

МИХАИЛ КИПНИС

ПСИХОЛОГИЯ.
ВЫСШИЙ КУРС

Большая книга лучших игр и упражнений



для
любого
тренинга

Я даже и не представляла, какой пласт опыта могут хранить в себе страницы обыкновенной книги.

В этом сборнике собраны уникальные игры и упражнения для ведущих групп, педагогов. Я благодарна, что есть такой человек, как Михаил Кипнис, который готов делиться своим огромным опытом. И я уверена, что благодаря подобным сборникам качество занятий и тренингов резко возрастет.

*Анна Каве,
Днепропетровск, Украина*

Книги Михаила Кипниса отлично подходят для образования и развития будущих психологов!

Евгения Прыткова

При составлении моих тренингов по развитию общения книги Михаила Кипниса всегда у меня под рукой!

*Елена,
Москва*

Книга интересна и легка для восприятия, тренинговые упражнения использовала в работе. Спасибо автору!

*Наталья Литвинова,
Ставрополь*

Отличная книга, которая стала настольной и помогает в проведении тренингов. Доступность и простота изложения позволяют быть уверенной в освоенном материале и успешно его использовать. Первый раз я имею необходимый материал в концентрированном виде. Спасибо огромное и творческих успехов автору!

София Азель

Замечательная практическая книга для коучеров и консультантов. Очень пригодилась в работе!

*Светлана Федина,
Москва*

МИХАИЛ КИПНИС

БОЛЬШАЯ КНИГА
лучших
игр
и упражнений
для
любого
тренинга

ПРАЙМ



АСТ
Москва

УДК 159.98

ББК 88.52

К42

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

Кипнис, Михаил Шаевич

К42 Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга / Михаил Кипнис. — Москва: ACT, 2014. — 637 с. — (Психология. Высший курс).

ISBN 978-5-17-087368-5

Книга представляет собой сборник игр, заданий и упражнений, которые успешно применялись автором на протяжении его более чем тридцатилетней тренинговой практики. Их объединяет одно — все они являются лучшими авторскими разработками, без которых невозможно представить ни один психологический тренинг! Эти упражнения просты, эффективны и универсальны, их можно использовать в самых разнообразных тренингах для участников с самым широким возрастным, профессиональным и социальным составом.

Руководство предназначено для всех, кто применяет игровые методы для развития личности и интеллекта, улучшения навыков эффективного общения и управления, увеличения качества творческого мышления и семейных отношений.

Макет подготовлен редакцией ПРАЙМ

ISBN 978-5-17-087368-5

© Кипнис М., 2014

© ООО «Издательство ACT», 2014

СОДЕРЖАНИЕ

От автора	12
ЧАСТЬ 1. «Ледоколы», «зажигалки», «контактеры»	
«Алфавит»	21
«Кузнечики»	22
«Магниты»	23
«Эврика!!!»	24
«Стулья — в круг!»	26
«Китайский осел»	27
«Мои острова»	29
«Восточный рынок»	32
«Фруктовый салат»	35
«Диаграмма»	37
«В кotle с кипящей водой нет спокойного места!» ..	39
«Цифра-группа»	40
«Что дальше?»	43
«Треугольник ожиданий»	45
«И раз-два-три...»	46
«Гром-тornado-землетрясение»	48
ЧАСТЬ 2. «Я у себя есть!», или Самоидентификация, самосознание, самоприятие	
«Алексей, апельсин, Амстердам»	53
«Из чего сделан я?»	55
«Линия раздела»	59
«Я..., но я не...»	61
«Своя рубашка ближе к телу!»	62
«Спрошу у зеркала...»	64
«Волшебный магазин»	67
««Кто я?» — управляемое воображение»	70
«Белая ворона»	73
«Приручи своих драконов!»	76

«Окно эмоций»	82
«Эмоциональный атлас тела»	86
«Плохое чувство?»	92
«В твоей руке моя рука...»	95
«Ты выглядишь сейчас...»	99
«Послание миру»	101
«Если я — это я...»	104
«Одно из... трех»	109
«Матрёшка»	112
«История моей жизни»	114
«Я родом из детства...» (опыт управляемого воображения)	118
ЧАСТЬ 3. «Коммуникация — это...»	121
Коммуникативные «контактеры»	125
«Командный узел»	125
«Круг наизнанку»	126
«Спина к спине»	126
«Ванька-встанька»	127
«Крест, кулак, ладонь»	127
«Слово за словом»	128
«Столкновение интересов»	130
«Качели»	130
«Встреча»	131
«Почувствовать другого»	133
Границы, которые мы выбираем...	138
«Коммуникация — это...»	138
«Берег — море»	142
«Пространство общения»	145
«Границы, которые мы...»	148
«Психологическая дистанция»	153
«Скала»	158
«Запрещающие знаки»	160
Давай с тобой поговорим!	164
«Артикуляционный марафон»	164
«Диоген»	168

«Цепочка речи»	169
«Раздвоение личности»	171
«Учимся внимательно слушать»	
(театральный эксперимент)	174
«Держи ухо востро!»	
(коммуникационная эстафета)	179
«Три вопроса»	183
«Давай с тобой поговорим!..»	185
Счастье – это, когда тебя понимают...	187
«Пойми меня!»	187
«Коммуникация как ребус»	190
«Графический диктант»	193
«Секретный код»	195
«Малый театр эмоций»	200
«Большой театр эмоций»	202
«Слепой текст»	207
От «я» – к «мы»...	210
«Будем знакомы!»	210
«На мосту»	214
«Реклама»	219
«Групповое ожерелье – 1»	223
«Групповое ожерелье – 2»	224
«Махнем не глядя?!»	228
«Точка, точка, запятая...»	232
ЧАСТЬ 4. «Путь к вершине»	235
«Лидер – это...»	241
«Лидер – это...»	243
«С чужого голоса...»	247
«Без командира»	251
«Энергия воли»	256
«Купание в пруду»	259
«Дополним друг друга... руками!»	261
«Никогда не говори “никогда”!»	264
«Бумажные замки»	267

«Волшебный обруч»	270
«Заправочная станция»	274
Лидерские инструменты и лаборатория успеха	281
«В десятку!»	281
«Образ времени»	288
«Управленческий пирог»	290
«Если бы часы заговорили...»	295
«Символ власти»	297
«Зажги в себе огонь!»	303
«По одному!»	307
«Прошу слова!»	311
«Тяжелый человек»	314
Стили лидерства	321
«Машина»	322
«Играем... лидера!»	328
«Стили лидерства»	331
«Гротеск, или Лексикон горе-руководителя»	335
«Вызов» принят!	341
«Вот это да!»	341
«Поезд времени» (управляемое воображение)	343
«Листок выбора»	346
«В кругу проблем...»	350
«Все те же грабли...»	352
«Квадрат Декарта»	357
«Мои потери, мои находки...»	361
«Празднуем ошибки!»	363
«Сильное звено!»	366
«Захоти себя!» Упражнения психологической защиты от агрессии, обидных слов, раздражения, гнева	368
Вместо заключения	375
Часть 5. «Живи с интересом!»	377
«Творчество — это...»	380
«Творчество — это...»	381

«Рифмуем имена»	383
«Выведи козу!»	384
«Белка и Стрелка»	387
«Ассоциации»	389
«Если бы я был...»	391
«Газетный карнавал»	393
«Что на что похоже?»	394
«Приказано — выжить!»	397
«А что это вы тут делаете?!»	399
«Самотест» (упражнение на развитие внимания, концентрации)	406
«Стул? Трон? Шляпа?»	407
«Чудо-стул»	408
«Хорошо сидим?!»	410
«Себе, любимому!»	412
«Оцени и ответь!»	413
«Три цифры»	415
«Стул может быть...»	417
«И невозможное — возможно!»	418
«Со-творчество»	421
«Мозговой штурм»	421
«Зеркало» (опыт спонтанного письма)	424
«Со-творчество»	427
«Сказка, притча, метафора»	429
«Формула личности»	439
«Наполним музыкой сердца...»	442
«На театральной волне»	446
«Везде-ходы»	446
«Театральная ширма»	448
«Четыре слова»	450
«Монолог»	451
«Флеш»	453
«Третий лишний»	455
«Монолог профессионала»	457
«Игра в цвета»	459
«Цветные импровизации»	464

ЧАСТЬ 6. «Все начинается с любви»	465
«А как это у вас?!»	472
«Пулкины, Морковины, Веселишины...»	472
«Мячик»	473
«Сиамские близнецы»	476
«За все в ответе?!»	477
«Остров везения»	479
«Семейное предание»	481
«Я в глазах другого...»	481
«Диаграмма»	482
Семья: мечты и реальность	483
«Кто я в своей семье?»	483
«Принц на белом коне»	487
«Древо семейных ценностей»	490
«Скульптура семьи»	493
Семейные роли: кто есть кто?	496
«Билль о правах в семье»	498
«Парад стереотипов»	502
«В плену треугольника»	507
Пять языков любви	514
Слова поощрения и поддержки	517
«Спасибо тебе за...»	521
«Я не такая, я вся иная...»	524
«“Поезд времени” — управляемое воображение»	530
«Качественное время — это...»	534
«Какое оно — качественное время?!»	535
«Мы с тобой — два берега у одной реки?»	538
«Любимые дела»	543
«Воспоминания любви» —	
банк семейного счастья	547
Получение подарков	551
«Подарок, который помню...»	551
«Эстафета подарков»	553

«Подарки! Подарки? Подарки...»	556
«Попрошу в подарок»	559
Физическое прикосновение	561
«Мосты в будущее»	562
«Свидание вслепую»	563
«Покажи телом!»	567
«Нежность»	571
«Контакт – импровизация»	573
Акты служения	577
«И я с тобой!»	578
«Все смешалось в доме Облонских»	580
Родительский багаж	584
«Родительское домино»	584
«Бык, Дельфин, Сова и Слон»	586
«Этапы большого пути...»	596
«Родительский багаж»	601
ЧАСТЬ 7. «А напоследок я скажу...»	
(Завершение семинара:	
обратная связь)	605
«Разговор начистоту»	608
«Азбука тренинга»	611
«Лестница тренинга»	613
«Медалисты»	614
«Водяные весы»	615
«Карусель впечатлений»	616
«Любит – не любит?»	620
«Личный багаж»	621
«Цветной стул»	623
«Самый-самый»	624
«Шесть шляп Э. де Бон»	626
«Дружеская пародия»	629
«Социограмма»	631
«Я как подарок...»	633
Библиография	635

ОТ АВТОРА

...переживания горя, гнева, боли, страха, радости и экстаза являются тем туннелем, по которому необходимо пройти, чтобы попасть в другую страну — к самопознанию, пониманию и целостности.

K. Роджерс

Тренинг. Это вкусно. Горько. Сладко. Кисло. Невыносимо. Охрененно. Заколдованно. Остро. Жарко. Горячо. Больно. Влажно. Одиноко. Прикосновенно. Шумно. Сухо. Терпко. Люблю. Ненавижу.

Сергей Смирнов

Предложение издательства АСТ — выпустить в свет сборник лучших упражнений для групповых тренингов — было принято мной с нескрываемой радостью.

А вы бы не обрадовались?! Ведь это значит, что издательство, выпускающее каждую пятую книгу в России, чувствует интерес к нашим прошлым совместным проектам. Это значит, что у моих книг, изданных АСТ*, есть свой читатель, а, значит, задания, игры, упражнения прошлых тренингов уже «работают»!

* «128 лучших игр и упражнений для любого тренинга» (2009), «Тренируем умение влиять на людей в любом режиме общения. 59 лучших игр и упражнений для развития управления коммуникациями» (2008), «Актерский тренинг. Более 100 игр, упражнений и этюдов...» (2008), «Тренируем интеллект, эффективные стили общения и креативного поведения. 60 лучших игр и упражнений для развития творческого мышления» (2009), «Тренируем умение вести за собой, быть лидером, «мотором» и вдохновителем. 68 лучших игр и упражнений для развития управлеченческих способностей» (2009) и вышедшая в позапрошлом году книжка «100 лучших игр и упражнений для успешного супружества и счастливого родительства» (2011).

О том, что книжки стали «помощником», «практическим руководством», «настоящим другом тренера», пишут мне не только из стран СНГ, но и дальнего зарубежья.

Все задания, игры, упражнения, тексты, которые вы найдете под этой обложкой, опробовались с самой различной публикой: детьми и подростками, взрослыми и стариками, мужчинами и женщинами. Все они любили и любят игру, потому что игра — это часть нашего «детского» прошлого, потому что в игре мы познаем себя и проверяем других. Потому что, по определению Ф. Шиллера, самый «нормальный» человек — это «человек играющий».

И вот, разминки, упражнения, игры — такие разномастные, разнохарактерные, разнокалиберные — собрались сегодня под одной обложкой!

Сборник тренинговых упражнений обладает, кроме прочего, рядом принципиальных особенностей.

1. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ

Предлагаемые тренинговые задания и методики подходят для любой аудитории:

- ❖ возрастной,
- ❖ социальной,
- ❖ профессиональной,
- ❖ национальной;
- ❖ культурной.

2. ГРУППОВАЯ РАБОТА

Данное пособие предназначено для организации не индивидуального, а именно коллективного тренинга в группах различного типа:

- ❖ закрытых (сотрудники, семья, учащиеся одного класса, вуза, школы, компания друзей...);
- ❖ открытых — для любых, даже не знакомых, впервые собравшихся вместе людей со сходными мотивами, задачами или проблемами;

- смешанных (как по принципу открытости-закрытости, так и по возрасту, функциям, социальным ролям, национальной, конфессиональной, политической и т. д. принадлежности).

Работа в группе — это не только *форма*, но и *содержание* тренинга как саморазвивающегося действия, происходящего здесь и сейчас.

3. ДЕЙСТВЕННЫЙ ТРЕНИНГ

Есть руководства, особо выделяющие когнитивно-аналитическую деятельность участников тренинга — работу по тестированию, заполнению анкет, опросников, организацию всевозможных интервью, дискуссий и собеседований на тему.

В отличие от них, подавляющее количество упражнений, заданий, игр этого сборника ориентированы именно на действительно-игровое, интерактивное обучение.

Игровой аспект зачастую был решающим при отборе именно этих упражнений из большого объема материала, оставленного за границами данной книги.

4. МОДУЛЯРНОСТЬ

Материал заданий и игр может быть использован полностью или частично (и в любых комбинациях, которые покажутся приемлемыми для ведущего группы тренинга) **при планировании и ведении работы с различными учебными задачами**.

5. КОМПЛЕКСНОСТЬ МЕТОДОВ

В книге не отдается предпочтения какой-то одной из техник, не утверждается приоритет одного из методов психологического воздействия по отношению к другим. Даже самый удачный ход в конце концов надоедает. Даже красная икра, когда ее — ложками — становится поперек горла. Поэтому автор следует своему многолетнему опыту и убеждению в том, что к разным людям, в разных ситуациях могут быть применены различные подходы и методики групповой работы, включая методы терапии, психокоррекции и личностного роста.

Арсенал тренинговых заданий базируется на многообразии возможностей, которые представляют нам психодинамическое направление, принципы экзистенциальной психологии, гуманистические идеи, психология гештальта и другие научные направления и школы.

6. ПРАКТИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ

Этот сборник, по нашему замыслу, должен стать практическим помощником ведущего групп, дать широкий выбор заданий для профессионального и гибкого подхода к планированию и проведению тренинга.

Заботой автора являлось скорее обогащение «тренерского меню», чем теоретические «размышилизмы». В конце концов, нельзя объять необъятное. Обучение должно проходить по системе мелиорации: каждому растению необходимо получить не по максимуму воды (иначе корни его сгниют, и наш цветок погибнет), а *необходимое для эффективного роста*. Не больше и не меньше, а столько, сколько нужно.

Именно поэтому материалы, не носящие практического характера, будут представлены в этой книге в минимальном объеме (в расчете на то, что читатель, при необходимости, сам обратится к теории).

Этот сборник базируется на книгах, вышедших ранее в свет и уже получивших признание. Новая книга — это возможность поделиться с вами новыми играми, этюдами, упражнениями, которые появились в моем профессиональном багаже за последние несколько лет. «Новички» терпеливо дожидались своего часа в записных книжках, на карточках с планами встреч, проверялись в ходе различных тренингов, исправлялись, уточнялись, совершенствовались.

В этом издании я сохраняю те самые рубрики, которые уже полюбились читателям. Судя по отзывам, они помогли разнообразить репертуар тренингов дополнительными материалами и идеями.

Коротко представлю каждую из них.

Кстати! Материалы для тренера

Эта рубрика дает нам возможность предложить ведущему тренинга дополнительные идеи, формы работы, методические материалы.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Здесь тренер найдет вопросы для обсуждения, материал для групповых интеллектуальных батальев, возможность для выражения «особого мнения», прояснения «личной позиции»... С их помощью тренер без труда создаст в рамках тренинга настоящий «Гайд-парк»!

ЛЕКСИКОН

В этой рубрике — словарные определения, объяснения терминов, которые встречаются в тексте.



Записки на полях

Хотите найти текст, который сможет стимулировать обсуждение той или иной проблемы? Ищете яркую историю, притчу? Тогда вам — сюда! Материалы «Записок...» помогут сделать вашу встречу, ролевую игру, упражнение более осмысленными, глубокими, запоминающимися, включенными в контекст.



СОВЕТЫ ОТ...

Практические советы от ведущих групповых тренеров, методистов, психологов, педагогов...



Большая часть материалов этой книги родилась у автора как реакция на определенные запросы, ответ на конкретные тренинговые (коммуникационные, педагогические, социальные, культурные, психологические и другие) задачи.

Какие-то задания, игры, упражнения давно стали интегральной частью моей профессиональной деятельности, благодаря общению с коллегами, чтению книг, профессиональным «мозговым штурмом».

Но немалая часть рабочего материала существовала «от царя Гороха». Я рос на этих упражнениях-заданиях, играл в игры в летних загородных лагерях, помню что-то со студенческой поры, какие-то задания были частью учебы в театральной студии.

За почти тридцать лет ведения групп, занятий театральной педагогикой, проектами в неформальном образовании я участвовал в десятках семинаров, курсов, профессиональных встреч. Вы, конечно, понимаете, что многие из полюбившихся упражнений и игр не распространялись тогда как сборники рецептов с указанием авторов. Они запомнились, как запоминаются песни — «на душу легло», «цепляет», «постется». Кто их автор, когда они стали частью моего профессионального «меню» — уже и не вспомнить: «слова и музыка народные»!

За годы работы «оригиналы» подверглись многочисленным обработкам, приспособлениям к различным темам, группам и условиям. Теперь за дюжиной новых «масок» уже не различить их первичного «лица».

Там же, где *конкретный автор, книга, сборник* дали толчок к созданию игры, того или иного задания, я с благодарностью «ссылаюсь на первоисточник».

Свои критические предложения, советы, идеи о том, как можно улучшить книгу, ваши рассказы о том, насколько полезными оказались в вашей практике материалы книги, направляйте по электронному адресу: ***mkipnis61@gmail.com***



Записки на поляк

...Я еще не встречал человека, который был бы способен к эмоциональному росту через интеллектуальное обучение: настоящий эмоциональный рост возможен только как результат опыта. Следующий плакат на заднем стекле моей машины будет гласить: «Ничему из того, что действительно нужно узнать, нельзя обучиться». Я считаю, что рекомендации, предложения, все когнитивные вклады, характеризующие процесс обучения, не имеют никакого отношения к личностному росту. Более того, они часто даже затрудняют его.

Понимание и открытие возникают как результаты некоторого непосредственного опыта, а не как его предвестники. Как сказал Кьеркегор: «Мы проживаем наши жизни из настоящего в будущее, а понимаем их в обратном направлении». Если мы выиграем от того, что вновь откроем колесо, то нам необходимо открыть его... До тех пор пока у меня не появились собственные дети, я, казалось, знал абсолютно все о воспитании детей. Но когда я однажды стал отцом, мое знание разрушилось, и начался настоящий процесс обучения — через собственный опыт.

Карл Витакер, 1999



Часть 1



«ЛЕДОКОЛЫ»,
«ЗАЖИГАЛКИ»,
«КОНТАКТЕРЫ»

Со временем занятия театром стало привычным начинать тренинг, групповую работу с того, что в тренерском жаргоне называют «движками», «активизаторами». На «модном» сегодня английском языке они называются «айсбрейкеры», «энерджайзеры». Ну, а по-нашему, — это знакомые и любимые «ледоколы» и «зажигалки».

Определим их цели и особенности!

«Ледоколы» — разминки, игры, упражнения и задания, призванные снять напряжение, психологический зажим, создать комфортную для участников и творческую атмосферу, разрядить обстановку.

«Зажигалки» — разминки, игры, упражнения и задания, которые представляют собой катализаторы физической и эмоциональной активности, заряжают на действие, пробуждают аппетит к групповой работе. Упражнения на физический и эмоциональный «разогрев» участников.

По моему личному восприятию, «ледоколы» отличаются от других видов разминок тем, что в них много внимания уделяется атмосфере, духу встречи, созданию возможностей для яркого начала групповой работы. Упражнения такого типа — это пробный камень для всего тренинга: насколько участники готовы к совместной работе, насколько они контактны, возникает ли между группой и тренером общий язык?

«Будем знакомы!», «Это возможно!», «Здесь тебе рады», «Расслабься, не дрейфь!», «Ты не один» — вот примерные идеи разминок-ледоколов. Дополнительная цель — создание атмосферы спонтанности, створчества, соревнования, игры.

«Зажигалки» («энерджайзеры») — это более активная форма, более жесткий ритм, более высокая интенсивность. Не «Подключайся!» или «Просытайся!», а «ЗАЖИГАЙ!!!». В этих упражнениях определяется и закладывается энергетический ресурс группы.

«АЛФАВИТ»

Цели:

- сломать «лед» настороженности;
- снять напряжение, скованность, неловкость первой встречи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

Это упражнение хорошо проводить следом за заданием, в котором группа сидела в кругу. То есть тренеру уже будет понятно, что количество стульев в кругу соответствует количеству участников тренинга.

— Я прошу всех расположиться таким образом, чтобы ваше «место» в круге соответствовало алфавитному порядку ваших имен.

Этот стул (*тренер показывает на произвольно выбранный стул в круге*) — точка отсчета. От него вправо по часовой стрелке вы рассадитесь «по алфавиту». Не бойтесь общаться, задавать вопросы, уточнять имена — только таким образом вы сможете успешно выполнить задание!

Начали!

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Ведущий просит каждого из присутствующих (начиная со «стартового стула») громко и четко назвать свое имя. Группа проверяет соответствие порядка мест участников алфавиту.

«КУЗНЕЧИКИ»

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: скотч для обозначения линий старта и финиша, по два стула (желательно — легких, пластмассовых) для каждой команды.

Время: от 10 минут.

Группа делится на 2–3 подгруппы-команды. Каждая команда выстраивается в колонну друг за другом на линии старта. В 10–12 метрах тренер обозначает линию финиша. На каждую команду дается по два стула.

Первый участник становится на один стул, второй стул ставит перед собой. Перескакивая со стула на стул («Кузнечики»!) и передвигая стулья вперед, он, не касаясь земли ногами, должен как можно быстрее достичь противоположного края комнаты (линии финиша). Обратно стулья несут бегом и передают следующему игроку в команде.

Игра заканчивается, когда первая из команд закончит эстафету.

«МАГНИТЫ»

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: звуковоспроизводящая аппаратура.

Время: до 10 минут.

У слов «меня к нему тянет», «он меня отталкивает» может быть, оказывается, не переносный, а вполне-таки прямой смысл. Мы вполне ощутим его, если предложим группе упражнение «Магниты».

Исходное положение — участник обхватывает себя руками (прикрывая локти ладонями), закрывает глаза. Именно в такой позе участники будут двигаться все упражнение.

Ведущий включает музыку и просит начать движение.

Время от времени ведущий будет подавать команды трех видов:

- Однополюсные!
- Разнополюсные!
- Размагнитились!

Команда «Однополюсные!» требует от участников, встретившихся при движении, отпрянуть друг от друга, как происходит с одинаково заряженными магнитами.

По команде «Разнополюсные!» участники-магниты «прилипают» друг к другу и продолжают движение до следующей команды в таком «склеенном виде»!

При команде «Размагнитились!» между встречающимися участниками не происходит никакой интеракции. Они просто расходятся и продолжают спонтанное движение.

Финальной сценой упражнения может стать один клубок склеившихся магнитов — реакция на команду тренера «Все пары — однополюсные!»

Еще раз напоминаю, что движение в ходе всего упражнения происходит в «основной позе» — обхватив себя руками и закрыв глаза!

«ЭВРИКА!!!»

(с этой игрой я впервые познакомился на тренинге
Наташи Зицер — психолога и группового тренера)

Цели:

- развить спонтанность, творческое, ассоциативное мышление;
- способствовать знакомству и раскрепощению участников группы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: карточки.

Время: до 10 минут.

Ведущий крупно записывает на карточке загаданное им слово. Обращаясь к группе, он говорит:

— Я приглашаю вас поучаствовать в увлекательном «эвристическом штурме», в конце которого вы, как Архимед, сможете воскликнуть — «ЭВРИКА!», «Нашел!» На карточке я записал загаданное мной слово. Это имя существительное. То есть отвечает на вопрос «Кто?» или «Что?», нарицательное в единственном числе.

Чтобы отгадать его, вам придется:

- подумать и представить, что там может быть написано;
- высказывать по очереди вслух ваши предположения о том, на что «может быть похоже» это слово, что оно может обозначать.

У каждого в группе есть шанс оказаться в роли Архимеда, хочу только попросить об одном — каждый участник группы может предложить только один вариант отгадки. Кроме того, до конца игры он должен запомнить свое предположение, чтобы потом «защитить» свою версию.

Итак, я готов принимать ваши идеи!

- Это — душа...
- Это — настроение...

- ❖ Это — живое существо...
- ❖ Это — любовь...
- ❖ Это — природное явление...

Когда предложения иссякнут (или все участники сообщат о своих идеях), ведущий показывает группе карточку со словом. И начинается второй, еще более интересный этап — каждый должен найти оправдание своей версии, почему она так или иначе связана с загаданным словом!

Предположим, загаданное слово — «птица». Тогда «защита» версий может выглядеть примерно так:

- ❖ Это — душа, потому что душа стремится ввысь, как птица. Недаром душу сравнивают в сказках с птицей...
- ❖ Это настроение, потому что, как и птица, наше настроение то взлетает, то падает вниз, оно изменчиво.
- ❖ Это живое существо. Я был прав. Никто ведь не опроверг очевидного факта?!
- ❖ Это любовь... Потому что жизнь без любви — как птица без крыльев. Без этого исчезает романтика, остается один быт.
- ❖ Это — природное явление, ведь птица — часть природы...

«СТУЛЬЯ — В КРУГ!»

Цели: развитие внимательности и быстроты реакции.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: однотипные стулья (желательно — легкие, пластмассовые) для каждого участника игры.

Время: до 10 минут.

Группа стоит в кругу. Перед каждым — стул. Держать его нужно за спинку, наклонив в сторону центра круга так, чтобы задние ножки висели в воздухе, а упор приходился лишь на две передних ножки.

По сигналу ведущего начинается игра.

По команде «Раз!» — все оставляют свои стулья и переходят на один шаг вправо. Сделать это необходимо очень четко и быстро, чтобы успеть подхватить стул своего соседа справа до того, как он станет на пол всеми четырьмя ножками!

По команде «Два!» — переходим влево по часовой стрелке. Задание — то же.

По команде «Три!» нужно успеть сделать полный оборот вокруг на 360 градусов и успеть подхватить стул, чтобы он опять-таки не опустился на 4 ножки (или вообще не упал внутрь круга).

Те, кто не успел подхватить свой стул (или стул встал на все 4 ножки, или упал), выходят из игры.

Круг оставшихся игроков сжимается, и игра продолжается до выявления победителя.

«КИТАЙСКИЙ ОСЕЛ»

Цели:

- проведение нестандартного знакомства участников тренинга;
- поощрение включенности в групповую работу;
- развитие концентрации внимания, спонтанности и быстроты реакции;
- создание в группе активной игровой атмосферы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 15 минут.

Вполне возможно, что, прочитав название этой игры, кто-то недоуменно поднял бровь, кто-то рассмеялся, а кто-то — раздраженно поморщился... Сразу же объяснюсь: название упражнения не обозначает ровным счетом ничего. Игра, придуманная мной много лет назад, родилась с уже готовым, неизвестно откуда свалившимся названием. За прошедшие годы она стала настолько популярной, что изменить ее имя на что-то нейтральное и не требующее постоянных вводных объяснений не представляется возможным. Так что придется принимать упражнение, как оно есть, вместе с уверениями в лояльности и уважении и к китайскому народу, и к ослам как легитимным представителям животного мира...

— Встаньте, пожалуйста, в широкий круг! Начнем с того, что каждый громко и внятно скажет свое имя. Всем вам необходимо запомнить как можно больше имен партнеров по игре. Готовы? Итак: Михаил... (*Вслед за ведущим по очереди каждый называет свое имя. Важно, чтобы тренер следил за внятностью и громкостью произношения, чтобы каждому из стоящих в кругу было слышно и понятно сказанное имя.*) Спасибо! Теперь начнем игру.

Я хлопаю в ладоши и указываю на человека, стоящего в кругу. Он, не тратя ни секунды, хлопает в ладоши, указывает на меня или любого другого игрока в кругу и произносит

его имя... Смысл заключается в том, чтобы (при очень высоком темпе игры!) не забыть порядок действий: хлопок в ладоши — указание на игрока — называние его имени. Важно не забыть и не перепутать имена игроков. Любая потеря темпа, ошибка в имени приводит к поражению. Такой игрок выходит из круга, садится внутри него. Так что, постепенно, в кругу образуется целая «ослиная ферма».

Упражнение можно продолжать до последнего участника — победителя. А можно, по желанию тренера, остановить игру в любое время, если группа слишком велика. Не забываем приветствовать аплодисментами победителя либо участников, дошедших до промежуточного финала.

Проводить упражнение «Китайский осел» желательно в следующем порядке:

- 1) объяснение правил;
 - 2) круг имен — каждый громко инятно представляет себя, называя имя;
 - 3) пробная игра, дающая возможность размяться и проверить понимание игроками правил и позволяющая ведущему уточнить задания, установить приемлемый для упражнения темп;
 - 4) игра на выбывание.
-

«МОИ ОСТРОВА»

Цели:

- выяснить ожидания участников от тренинга, причины их участия в групповой работе;
- способствовать активизации членов группы, возникновению групповой сплоченности;
- воспитать чувство уважения к праву человека на свое мнение, самость «иного», толерантное отношение и приятие личностных различий.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы А4 или другого формата с названиями «островов», стулья, доска или флип-чарт для записи, маркеры.

Время: от 20 минут до часа. В зависимости от количества участников группы и задач, стоящих перед тренером.

Игра интересна как методика, которую я применяю, чтобы прояснить ожидания от тренинга, обнаружить групповые ценности, предпочтения, установки. С ее помощью можно провести «экспресс-тестирование», помогающее уловить ситуацию и настроение участников встречи. А можно, по желанию тренера, потратить больше времени на рефлексию, чтобы «копнуть поблуже», дать участникам возможность большего самораскрытия и осмыслиения сделанного выбора.

Раскладываем на полу заранее приготовленные листы, на которых крупно написаны названия островов. Каждый раз их названия должны соответствовать задачам тренера. Хотим выяснить ожидания от групповой встречи? Тогда возможными островами станут:

- «Тусовка»,
- «Возможность познакомиться»,
- «Себя показать и других посмотреть»,
- «Провести свободное время»,
- «А чем еще заняться?!»,

- ☒ «Мне интересен групповой тренинг»,
- ☒ «Я здесь случайно»,
- ☒ «Люблю узнавать новое»,
- ☒ «Мне любопытно»...

Если задача — провести экспресс-тестирование настроений, царящих в группе, то темы изменятся. Наверное, будет на нашем архипелаге

- ☒ «Остров Энергии и Кайфа»,
- ☒ «Остров Неуверенности»,
- ☒ «Остров Сомнений»,
- ☒ «Остров Творчества»,
- ☒ «Остров Одиночества»,
- ☒ «Остров Поиска Новых Приключений»,
- ☒ «Остров Тишины»,
- ☒ «Остров Радости»,
- ☒ «Остров Недоверия»,
- ☒ «Остров Культурного Шока»,
- ☒ «Остров Грусти»...

Важно, чтобы всегда, невзирая на «тематический подбор» островов, **один из плакатов был без названия — с большим вопросительным знаком**. Это — «неназванный» вами остров, его имя определят те, кому не достаточно оказалось предложенного на выбор перечня.

Итак, мы раскладываем на полу плакаты, громко называя имена островов, затем просим членов группы «заселить» архипелаг.

Теперь вся команда может отправиться в круиз. Есть время пройти рядом с каждым из островов, подумать, прислушаться к внутренним ощущениям, понять, какой из островков «резонирует», вызывает в душе особенные чувства, принять решение **и... сойти на избранный пятак земли**.

Так возникнут обжитые острова. Где-то будет один-два человека. Где-то — целая группа островитян. Какие-то из плакатов можно убрать — эти «острова» не привлекли внимания участников тренинга.

Следующий этап заключается в том, что все островитяне рассаживаются в тесный кружок в границах своих землевладений, рассказывают о причинах, побудивших их заселить именно этот остров, отвечают на вопросы любопытствующих соседей.

Затем ведущий сам пускается в плавание между островами, выборочно выслушивает население. Последним этапом будет коллективное обсуждение игры, сопровождающееся необходимыми записями на доске.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ☒ Обсуждение того, как каждый остров воспринимает метафору своего названия.
- ☒ Кто из островитян показался вам неожиданным в своем выборе или оценках побудивших его причин?
- ☒ Нашли ли вы на своем острове родственную душу? Почему?
- ☒ Если бы у вас было право второго, дополнительного выбора, какой остров вы выбрали бы и почему?



«ВОСТОЧНЫЙ РЫНОК»

Цели:

- знакомство, сокращение дистанции в общении;
- снижение чувства напряженности благодаря включению в игровую ситуацию «здесь и теперь»;
- обращение внимания участников друг на друга, объединив их соревнованием в партнерских отношениях.

Размер группы: 15–20 человек.

Ресурсы: комната, позволяющая свободное передвижение участников; лист бумаги, ручка/карандаш на каждого игрока.

Время: от 10 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Помните картину восточного рынка в музыкальной сказке «Али-Баба и сорок разбойников»? С какими ассоциациями связываете вы словосочетание «восточный базар»?

- Крики...
- Запах еды и пряностей...
- Яркость, буйство красок...
- Бойкая торговля, попытки купить дешевле, продать дороже...

Замечательно! А вот, как описал чувственность и яркую энергетику восточного рынка известный израильский писатель Амос Оз:

...Была невероятная притягательность в этих переливающихся через край и растекающихся вокруг базарах, завораживающих и искушающих так, что перехватывало дыхание и плавилась душа. Коленки дрожали от обилия овощей, фруктов, сыров, сдобренных разными приправами, от острых запахов и кушаний, дерущих горло, потрясающих, чуждых, чужих, странных, дразнящих,

возбуждающих... И эти алчные руки, которые щупают, роются, погружаются в потаенную глубину этих груд из фруктов, зелени, красных перцев, пряных маслин... И изобильная нагота этой мясной плоти, болтающейся на крюках, окровавленной, обнаженной, от которой поднимается пар, лишенной кожи и не знающей стыда... И все это разнообразие приправ, пряностей, специй, доводящее едва не до обморока, все это разнужданное и околдовывающее многоцветье горького, острого и соленого. А над всем этим еще и необузданый аромат кофе, проникающий до самых печеник, и запахи, поднимающиеся от всяких стеклянных сосудов, наполненных напитками всех цветов с кусочками льда и дольками лимона. И эти крепкие базарные грузчики, смуглые, взлохмаченные, обнаженные до пояса, мускулы играют под кожей, подрагивая от напряжения, потные тела их лоснятся под солнцем.

(Цит. по: Амос Оз. Повесть о любви и тьме. Тель-Авив: Едиот ахронот, 2005. С. 61)

Итак, через несколько минут мы попадем с вами на настоящий рынок. Он в разной культуре, в разных странах – различен. Но всегда – символ общения, деятельности, активной жизни.

...Каждый получает лист бумаги и карандаш/ручку. Складываем лист пополам по горизонтали и разрываем на две половинки. Их, в свою очередь, опять сгибаем пополам и разрываем. Получили по четыре карточки. Их тоже складываем и разрываем. Теперь у каждого в руках восьмушки листа. На каждой из восьмушек разборчиво напишем свое имя и, если в группе есть участники с одинаковыми именами, то, кроме имени, еще и первую букву фамилии. Теперь каждую «записку» по отдельности сложим дважды текстом внутрь. Должны получиться записки **одинакового формата!**

Подготовленные записки тренер собирает в большую шляпу (или прозрачный пакет, корзинку), обходя участников группы.

— Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами отправимся на восточный рынок. По моему хлопку вам нужно побыстрее добраться до записок и найти все восемь записок с вашими именами, которые вы написали! Сделайте это любым, приемлемым для вас способом! Для этого у вас будет всего пять минут! Через пять минут рынок закроется, так что советую поспешить. Первые три «покупателя», которым удастся быстрее всех приобрести дорогой товар, подойдут ко мне со своими записками. Вопросов нет?

Начали!

Тренер выкладывает в центре комнаты горку собранных записок, тщательно перемешав их.

...Игра начинается. Она сопровождается активнейшим контактом между игроками, криками, смехом и т. д. Тренер время от времени поддерживает накал страсти, объявляя, сколько минут осталось до «закрытия рынка». Закрывая «рынок», объявляем имена трех победителей игры.

ИТОГИ ИГРЫ

- Кто же оказался самым успешным посетителем нашего рынка? Встречайте аплодисментами трех победителей игры! (*Тренер объявляет имена первых собравших по восемь записок со своими именами.*) Расскажите, как вам удалось выиграть? Какую тактику игры вы выбрали? Активный поиск, ожидание встречных предложений, «агрессивный маркетинг», взаимный обмен, попытку обмануть партнера?
- Что вам понравилось, а что — нет в прошедшей игре?
- Как вы ведете себя в сходных жизненных ситуациях, когда есть цейтнот, когда не определено четко, что можно, а что нельзя, когда у партнеров есть разные личные интересы? Находите ли вы сходство между вашим поведением в игре и тем, какой вариант сценария вы проигрываете в реальной жизни?

«ФРУКТОВЫЙ САЛАТ»

Цели: разогрев, знакомство.

Размер группы: 10–15 человек.

Ресурсы: комната, позволяющая свободное передвижение участников.

Время: от 10 минут.

В Израиле эта популярная игра, идеально подходящая для разогрева и начального знакомства, называется «Фруктовый салат».

Группа сидит в кругу. Ведущий, обходя участников, дает каждому имя-название фрукта. С его помощью игроки превращаются в:

- апельсин...
- банан...
- абрикос...
- персик...
- сливу...
- ананас...

Не стоит давать в кругу более пяти-шести наименований. Хорошо играть, когда каждый фрукт представлен хотя бы 2–3 игроками (больше – лучше!).

Когда все получили «имя», из круга произвольно убирается один стул, тот, кто сидел на нем, становится ведущим. Он выходит и объявляет:

— Готовим **фруктовый салат** из ананасов! (*Все «ананасы» вскакивают и меняются местами. Тот, кто остался без стула, «готовит фруктовый салат», предположим, из апельсинов...*)

Как правило, веселая толкотня и неразбериха создают хорошее настроение, буквально «разогревают» публику.

Теперь я предлагаю второй этап игры, гораздо более на-
груженный смыслом. Имя этого этапа — **«Пусть встанет тот,
кто...»**

Забудем о фруктовом салате, хотя принцип участия в игре
останется сходным: люди с общими признаками, качествами
обязаны встать и поменяться местами. Оставшийся без места —
водит. Но!!! Серьезное отличие от предыдущей игры в том, что
ведущий будет называть какие-то вещи не случайным образом.
Его задание **должно быть** связано с **его собственными** привыч-
ками, пристрастиями, умениями, размышлениями (вот и эле-
мент знакомства, игровой опыт самораскрытия!)

— Пусть встанет тот, кто любит домашних животных! (*Так
может начать тот, кто сам любит домашних животных.*)

Все любители животных меняются местами. При этом ве-
дущий стремится усесться на любой из освободившихся во
время перехода стульев.

Тот, кому не досталось стула, выходит в центр и начина-
ет новую задачу:

- ☒ Пусть встанет тот, кто любит путешествовать!
 - ☒ Пусть встанет тот, кто боится высоты!
 - ☒ Пусть встанет тот, кто чувствует себя счастливым...
-

«ДИАГРАММА»

Цели: помочь участникам лучше узнать друг друга.

Размер группы: 10–15 человек.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 10 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Представьте, что из одного угла комнаты в другой проведена воображаемая ось. Левый ее конец выражает наименьшую степень проявления какого-либо качества или процесса, то есть близок к «нулю». Правый же, наоборот, выражает высшее проявление некого качества, признака, процесса и соответствует «ста процентам». Предлагаю восьми или десяти участникам заняться построением живого графика...

Спасибо, что вы откликнулись на мое предложение принять участие в этом задании. Все, что от вас потребуется, — это внимательно слушать вопросы, а затем, в соответствии с вашими ответами, распределиться на этой воображаемой оси.

Если, к примеру, задан вопрос «Любите ли вы шоколад?», то люди, к сладостям абсолютно равнодушные, займут левый угол комнаты. Законченные сластены сберутся в правом углу. Остальные же распределятся на оси, занимая места от 0 до 100 в зависимости от степени своей привязанности к шоколаду...

Звучит вопрос. Идет распределение игроков по воображаемой оси. Затем ведущий уточняет числовой эквивалент выбранной точки: соответствует ли ответ двадцати процентам или тридцати, или, скажем, восьмидесяти пяти?

После этого участников диаграммы просят прокомментировать свою позицию и отношение к поставленному вопросу или проблеме.

Темы могут быть и серьезными, и шуточными. Можно и снимим участникам предлагать вопросы для подобной диаграммы.

С помощью вопросов можно получить обратную связь от участников группы:

- ☒ Нравится ли вам атмосфера нашей встречи?
 - ☒ Чувствуете ли вы себя достаточно свободно?
 - ☒ Ваши ожидания от сегодняшней встречи, насколько они позитивны?
 - ☒ Насколько вы готовы раскрыться в группе?
 - ☒ Готовы ли вы к началу тренинга?
- =====

«В КОТЛЕ С КИПЯЩЕЙ ВОДОЙ НЕТ СПОКОЙНОГО МЕСТА!»

Цели: активизировать участников тренинга через проявление физической активности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: звуковоспроизводящая аппаратура.

Время: до 10 минут.

«В котле с кипящей водой нет спокойного места» — так гласит китайская пословица. Когда вода кипит, то пузырьки заполняют все пространство котла.

Так же поступим и мы. Представьте, что это комната — котел. А вы — пузырьки кипящей жидкости. Они все время находятся в движении и постоянно заполняют все пространство котла. В нем нет мест без пузырьков.

Ваша задача, как только зазвучит музыка, двигаться в ее ритме по комнате, следя за партнерами и за тем, чтобы в каждый момент времени все «пузырьки» равномерно занимали все пустые места.

Когда музыка замолкает — это сигнал немедленной остановки и совместной проверки того, заполнен ли наш котел равномерно, или в нем есть лакуны, пустые пространства?

«ЦИФРА-ГРУППА»

Цели:

- активизировать участников тренинга через проявление физической активности;
- мобилизовать внимание участников, сконцентрировать его на партнере;
- создать атмосферу коллективного сотрудничества и веселой игры.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

— Начинаем быстрое спонтанное движение по комнате. Не сталкиваемся! Уступаем друг другу дорогу. Избегаем даже касания с партнерами!

Время от времени я буду называть цифру. После того как цифра прозвучала, ваша задача — в кратчайший срок разбиться на группы, равные по числу участников названной цифре. Прозвучала цифра «пять» — с максимальной быстротой все разбиваются на пятерки, «семь» — разбились на группы по семь участников в каждой. Те, кто остался в неполной группе, тоже объединяются вместе.

Еще одно условие: нельзя выбирать себе партнеров. Группы выстраиваются спонтанно из людей, находящихся в этот момент по соседству.

Есть вопросы? Все готовы? Начинаем движение!

Увеличьте, пожалуйста, темп! Всячески избегаем касаний и столкновений с товарищами! «Семь!» Уже прозвучала цифра, быстрее распределяемся по группам! Молодцы, эта семерка справилась первой! Эта группа закончила второй, а эта задержалась. В «остатке» у нас оказалось два человека. Прекрасно! Видно, что вы поняли законы и правила игры. Попробуем еще раз!

После трех-четырех раундов останавливаем игру и ужесточаем правила:

— Пожалуйста, вспомните, как в горячке игры вы толкались, хватали друг друга руками, перетаскивая из группы в группу. Так вот, сейчас то же самое задание вы выполните, абсолютно не используя рук. Уберите их за спину! Тот, кто забудет об ограничении и начнет пользоваться руками при распределении по группам, приведет к проигрышу всю свою команду. Я вынужден буду расформировать группу, и ей придется объединиться уже с другими участниками. Понятно, что фактор времени будет работать против вас.

Все готовы? Начали!

Еще четыре-пять попыток, которые мы контролируем (насколько верно понято и исполняется задание, его быстрота и точность). Следим за тем, чтобы при распределении на группы участники не пользовались руками.

Объявляем последний этап:

— Вы уже научились быстро распределяться по группам, не используя при этом рук. Почти не толкаясь. Но шум, который вы производите, сравним с шумом реактивного самолета или восточного базара. Давайте попытаемся выполнить то же задание в абсолютной тишине. Единственное средство связи между вами — это взгляд партнера.

Надеюсь, что все запомнили: руками не пользуемся, они спрятаны у нас за спиной, не разговариваем и при этом максимально быстро разбиваемся на группы в соответствии с называемой ведущим цифрой.

Начали!

Кстати! Материалы для тренера

Всем, кто работает с детьми определенного возраста, подростками знакомо: «Я не хочу репетировать с ним, я хочу со своим приятелем!», «Я не буду играть с девчонкой...», «Я не хочу сидеть с мальчишкой...». Сходные проблемы могут возникнуть и в подростковой аудитории, и даже в группе взрослых участников группового тренинга. Это, как правило, следствие зажима. Ощущение неловкости от первых встреч с неизвестными людьми, излишней природной застенчивости...

Так вот, вышеприведенное упражнение практически избавляет вас от необходимости вникать в тысячу и одну причину субъективных несовместимостей.

Скажем, для следующего упражнения в тренинге вам необходимо, чтобы работала группа из четырех участников? Назовите цифру «четыре» (*проследите за скоростью, спонтанным делением на группы!*), и вы получите необходимые для работы четверки. Теперь можете начинать объяснение задания: все участники воспримут деление как неизбежную данность, не вызывающую споров.

С той же логичностью и тем же успехом вы решите проблему распределения большой группы на определенное количество подгрупп. Предположим, вам необходимо продолжить репетицию в четырех подгруппах. Вы знаете, что на площадке находится двадцать человек. Назвав в последнем раунде цифру «четыре», вы получите пять подгрупп по четыре человека.

«ЧТО ДАЛЬШЕ?»

Цели:

- создание в группе атмосферы эмоциональной свободы, открытия, дружелюбия и доверия друг к другу;
- помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;
- подготовка группы к возможности открыто говорить об эмоциях и чувствах.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: легкий мячик.

Время: 10–15 минут.

ХОД ИГРЫ

Эта игра – своеобразный «проактивный тест». Правила очень просты. Тренер начинает предложение, тот участник, кому тренер бросает мяч, должен продолжить. Например:

Тренер: Я пришел сегодня на встречу группы с желанием... (Бросает мяч участнику А.)

А. (ловит мяч и продолжает): ...получить удовольствие от игры... (Бросает мяч участнику Б.)

Б. (продолжает ту же цепочку ответов, которая была задана в предложении тренера): ...познакомиться с теми людьми, с кем еще не удалось поработать вместе во время прошлых встреч... (Бросает мячик участнику Г.)

Г. (ловит мяч): ...попытаться принять участие в тренинге, а не смотреть на работу группы со стороны...

Когда тренер хочет сменить ключевое предложение, он дает команде знак, получает от участников мяч и, по своему усмотрению, либо сам дает актуальное для него завершение предложения, либо задает новое предложение-ключ.

Можно предложить следующие предложения-ключи:

- ☒ Я радуюсь, когда...
- ☒ Мне хотелось бы, чтобы группа...
- ☒ Я горжусь собой, если...
- ☒ Я думаю, что друг — это...
- ☒ Когда я участвую в тренинге, я понимаю, что...
- ☒ Я радуюсь, когда слышу...
- ☒ Мне не хотелось бы чувствовать себя...
- ☒ Жизнь удалась, если...
- ☒ Настоящий интеллигент — это тот, кто...
- ☒ Самое страшное в жизни — это...
- ☒ Мне ужасно смешно, если...
- ☒ Я очень люблю...
- ☒ Мне трудно заставить себя...
- ☒ Терпеть не могу, когда...

ЗАВЕРШЕНИЕ

Это упражнение не требует особенного послесловия, но все же стоит коротко обменяться мнениями о самых необычных ответах и о том, что запомнилось в реакциях товарищей.

«ТРЕУГОЛЬНИК ОЖИДАНИЙ»

Цели:

- дать возможность участникам сформулировать и высказать свои ожидания от встречи;
- помочь участникам лучше узнать друг друга;
- стимулировать осознанное участие в групповой работе и личную ответственность за происходящее на тренинге.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы с рисунком, ручки/карандаши, скотч.

Время: 15–25 минут.

На листах, которые получают все участники тренинга, нарисован треугольник. Задание: в каждой вершине нужно написать:

- чего я жду от себя,
- чего я жду от группы участников,
- чего я жду от тренеров.

Затем каждый читает, что он написал, и прикрепляет свой треугольник на стену.

Тренер предлагает подойти к Стене Ожиданий и еще раз просмотреть записи товарищей.

В итоге, тренер обобщает высказывания участников, проверяет, насколько можно говорить об общности интересов? Насколько конкретно и реально сформулированы ожидания? Он также, с помощью группы, комментирует личные ожидания участников «от себя» и их ожидания от тренеров.

«И РАЗ-ДВА-ТРИ...»

Цели:

- тренировать концентрацию внимания, фокусировку на задаче и на партнере;
- провести физический разогрев группы,
- развивать способности быстрого реагирования на меняющиеся условия;

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 8–10 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа разбивается на пары. Задание, на первый взгляд, чрезвычайно простое: в каждой паре партнеры стоят лицом друг к другу и начинают счет от одного до трех. Счет идет «по кольцу» без остановок:

Первый: Один.

Второй: Два.

Первый: Три.

Второй: Один.

Первый: Два.

Второй: Три.

Когда первый этап освоен и не представляет больше сложности для игроков, тренер вводит дополнительное действие. Теперь вместо цифры «один» нужно будет молча присесть. Дадим парам насладиться освоением этого этапа. Затем вместо произнесения цифры «два» просим подпрыгнуть. (*Вновь – 2–3 минуты на тренировку.*) Последний этап – заменяем произнесение цифры «три» хлопком в ладоши. Начали!

Первый: приседает.

Второй: подпрыгивает.

Первый: хлопает в ладоши.

Второй: приседает.

Первый: подпрыгивает.

Второй: хлопает в ладоши.

Если вы считаете, что упражнение слишком простое, — проверьте на себе! Убедитесь на практике в его эффективности и веселом настроении, которое создаст в группе этот опыт кинестетической концентрации!

=====

«ГРОМ-ТОРНАДО-ЗЕМЛЕТРЯСЕНИЕ»

Цели:

- способствовать физическому и эмоциональному разогреву участников;
- развивать способности быстрой реакции на изменение обстановки;
- дать толчок процессам командообразования.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 5–7 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа разбивается на тройки. Двое из тройки берутся за руки, руки поднимаются вверх, изображая крышу дома. Третий участник заходит «под крышу», он — «жильец».

Когда ведущий произносит слово «Гром!», то все «жильцы» выбегают из своих домов и ищут новое жилище. Когда звучит команда «Торнадо!», то ураган уносит «крышу» и каждая ищет себе другого «жильца». Третья команда «Землетрясение!» приводит к полному разрушению «жилища», и в этом случае все тройки рассыпаются и создаются новые «дома» с «жильцами».

Кстати! Материалы для тренера

Даже если количество участников группы не кратно трем и у вас «в остатке» есть один-два человека, можно проводить эту игру. В такой ситуации «бездомные» должны перехватывать инициативу. При команде «Гром!» они могут занимать освободившиеся «жилища». А при команде «Землетрясение!» — создавать свой «дом» (либо опять-таки занимать место жильца нового «дома»).

Порой как раз этот вариант вносит в игру дополнительный азарт и накал борьбы «за место».



Часть 2

«Я У СЕБЯ ЕСТЬ!»,

или

**САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ,
САМОСОЗНАНИЕ,
САМОПРИЯТИЕ**

Что значит «я»? «Я» бывают разные!

А. А. Милн
«Винни-Пух и все-все-все»

Потеряли гвоздь — потерялась подкова,
Потерялась подкова — пала лошадь,
Пала лошадь — пропал всадник,
Пропал всадник — пропало письмо,
Пропало письмо — проиграна битва,
Проиграна битва — потеряно царство.
И все из-за потерянного гвоздя!

Джордж Герберт

Первопричиной духовного рабства человека является его невежество, и превыше всего — невежество по отношению к себе. Без познания себя, без понимания работы и функционирования собственного организма человек, не может стать свободным, не может управлять собой. Он всегда остается рабом, игрушкой внешних сил, поэтому первым требованием всех древних учений о пути к освобождению было «познай себя».

Георгий Гурджиев

Герои Александра Милна, знакомые кому-то в оригинале, кому-то в пересказе Бориса Заходера, достаточно давно были озадачены проблемами самоидентификации:

Винни-Пух: Я притворюсь, будто я маленькая черная тучка... Теперь я совсем как настоящая черная тучка... Ну, на кого я похож?

Пятачок: На медведя, который летит на воздушном шаре...

Винни-Пух: По-моему, пчелы что-то подозревают. Кажется, они не верят, что я черная тучка... Я тучка-тучка-тучка, я вовсе не медведь!

Винни-Пух: Слушай, Кролик, это случайно не ты?

Кролик: Нет, не я!

И дальше:

Кролик: Что значит «я»? «Я» бывают разные.

Винни-Пух: «Я» — значит я, Винни-Пух.

Кролик: Ты в этом уверен? Хм! Действительно, Винни-Пух. А это кто?

Винни-Пух: Это — Пятачок.

Кролик: М-мда, действительно, Пятачок.

Второй эпиграф к разделу — слова Джорджа Герберта — английского поэта XVII века, которые хорошо иллюстрируют идею о том, что у каждой истории есть своя точка отсчета, своя «печка, от которой нужно вести танец...»

В нашей истории — истории группового тренинга — точкой отсчета является... участник группы.

Он — то особенное звено, то ни на что не похожее «событие», которое случается в ходе нашей встречи.

Он — тот изначальный кирпичик, из которого мы будем строить здание группового взаимодействия.

Он — та молекула, несущая уникальную информацию, из которой в ходе нашей работы будут создаваться цепочка ДНК всей группы.

Перефразируя древний танахический текст, поэтесса Рахель написала стихи под названием «Закрытый сад».*

Одна из задач тренера — отыскать тот ключ, который сможет приоткрыть ворота, калитку, дверцу в сад души.

Та же Рахель писала — «Только о себе рассказать умела...» А сколько из нас не могут «рассказать о себе», так как себя не знают. Порой «сад закрыт» не только от посторонних, но и от нас самих! И тогда существуем неосознанно, реактивно, «летим по волнам...»

Тренинг помогает человеку перевести мысли, чувства, понимание о себе и о мире из бессознательного — подсознательного — в сознательное. Или — в ОСОЗНАННОЕ!

Об этом — слова Георгия Гурджиева, которые так же предваряют этот раздел.

* «Ган науль» на иврите в буквальном переводе — «заперты сад», закрытый на замок. — Прим. М. Кипнис.



Записки на поляк

ЗАКРЫТЫЙ САД

Кто же ты? Протянутой рукой
Не найти протянутую руку.
И в глазах смущение — чужой,
Безразлично, равнодушно, глухо.
Человек не мой — закрытый сад,
Нет к немым дороги, стерты тропы.
Попытаться — посох сучковат,
Камень тверд, до истеченья срока.

Рахель

Перевод — Леон Рушклион,
stihy.ru/2014/01/24/8705

Научиться всматриваться в себя и в свою жизнь — это одна из важнейших возможностей стать значимым для себя. Минуты интимности с самим собой — это оазис аутентичности в мире, требующем стандартизации и похожести.

Из лекции профессора Офры Майзельс,*
Иерусалим, 04.11.2011

* Офра Майзельс — клинический психолог, профессор и декан факультета образования Хайфского университета, председатель Педагогической комиссии Министерства просвещения Израиля.

«АЛЕКСЕЙ, АПЕЛЬСИН, АМСТЕРДАМ»

Цели:

- освоить активный стиль общения и способствовать созданию в группе отношений партнерства;
- создать свободную от барьеров и страхов атмосферу в группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: около 10 минут.

ХОД ИГРЫ

Незамысловатая и веселая игра-знакомство, позволяющая создать легкую атмосферу, без труда выучить имена, развить ассоциативное творческое мышление.

Каждый из участников по очереди представляет себя группе с помощью триады, в которой:

- первое слово — его имя,
- второе — блюдо (желательно — которое он любит!),
- заключительное слово — название города.

«Соль» игры в том, что все три слова начинаются с той же буквы, что и имя участника, к тому же за весь круг нельзя повторять названия блюд и городов, прозвучавших ранее!



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Определите, что дает вам возможность чувствовать себя:

- ✓ сильным и уверенным в себе;
- ✓ творческим;

- ✓ живущим полной жизнью;
- ✓ способным совершать поступки;
- ✓ самостоятельным;
- ✓ наполняющим смыслом свою жизнь;
- ✓ ответственным человеком?

В чем ваша аутентичность (природное, естественное состояние вашего «Я»)?

||||||||||||||||||||

«ИЗ ЧЕГО СДЕЛАН Я?»

Душа — это то, что делает траву травой, дерево — деревом, а человека — человеком. Без нее трава — сено, дерево — дрова, а человек — труп.

Григорий Сковорода

Цели:

- тренировка самопознания и самопрезентации с помощью ассоциативного мышления;
- развитие творческих способностей и умения участников тренинга соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- тренировка навыков эффективной презентации.

Размер группы: оптимально — 12–15 участников. Это пожелание связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: перечислены ниже.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

На столе — разнообразные материалы:

- ❖ воск,
- ❖ нитка шерсти,
- ❖ стекло,
- ❖ камень,
- ❖ дерево,
- ❖ кусок прозрачного полиэтилена,
- ❖ резинка,
- ❖ металл (проволока, пластинка железа...),
- ❖ алюминиевая фольга,

- ❖ вата,
- ❖ вода,
- ❖ масло.

Все эти материалы (кстати, ведущий тренинга не обязательно должен использовать *именно эти*, он может принести в группу иные предметы и материалы), кроме прямого своего назначения и применения, имеют метафорическую, образную составляющую.

Вспомним, с какими качествами ассоциируются железо, сталь?

Как метафорически может рассказать о человеке его сравнение с камнем? С водой?

На какую метафору натолкнет вас легкая, как пух, вата?

Из чего «вы сделаны»? На что похож ваш характер? Ответьте на этот вопрос.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- ❖ Почему я так представляю себя? Какие жизненные ситуации могут объяснить мой выбор?
- ❖ Каково взаимоотношение между «моим материалом» и «материалом» других?
- ❖ Хотелось бы мне быть другим? Почему?

Кстати! Материалы для тренера

ВОСТОЧНАЯ ПРИТЧА

В один из дней пришел к учителю его ученик и обратился с приветствием и со словами:

— Учитель, все говорят, что я глуп, невнимателен, что из меня в будущем не выйдет толку. Мне не хотелось бы так прожить свою жизнь. Скажи мне, что могу я сделать, чтобы изменить себя и мнение о себе?

— Друг мой, я сейчас занят решением своей проблемы, — ответил Учитель. — Готов ли ты подождать, пока я освобожусь?

— Естественно, готов, — смиренно ответил мальчишка.

— Хотя, если ты хочешь, ты можешь помочь мне в решении моей задачи, тем самым ускоришь и мой ответ на твою проблему...

— Я готов, Учитель, — упавшим голосом ответил мальчик, понимая, что не в его силах оказать Учителю помощь.

— Вот кольцо, — сказал Учитель, стягивая с пальца украшение и передавая его собеседнику. — Беги на рынок и продай его. Но не вздумай продавать его меньше, чем за золотой. Чем выше будет цена сделки, тем лучше. Продай и возвращайся поскорее, займемся твоим делом!

Вскочил мальчишка на лошадь и помчался на рынок. От продавца — к продавцу, от покупателя к покупателю ходил он, в попытке выполнить поручение Учителя. Были те, кто, видя кольцо и слыша запрашиваемую за него цену, откровенно смеялись, были те, кто крутили пальцем у виска, давая понять всю нелепость просьбы. Один старик готов был дать за кольцо серебряную монету, но мальчишка, помня наставление Учителя, не согласился на сделку. В конце дня, утомленный безрезультатными усилиями, вернулся наш герой к Учителю.

Тот услышал рассказ о безуспешной продаже и сказал:

— Видишь ли, день твой прошел не зря. Ты пытался узнать цену этой вещице, и потерпел неудачу. Но цену тебе давали профаны, не знающие истины и не понимающие в украшениях. Теперь выполни мою следующую просьбу. Отправляйся к придворному ювелиру. Кто, как ни он, сможет профессионально оценить это кольцо. Но сколько бы ювелир ни давал тебе за украшение, не смей продавать его. Узнай о цене и возвращайся!

И вновь вскочил на коня мальчишка и поскакал в сторону дворца правителя на площади. Нашел ювелира, протянул ему кольцо и спросил, сколько можно получить за это украшение? Ювелир взял в руки увеличительное стекло, свои инструменты и через несколько минут сообщил оторопевшему от удивления мальчику:

— Скажи своему Учителю, что если он продаст кольцо сегодня, то получит за него 59 золотых. Но если он потерпит с продажей еще несколько лет, то цена увеличится на четверть...

Не веря в то, что услышал, помчался ребенок назад. Приехав к Учителю, протянул ему кольцо и рассказал о словах ювелира.

Возвращая кольцо на палец, Учитель сказал:

— Кажется мне, что я дал тебе ответ на твой вопрос. — Ты — как то кольцо, с которым пришлось тебе повозиться по моей просьбе. В тебе есть многое, ты ценен сам по себе. Надеясь, что тебя должны понять и оценить многие, если не все в твоем окружении, ты поступаешь так же, как когда предлагал кольцо профанам на рынке. Только истинный специалист своего дела знает настоящую цену.

Каждый из нас похож на это кольцо — уникален и ценен своей неповторимой ценностью.

Хватило бы любопытства обратиться к людям вокруг, чтобы понять, чего стоишь.

Хватило бы терпения не спешить продавать сокровище за бесценок, найти того ценителя, который сможет по настояющему сказать, чего мы стоим.

Хватило бы проницательности, взглянуться в сокровище, чтобы почувствовать, чем, в действительности, обладаешь!

«ЛИНИЯ РАЗДЕЛА»

(это упражнение позаимствовано мной у Поля Грифина — автора и руководителя американского молодежного проекта *City at Peace*. Мы с удовольствием работали вместе в рамках этой интересной программы, созданной Полем и в Израиле, и в США)

Цели:

- тренировка самопознания;
- проверка готовности к самораскрытию, самоанализу и само-презентации;
- преодоление барьеров коммуникации.

Размер группы: оптимально — до 20 участников. Это пожелание связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: цветной скотч для разметки игрового поля.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

«Линия раздела» может быть общегрупповым заданием, а может пройти — по решению тренера — лишь с небольшой группой участников-добровольцев. От всех, кто готов принять участие в «Линии раздела», требуется откровенность, прямота, а значит, — немалое мужество.

Если речь идет о команде добровольцев, то они выстраиваются лицом к остальным участникам встречи и оказываются стоящими перед проведенной на полу линией, разделяющей их — небольшую (8–10 человек) группу добровольцев — от участников-зрителей.

Ведущий обращается к группе с вопросами. После каждого вопроса следует продолжительная пауза, дающая возможность решить, каков будет ответ на него. Всякий раз, когда участники упражнения готовы дать положительный ответ, вместо слова «Да!» они просто пересекают линию раздела.

При отрицательном ответе — остаются на месте, не переступая через «границу».

После каждой серии вопрос-ответ следует просьба ведущего ко всей группе:

— Посмотрите, кто пересек черту, кто остался на месте! Что вы чувствуете, сделав выбор, или наблюдая за чьим-то выбором со стороны?

Для примера приведу серию вопросов, на которые отвечали американские тинэйджеры, жители Вашингтона:

- ☒ Чувствуешь ли ты себя взрослым?
- ☒ Часто ли ты испытываешь чувство одиночества?
- ☒ Чувствовал ли ты себя глупым?
- ☒ Случалось ли, что кто-то из взрослых обманывал тебя?
- ☒ Можешь ли ты свободно выражать свои мысли и чувства?
- ☒ Бывал ли ты задержан полицией?
- ☒ Случалось ли, что кто-то из взрослых словом или делом ограничивал твою свободу?
- ☒ Часто ли у тебя есть причины гордиться собой?
- ☒ Возникала ли у тебя мысль о самоубийстве?
- ☒ Считаешь ли ты себя успешным человеком?
- ☒ Думаешь ли ты о Боге?
- ☒ Боишься ли ты одиночества?
- ☒ Случалось ли тебе по-настоящему бояться за свою жизнь?
- ☒ Есть ли в этом мире человек, который тебе дорог?
- ☒ Живешь ли ты с ощущением, что тебя любят?..

Уверен, что у любого тренера будет немало своих вопросов, которые он захочет задать группе. «Линия раздела», как правило, гарантирует серьезный настрой на непростой разговор о смысле жизни, о том, какой путь мы в ней выбираем. При кажущейся простоте, она служит своеобразным камертоном, проверяющим группу и ее участников.

«Я..., но Я не...»

Цели:

- проверка готовности к самораскрытию, самоанализу и само-презентации;
- преодоление барьеров коммуникации,
- работа над осознанием иррациональных убеждений, разрушением стереотипных установок.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумаги и ручки для записей.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение на разрушение когнитивных стереотипных установок. Участникам предлагается самостоятельно записать как можно больше высказываний о себе, построенных по принципу:

- ☒ Я мужчина, но я не агрессивный.
- ☒ Я пришел учиться новому, но я не глуп.
- ☒ Я еврей, но я не верю в Бога.
- ☒ Я женщина, но я не люблю украшений.
- ☒ Я блондинка, но я не наивна.
- ☒ Я инвалид, но я не нуждаюсь в жалости.

В завершении упражнения тренер может обсудить мысли и чувства участников по поводу собственных высказываний и того, что они услышали от других.

- ☒ Что подтолкнуло их к выбору именно таких формулировок?
- ☒ С кем они ведут очный или заочный спор? Кому испытывают необходимость что-то доказать?
- ☒ Насколько знакома им подобная ситуация «по жизни»?

«СВОЯ РУБАШКА БЛИЖЕ К ТЕЛУ!»

Цели:

- стимулирование самоанализ и навыки самопрезентации;
- преодоление барьеров коммуникации;
- углубление знакомства, создание доверительных отношений между участниками тренинга;
- приобретение опыта в определении «личных границ» самораскрытия, умения определять, что уместно, а что нет, в групповой встрече.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги формата А4, ножницы — несколько пар, маркеры для оформительских работ, клейкая лента или степлер (скосорасшиватель) со скрепками.

Время: 40–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Первый этап

Тренер предлагает участникам задуматься о том, что бы они могли рассказать о себе другим участникам тренинга. Каждому предстоит самостоятельно определить «границы уместного самораскрытия», доверия, которое вызывают товарищи по группе, тренер.

Это необходимо сделать прежде, чем группа перейдет к выполнению задания тренера.

Задание: на одном листе формата А4 напишите что-то о себе (маркерами, крупно), что вы можете рассказать без проблем, с легкостью. На втором листе — запишите, пожалуйста, что-то о себе, что вам не так просто обнародовать, что требует определенной смелости, решимости, большего доверия.

Второй этап

Теперь каждый «сочнет» для себя рубашку. Даже для тех, кто никогда не занимался шитьем, это не составит труда!

Берем один лист А4 и разрезаем его на две вертикальные полоски. Затем берем подготовленные листы с текстом. Первый и второй лист поворачиваем друг к другу «спинками». К верхнему краю листов прикрепляем степлером вырезанные полоски бумаги — это своеобразные «лямки», «подтяжки».

Все, рубашка готова. Надеваем ее так, чтобы первое наше сообщение оказалось на груди, а второе — на спине.

Третий этап

После того, как рубашки «сшиты» и надеты, тренер предлагает участникам в течение 10–15 минут походить по комнате, познакомиться с тем, что сообщают о себе товарищи, задает вопросы, отвечает на вопросы.

Четвертый этап

Группа занимает свои места, не снимая «рубашек».

Тренер предлагает кому-то начать и рассказать о том, что написано у него на груди и на спине, почему именно эти вещи написаны, как он чувствует себя в своей «рубашке».

Следом за первым участником тренер приглашает других членов группы подключиться к разговору по ассоциации с уже прозвучавшими рассказами, второй участник «присоединяется» к услышанному, а затем рассказывает о своем выборе текстов.

ОБСУЖДЕНИЕ

В ходе завершения задания тренеру уместно предложить участникам рассказать о своих впечатлениях о групповой работе, о том, насколько комфортно они ощущают себя сейчас.

- Что показалось вам важным, необычным,озвучным в рассказах товарищей?
- Видите ли вы группу так же, как это было еще час назад? Как изменилось (если это произошло) ваше отношение к себе и к другим?
- Чем этот опыт может оказаться полезным лично для вас? Для групповой динамики?

«СПРОШУ У ЗЕРКАЛА...»

Никогда не поздно стать тем,
кем ты мог бы быть.

Джордж Элиот

Цели:

- исследование на практике принципа «зеркальности», рассмотрение его особенностей и влияния на самовосприятие, межличностную коммуникацию;
- стимулирование самоанализа и навыков самопрезентации;
- углубление знакомства, создание доверительных отношений между участниками тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы и ручки.

Время: 30–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

— Я прошу вас сесть в парах таким образом, чтобы ваш партнер оказался совершенно незнакомым для вас человеком. Или хотя бы малознакомым. (*Разбивка по парам*)

...В течение двух минут сконцентрируйтесь на вашем партнере... Смотрите ему в глаза, попытайтесь «настроиться» на его волну. Все происходит молча...

...Попытайтесь интуитивно пролистать страницы его жизни, добравшись до его детства. Возраст — 4–6 лет... Представьте вашего героя как можно более полно. Пусть это будет позитивный взгляд... Как он выглядит? Его одежда? Окружение? Родители, друзья, подруги? Его настроение? Чем он любит заниматься? Особенности характера и поведения?..

Постарайтесь прочувствовать вашего собеседника и сейчас, когда время на подготовку подошло к концу, пусть каждый напишет все, что ему удалось «вспомнить о другом». Запишите, пожалуйста, все мысли, которые пришли вам в голову о детстве вашего партнера.

Теперь опять сядьте в парах и прочитайте, что у вас записано друг о друге. Большая просьба — не комментируйте услышанное о себе. Слушайте молча, а в конце поблагодарите того, кто набрался смелости отправиться в путешествие в ваше прошлое, в ваше детство!

Давайте вновь соберемся в круг. Я прошу каждого прочесть свои записи вслух, но... Читая, изменяйте, пожалуйста, имя собеседника на свое собственное имя. То есть прочтите нам рассказ так, как будто бы он написан не о нем, а о вас!

(Круг рассказов)

Давайте обсудим то, что произошло с вами до сих пор. Ваши мысли и чувства, — поделитесь ими с группой!

— Мне было сложно держать зрительный контакт с собеседником. Была неловкость от того, что вторглась в его личное пространство!

— Занятная авантюра. Не пойму пока что, но было очень занимательно поймать себя на таком «психологическом перевороте».

— Сначала задание показалось глупым. Даже диким: как я могу представить этого лысого мужчину, наверное, уже девушку, ребенком?! Откуда мне знать, как он был одет? Сначала решила саботировать задание тренера, но потом, от нечего делать — не смотреть же на собеседника впустую! — принялась фантазировать. Ну и нафантазировала... о себе!

— Скорее всего, я написал множество стереотипов. Не знаю... Как-то все это непривычно. Нужно осознать, что произошло...

— Итак, друзья, мы с вами на самом деле провели эксперимент, который должен объяснить вам, дать почувствовать на практике, что такое «теория зеркального «Я»».

Принцип зеркальности обнаружен Чарльзом Хортоном Кули — социологом и психологом, написавшим свои основные труды в первой трети XX века. Кули называл важнейшим признаком социального существа способность выделять себя из группы и осознавать свое «Я». Происходит это через общение с другими людьми и усвоение их мнений о себе. Кули предположил, что «Я» состоит из «Я-чувств», которые оформляют-

ся через отношение с другими. Мы видим себя через отражение своих чувств в реалиях других людей. Они — зеркало для нас. На наше представление о себе влияет то, как:

- ☒ мы думаем, что окружающие воспринимают нас;
- ☒ мы чувствуем себя в связи с ожидаемыми/воображаемыми реакциями на нашу личность;
- ☒ мы хотели бы восприниматься социальным окружением.

Проще говоря, наше понимание себя — это процесс, а не застывшая матрица, данность, она всегда развивается по мере нашего взаимодействия с другими, мнение которых о нас постоянно изменяется.

Каждый из нас, таким образом, активно манипулирует решениями других, отбирая их (к кому из них следует прислушиваться, а к кому — нет), оценивает роли партнеров. Не вся получаемая от других информация влияет на нас. Мы склонны принимать только те отражения, которые подтверждают наше собственное представление о себе, и сопротивляемся всем другим.

Наше принятие или непринятие других, то, что в окружающих нам нравится или же нас раздражает — это «отражения» того, что мы принимаем или отвергаем сами в себе.

Это понимание должно помочь нам заняться благоустройством собственной «территории», а не заниматься улучшением, перевоспитанием, совершенствованием других. И тогда желание отдалиться, отказать в общении сменяется концентрацией на собственном умении обустроить *собственную жизнь*. А это, как правило, сопровождается приятием, пониманием, уверенностью и самоуважением.

«ВОЛШЕБНЫЙ МАГАЗИН»

(Я. Морено)

Цели:

- продемонстрировать многообразие подходов и взглядов на проблему выбора;
- творчески переосмыслить реальность;
- предложить группе инструмент символической проективной диагностики проблем и конфликтов;
- развить гибкость и чувство толерантности;
- провести тренировку преодоления внутреннего диссонанса, конфликта, связанного с противоречиями между идеалом и реальностью.

Размер группы: до 20 участников. Это пожелание связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: все, что поможет создать особую таинственную театральную атмосферу: театральные «выгородки», «прилавок», весы, счеты, парик, куски цветной материи, коробки, склянки, пакеты и т. д.

Время: от 30–40 минут до часа.

ХОД ВСТРЕЧИ

Игра, предложенная в свое время Якобом Морено, предлагает нам перевести метафору магазина на вполне конкретный язык экономики: свойства и характеристики личности — это наши ресурсы, и чтобы чем-то обладать, нужно за это «заплатить» определенную цену.

Наши ценности подвергаются проверке на прочность: что мы готовы сделать для достижения поставленной цели, для того, чтобы жить «по принципам»?

— Я хозяин волшебной лавки, — говорит тренер, занимая место у воображаемого прилавка необычного магазина. Этот магазин мы обозначаем стульями, столиком, этажеркой в углу,

на которую помещаем разнообразные оказавшиеся под рукой предметы. Вывеска «Волшебная лавка» очень поможет созданию антуража и усилит настрой участников.

— Я пробуду в магазине чуть больше получаса, но за это время многие из вас смогут купить то, что им было бы важно приобрести для улучшения собственной личности, вашей жизни, умений, стремлений, пожеланий. Цена, которую я за прошую, будет высока, но разве не дорогие вещи вы собираетесь приобрести?! Я приглашаю первых покупателей...

Иногда участники встречи воспринимают идею волшебной лавки с некоторым замешательством. Но уже первые посетители лавки — самые смелые — снимают страх перед неожиданным метафорическим заданием.

Участники активно приступают к купле-продаже. Здесь «по бартеру» можно обменять бутылочку счастливых слез на фунт готовности эмоционального самораскрытия, ранимости, бессонных ночей. Любовь продается за отказ от привычной бутылочки пива в мужской компании и умение сделать ненавязчивый и искренний комплимент жене. Три фунта кокетства уходят по цене умения признать себя женщиной и отказа от постоянной проверки того, насколько «мое поведение соответствует принципам феминизма». Высокая цена была заплачена за «умение прощать».

Продавец запросил, с одной стороны, уверенность жены в собственной непогрешимости, с другой — понимание того, что мужчина — это не часть семейного интерьера, а самостоятельная личность со своими потребностями, запросами, ценностями...

Нелегко решалась проблема выбора будущей работы: та, которая наиболее интересна, или та, которая принесет наибольший финансовый успех...



Записки на полях

Мы должны благодарить Бога за:

- ✓ ...Супруга, который каждую ночь стягивает на себя одеяло — потому что он спит с вами, а не ходит где-то по ночам.
- ✓ ...Налоги, которые вы платите, потому что они значат, что у вас есть работа.
- ✓ ...За беспорядок, который вам нужно разгребать после вечеринки, потому что он означает, что у вас есть друзья.
- ✓ ...За одежду, которая становится маловата, потому что это значит — у вас достаточно еды.
- ✓ ...За вашу тень, наблюдающую за вами в процессе работы, потому что это значит — вокруг вас много солнечного света.
- ✓ ...За газон, который опять надо стричь, окна, которые снова надо мыть, канализацию, которая опять забита, потому что все это значит — у вас есть дом.
- ✓ ...За постоянные жалобы на действия правительства, потому что они означают — у нас есть свобода слова.
- ✓ ...За место для автомобиля, которое вы нашли в самом дальнем конце паркинга, потому что это значит — вы еще способны ходить, и мало того — у вас есть свой транспорт.
- ✓ ...За то, что дама позади вас поет ужасно фальшиво — это значит, что вы еще способны слышать.
- ✓ ...За гору грязного белья для стирки и чистого для глажения — это значит, что вам и вашей семье есть что надеть.
- ✓ ...За усталость и боль в мышцах в конце трудного дня — это значит, что вы еще можете поработать на славу.
- ✓ ...За будильник, который снова будит вас ни свет и заря, потому что это значит, что вы еще живы.

Джордж Карлин, американский комик в жанре stand-up comedy, актер и писатель, обладатель четырех премий «Грэмми» и премии Марка Твена. Автор 5 книг, более 20 музыкальных альбомов, снялся в 16 фильмах

«“КТО Я?” — УПРАВЛЯЕМОЕ ВООБРАЖЕНИЕ»

Ресурсы: набор рисунков, метафорических карт, фотографий с изображением животных, птиц, обитателей природы.

Эта упражнение требует возможности участникам удобно расположиться — сесть на стуле, кресле, на полу или лечь на матрасик. Важно, чтобы работе тренера и группы не мешали посторонние шумы и звуки. Можно при желании использовать негромкую медитативную музыку.

ПЕРВЫЙ ЭТАП

Сядьте удобнее. Почувствуйте, что вашему телу комфортно. Мышцы могут расслабиться, никакая часть вашего тела не напряжена. Закройте глаза.

...Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глубоких дыханий. Наполните легкие кислородом. Почувствуйте, как движется сообразно вашему дыханию живот и ребра. Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать ее тепло. Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови...

...Представьте себя на лоне природы... Пейзаж, который вы видите, вам очень нравится, он вам «по сердцу». Тропинка ведет вас вперед... Что вокруг вас? Поля? Горы? Морской берег? Где вы находитесь?

Почувствуйте воздух, его запах. Какое это время суток? Ночь? День? А может, раннее утро?

Вам жарко, холодно, приятно? В какое время года происходит ваша прогулка? Как вы одеты?

Вы слышите, что вокруг вас бурлит жизнь. Это люди? Скорее, это представители животного мира: птицы, звери, насекомые...

Один или несколько появляются перед вами, чтобы рассказать, в чем ваша неповторимость, в чем заключаются особенности вашего я, чем вы похожи на них, тех животных или насекомых, или птиц, которые вступили сейчас в контакт с вами!

Услышьте издаваемые ими звуки. Услышьте то, что они сообщают вам, запомните полученное сообщение.

Присядьте на обочине, чтобы секунду передохнуть и сохранить впечатление от встречи.

Возвращаемся потихоньку обратно.

5, 4, 3, 2, 1... Откройте глаза!

ВТОРОЙ ЭТАП

Теперь тренер раздает «вслепую» каждому из участников карты или рисунки с изображением обитателей природы.

Он просит каждого всмотреться в изображение и понять, какие свойства, характеристики животного мы носим в себе? Что общего может быть у нас с полученным образом?

ОБСУЖДЕНИЕ

- Расскажите, что произошло во время вашего путешествия?
- Что услыхали вы от обитателей животного мира?
- Как вы сами можете интерпретировать карту-образ животного, который вам достался? Какую связь между вами вы видите?
- С каким чувством вы завершаете этот опыт управляемого воображения? Что этот опыт может дать вам?
- Кажется ли он значимым для вас? В чем это значение?/ Что мешает вам воспринять этот опыт как позитивный? Чего, на ваш взгляд, не произошло?

Кстати! Материалы для тренера

Работа группы в этом упражнении связана с обращением к бессознательному. Попытка через символ, образ, ассоциацию установить связи между интуитивным, предполагаемым, скрытым в подсознании и тем, что мы проживаем ежедневно в нашей практике.

Нередко участники группы хотят получить у тренера «разрешение», «подтверждение» своих интерпретаций, мыслей, метафор. Важно не поддаваться на эту просьбу о «поддержке», а оставить каждого из членов группы с его вопросами, его «эхом» — ведь каждая личность «резонирует» со своей системой образов, своим опытом.

Интересно, что еще Гёте считал, что человеку свойственно «слышать» то, что ему подспудно известно. «Известное», «знакомое» открывает нас восприятию. Когда мы знаем свое предназначение, свой путь, уверены в нем, то мы меньше зависимы от мнения и «разрешения» (а по сути — от «помех»!) других людей.

«БЕЛАЯ ВОРОНА»

У вас не будет второй возможности произвести первое впечатление!

Французская поговорка

Цели:

- помочь участникам познакомиться в игровой непринужденной манере;
- потренироваться в анализе личности партнера с помощью оценки его внешнего вида, мимики, жестов, походки;
- развивать умения творчески соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- обсудить преимущества и опасность стереотипов, предубеждения, ярлыков в коммуникации.

Размер группы: не более 12–15 участников.

Ресурсы: листы бумаги, ручки, булавки.

Время: около 20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Приготовимся к игре таким образом: пусть каждый возьмет лист бумаги, карандаш и булавку. Встаньте в круг в затылок друг другу. Каждый аккуратно прикрепляет на спину своего партнера листок с помощью английской булавки. Готово?

Теперь можете рассредоточиться по комнате в свободном движении. Пока вы ходите и смотрите на встречных, я объясню вам задачу. Встретив кого-то из участников группы, определите образно, ярко суть его характера в одном-двух словах. К примеру, «воздушный шарик», «бульдозер», «приют мудрости», «белая ворона»... Постарайтесь быть точны, оригинальны, но не обидны! Найдя образное определение встречному, вы останавливаете его и записываете свой эпитет на листике за его спиной.

Время пошло! В вашем распоряжении 10 минут.

Когда время истекло, вновь группа становится в круг и каждый участник снимает со спины своего партнера листок и вручает его «хозяину».

ОБСУЖДЕНИЕ

- ❖ Каковы ваши впечатления от игры?
- ❖ Узнаете ли вы себя в полученных эпитетах? Что, на ваш взгляд, является точным попаданием?
- ❖ Что помогало вам найти определение для товарищей по команде? Что становилось критерием в поисках метафор? Расскажите им об этом!
- ❖ Как вы считаете, предубеждение, стигма, ярлык помогают или мешают в коммуникации? Приведите пример из вашего жизненного опыта. Из опыта вашего участия в нашей группе.
- ❖ Во многих случаях в ходе игры вы были не первыми, кто оставлял на листке участников свои впечатления. Как вы думаете, насколько удавалось вам «включить» собственное восприятие, а не впадать в зависимость от образов, метафор, оставленных на листах до вас другими?

ЛЕКСИКОН

Стереотип (от др.-греч. *стерео* — твердый, объемный + *тύпος* — отпечаток) изначально — метафора относительно мышления, пришедшая из типографского дела, где стереотип — монолитная печатная форма, копия с типографского набора или клише, используемая для печатных машин. В современной социальной теории и психологии существуют различные определения понятия стереотип, в зависимости от методологического направления научной школы.

В общем случае, стереотип — устоявшееся отношение к происходящим событиям, действиям, поступкам и т. д.

Стереотип начинает действовать еще до того, как включается разум. Это накладывает специфи-

ческий отпечаток на данные, которые воспринимаются нашими органами чувств еще до того, как эти данные достигают рассудка. Ничто так не сопротивляется образованию или критике, как стереотип, так как он накладывает свой отпечаток на фактические данные в момент их восприятия.

В определенной степени внешние стимулы, особенно сказанные или напечатанные, активизируют некоторую часть системы стереотипов, так что непосредственное впечатление и ранее сложившееся мнение появляются в сознании одновременно.

В случаях, когда опыт вступает в противоречие со стереотипом, возможен двоякий исход: если индивид уже утратил определенную гибкость или ему в силу какой-то значительной заинтересованности крайне неудобно менять свои стереотипы, он может проигнорировать это противоречие и счесть его исключением, подтверждающим правило, или найти какую-то ошибку, а затем забыть об этом событии. Но если он не утратил любопытства или способности думать, то новшество интегрируется в уже существующую картину мира и изменяет ее. (*Википедия. Свободная энциклопедия*)



«ПРИРУЧИ СВОИХ ДРАКОНОВ!»

(в подготовке этого упражнения использованы материалы тренинга Всеволода Зеленина «ВДОХновение творчества». Тель-Авив, февраль 2014*)

Взгляни страху в лицо, и ты избавишься от него.

Наполеон Хилл

...Подумайте еще раз о заветных желаниях, хранящихся в вашей душе. Взвесьте снова аргументы, придуманные вами в оправдание невозможности исполнения вашей мечты. Отбросьте их в сторону и настройтесь на то, что ваши желания исполнимы и воплощение их находится в ваших руках. Помните: вы — единственный, кто удерживает вас на месте.

Энтони Робертс

Цели:

- познакомиться со своими «драконами» поименно, осознать, каков ущерб от их «кормления» я наношу собственной личности и возможностям самореализации во всех сферах жизни;
- позволить своему бессознательному рассказать нам о внутренних блоках, о панцирях сознания — наших драконах;
- определить и сохранить, «заякорить» в восприятии положительный Я-образ. Уметь сверяться с ним в минуты душевных кризисов и сомнений в собственных силах;
- провести тренировку преодоления внутреннего диссонанса, конфликта, связанного с противоречиями между желаемым и действительным.

* Всеволод Зеленин — член координационного совета Интернациональной ассоциации тренеров НЛП, лауреат международных конкурсов, доцент кафедры отраслевой психологии и психологии управления Украинского Национального педагогического университета им. М. Драгоманова, тренер, консультант, специалист по организационному развитию. (См. www.zelenin.com.ua)

Размер группы: до 20 участников. Это пожелание связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: Лист распечатки с фрагментом книги Хосе Стивенса* — глава «Беглый взгляд на семерых драконов», блокноты и ручки для записи.

Важно, чтобы работе тренера и группы не мешали посторонние шумы и звуки. Можно при желании использовать негромкую медитативную музыку.

Время: от 40 минут до часа.

ХОД ВСТРЕЧИ

— Сегодня я хочу представить вам одну замечательную книгу: «Приручи своих драконов», ее автор — Хосе Стивенс. Эта одна из тех книг, которые могут помочь каждому из нас познакомиться с тем, что мешает жить, дышать свободно, добиваться поставленных целей, самореализовываться, ощущать радость и полноту жизни. Идея книги заключается в том, что каждый из нас прикармливает собственных Драконов — личные страхи, иррациональные убеждения, зависимости... Давайте назовем наших драконов «по именам»! *(Тренер раздает участникам распечатку с главой из книги. Читает текст.)*



Записки на полях

БЕГЛЫЙ ВЗГЛЯД НА СЕМЕРЫХ ДРАКОНОВ

Дракон высокомерия

Страх перед собственной незащищенностью, уязвимость и страх перед возможным вынесением негативной оценки; завышенное представление о собственной значимости. Люди, испытывающие воздействие это-

* Джозеф Стивенс. Приручи своих драконов. Обрати недостатки в достоинства. СПб., «Питер», 2012.

го дракона, плавают от чувства напыщенности и собственной особенности до ощущения подавленности и полной никчемности. Их страхи выражаются в отчужденности, оторванности, стеснительности, притворстве, самолюбовании, ложном представлении о собственной значимости и критическом отношении окружающих. Они пытаются выглядеть совершенными и безупречными в глазах других людей, поскольку в детстве подвергались бесконечным сравнениям с завышенными стандартами.

Дракон самоуничтожения

Страх перед собственной неполноценностью и плохой подготовленностью к жизненным испытаниям; заниженное самоуважение. Страх людей с этим драконом проявляется в их раболепствовании, пресмыкании, нескончаемых извинениях, робости, подавленности и самокритичном отношении. Они избегают критики окружающих, первыми подвергая себя критической оценке. В детстве подвергались давлению со стороны родителей и унижениям.

Дракон нетерпеливости

Страх перед возможностью упустить время. Люди, терзаемые этим драконом, отличаются несдержанностью, нередко пребывают в состоянии стресса, пытаются сделать слишком многое за короткий промежуток времени и неизменно живут мечтами о будущем. Они обладают слабой связью с текущим моментом и нередко могут стать жертвой несчастного случая. В детстве были лишены приобретения достаточно-го жизненного опыта.

Дракон мученичества

Страх перед возможностью оказаться загнанным в угол сложившимися обстоятельствами или в результате давления со стороны. Люди, испытывающие воздействие этого дракона, склонны к жалобам, выражению недовольства и сориентированы на то, чтобы превращать себя в жертву. Они обладают настоящим талантом зарождать у окружающих чувство вины. В детстве были принуждены к постоянному повиновению.

Дракон жадности

Страх основан на ощущении недостаточности того, что могут предложить окружающее. Страх людей, терзаемых этим

драконом, выражается в привязанностях к пагубным привычкам, обжорстве, ненасытности, домогательствах чего-либо, им не принадлежащего, страсти к накопительству или всяческом подавлении собственных желаний. Их жадность распространяется на пищу, власть, богатство, секс или нечто специфическое. В детстве испытывали чувство лишенности и покинутости.

Дракон саморазрушения

Страх перед потерей контроля. Люди с воздействием этого дракона испытывают прочную привязанность к пагубным привычкам и обладают склонностью к насилию и самоубийству. Отличаются дикой, необузданной манерой поведения, направленной на саботирование своего существования. Редко живут достаточно долго, поскольку неспособны найти смысл жизни. В детстве подвергались оскорблению и испытывали чувство покинутости.

Дракон упрямства

Страх перед чьим-либо авторитетом и неожиданными переменами. Страх людей, терзаемых этим драконом, выражается в проявлении открытого неповиновения, неуступчивости, твердоголовой непоколебимости в отстаивании своей позиции, склонности к оспариванию чужого мнения и полном отказе к нему прислушаться. Своим поведением пытаются замедлить ход события и выторговать себе немного времени. В детстве были лишены возможности иметь собственное мнение и принуждены делать то, что им говорят.

ПЕРВЫЙ ЭТАП

Теперь, когда мы знаем врага в лицо, попробуем ответить себе на несколько вопросов. Ответы запишите в своих блокнотах.

- Как мы узнаем о присутствии Дракона?
- Что мы чувствуем/думаем, когда он захватывает нас?
- Какие конкретные симптомы нам знакомы? (*Апатия, плохое настроение, «депрессивный дух», слабость, от-*

существо энергии, раздражительность, желание уйти в себя, прервать любые контакты, страх перед неудачей, неверие в себя...)

Как правило, Дракон подсовывает нам «куклу» вместо настоящих купюр, подделку взамен истинных богатств. Чтобы разоблачить его манипуляции, нам нужно определить их и попытаться «отключиться» от навязанной нам игры — просто ВЫЙТИ из нее!

Очень поможет нам в этом шаге формулировка *антонима* наших проблем или страхов, поиск антитезы. Если вы хотите избавиться от апатии — ищите энергичность, от страха — бесстрашие, от некомпетентности — профессионализм, от уныния — полноту и радость жизни, от зависимости — свободу, от агрессии — любовь и дружелюбие, от слабости — силу, от безволия — собранность и готовность достичь поставленных целей, от зависти — щедрость.

Определите для себя, что бы вы хотели приобрести: какие умения, навыки, ощущения. Запишите найденную и подходящую именно для вас пару-антитезу в ваших блокнотах! Это новое «сильное, позитивное» определение — ИМЕННО ТО, ЧТО НАМ ВАЖНО ПРИОБРЕСТИ, чем мы с сегодняшнего дня хотели бы обладать.

ВТОРОЙ ЭТАП

Вспомните себя в состоянии успеха. Когда что-то из задуманного получилось, когда есть чувство свободы, бесконечных сил, драйва! Настройтесь на это чувство, сделайте это воспоминание осязаемым и максимально ярким! В каком месте тела вы испытываете этот подъем, этот поток энергии? Зафиксируйте эту область, эту точку. Положите на это место руку и почувствуйте «контакт» со своим состоянием и своим телом.

Встаньте, походите по комнате, чтобы найти, в каком месте вы чувствуете себя максимально комфортно. Примите самую удобную и поддерживающую ваши положительные энергии позу в выбранном месте.

Побудьте в этом комфортном для духа и тела состоянии какое-то время. ЗАПОМНИТЕ ЕГО!

ТРЕТИЙ ЭТАП

Займите место в пространстве так, чтобы вокруг вас была свободная от людей или предметов территория хотя бы в полтора-два метра.

Определите на этом пространстве три конкретных точки и назовите их — «Старт» (первая точка), «Дракон» (вторая точка), «Я — победитель!» — (третья точка).

Встаньте на точке номер один. Посмотрите отсюда, с позиции старта, на точку «Дракон», в которой вы зависимы, страдаете, боитесь... Вспомните себя в этом состоянии.

Перейдите из точки «Старт» в точку «Дракон»! Почувствуйте силу его влияния на вас. Положите руку на то место на теле, которое резонирует с этой несвободой, страдает от Дракона. Проследите за своим телом, за реакцией организма на ваше самоощущение под властью Дракона.

Теперь резко, энергично ВЫЙДИТЕ из этого состояния, вернувшись в точку «Старт».

Как наблюдатель со стороны оцените то место, куда вы хотели бы попасть, которое манит вас иными возможностями (точка три «Я — победитель!»). Хотите реально испытать освобождение от прессинга и освободиться? Резко выйдите из позиции старта, переместившись ФИЗИЧЕСКИ И ЭМОЦИОНАЛЬНО в точку «Я — победитель!». Вспомните себя в состоянии успеха, прилива сил и энергии, удовольствия от жизни и удовлетворения собой! Положите руку на ту точку в теле, которую вы запомнили как точку силы и успеха! Запомните это ощущение, «заякорите» его, присвойте себе.

Затем повторите эти переходы еще 3–4 раза, убедившись, что «якорь» установлен, что вам удается каждый раз, находясь в точке «Я — победитель!» ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ СООТВЕТСТВУЮЩИМ ОБРАЗОМ, ВЫЗЫВАЯ «ЗАЯКОРЕННОЕ» ЧУВСТВО.

«ОКНО ЭМОЦИЙ»

Кто понял жизнь...
 Тот больше не спешит...
 Смахивает каждый миг и наблюдает...
 Как спит ребенок... Молится старик...
 Как дождь идет, и как снежинка тает...

Омар Хайям

— Это не мои приключения, это не моя жизнь! Она приглажена, причесана, напудрена и кастрирована!

*Барон Мюнхгаузен.
 В изложении Григория Горина*

Цели:

- осознанный анализ личной карты эмоционального поведения;
- разобраться в том, есть ли «плохие», «запрещенные» в межличностной коммуникации чувства;
- обсудить преимущества и опасность стереотипов, предубеждения, ярлыков в коммуникации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручка (карандаш) и рабочий бланк на каждого участника, доска (флип-чарт), маркеры.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Каждый участник получает *рабочий бланк*.

Задание — индивидуальная работа участников с рабочим бланком в течение 10 минут.

— Вспомните прошедший день, неделю, месяц... Что происходило с вами в этот период, какие важные события? Какой эмоциональный настрой преобладал? Иными словами — попытайтесь определить, в каком из «окон» вы находились чаще, в каком — реже? В чем причина?

РАБОЧИЙ БЛАНК	
Сердитый Возмущенный Гневный Раздраженный	Счастливый Энергичный Радостный Удовлетворенный
Испуганный Обеспокоенный Встревоженный Возбужденный	Грустный Печальный Одинокий Подавленный

Как вы чувствуете себя в этом секторе? Что нужно, чтобы переместиться в другой, более эффективный, приятный, желаемый?

Тренер во время самостоятельной работы группы готовит на доске такой же рисунок с четырьмя секторами. Он поможет наглядно увидеть ход обсуждения итогов задания в общем кругу.

ИТОГИ УПРАЖНЕНИЯ

После окончания индивидуальной работы тренер приглашает желающих поделиться своими мыслями по поводу полученных результатов.

Это упражнение прекрасно выводит нас на разговор о стереотипном поведении, о типичных эмоциях, «запрещенных» чувствах, о темпераменте, о текущих проблемах, перспективах, задачах...

При работе в технике психодрамы таким способом можно определять протагонистов для психодраматической сессии.

В групповом обсуждении также важно коснуться «хороших» и «плохих» чувств.

Нет «разрешенных» и «запрещенных» эмоций, «правильных» и «неправильных». «Хорошие» — это те эмоции, которые доставляют мне и окружающим радость, с которыми мне хорошо, приятно и свободно. «Плохие» — это те, из-за которых мы испытываем страдания.

Когда мы сердимся, раздражены, испуганы, мы выражаем тем самым неудовольствие... собой. Я сержусь на сына, который не достаточно самостоятелен, не может найти работу потому, что Я НЕ НАУЧИЛ ЕГО, потому, что МОЕ МНЕНИЕ НЕ ЗНАЧИМО для него. Я беспокоюсь, тревожусь о предстоящей встрече с начальником, потому что Я ЗНАЮ, ЧТО НЕ ДО КОНЦА ПРОРАБОТАЛ СВОЙ ОТЧЕТ, что эта встреча поставит МЕНЯ В ЗАВИСИМОЕ, НЕЛОВКОЕ положение оправдывающегося...

Так мы «выбрасываем свой мусор» на «соседскую территорию»! Пар выпущен, но ситуация НАШЕЙ ЖИЗНИ реально не изменилась.

Наш гнев может рядиться в разные одежды: Моралиста, Всегда Правого, Заботливого Друга, Судьи, Святоши, Обиженного... Но при этом он ОСТАЕТСЯ С НАМИ и больше всего от таких эмоций и в содержательном, и в формальном плане страдаем мы сами! В саду наших страстей мы — самые ревностные садовники! Только нам доступно обиживать или корчевать растущие в нем деревья. Ведь гнев, раздражение, радость, удивление, тревога — это *не сами* события, а всегда *наша реакция* на события!



Записки на полях

ЗЛОСТЬ И ОБИДА

(притча)

Ученик спросил учителя:

— Ты такой мудрый. Ты всегда в хорошем настроении, никогда не злишься. Помоги и мне быть таким.

Учитель согласился и попросил ученика принести картофель и прозрачный пакет.

— Если ты на кого-нибудь разозлишься и затаишь обиду, — сказал учитель, то возьми этот картофель. С одной его стороны напиши свое имя, с другой — имя человека, с которым произошел конфликт, и положи этот картофель в пакет.

— И это все? — недоуменно спросил ученик.

— Нет, — ответил учитель. — Ты должен всегда этот мешок носить с собой. И каждый раз, когда на кого-нибудь обидишься, добавлять в него картофель. Ученик согласился.

Прошло какое-то время. Пакет ученика пополнился еще несколькими картошинами и стал уже достаточно тяжелым. Его очень неудобно было всегда носить с собой. К тому же, тот картофель, что он положил в самом начале, стал портиться. Он покрылся скользким гадким налетом, некоторый пророс, некоторый зацвел и стал издавать резкий неприятный запах.

Ученик пришел к учителю и сказал:

— Это уже невозможно носить с собой. Во-первых, пакет слишком тяжелый, а во-вторых, картофель испортился. Предложи что-нибудь другое.

Но учитель ответил:

— То же самое происходит и у тебя в душе. Когда ты на кого-нибудь злишься, обижашься, то у тебя в душе появляется тяжелый камень. Просто ты это сразу не замечаешь. Потом камней становится все больше. Поступки превращаются в привычки, привычки — в характер, который рождает зловонные пороки. И об этом грузе очень легко забыть, ведь он слишком тяжелый, чтобы носить его постоянно с собой. Я дал тебе возможность понаблюдать весь этот процесс со стороны. Каждый раз, когда ты решишь обидеться или, наоборот, обидеть кого-то, подумай, нужен ли тебе этот камень.

«ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ АТЛАС ТЕЛА»

Эмоции — это быстрые и короткие элементы чувств. Чувства — это длящаяся и более устойчивая основа вспыхивающих эмоций. Говорить об эмоциях проще, потому что они не так интимны, эмоции — на поверхности, а чувства — в глубине. Эмоции, если только человек их специально не прячет — очевидны. Эмоции видны на лице, они насыщены, они ярко проявляются и иногда похожи на взрывы. А чувства — всегда немного загадка. Это нечто более сложенное, глубинное и по крайней мере вначале их нужно разгадывать — и окружающим, и самому человеку. Чувства непосредственно передать нельзя, их можно передать только на внешнем языке, на языке эмоций. В достаточной мере справедливо сказать, что эмоции — это чувства, выражаемые для предъявления окружающим.

проф. Николай Козлов

Цели:

- обнаружить и рассмотреть типичные реакции тела на эмоциональные раздражители;
- исследовать группу «раздражителей», которые наиболее ярко проявляются в телесных реакциях;
- понять прямую связь, существующую между нашими эмоциями и их телесным выражением;
- осознать важность и смысл пословицы «В здоровом теле — здоровый дух» и научиться работе над снятием мышечных напряжений, «телесного панциря»;
- проверить, насколько индивидуальное и универсальное присутствуют в физиологическом проявлении разнообразных психических состояний, в цветовом восприятии эмоции.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большой рулон бумаги, который затем будет разрезан на листы длиной 160–180 см каждый (их количество равно количеству участников!), фломастеры, кисточки и краски.

Время: 45–60 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Просим добровольца лечь на расстеленный на полу рулон бумаги. Очерчиваем его контуры. Затем так же делают и все остальные участники: ложатся на большой лист бумаги, кто-то из группы очерчивает его контур.

После того, как этот этап пройден, предлагаем проделать в воображении следующую работу — найти цветовой эквивалент нескольким эмоциональным состояниям. На свободной части своего листа каждый самостоятельно записывает названия нескольких эмоций и состояний:

- ☒ страх — _____
- ☒ радость — _____
- ☒ стыд — _____
- ☒ гнев — _____
- ☒ грусть — _____
- ☒ ревность — _____
- ☒ уверенность в себе — _____

Справа от названия эмоций необходимо написать (и сделать цветовую метку!), с каким цветом ассоциирует каждый эти чувства. Затем участники самостоятельно раскрашивают контуры своих тел, заполняя соответствующим цветом те участки, в которых ярче и чаще всего проявляется конкретная эмоция.

Скажем, если я ощущаю гнев как эмоцию бордового цвета, которая проявляется в спазмах в горле, желудке, в напряже-

нии шеи, усиленном сердцебиении, то именно эти части я раскрашу бордовым цветом.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждение посвящено пониманию естественной природы наших чувств и той связи, которая существует между телесным и духовным, эмоциями и их «отражением» в нашем теле.

- ☒ Могут ли чувства быть «правильными» и «неправильными»?
- ☒ Как научиться умению определять эмоцию, находить место, где она «живет»?
- ☒ Как наше тело реагирует на эмоции определенного типа?
- ☒ Что мы можем делать с этим знанием? Как можно добиться регуляции эмоций через телесную регуляцию, умению владеть телом, снимать мышечные зажимы?
- ☒ Как после этого упражнения видится вам связь между душой и телом?

Беседа с группой о возможностях нейтрализовать нежелательные эмоции. Разговор о мышечном панцире, о «задавленных» эмоциях и опасностях, скрытых в неумении «utiлизировать» сильные чувства, освобождаться от них. Проверка того, насколько индивидуальное и универсальное присутствуют в физиологическом проявлении разнообразных психических состояний, в цветовом восприятии эмоции...

СОВЕТЫ ОТ...



Геннадий Владимирович Старшенбаум –
кандидат медицинских наук, врач-психотера-
певт высшей категории, профессор Института
психоанализа при МГУ

Предлагаем вам практические упражнения для снятия эмоциональных зажимов в теле и выработке двигательной раскрепощенности. Они предназначены для индивидуальных занятий. Вы можете выполнять их самостоятельно (использованы

материалы Кермани, 2002; Оганесян, 2002; Ромек и др., 2004; Соколова, 2001).

Снятие зажима

Сядьте в неудобную позу: оглянитесь, не поворачивая плеч и туловища; прижмите подбородок к ключице; поднимите вверх или подайте вперед плечи; коснитесь пальцами руки задней ножки стула. Сосредоточьте внимание на возникшем мышечном зажиме и снимите его усилием воли.

Напряжение и расслабление рук

Согните руки, держа их перед грудью параллельно полу. Закройте глаза, дышите легко и равномерно, крепко сожмите кулаки. Затем резко напрягите все мышцы рук от плеча до кисти. Кулаки надо сжать так, чтобы мышцы начали вибрировать. Продолжайте дышать легко и равномерно. Напрягайте мышцы до такой степени, чтобы появилось легкое ощущение боли.

Опустите руки так, чтобы они свободно повисли вдоль тела. Расслабьте мышцы рук. Полнотью. Расслабьтесь. Медленно вдыхайте и выдыхайте. Сосредоточьтесь на ощущениях тяжести и тепла в ваших руках, затем откройте глаза. Если ваши руки не стали теплыми, повторите упражнение. Оно поможет вам достичь быстрого физического расслабления, снять раздражение и беспокойство.

Напряжение и расслабление тела

Лягте спиной на пол. Полнотью вытяните ноги, положите руки вдоль тела. Дышите легко и свободно. Крепко сожмите ягодицы. Затем напрягите икры и бедра. Напрягите все ваше тело, одновременно делайте равномерные вдохи и выдохи — удерживайте напряжение примерно минуту. Страйтесь не выгибаться вверх, чтобы не получился «мост». Даже когда вы достигли уровня максимального напряжения, ягодицы должны касаться пола.

Позвольте напряжению полностью уйти. Возьмитесь руками за колени и покачайтесь так несколько раз, чтобы расслабить мышцы позвоночника. Если упражнение удалось, вы почувствуете расслабление и тепло во всем теле. Если вы слиш-

ком сильно вытягивали ноги, у вас может появиться ощущение покалывания в стопах и икрах. Упражнение помогает быстро освободиться от напряжения, расслабить мышцы позвоночника, уменьшить боли в спине.

Крик

Наберите полную грудь воздуху, прикройте лицо подушкой и закричите изо всех сил. Повторите крик несколько раз до ощущения опустошения.

Высвобождение двигательной активности

Встаньте и закройте глаза, мысленно исследуйте свое тело с подошв до головы, зафиксировав особенно напряженные участки. Откройте глаза, осторожно подвигайте и потрясите своим телом, особенно в местах наибольшего напряжения, пока оно не расслабится. Проверьте тело еще раз и при необходимости повторите упражнение.

Истерика

Лягте на спину в постель, колотите руками и ногами по постели и издавайте любые звуки, которые просятся наружу, пока не наступит желание спокойно полежать и отдохнуть.

Разрядка гнева и агрессии

Составьте список людей, мест и ситуаций (включая себя самого), которые вызывали или вызывают гнев. Выберите объект агрессии, сядьте на стул с наклоном вперед, положите на колени подушку, а на нее — руки ладонями вверх, закройте глаза. Похлопывайте себя по коленям руками, и когда это станет полуавтоматическим действием, начните издавать рычащий или утробный звук. Позвольте звукам становиться все громче, а похлопыванию все тверже, пока не выплеснется вся накопившаяся ярость. Можно представлять подушку объектом гнева, притоптывать ногами, выкрикивать бранные слова и проклятья.

Эти упражнения полезны не только для сбрасывания избыточного мышечного напряжения, но и при спазмах мышц, тиках, подергиваниях конечностей во время сна, общего двига-

тельного беспокойства, а также при отсутствии адекватной секуальной разрядки.

Ахиллесова пята

Найдите эмоцию, контроль над которой вы боитесь потерять больше всего. Позвольте себе выразить ее, используйте для этого любые предметы, игрушки. Выразите свои чувства в танце, в борьбе, в любом движении. Попробуйте изобразить свои переживания в рисунках, в лепке... Теперь вернитесь к своему чувству, посмотрите, как оно изменилось, как изменилось ваше отношение к этому чувству. Вы все еще боитесь его или вы стали с ним друзьями?

Элитариум – Центр дистанционного образования
(www.elitarium.ru)



«ПЛОХОЕ ЧУВСТВО?»

Цели:

- рассмотреть богатство эмоционального спектра нашей психики, дать имя чувствам, научиться различать и объяснять их;
- исследовать группу «раздражителей», которые наиболее ярко проявляются в возникновении наших эмоциональных реакций на них;
- проверить, насколько индивидуальное и универсальное присутствуют в физиологическом проявлении разнообразных психических состояний.

Размер группы: не имеет значения.

Материалы и оборудование: карточки с названиями чувств (по выбору тренера). Желательно для создания настроения: куски цветной ткани, музыкальные инструменты (бубны, перкуссии), карнавальные маски.

Время: 15–20 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Упражнение призвано дать легитимацию разнообразным чувствам и эмоциональным состояниям человека. Каждый из участников группы получает карточку с названием чувства. За 5–7 минут он должен подготовить выступление от имени этого чувства, в котором доказать, что без него эмоциональный мир человека будет неполным, бедным. Каждое чувство в своем монологе доказывает не только свое право на существование, но и те моменты в жизни, когда оно ПРОСТО НЕОБХОДИМО!

После каждого монолога остальные участники могут обратиться к чувству со своими вопросами. Выяснить, к примеру, когда это чувство «мешает». Что происходит, если этим чувством манипулируют (манипуляция чувством вины, которое в обычном виде помогает понять свои ошибки, стремиться к лучшему). «Какой цвет» у этого чувства? В каком виде это чувство проявляется через эмоции? Какое оно «на вкус»?

Затем в парах участники представляют свои чувства в виде эмоционального «фриза» — живой скульптуры, и дают ему метафорическое название.

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Узнали ли вы о своем эмоциональном мире, о палитре человеческих чувств что-то новое в ходе работы над заданием?
- ☒ Принято ли в вашей семье (компании) говорить о чувствах? Почему?
- ☒ Какие чувства вы можете назвать «своими», потому что они знакомы вам, вы чаще других переживаете именно их? Какие ваши отношения с этими чувствами? Вы конфликтуете? У вас с ними «любовь и взаимопонимание», вы придерживаетесь «нейтралитета»?



Записки на полях

Все мы говорим, двигаемся, думаем и чувствуем по-разному, каждый в соответствии с тем образом себя, который он построил за годы своей жизни. Чтобы изменить образ действия, нужно изменить образ себя, который мы в себе несем.

Образ себя состоит из четырех компонентов, участвующих в каждом действии. Это движение, ощущение, чувство и мышление.

Если хотя бы один из этих элементов действия редуцируется до нулевого значения, само существование человека оказывается под угрозой. Трудно поддерживать жизнь, даже короткое время, безо всякого движения. Нет жизни, если существо лишено каких бы то ни было ощущений. Без чувств нет импульса жить; лишь чувство удушья заставляет дышать. Даже таракан долго не проживет без минимальной рефлексивной мысли.

В действительности образ себя не остается постоянным. Он изменяется от действия к действию, и эти изменения становятся привычками, то есть действия постепенно обретают фиксированный, неизменный характер.

Моше Фельденкрайз.

*Осознавание через движение. —
Институт общегуманитарных исследований,
М., 2001. С. 14–15*

«В ТВОЕЙ РУКЕ МОЯ РУКА...»

Цели:

- потренироваться в невербальной коммуникации, новом опыте общения;
- обсудить в группе важность эффективного жеста;
- развить сенситивность участников группы;
- создать предпосылки для возникновения атмосферы доверия к партнеру, творчества и развить в группе отношения партнерства.

Размер группы: не более 20 участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 15 минут.

ХОД ИГРЫ

— Я прошу вас встать в два круга лицом друг к другу. Участники внешнего и внутреннего кругов, определите, пожалуйста, свою пару. Подайте друг другу руки. В течение минуты рассмотрите внимательно руки партнера. В чем их особенность? Обратите внимание на их форму, фактуру кожи, температуру.

Рука — мощный инструмент общения. Чтобы убедиться в этом, мы проведем сейчас театральный эксперимент, в котором роль главных актеров будут выполнять ваши руки.

Я буду давать вам задания выразить с помощью рук то или иное чувство, информацию. Проведя в *абсолютной тишине* рандом со своим партнером из противоположного круга, вы расстанетесь по моему хлопку. Внешний круг сделает шаг влево по часовой стрелке, и, таким образом, каждый из вас окажется напротив другого партнера. Итак, мы начинаем.

ПЕРВОЕ ЗАДАНИЕ

— Поздороваться с помощью рук самыми разными способами. Ищите дополнительные приспособления. Постарайтесь выйти за рамки привычного рукопожатия. Замечательно! Переход...

НОВОЕ ЗАДАНИЕ:

- ☒ поспорить руками
- ☒ поссориться руками
- ☒ помириться руками
- ☒ посочувствовать руками
- ☒ посмеяться... руками
- ☒ побороться руками
- ☒ попросить руками
- ☒ потребовать руками
- ☒ поблагодарить руками
- ☒ попрощаться руками

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Насколько легко далось вам выполнение задания?
- ☒ Какие задания были самыми легкими (сложными) и почему?
- ☒ С кем было работать проще, а с кем — сложнее? В чем вы видите причину этих отличий?
- ☒ Руки... Что вы можете сказать об их роли в создании коммуникативной атмосферы, в передаче той или иной информации?
- ☒ Обсудите в группе важность эффективного жеста.

***Записки на полях***

Не знаю, случалось ли вам смотреть только на зеленый стол, в середине которого, как пьяный, мечется шарик рулетки, и на квадратики полей, которые словно густыми всходами покрываются бумажками, золотыми и серебряными монетами, и видеть, как крупье одним взмахом своей лопатки сгреба-

ет весь урожай или часть его пододвигает счастливому игроку. Под таким углом зрения единственное живое за зеленым столом — это руки, множество рук, светлых, подвижных, настороженных рук, словно из нор выглядывающих из рукавов; каждая — точно хищник, готовый к прыжку, каждая иной формы и окраски: одни — голые, другие — взнузданные кольцами и позякивающие цепочками, некоторые косматые, как дикие звери, иные влажные и вертлявые, как угри, но все напряженные и трепещущие от чудовищного нетерпения. Мне всякий раз невольно приходило в голову сравнение с ипподромом, где у старта с трудом сдерживают разгоряченных лошадей, чтобы они не ринулись раньше срока; они так же дрожат, рвутся вперед, становятся на дыбы.

Все можно узнать по этим рукам, по тому, как они ждут, как они хватают, медлят: корыстолюбца — по скрюченным пальцам, расточителя — по небрежному жесту, расчетливого — по спокойным движениям кисти, отчаявшегося — по дрожащим пальцам; сотни характеров молниеносно выдают себя манерой, с какой берут в руки деньги: комкают их, нервно теребят или в изнеможении, устало разжав пальцы, оставляют на столе, пропуская игру. Человек выдает себя в игре — это прописанная истина, я знаю. Но еще больше выдает его собственная рука. Потому что все или почти все игроки умеют управлять своим лицом, — над белым воротничком виднеется только холодная маска, они разглаживают складки у рта, стискивают зубы, глаза их скрывают тревогу; они укрошают дергающиеся мускулы лица и придают ему притворное выражение равнодушия. Но именно потому, что они изо всех сил стараются управлять своим лицом, которое прежде всего бросается в глаза, они — забывают о руках, забывают о том, что есть люди, которые, наблюдая за их руками, угадывают по ним все то, что хотят скрыть наигранная улыбка и напускное спокойствие. А между тем руки бесстыдно выдают самое сокровенное, ибо неизбежно наступает момент, когда с трудом усмиренные, словно дремлющие, пальцы теряют власть над собой; в тот краткий миг, когда шарик рулетки падает в ячейку и крупье выкрикивает номер, каждая из сотни или даже сотен рук невольно делает свое особое, одной ей присущее инстинктивное движение.

Я даже не могу вам описать, какие разные бывают руки у игроков: дикие звери с волосатыми скрюченными пальцами, по-паучьи загребающими золото, и нервные, дрожащие, с бледными ногтями, едва осмеливающиеся дотронуться до денег, благородные и низкие, грубые и робкие, хитрые и вместе с тем нерешительные — но каждая в своем роде, каждая пара живет своей жизнью, кроме рук, принадлежащих крупье. Эти — настоящие автоматы, они действуют как стальные щелкающие затворы счетчика, они одни безучастны и деловиты; но даже эти трезвые руки производят удивительное впечатление именно по контрасту с их алчными и азартными собратьями; я бы сказала, что они, как полицейские, затянутые в мундир, стоят среди шумной, возбужденной толпы.

Особенное удовольствие доставляло мне узнавать привычки и повадки этих рук; через два-три дня у меня уже оказывались среди них знакомые, и я делила их, как людей, на симпатичных и неприятных; некоторые были мне так противны своей суетливостью и жадностью, что я отводила взгляд, как от чего-то непристойного. Всякая новая рука на столе означала для меня новое интересное переживание; иной раз, наблюдая за предательскими пальцами, я даже забывала взглянуть на лицо, которое холодной светской маской маячило над крахмальной грудью смокинга или сверкающим бриллиантами бюстом.

Степан Цвейг. Отрывок из новеллы
«Двадцать четыре часа из жизни женщины»

«ТЫ ВЫГЛЯДИШЬ СЕЙЧАС...»

Цели:

- помочь тренеру начать разговор о невербальной коммуникации и о том, как мы можем «читать эмоции», понимать физическое состояние партнера, быть «эмпатичными» в общении;
- провести разминку перед тренировкой навыков приема и передачи невербальных средств общения, кинеситической и проксемической информации, поступающей от собеседника.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–20 минут.

ХОД ИГРЫ

Упражнение, развивающее эмпатию, «приглашающее» само-раскрытие и саморефлексию в ответ на полученную «обратную связь» от партнера.

Группа разбивается на пары. В паре каждый из участников вначале получает время на оценку собеседника, обращает внимание на его особенности: внешний вид, поза, язык тела, жестикуляция, мимика.

Затем каждый из собеседников сообщает партнеру свое представление о его внутреннем психофизическом состоянии.

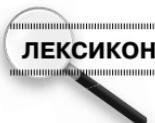
- Мне кажется, ты выглядишь сейчас, как человек, который чувствует себя не совсем в своей тарелке...
- Я думаю, что у тебя был нелегкий день. Ты выглядишь уставшим...
- Судя по твоей открытой и добродушной улыбке, тебе нравится то, что происходит на тренинге...
- Я думаю, что тебе непросто сосредоточиться на задании, которое мы получили. Ты кажешься озабоченным, может быть, тебя беспокоит какая-то проблема?..

- Мне приятно видеть перед собой оптимистичного и заряженного энергией человека. Это поднимает и мое настроение, приглашает к сотрудничеству, общению...

Важно заранее настроить группу на то, что в оценке партнера не может быть никакой критики, снисходительности, панибратства. Каждому предоставляется возможность попробовать высказать в интеллигентной и ненавязчивой форме свои **ОЧЕНЬ СУБЪЕКТИВНЫЕ** предположения о состоянии партнера.

На следующем этапе просим отреагировать на предположения собеседника: согласиться или опровергнуть его мнение, поблагодарить за участие, удивиться проницательности и т. д.

После прохождения всего цикла «предположение-ответ» партнеры в паре меняются ролями.



Проксемика — особая область психологии, занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения. Пространство и время организации процесса выступают в качестве особой знаковой системы, несут смысловую нагрузку, являются компонентами коммуникативной ситуации.

Паралингвистика — раздел языкоznания, изучающий звуковые средства, сопровождающие речь, но не относящиеся к языку: интонация, изменения мелодики, темп, громкость, тембр и другие характеристики речи. Понятие паралингвистики было введено в первой половине XX века американским лингвистом А. Хиллом.

Кинесика — совокупность зрительной информации в общении (телодвижения, жесты, мимика, позы, взгляд, манера одеваться, причесываться). (msk.treko.ru)

Эмпатия (от греч. *empathēia* — сопереживание) — способность человека к параллельному переживанию тех эмоций, которые возникают у другого человека в процессе общения с ним. (*Психологический словарь*)

«ПОСЛАНИЕ МИРУ»

Цель:

- сфокусироваться на визуальном/словесном определении «образа Я»;
- попробовать выработать емкое и значимое личное послание миру, как пример эффективного сообщения;
- развивать творческие возможности участников тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: иллюстрированные журналы, наклейки, карандаши, маркеры, краски, ножницы, клей.

Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

Каждый участник получает бумажную белую наклейку размером в четверть машинописного листа.

Задание, которое получает каждый участник — подумать, какой фразой или рисунком, или эмблемой, или другой визуальной формой он мог бы выразить свое послание миру. На обдумывание и изготовление «фирменного знака» дается около 20 минут.

После этого все наклейки помещаются на грудь, и какое-то время необходимо дать группе просто для прогулок по комнате и знакомства с полученными «произведениями».

ОБСУЖДЕНИЕ

- Легко ли было сформулировать свое кредо? А найти его визуальное воплощение? Насколько вам удалось воплотить свой замысел? Довольны ли вы полученным результатом?
- С чем связано ваше решение? Какой личный опыт передает ваше послание? Какие чувства оно вызывает у вас самих?

- Какие «послания» показались вам наиболее интересными и почему? Как вы можете прокомментировать их смысл?
 - Насколько ожидаемо было появление определенного «послания» у конкретных ваших товарищей по группе? Кто вас удивил своим «посланием»?
 - Кому бы вам хотелось задать вопрос о смысле его «послания»?
- ||||||||||||||||||||



Записки на полях

...Свобода продвижения внутрь системы и выхода из нее представляет собой одну из основных задач как терапии, так и жизни вообще. Мы одновременно стремимся к более глубокой сопринаадлежности к кому-то и к отдалению от них же. Когда мы говорим о жизни, то всегда ведем речь о взаимоотношениях, так как мы не существуем в изоляции. В эмоциональную жизнь человека всегда включены другие.

...Возможно, самый лучший способ объяснения роста — это мыслить о нем в терминах достижения баланса между отделением и объединением. Рост представляет собой проходящий на протяжении всей человеческой жизни процесс непрерывного стремления к достижению как большего уровня объединения, так и большего уровня отделения.

Потоки туда и обратно создают необходимую гибкость в оперировании обеими тенденциями. Чем больше у вас будет смелости, чтобы принадлежать группе, тем больше у вас будет свободы стать независимым от нее. Чем больше вы способны к отделению, тем больше у вас свободы в объединении.

Карл Витакер, Вильям Бамберри,
1999. С. 14, 29, 72

«ЕСЛИ Я — ЭТО Я...»

В процессе общения человек осознает свою индивидуальность, личность обретает самое себя. Конечно, человек смотрится, как в зеркало, в другого человека, но он и сам становится зеркалом для других людей. Они отражаются в его сознании, населяют его, субъективно реальные даже в случае своего физического отсутствия...

А. А. Брудный

Цели:

- развить у участников навыки «сепарации» (отделения от других), самоанализа, открыть перспективу общения с личных позиций;
- помочь преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми.

Размер группы: упражнение предполагает камерную ситуацию, поэтому предпочтительна группа до 12–15 человек. Очень удачно, если количество участников позволяет работу в парах.

Ресурсы: флип-чарт/доска с текстом цитаты.

Время: зависит от количества участников и уровня самораскрытия.

ХОД ИГРЫ

Один из еврейских мудрецов, раввин Менахем Мендель из Куцка приводит фразу из хасидского источника. Фраза, на первый взгляд, запутанная и непонятная, но при вдумчивом прочтении становится поэтичным и замечательным поводом для глубоких раздумий о «Я» и «другой» и понимания взаимосвязи между этими понятиями.

Записываем на доске/флип-чарте текст:

Если я — это я, то ты — это ты.

Если ты — это ты, то и я — это я.

Но если я — не я, то и ты — не ты.

Ведь, если ты — не ты, то и я — не я.

Дайте каждому в отдельности поразмышлять над этими словами какое-то время. Еще лучше, если каждый запишет эти четыре строчки на своем листке.

Затем попросите участников создать пары с малознакомыми людьми, но теми, с кем они хотели бы поработать вместе. Попросите каждую пару провести короткую дискуссию о том, как каждый понял смысл приведенных выше строк.

Иногда этого этапа достаточно.

Проводить общее обсуждение или нет — выбор за тренером.

Кстати! Материалы для тренера

Все люди в чем-то похожи друг на друга. И это позволяет говорить о человеке вообще, рассуждать о его чертах, особенностях поведения и т. п. Однако ни один конкретный человек не является обезличенным «человеком вообще». Каждый несет в себе что-то, что делает его уникальным, исключительным, то есть человеком, обладающим индивидуальностью.

Индивидуальность человека складывается из трех начал:

- ✓ каждый человек в чем-то идентичен со всеми остальными;
- ✓ каждый человек в чем-то одинаков с некоторыми другими индивидами;
- ✓ каждый человек в чем-то не похож ни на кого.

В зависимости от того, как сочетаются эти начала, формируется индивидуальность каждого конкретного человека. При этом, как бы ни строилось это сочетание, нужно всегда помнить, что человек одновременно имеет что-то общее с остальными и в то же время не похож на остальных. Каждый человек обладает устойчивым набором черт и характеристик, определяющих его действия и поведение. Эти черты проявляют себя в достаточно длительном промежутке времени. И именно благодаря этому можно зафиксировать и почувствовать индивидуальность человека.

...При всей глубине индивидуальности человека и ее разнообразии можно выделить некоторые направления, по которым ее можно описывать.

- ✓ Бывают люди, предлагающие держаться на расстоянии от других, и это заметно сказывается на их поведении в коллективе.
- ✓ Люди с авторитарным характером считают, что должны быть порядок и различие в статусе и положении людей, стремятся к установлению иерархических отношений и использованию силовых методов в принятии решений и управлении, с готовностью признают власть и высоко ценят консервативные ценности.
- ✓ Любовь и вера в людей как индивидуальные черты характера оказывают сильное влияние на взаимодействие человека с окружающими. Особенно это проявляется в готовности участвовать в групповых мероприятиях, способствовать развитию контактов, взаимодействия и взаимоподдержки.
- ✓ Чувствительность к другим людям проявляется в способности людей сочувствовать другим, принимать близко к сердцу их проблемы, умении поставить себя на место другого и т. п. Люди, обладающие такими чертами индивидуальности, хорошо воспринимаются в коллективе и стремятся к общению с людьми.
- ✓ Стабильность в поведении человека играет большую роль в установлении его взаимоотношений с окружением. Если человек стабилен, ответствен и в целом предсказуем, то окружение воспринимает его положительно. Если же он постоянно неуравновешен, капризен и склонен делать непредсказуемые шаги, то коллектив негативно реагирует на такого человека.
- ✓ Самооценка, то есть то, как люди смотрят на свое поведение, возможности, способности, внешность и т. п., оказывает сильное влияние на поведение человека. Люди с более высокой самооценкой обычно добиваются большего в жизни, так как они ставят перед собой более высокие цели и более сложные задачи. В то же время люди с низкой самооценкой очень часто ставят себя в зависимое положение и легко подчиняются людям с более высокой самооценкой.
- ✓ Восприятие риска является важной поведенческой характеристикой, наглядно отражающей индивидуальность че-

ловека. Люди, склонные к риску, меньше времени затрачивают на принятие решений и готовы принимать решения при меньшей исходной информации. При этом результат их решения отнюдь не обязательно хуже, чем у тех, кто скрупулезно готовит решение и собирает всю необходимую информацию.

- ✓ Догматизм обычно является чертой характера индивидов с ограниченным взглядом. Догматики видят окружение как сосредоточение угроз, ссылаются на авторитеты как на абсолюты и воспринимают людей по тому, как они относятся к доктринальным и абсолютным авторитетам. Обычно догматиками бывают люди, обладающие авторитарными чертами характера. Догматики не склонны к поиску большого объема информации, достаточно быстры в принятии решения, но при этом демонстрируют очень высокий уровень уверенности в правильности принятых решений.
- ✓ Комплексность осознания явлений как характеристика индивидуальности человека отражает его способность разлагать познаваемое явление на части и интегрировать части в целое, синтезировать общие представления или заключения об осознаваемом явлении. Люди с высокой комплексностью осознания проявляют большие способности к обработке информации, рассматривают большее количество альтернатив и принимают более комплексные решения, чем люди с низкой комплексностью осознания. Отмечено, что руководители с высокой комплексностью осознания в ситуациях с большим разнообразием среди лучше справляются со своими обязанностями, что этот тип руководителей более склонен к широким контактам с людьми, чем руководители с низким уровнем комплексности осознания, а также то, что такие руководители стремятся к использованию при решении задач разнообразных ресурсов.
- ✓ «Локус контроля» (сфера контроля) — отражает то, как индивид смотрит на источник факторов, определяющих его действия. Если человек считает, что его поведение зависит от него самого, то в этом случае для него характерно наличие внутренней сферы контроля. Если же он считает, что все зависит от случая, внешних обстоятельств, действий других людей, то считается, что он имеет внеш-

нюю сферу контроля. «Внутренники» лучше контролируют свои действия, более ориентированы в достижении результатов, более активны, более удовлетворены своей работой. Им нравится неформальный стиль управления, они любят воздействовать на других, любят занимать руководящие позиции. «Внешники» же, наоборот, предпочитают формальные структуры, предпочитают работать под директивным руководством. Если же они занимают руководящие позиции, то широко используют методы силового воздействия.

Индивидуальность поведения человека зависит не только от его персональных черт, но и от ситуации, в которой осуществляются его действия. Поэтому изучение человека всегда должно вестись в совокупности с изучением ситуации. Наконец, при изучении индивидуальности человека необходимо принимать во внимание его возраст. Человек проходит в своей жизни различные стадии, которым соответствует разное состояние его индивидуальности. Поэтому, делая выводы о характере человека, его персоналии, необходимо исходить из того, что его поведение очень сильно определяется тем, в какой возрастной стадии он находится. Только учет всех этих факторов в совокупности может дать ключ к пониманию индивидуальности человека, а следовательно, к управлению человеком.

Олег Виханский,
действительный член Американской академии менеджмента, Заслуженный работник высшей школы РФ,
Президент Ассоциации развития управления

По материалам сайта www.elitarium.ru

«ОДНО ИЗ... ТРЕХ»

Цели:

- тренировать подвижность мышления как фактор креативного поведения и адекватной самооценки;
- способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления;
- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе.

Размер группы: в идеале — 12–15 человек, но проводить эту игру можно и с группой в 6 человек, и с группой в 30 участников.

Ресурсы: достаточно большая (в соответствии с размером группы) комната.

Время: 15–20 минут для группы в 12–15 человек.

ХОД ИГРЫ

Для проведения игры нужно подготовить площадку: любым способом наметить три условных места. Каждая отметка будет обозначать место для сбора первой, второй или третьей группы.

В ходе игры членам команды каждый раз придется решать для себя вопрос, к какой из трех групп они относятся. Свое место они определят в зависимости от трех вариантов ответа на поставленный вопрос:

- если им подходит первый вариант ответа, то игроки занимают место, обозначающее место группы номер один,
- второй ответ — вторая группа,
- третий — соответственный номер и место на площадке.

— Условия игры просты. Я предложу вам серию вопросов, которые метафорически попытаются определить особенности вашей личности. Вдумайтесь в смысл образа, определите, какой из предложенных вариантов вам ближе всего, и, в соответствии со своим выбором, займите, пожалуйста, место на игровой площадке.

Итак, кто вы:

- ☒ фрак,
- ☒ футболка,
- ☒ военная гимнастерка?

(Участники обдумывают ответ и разделяются на три группы. Когда выбор сделан, просим игроков прокомментировать их решение.)

Кто вы:

- ☒ ребенок,
- ☒ зрелый человек,
- ☒ пенсионер?

*(Напоминаем, что речь *вовсе не идет о реальном возрасте игрока, а лишь об образе — «душевный возраст» — на сколько лет человек себя ощущает.*)*

Кто вы:

- ☒ Деревня, город, столица?
- ☒ Вода, огонь, земля?
- ☒ Палатка, квартира, вилла?
- ☒ Табличка с надписью «Посторонним вход воспрещен!», «Скоро вернусь...» или «Добро пожаловать!»?
- ☒ «Да», «Возможно», «Нет!»?
- ☒ Велосипед, мотоцикл, роллс-ройс?
- ☒ Прошедшее, настоящее, будущее?
- ☒ Свадебный марш Мендельсона, вальс, «Мурка»?
- ☒ Свободный художник, наемный работник, руководитель фирмы?

*(Опять напоминаем, что речь *идет об образе, а не о реальном положении дел.*)*

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ☒ Что понравилось, а что нет в игре?
- ☒ Ответ на какой вопрос был наиболее проблематичным?

- ☒ На какой вопрос было легче всего ответить и почему?
- ☒ Удивил ли вас выбор кого-то из ваших товарищей по команде? Поделитесь с этим игроком своими впечатлениями: чем вас удивил, обрадовал, огорчил, озадачил его выбор?
- ☒ Удалось ли вам открыть что-то в самих себе в ходе игры?
- ☒ Предложите, пожалуйста, свои тройки образов для товарищей по команде.



«МАТРЕШКА»

Человек — это то, о чем он думает целый день...

P. Ф. Эмерсон

Цели:

- предоставить игровой опыт для самопрезентации участников тренинга;
- развить у участников навыки самоанализа, помочь преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми;
- дать возможность членам команды проанализировать качества, помогающие и мешающие им быть эффективными в межличностной коммуникации.

Размер группы: упражнение предполагает камерную ситуацию, а потому предпочтительна группа до 12–15 человек.

Ресурсы: большая матрешка, хотя бы с 6 вкладышами.

Время: в зависимости от количества участников и уровня самораскрытия.

ХОД ИГРЫ

«Матрешка» — это одна из психодраматических техник, способствующая самораскрытию и самопознанию членов группы. Как всегда при использовании методов психодрамы, успех упражнения во многом зависит от тренера. Успех этот сопряжен с созданием доверительной и поддерживающей личность атмосферы. Участники должны быть сосредоточены на высказываниях и эмоциях товарищей, избегать всяческих комментариев, насмешек, реакций, которое могут «спугнуть» открытое самовыражение, обидеть.

Добровольцу, вышедшему на площадку, дается в руки матрешка. Тренер предлагает открывать ее, добираясь постепенно от внешней оболочки к сердцевине — наименьшей куколке. Каждый слой обозначает для нашего героя его сущность, так что под внешней оболочкой — каким видят его окружающие — скрываются более глубокие и тайные уровни.

Игра начинается словами:

— Это я (фамилия и имя участника), каким меня видят окружающие...

Продолжение может быть таким:

— Это я — такой, каким меня знают сослуживцы (друзья, семья, любимая), каким я являюсь на самом деле...

Можно направить разговор в определенное русло и просить высказываться лишь о качествах, которые определяют меня как специалиста или как представителя определенной культуры (субкультуры), можно говорить о личном потенциале, удачах и просчетах, страхах и ожиданиях. А можно оставить все, как есть, дать рассказу разворачиваться в соответствии с уровнем открытости и рефлексии каждого из игроков, выходящих представлять свою «Матрешку».

ЛЕКСИКОН

Нarrатив (англ. и фр. — *narrative*) — изложение взаимосвязанных событий, представленных читателю или слушателю в виде последовательности слов или образов. Синонимами сравнительно нового для русского языка термина «нarrатив» являются более традиционные «повествование» и «рассказ». Учение о нarrативе — нarrатология. (*Википедия. Свободная Энциклопедия*)

«ИСТОРИЯ МОЕЙ ЖИЗНИ»

(в этом упражнении использованы идеи тренинга
Всеволода Зеленина «ВДОХновение творчества»,
Тель-Авив, февраль 2014)

Открыв наук зеленый том,
Я долго плакал, а потом,
Его закрыв, я бросил в реку:
Науки вредны человеку.

Д. Хармс

Цели:

- развить у участников навыки самоанализа, помочь преодолеть внутренние барьеры;
- привлечь к работе над самооценкой ассоциативное, творческое мышление;
- корректировка самовосприятия, усиление веры в себя, позитивного подхода к жизненным ситуациям и возможностям их решения.

Размер группы: упражнение предполагает камерную ситуацию, а потому предпочтительна группа до 12–15 человек.

Ресурсы: бумага и ручка для записи на каждого участника.

Время: 60–90 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Первый этап (15 минут)

Представьте, что каждый из вас — книга. У вас есть возможность подумать несколько минут, чтобы потом мы смогли услышать ваши ответы на ряд вопросов:

- Какой заголовок наиболее подойдет этой книге?
- Какая обложка у книги? Что изображено на ней?
- С чего начинается повествование? Какие первые строчки вашей книги?

- ☒ Какой жанр этого произведения? Это комедия? Драма? Детектив? Фантастика? Репортаж с места событий? Как вы чувствуете себя с этим жанром?
- ☒ Как организован текст? Много ли в книге глав? Назовите некоторые из них.
- ☒ Есть ли в этой книге главы, которые вам тяжело читать?
- ☒ Есть ли страницы, которые вам хочется переписать заново? Вычеркнуть из книги?
- ☒ Как, по-вашему, захотят ли люди прочитать эту книгу? В чьи руки вам бы хотелось передать эту книгу? Кто может быть ее читателем?
- ☒ Что скажет человек, прочтя эту книгу?

Второй этап (20 минут)

А теперь очень индивидуальная и творческая работа. Каждый из вас в течение ближайших 20 минут попробует сочинить сказку о себе! Это должна быть сказка волшебная или современная, страшная или забавная, романтическая или музественная про вашу жизнь. Дерзайте, ведь через двадцать минут мы соберемся на Фестиваль Сказок!

(Во время работы тренеру необходимо всячески поддерживать участников, внушать им уверенность в собственных силах, мягко снимать «блоки», возникающие из-за выхода в неизвестную ситуацию из «комфортной зоны», поощрять их творческий опыт.)

Третий этап (7–10 минут)

Предлагаем 2–3 желающим прочитать свои сказки. Коротко высказываем мнение об услышанном.

Четвертый этап (20 минут)

Разбейтесь на группы по 3–5 человек в каждой. Расскажите товарищам по группе сказку своей жизни. Прослушав вашу историю, участники вашего форума должны предложить вам продолжение истории: «А потом герой твоей сказки...» Что произошло с ним?

Так называемое «ре-сцененирование» — то есть создание нового сценария, его модификации может происходить в соответствие с рядом принципов.

- *Смена ролей*. Главную роль в сказке теперь играет кто-то другой. Либо главный персонаж меняет свою роль в сказке на иную, в которой еще не пробовал существовать.
- *Смещение сюжета*: по времени; по месту действия; по жанру; по стилю повествования.
- *Изменение точки зрения*: далее сказка идет не от вашего имени, а с точки зрения других реальных или волшебных персонажей, предметов, животных, чувств и т. д.
- *Вмешательство волшебной силы*. То, что в греческой трагедии называлось «*Deus ex machina*» (лат. «Бог из машины», ['de.vs eks 'ma:ki.na:']) — выражение, означающее неожиданную, нарочитую развязку той или иной ситуации, с привлечением внешнего, ранее не действовавшего в ней, фактора. К чему оно может привести?

После прочтения сказки и ее «ре-сценирования» у автора, наверняка, появятся новые поводы осмыслить, какие новые вызовы или возможности появляются в его нарративе. Насколько он готов к их восприятию и... приятию.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБЩЕГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ (10–15 минут)

- Что вы думаете о сказках, представленных сегодня?
- Какие из них вы хотели бы увидеть в реальности?
- Что объединяет все представленные сегодня истории?

Кстати! Материалы для тренера

Нарратив, история — это далеко не только цепочка событий, но и возможность многое узнать о рассказчике: кто он, что ему важно, о чем он думает, что чувствует, как воспринимает себя и окружающий мир...

У каждого — своя жизненная история. Она «строит», влияет на человека как личность.

То, что является «моей историей», я рассказываю и окружающим, и сам себе. Это так или иначе окрашивает мою жизнь, определяет ее течение и мое самочувствие в прямом и переносном смысле.

Изменение в жизненном сценарии, в восприятии нарратива, в создании иной истории приводят к изменению самочувствия и реальной жизненной ситуации.

«Я РОДОМ ИЗ ДЕТСТВА...» (ОПЫТ УПРАВЛЯЕМОГО ВООБРАЖЕНИЯ)

Лучше путешествовать с надеждой,
чем достичь пункта назначения.

Японская пословица

Цели:

- преодоление внутренних барьеров с помощью управляемого воображения;
- развитие ассоциативного, творческого мышления;
- углубление знакомства с внутренним миром товарищей по группе, развитие чувства доверия, готовность поделиться личными мыслями и чувствами.

Размер группы: упражнение предполагает камерную ситуацию, а потому предпочтительна группа до 12–15 человек.

Ресурсы: ковер, музыка для релаксации.

Время: 30–60 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Группа рассаживается на ковре (на циновках) на полу.

— Здравствуйте! Каждая наша встреча — это что-то новое, необычное. Это всегда возможность «Путешествия к себе». Но сегодня мы обратимся к еще более неожиданному путешествию. Помните себя в детстве? Помните сказку о ковре-самолете? О чудесном перемещении во времени и пространстве?

Закройте глаза. Услышьте свое дыхание! Дышите глубоко и свободно. Тело ваше расслаблено, вам удобно и легко!

Я хочу пригласить вас в самое необычное путешествие, в которое только можно отправиться! Наш ковер-самолет готов взять вас в любое место, которое только пожелаете! Не торопитесь, у вас есть несколько минут, чтобы принять решение о маршруте! Я предупрежу вас, когда нужно быть готовым к вылету...

Ну, а сейчас — в путь! В пространстве и во времени вы можете перенестись куда угодно.

5, 4, 3, 2, 1... ПОЛЕТЕЛИ!!! Каждый из вас отправляется в свое собственное путешествие. Я не буду мешать вам. Постарайтесь запомнить все то, что вы увидите во время своего пятиминутного полета:

- Какие чувства вы испытываете?
- Что видят ваши глаза?
- Что слышат ваши уши?
- Обитаемо ли место, куда вы попали? Если да, то кого вы видите вокруг? ...

Возвращение начинается. Окиньте последний раз взглядом место, в котором вы побывали. Запомните его хорошенько! Ковер-самолет ждет вас. Устройтесь на нем поудобнее, мы возвращаемся! 5, 4, 3, 2, 1... Успокойте дыхание. По моему хлопку вы откроете глаза и будете чувствовать себя прекрасно, легко, бодро. (*Хлопок в ладоши.*) С возвращением!

Давайте сейчас соберемся в круг. Вспомните подробности вашего волшебного путешествия! Те, кто готов, пусть поделятся с нами своими впечатлениями!

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- Каково ваше впечатление от путешествия? Опишите чувства, которые вы испытываете сейчас!
- Почему вы отправились именно в это место? Что оно значит для вас? Легко ли вам дался выбор?
- Какие эмоции вы испытывали во время вашего путешествия? Что было значимо? Что осталось в памяти и почему?
- Легко ли было покидать то место, в котором вы оказались? С какими мыслями и чувствами была связана необходимость вернуться из воображаемого путешествия в реальность?
- Какие из путешествий, о которых рассказали ваши товарищи, вам показались наиболее интересными и почеч-

му? Хотели ли бы вы стать спутником кого-то из членов группы в его путешествии? Хотели бы пригласить кого-то из товарищей присоединиться к вам?



Кстати! Материалы для тренера

«Ковер-самолет» родился из детских впечатлений, любимой игры-фантазии, которая разворачивалась в определенном возрасте (5–7 лет) на очень определенном (если не использовать более подходящее слово — «ограниченном»!) пространстве двухкомнатной «хрущевки». Фантазия игры, тем не менее, не замечала стен, не брала в расчет расстояния и пренебрегала проблемами конвертации валют при пересечении международных границ... Фантазия игры... Реальность игры... Или фантастическая реальность? А может, реалистическая фантазия?!



Записки на полях

Как можешь ты чего-то достичь,
Не зная, Кто Ты Есть?
Как можно что-то совершить,
Не зная, Что Имеешь?
И если ты не знаешь, Как Выбрать
Из всего, что тебя окружает,
То, когда выбор правильный,
Ты попадешь впросак,
Даже не представляя, что было бы,
Если б знал, Кто, Что и Как.

Б. Хофф. Дао Пуха



Часть 3

**«КОММУНИКАЦИЯ –
ЭТО...»**

Все великие события начинаются с общения.

Склиф

Какой толк в таких потрясающих вещах, как потопы и наводнения, если тебе не с кем даже о них поговорить? (Пятачок)

А. А. Милн

Я И ДРУГОЙ. Как отдельный человек включен в систему отношений с другими? Как это — смириться с тем, что ты — не Пуп Земли? А тогда — кто? А тогда — зачем?

Сначала Коперник рассказал, что мы не являемся центром Вселенной.

Затем Дарвин объяснил, «откуда мы родом». Это не многим добавило самоуважения и радости.

Потом Фрейд в психоанализе утвердил бессознательное, объяснив таким образом, что даже познавая себя, мы не можем обойтись без «другого».

Затем триада старииков — К. Маркс, Ф. Энгельс и В. И. Ленин с их «жить в обществе и быть свободным от общества...», с экспортом-импортом революций, потому что низы не хотели, а верхи к этому времени — уже не могли, и с человеком, потерявшимся в этой революционной стихии...

Философия Левинаса с его подходом к Другому как абсолютно Иному, принятием абсолютной ответственности на себя... «Быть Я означает с этого времени лишиться возможности уклониться от ответственности. ... Единство Я — это тот факт, что никто не может ответить вместо меня».

Теория «зеркального Я» Чарльза Кули — отца еще одного направления в психологии — *интеракционизма* — об «общественном, социальном зеркале», помогающем определить, кто же такой Я...

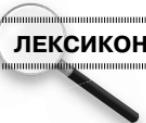
...Ладно, это философия, теория, «заморочки высоколобых». Но в самой обыденной практике — те же бесконечные вопросы, дилемма выбора, сложности отношений, попытки понять, объясниться, отстоять собственную позицию, быть вместе, но... отдельно. Жизнь и Судьба, Мужчина и Женщина, Я и Ты, Чук

и Гек, А и Б... Видимо, самая соль вопроса — в этом самом маленьком «и»!? В этом обычном соединительном союзе!

О смысле этого «и» в партнерстве, в коммуникации, в межличностных отношениях — упражнения и задания этого раздела сборника.

- ☒ Человек около 45 % времени своей жизни тратит на участие в процессе коммуникации, общения с другими и передачи информации.
- ☒ «ОБЩАТЬСЯ» — значит «делать общим», «разделять с партнером» не только информацию, но и наши сходства, наши различия.
- ☒ Процесс коммуникации — это процесс встречного движения и обоюдной ответственной работы. В процессе этом различают не менее четырех этапов:
 - выразить себя, передать послание другому;
 - получить rapport — подтверждение от собеседника, что мое сообщение получено и понято конгруэнтно тому смыслу, которое я как «отправитель» вкладывал в него;
 - выслушать соображения, эмоции, собеседника; эмпатично воспринять его позицию;
 - подтвердить — rapport — что его сообщение получено, воспринято и понято соответствующим образом. Проверить правильность понимания сообщения!
- ☒ В общении мы можем быть эффективными, если освоили и применяем на практике ряд коммуникативных навыков:
 - умение вступать в контакт и заинтересованность в эффективной коммуникации;
 - навыки приема, понимания и передачи информации;
 - внимание к содержанию и форме коммуникации, концентрация на партнере;
 - эмпатичность;
 - позитивный настрой;

- гибкость мышления;
- креативность, творческая энергия.

**ЛЕКСИКОН**

Интеракционизм (англ. *interaction* — взаимодействие) — направление в современной социальной психологии, базирующееся на концепциях американского социолога и психолога Дж. Г. Мида. Под социальным взаимодействием в И. понимается непосредственная межличностная коммуникация («обмен символами»), важнейшей особенностью которой признается способность человека «принимать роль другого», представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа («генерализованный другой»), и соответственно интерпретировать ситуацию и конструировать собственные действия. Развитие личности с точки зрения И. происходит в процессе взаимодействия с другими людьми в обществе, которое трактуется как система непосредственных коммуникаций, причем структура личности содержит компоненты, обеспечивающие ее активность, а также контроль над собственным поведением в соответствии с социальными нормами, ролями и социальными установками партнеров по взаимодействию. В И. изучены структура личности, процессы социализации, ролевое поведение, функции референтной группы и др. (Н. Н. Богомолова. Социальная психология. Словарь под. ред. М. Ю. Кондратьева)

КОММУНИКАТИВНЫЕ «КОНТАКТЕРЫ»

Самая большая роскошь на свете — это роскошь человеческого общения.

Антуан де Сент-Экзюпери

В самом начале раздела — несколько «контактеров» — упражнений, которые помогут нам физически разогреть участников в рамках парной/групповой работы, «запустить» партнерские отношения на самом начальном уровне.

Цели:

- сломать лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;
 - побудить участников больше понимать личные качества и особенности своей группы;
 - формировать гибкость и творческий подход к задаче;
 - поощрять поиски путей к сотрудничеству.
-

«КОМАНДНЫЙ УЗЕЛ»

Материалы и оборудование: длинная веревка.

Группа становится в шеренгу. Тренер дает команде длинную толстую веревку. Каждому участнику группы нужно взяться за веревку двумя руками.

Задание: не отнимая от веревки рук, команда завязывает ее «командным узлом»! Время пошло!

«КРУГ НАИЗНАНКУ»

Участники стоят в кругу, держась за руки.

Задание, на первый взгляд, не очень сложное — нужно вывернуть круг «наизнанку». То есть не разжимая рук, участники должны развернуться лицом вовне круга, а спиной — во внутрь!

Тренер при этом напоминает, что это несложное действие потребует внимания к партнерам, и гибкости, бережного, внимательного отношения к товарищам по группе.

Успехов!

«СПИНА К СПИНЕ»

Разбейтесь на пары, приблизительно равные по росту, телосложению, физической силе!

Станьте спиной друг к другу. Попытайтесь слегка упереться в спину партнера и почувствовать его ответный упор. По-пробуем, сохранив этот феномен притяжения-отталкивания спин, одновременно садиться, пока синхронно не опуститесь на корточки. Координируем силы и темп, стараемся чувствовать партнера, верить ему... Отлично!

Теперь так же синхронно поднимаемся. Еще раз — сесть и вновь — подняться вместе, без напряжения!

Обратите внимание, что успеха добились те пары, в которых каждый не только брал на себя равную часть работы, но и давал товарищу ощущение надежной опоры, устойчивости позиций. Если вы просто вяло «даете» партнеру вашу спину, то ему ничего не остается, как свалиться на вас всем своим весом. Во взаимной встречной силе, поединке равных позиций — залог паритетного диалога, устойчивости, успеха вашей пары... Теперь, пожалуйста, найдите себе другого партнера, с которым вам пока что не приходилось работать в паре, и повторите то же задание в новом составе.

«ВАНЬКА-ВСТАНЬКА»

Это групповой, а не парный аналог предыдущего упражнения «Спина к спине».

Вся группа рассаживается на полу в достаточно тесный круг *лицом — наружу*. Руки участников сцеплены. Таким образом, не разжимая рук, им необходимо подняться.

Чтобы из положения сидя встать, группе потребуется помочь не только рук, но и спин, усилие мышц всего тела... Давая друг другу поддержку и опору, группа без особого труда сможет справиться с этим заданием, в полной мере ощущив прямой смысл слов «на тебя можно положиться»!

«КРЕСТ, КУЛАК, ЛАДОНЬ»

(Е. Г. Трошихина, 2007)

Группа стоит в кругу. По сигналу ведущего нужно, НЕ ДОГОВАРИВАЯСЬ С ТОВАРИЩАМИ, выполнить одно из трех движений:

- ❖ выбросить вперед руку, сжатую в кулак
- ❖ выбросить вперед руку с открытой кверху ладонью
- ❖ скрестить руки на груди.

Большинство кулаков свидетельствует о напряженности, агрессивности.

Большинство скрещенных на груди рук демонстрирует личную закрытость.

Большинство открытых ладоней — признак готовности группы к диалогу и к работе.

«СЛОВО ЗА СЛОВОМ»

В парах. Первый начинает рассказ о каком-то путешествии, событии.

Второй время от времени подбрасывает слова/словосочетания, как можно менее связанные с текстом, с логикой изложения. Рассказчик должен вставлять эти слова в контекст. Через 5–6 минут роли в паре меняются.

Первый (рассказчик):

— И вот я прихожу на экзамен, а экзаменатор...

Второй:

— **Муха...**

Первый (рассказчик):

— ...ловит **муху** на столе и абсолютно не обращает на меня никакого внимания. Я подхожу, беру билет...

Второй:

— **Подводная лодка...**

Первый (рассказчик):

— ...и понимаю, что я могу вести себя автономно, как на **подводной лодке**. Преподаватель занят мухой и на меня — ноль внимания...

Второй:

— **Яркая вспышка...**

Первый (рассказчик):

— Смотрю на вопрос... И **яркая вспышка** воспоминаний в голове: я это учил! Даже помню, на какой стороне страницы, в каком абзаце ответ на вопрос!

Это упражнение развивает творческую коммуникацию, логику и спонтанность речи. Мы можем проверить, как «сужение возможностей» (необходимость искать место «чужим», никак не связанным с текстом, словам) парадоксальным образом стимулирует наше творчество. Или служит помехой ему, «запирая» нас? Как ощущался и проживался такой опыт?



Записки на полях

Основные условия конструктивного общения. Это:

- ✓ во-первых, способность человека анализировать ситуации межличностного взаимодействия, вычленяя причины и следствия их реакций и реакций партнера;
- ✓ во-вторых, способность извлекать из каждой такой ситуации опыт, необходимый для успешного общения в дальнейшем;
- ✓ в-третьих, способность ставить задачи самоизменения в общении и решать их, используя полученный опыт.

Комплекс этих трех способностей человека становится основой его личностного роста.

Т. Г. Григорьева, Л. В. Линская, Т. П. Усольцева.
Основы конструктивного общения.
Методическое пособие для преподавателей

«СТОЛКНОВЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ»

Название игры передает ее суть и в прямом, и в переносном смыслах. Группа разбивается на пары, стоящие друг напротив друга. Игроков разделяет лишь сплошная линия, заступать за которую нельзя.

Вариант 1. Соперники стоят по разные стороны от линии, правая (толчковая) нога — на самой черте. Кистью нужно захватить кисть второго игрока и, по сигналу, обозначающему начало единоборства, перетащить соперника на свою сторону!

Вариант 2. Участники протягивают вперед руки так, чтобы их ладони уперлись в ладони соперника. (Захватывать кисть нельзя!) Теперь по команде нужно будет толчками рук, сочетанием напряжения и расслабления заставить игрока второй команды потерять равновесие и переступить через черту...

Интерес каждого игрока и двух команд в целом понятен — победить! Кто одержит верх в этом столкновении интересов — вот в чем вопрос!

«КАЧЕЛИ»

Упражнение для двух участников. Первый поднимается на стул, второй находится внизу перед стулом, лицом к партнеру.

Держась за руки, участники меняются местами, производя «симметричные» действия: когда первый спускает ногу со стула, второй поднимает одну ногу на стул. Первый опускается полностью на пол, второй в это время поднимает вторую ногу на стул. Поменявшись местами, не останавливаясь, начинаем следующий круг: первый поднимается на свой стул, второй занимает свое прежнее место внизу. В ходе упражнения руки партнеров то поддерживают друг друга, то дают опору для отталкивания.

Очень важно добиться в упражнении полного взаимодействия, сохранения темпа и плавного, без рывков, движения.

«ВСТРЕЧА»

— Начинаем свободное движение по комнате. Не смотрим на партнеров. Двигаемся, как бы погруженные в собственные мысли. Избегаем не только столкновений, но даже касаний. Движения легкие и свободные. Не снижая темпа, пробуем заполнить равномерно все части комнаты. Даже углы не оставляем пустыми...

Теперь встречаемся глазами с каждым, кто проходит рядом с нами. Секундная задержка — остановка на зрительный контакт — и вновь движение к следующей встрече. Приостановились — взгляд — движение...

Если до сих пор наш зрительный контакт с партнерами был чисто механической фиксацией, то теперь давайте наполним встречу эмоциями. Что выражает ваш взгляд при каждой новой встрече: радость, удивление, приветливость, безразличие?

Продолжаем движение и каждому, кто встретится нам на пути, пожимаем руку. Темп не снижается, поэтому вам придется быть достаточно расторопными, чтобы успеть здороваться и с теми, кто проходит справа от вас, и с теми, кто пробегает слева. Попытайтесь не пропустить ни одного человека, никого не оставить без приветствия. Ходить кругами совсем не обязательно: вся комната в нашем распоряжении. Импровизируем в выборе маршрута!

...Теперь вместо рукопожатия касаемся каждого встречного той частью тела, которую называет ведущий.

— Локоть! — значит, к локтю встречного прикладываем свой локоть и останавливаем бег, пока я не проверю, все ли нашли себе пару.

— Плечо! — значит, стоим плечом к плечу.

— Колено! — приставили колено к колену.

Продолжим. Теперь, если я назову три части тела, вам придется объединиться в тройки. Четыре части тела — четверки участников. Продолжаем ходьбу и пробуем выполнить это задание...

— Спина, голова, колено! — посмотрите, в этой группе три человека первыми выстроились в некую абстрактную скульп-

туру. Первый поднял ногу и уперся коленом в спину второго, а третий «бодает» второго головой. Так что есть требуемые: голова, колено, спина.

— Эта группа нашла иной способ: два человека уперлись друг в друга лбами и соединили один левое, другой правое колени, а третий участник группы прислонился к первому спиной... Отлично, вы оказались очень изобретательными! Давайте попробуем еще несколько конструкций!

— Ладонь, лоб, затылок!..

— Попа, попа, колено!..

— Спина, колено, локоть, лоб!.. Правильно сделали те, кто объединился в четверки. Действительно, названы четыре части тела, значит, участвуют четыре человека. Посмотрим, какие конструкции возникли теперь! Успокаиваем дыхание. Расслабляемся.

Еще раз напомню: все упражнение проходит в быстром темпе. Комментарии ведущего по возможности короткие и очень конкретные. После каждого этапа — проверка и несколько слов поддержки, коррекции, шутки.

=====

«ПОЧУВСТВОВАТЬ ДРУГОГО»

Группа разбивается на пары. Каждому участнику пары присваивается номер — первый или второй.

Смысл упражнения: в разнообразных вариантах задаваемого ведущим действия попытаться «влезть в шкуру» своего партнера, ощутить физически его ощущения, чтобы попытаться лучше понять и его внутренний мир. То есть — знакомство не через аудиальный канал (говорение и восприятие на слух), а включение двух других репрезентативных систем — кинестетической и визуальной! Понять другого через мир его движений, удобных для него поз...

Первое задание

Первые номера начинают свободное спонтанное движение по комнате. Важно, чтобы это была *характерная для их повседневного обычного состояния* ходьба. Вторые номера следят за стилем передвижения первых номеров, пытаясь максимально точно и полно сначала — запомнить, а затем — воспроизвести стиль походки партнеров.

На стадии, когда второй номер готов, он выходит на площадку и демонстрирует товарищу воспринятую им походку. Первые номера могут не только посмотреть на себя со стороны, но, при необходимости, ввести какие-то уточнения, поправить своих товарищей. Только тогда, когда вариант движения «утвержден автором», то есть первый участник пары признает походку второго похожей на «оригинал», пары могут поменяться ролями.

Теперь свой стиль демонстрирует второй номер, а первый смотрит, впитывает, запоминает, а затем представляет товарищу «воспринятую» им походку.

Второе задание

Первые номера занимают любой участок комнаты и садятся в свою самую любимую и удобную позу. Второй номер пары должен усесться рядышком, максимально точно повторив расположение тела товарища. («Копия» должна быть проверена и утверждена автором, цель считается достигнутой, ко-

гда первый номер признает соответствие увиденного «оригиналу».) Сидя в любимой позе товарища, второй участник пары сообщает партнеру, подходит ли ему принятая поза. Чувствует ли он себя в ней настолько же комфортно, как и товарищ. Если нет — почему? Какие группы мышц напряжены, что мешает расслабиться? После обсуждения ощущений наступает третий этап упражнения.

Третье задание

Первый номер вспоминает и демонстрирует товарищу стиль его походки.

Четвертое задание

Второй номер садится в самую удобную и любимую свою позу, а первый пробует подстроиться рядышком. Как и во втором задании, после подстройки идет сначала утверждение, а затем — обсуждение позы: удобна ли она для первого номера.

Пятое задание

Вторые номера вспоминают показанные в начале упражнения походки своих товарищей и пытаются максимально точно повторить их. При необходимости первые номера вносят корректизы.

ОБСУЖДЕНИЕ ПРОЙДЕННЫХ ЭТАПОВ

- ▣ Как это — ощутить себя «другим»?
- ▣ Что может сказать походка или любимая поза человека о его характере?
- ▣ Насколько вы практикуете такой способ «знакомства» с Другим?
- ▣ Что помог обнаружить в личности другого кинестетический и визуальный канал? Как это помогло (если помогло) или, наоборот, затруднило ваше с ним общение?



Кстати! Материалы для тренера

Для лучшего понимания той коммуникативной связи, которая отрабатывалась в предыдущем упражнении, полезно иметь хотя бы начальные представления о репрезентативных системах (система представлений, модальность, сенсорный канал) — системах, посредством которых человеком воспринимается и используется информация, поступающая из внешнего мира.

Речь идет о базовых понятиях НЛП — нейролингвистического программирования.

В зависимости от преобладания того или иного способа поступления и переработки информации репрезентативные системы могут быть представлены в трех основных категориях:

Различают **визуальную (В)**, **аудиальную (А)**, **кинестетическую (К)**, тактильные, мышечные ощущения, чувства) модальности.

Основная модальность — модальность, чаще других используемая человеком сознательно, в его речи. Для ее определения необходимо, слушая речь человека, выделить предикаты (глаголы, прилагательные, наречия) и определить, предикатов какой модальности используется больше.

В зависимости от особенностей восприятия и переработки информации людей условно можно разделить на три категории:

- ✓ Визуалы — люди, воспринимающие большую часть информации с помощью зрения.
- ✓ Аудиалы — те, кто в основном получает информацию через слуховой канал.
- ✓ Кинестетики — люди, воспринимающие большую часть информации через другие ощущения (обоняние, осязание и др.) и с помощью движений.

Для визуального типа характерно:

1. В общении соблюдает дистанцию, часто смотрит на собеседника.

2. Любит порядок на столе, парте, соблюдает порядок в комнате.
3. Красивый, аккуратный почерк.
4. Мало отвлекается на шум.
5. Возможны трудности при восприятии аудиальной информации.
6. В речи употребляет существительные, глаголы, прилагательные, связанные в основном со зрением (смотреть, наблюдать, картина, на первый взгляд, как видите и т. д.).
7. При общении взгляд направлен в основном вверх.
8. Визуал помнит то, что видел, запоминает картинами.

Для аудиального типа характерно:

1. При чтении и письме шевелит губами, проговаривая слова.
2. Может хорошо имитировать речь других людей, звуки природы. Хорошо декламирует.
3. Сильно отвлекается на шум.
4. Характерно употребление слов, связанных со слуховым восприятием (голос, послушайте, обсуждать, молчаливый, тишина, громкий, благозвучный и т. д.).
5. При общении взгляд направлен в основном по средней линии.
6. Аудиал помнит то, что обсуждал, запоминает слушая.

Для кинестетического типа характерно:

1. При общении стоит близко к другому человеку, может часто до него дотрагиваться.
2. Характерна живая мимика, выраженная жестикуляция.
3. На столе, парте, в комнате возможен беспорядок.
4. Возможен неряшливый почерк.
5. Часто вертит в руках какой-либо предмет.
6. Возможны проявления различных эмоциональных реакций.

7. Чувствителен к эмоциональным методам обучения.
8. Словарь кинестетика в основном включает слова, описы-вающие чувства или движения (схватывать, мягкий, теп-лый, прикосновение, гибкий, хороший нюх и т. д.).
9. При общении взгляд направлен в основном вниз.
10. Кинестетик помнит общее впечатление. Запоминает дви-гаясь.

Ну что ж, на этом работа с «контактерами» закончена. Пере-йдем к другим упражнениям, помогающим нам развивать эффективную коммуникацию и партнерские отношения!

.....

ГРАНИЦЫ, КОТОРЫЕ МЫ ВЫБИРАЕМ...

Сначала мы учимся ходить и говорить, а потом сидеть и помалкивать...

Автор неизвестен

...Острого зубила каменщика да простого надгробного камня вполне достаточно, чтобы запечатлеть все подлинно важные для жизни детали — одно имя и две даты. Время и человек. Его начало и его конец...

Meir Шалев

«КОММУНИКАЦИЯ — ЭТО...»

Умен ты или глуп, велик ты или мал,
Не знаем мы, пока ты слова не сказал...

Саади

Цели:

- углубление представлений о коммуникации как сфере деятельности;
- тренировка ассоциативного мышления, креативности, умения структурировать знания;
- тренировка умений внятно и коротко излагать свои мысли;
- прояснение ожиданий от тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большой (или несколько склеенных вместе) лист ватмана, разноцветные «толстые» маркеры.

Время: около 30 минут.

Друзья, мы говорим с вами сегодня о коммуникации. На первый взгляд, тема очень банальная: «Что мы не можем разговаривать? Не умеем задавать вопросы? Боимся обратиться с просьбой?! Смешно говорить, каждый — ас общения!»

Понятно, что это — ирония. А если серьезно, прежде чем мы займемся изучением, тренировкой коммуникативных навыков, давайте определим для себя:

- ☒ Чего вы ожидаете от тренинга коммуникации?
- ☒ Что бы вам хотелось, чтобы на нем произошло?
- ☒ Что привело вас сюда?
- ☒ Что для вас обозначает само понятие «КОММУНИКАЦИЯ»?
 - Это что?
 - Это как?
 - Это зачем?
 - Это почему так?

Не боитесь! Предлагать можно самые разнообразные по жанру и наукообразности трактовки: от словарных определений до обиходных. От книжной научной теории до горячего ежедневного опыта.

Вперед!

Все ваши предложения будут записаны на этом огромном листе, в центре которого, пока вы размышляете над ответом, я пишу крупно: «КОММУНИКАЦИЯ — это...»

Прочтем все, что написано на листе. С чем вы согласны, а с чем — нет. Почему?

Как вы думаете, почему разговор о коммуникации я начал именно с вопроса о том, как вы понимаете значение слова и с вопроса о ваших ожиданиях?

ОТВЕТЫ

- ☒ Потому что в коммуникации всегда есть проблема кода: мы говорим на одном языке или на разных? Под определенным словом понимаем ли мы то же самое?
- ☒ Потому что, только выяснив эти вопросы, можно быть адекватным ситуации партнером по коммуникации.
- ☒ Чтобы дать собеседнику понять, что мы прислушиваемся к его мнению, оно нас интересует.
- ☒ Это форма начала дает уважительный настрой.
- ☒ Это дает нам подготовиться к встрече и диалогу, «подстроиться» к партнеру.
- ☒ Это активизация, разогрев собеседника, включение его в совместную групповую работу.

СОВЕТЫ ОТ...



Памела Брукс (Pamela Brooks), профессора Лестерского университета (Великобритания), преподаватель Лондонского института маркетинга (CIM)

Смысл коммуникации — в передаче какой-то информации, сообщения.

Это отлично известно, например, копирайтерам, специалистам по рекламе.

Есть у меня шестерка слуг,
Проворных, удалых.
И все, что вижу я вокруг, —
Все знаю я от них.
Они по знаку моему
Являются в нужде.
Зовут их: Как и Почему,
Кто, Что, Когда и Где.
Я по морям и по лесам
Гоняю верных слуг.
Потом работаю я сам,

А им даю досуг.
Даю им отдых от забот –
Пускай не устают.
Они прожорливый народ –
Пускай едят и пьют.
Но у меня есть милый друг,
Особа юных лет.
Ей служат сотни тысяч слуг, –
И всем покоя нет!
Она гоняет, как собак,
В ненастье, дождь и тьму
Пять тысяч Где, семь тысяч Как,
Сто тысяч Почему!

Известное стихотворение Р. Киплинга посвящено «шестерке верных слуг» (вопросительных местоимений) — именно о них вы должны постоянно помнить во время написания всякого рекламного (и не только! — М. К.) текста.

- ✓ Кто — кому адресовано ваше сообщение? (целевая аудитория).
- ✓ Что — чего вы добиваетесь от аудитории? (цель сообщения).
- ✓ Когда — когда вы хотите от них выполнения нужных действий? (сроки).
- ✓ Где — где вы хотите от них выполнения нужных действий? (дистрибуция).
- ✓ Почему — почему они должны это делать? (какую выгоду это принесет целевой аудитории).
- ✓ Как — как они должны это делать? (побуждение к действиям).

Всегда подтверждайте свои заявления фактами, даже если последние и не попадут в окончательный текст объявления. Если утверждаете, что являетесь самым крупным в стране поставщиком чего-либо, вы должны доподлинно знать размер своей доли на рынке.

«БЕРЕГ — МОРЕ»

Цели:

- обсудить понятие «границы» в межличностном общении, в группе, в семейных, профессиональных и иных рамках;
- проверить отношение к границам, правилам, законам;
- разобраться в том, как мы реагируем на понятие «свобода» и понятие «граница», насколько мы подвержены привычке, прошлому опыту и насколько гибки и готовы к изменениям, чтобы перестроиться и найти адекватную реакцию на изменение ситуации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: длинная (2,5–3 метра) веревка.

Время: от 10 до 30 минут, зависит от глубины обсуждения упражнения.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

На середину комнаты приглашаются 5–6 человек. Они выстраиваются в ряд. Ведущий кладет перед ними веревку. Пространство до веревки — это берег. Переступая через веревку, «входим в море».

Ведущий объясняет эти правила группе и просит ВСЕХ ВМЕСТЕ в быстром темпе реагировать на команды.

- Море (зашли за веревку).
 - Берег (вернулись на берег).
 - Море! (пытаемся сбить с толку, несколько раз повторяя те же условия).
 - Море!
 - Берег!
 - Море! (в то время, когда группа зашла за веревку «в море», ведущий быстро выдергивает веревку с игрового поля и продолжает команды):
 - Берег! Море. Берег. Море...
- (Часть участников не реагируют на исчезновение веревки и продолжают ходить с берега в море и обратно. Часть —

(в явной растерянности останавливается и ищет ответа/поддержки у ведущего. Часть застывает «в ступоре» и никак не может разрешить проблему.)

ОБСУЖДЕНИЕ УПРАЖНЕНИЯ

- Каково было вам участвовать в этой игре-эксперименте? Что вы думаете об этой игре?
- Вспомните, как вы среагировали (если среагировали!) на изменение ситуации? Для части из вас граница уже перестала быть неким внешним атрибутом (веревкой — в нашем случае), а стала усвоенным внутренним понятием. «Память о прошлом», о бывших границах не дала части из вас перестроиться и увидеть, что в своих решениях вы уже совершенно свободны. Ни границы, ни правила, установленные ранее, уже не адекватны новой ситуации! Знакома ли вам такая ситуация в собственном поведении?
- Как эта игра помогает нам понять смысл слова «граница» и наше отношение к границам?
- Граница — в прямом и в переносном смысле — нужна ли она нам в жизни?
- Как проявляются границы в нашей группе, как связано понятие границы с процессом тренинга?

(«Границы» в данном случае — это правила, законы поведения, соглашения, личная территория, право на собственное мнение, возможность высказываться или промолчать; организация встречи, опоздания, телефонные разговоры, дискретность происходящего, взаимоотношения в триаде тренер-участник-группа.)



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Рассматриваете ли вы себя как строителя дорог или как строителя стен? Каждый из нас на протяжении всей жизни строит либо доро-

ги, либо стены. Каким вы видите себя? Я нашел короткое стихотворение Эвелин Хартвич, в котором это выражено просто и замечательно:

Великие дороги проложил
Державный Рим,
людей соединяя,
Однако стены также возводил,
И разделяя их, и защищая.
Столетия людских страсти промчались,
Все стены рухнули, дороги же остались.

- ✓ ...Стройте ли вы дороги, соединяющие вас с людьми, эти мощные артерии двусторонней связи с людьми, входящими в вашу повседневную деловую жизнь; есть ли у вас эта общительность, превосходящая обычные деловые контакты?
- ✓ А как насчет тихих бульваров сопереживаний? Стройте ли вы дороги от сердца к сердцу, дороги взаимопонимания, дороги сопереживания в счастье и в печали, поднимается ли ваш дух от сотрудничества?
- ✓ Стройте ли вы такие улицы или тихие аллеи любви и понимания? Их не нужно мостить словами. Они покрыты листовой улыбок, прикосновений и взглядов, которые говорят: «Я знаю. Я понимаю. Я люблю тебя».

Стройте такие улицы и аллеи, ибо они останутся навсегда. Ничто не сможет их разрушить.

Энтони Робертс. Секреты уверенности в себе



«ПРОСТРАНСТВО ОБЩЕНИЯ»

Вспотевшие игроки в жизни получают больше удовольствия, чем высокомерные зрители.

Уильям Фивер

Цели:

- проверить на опыте эффективную организацию пространства в условиях коммуникации;
- дать возможность практического проживания в ходе игры ситуаций, связанных с понятием «дистанция власти», ментальных различий в определении «психологической дистанции» Э. Холла.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: видеокамера и аппаратура, необходимая для воспроизведения отснятого материала; несколько стульев и стол.

Время: 30–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Пространство и его организация — важный фактор общения. Удачно организованное, оно становится эффективным инструментом, а не только лишь фоном для взаимодействия. Элементы создания «пространства общения» могут указывать среди прочего на иерархию участников коммуникации.

Из работ Эдварда Холла известно, как в разных культурах соблюдается свойственный человеку (как и животным!) «территориальный императив», какая дистанция в общении может восприниматься как психологически комфортная, а какое расстояние между собеседниками будет считаться угрожающим.

Наше упражнение будет основано, однако, не на ваших теоретических знаниях, а на фантазиях, предположениях о том, «как это могло бы быть».

Перед началом работы просим группу разбиться на подгруппы в 5–7 человек. Каждая из образовавшихся команд будет представлять свою версию той же ситуации, которая происходит в рамках иной культурной среды.

Сцена представляется в виде живой скульптуры, при построении которой можно при необходимости пользоваться столами, стульями.

Давайте проиграем ряд ситуаций, которые – обратите на это особое внимание! – требуют характерной организации пространства, отличаются друг от друга составом собеседников, зависят от национальной принадлежности. А значит, стоит подумать об особенностях менталитетов, восприятия, расположения участников в пространстве коммуникации.

- ☒ **Сцена первая.** «В кабинете у начальника» (6–8 участников). Рабочее заседание, в просторечии – «планерка». Страны: Россия, Узбекистан, Эстония, США, Италия, Мозамбик.
- ☒ **Сцена вторая.** «Дружеская пирюшка» (4–5 участников). Страны: Чехия, Украина, Германия, Швеция, Израиль.
- ☒ **Сцена третья.** «Школьный класс во время урока» (6–8 «учеников» и «учитель»). Страны: Англия, Россия, Франция, Эфиопия, Япония.
- ☒ **Сцена четвертая.** «Семейный ужин в будний день» (5–6 «членов семьи»). Страны: Россия, Германия, Китай, Израиль, Дагестан.

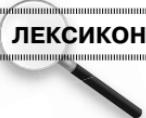
ОБСУЖДЕНИЕ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Это представление обычно проходит творчески и весело. Однако хотелось бы, чтобы в порой юмористическом подтрунивании над собой и другими участники не потеряли познавательной части игры. Поэтому важно запоминать максимально детали показов каждой из групп, чтобы потом использовать конкретный материал для анализа.

Очень поможет видеозапись, работая с которой можно эффективней проанализировать как стереотипы восприятия

и «культурологические ляпы», так и чутье участников, культурную сенситивность и «попадание в материал».

- ❖ В каких сценах пространство было «открыто», в каких «закрыто»?
- ❖ Где структурировано, а где — свободно?
- ❖ Как это сказывалось на атмосфере коммуникации?



Проксемика — это наука, которая исследует пространственные условия общения — взаиморасположение собеседников в момент их физического, визуального или иного контакта.

«ГРАНИЦЫ, КОТОРЫЕ МЫ...»

Цели:

- обсудить понятие «личной границы» в межличностном общении, в группе, в семейных, профессиональных и иных рамках;
- разобраться в том, как мы реагируем на «ситуации вторжения» (в нашу личную жизнь, на нашу территорию);
- обсудить право на реакцию, на защиту своей территории, своей личности от «вторжения» и способы ассертивных, но социально приемлемых реакций на такие нарушения границ.

Ресурсы: листы для рисования, цветные фломастеры, карандаши, мелки.

Размер группы: от 12 до 20 человек.

Время: 30–60 минут, зависит от глубины обсуждения упражнения.

ХОД ИГРЫ

Считается, что некоторые образы-архетипы оказывают целиительное воздействие на нашу психику, помогая справиться с внутренними проблемами, успокоиться, снять излишнюю тревожность. Именно эти принципы положены в основу метода *управляемого воображения*.

Американский психолог Шарлота Резник утверждает, что с помощью методики управляемого воображения (целенаправленного порождения образов) можно справиться со стрессами, истощением, психологическими проблемами, найти внутренние ресурсы, учит расслабляться и понимать чувства других людей.

Группа сидит в кругу. В центре круга — альбомные листы, цветные карандаши, фломастеры, мелки.

— Сидя на стуле, примите, пожалуйста, максимально удобную позу... Ноги касаются пола. Спина, шея, мышцы рук и ног расслаблены... Проведем проверку от макушки и до стоп и убедимся, что мышцы не напряжены...

Дыхание ровное, глубокое... Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глу-

боких дыханий. Наполните легкие кислородом! Почувствуйте, как движутся сообразно вашему дыханию живот и ребра.

Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать его тепло. Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови...

Я прошу вас перенестись мысленным взором в ваше детство. Увидьте себя в это время. Представьте, что вы стоите недалеко от дома, где прошло ваше детство. Это одноэтажный или многоэтажный дом? Из чего он построен, какой материал послужил основой для вашего дома? Дерево? Бетон? Кирпичи? Что-то другое?

Спокойно и не спеша подождите, пока перед вашим внутренним взором не возникнет четкая, цветная картинка. Внимательно осмотритесь. Какой ландшафт местности? Дом стоит на равнине, в горах, на городской или сельской улице, вблизи речки или леса? Что находится рядом с ним? Просто разрешите этому образу раскрыться. Позвольте прийти звукам... запахам...

Какое время года, какая погода, какое время дня?..

Оглянитесь по сторонам, чтобы полнее увидеть то место, где стоит ваш дом, его границы и все вокруг. Какие чувства вызывает то, что вы видите?

Запомните свои чувства, сохраните в памяти эту картинку, потому что пришло время возвращаться назад... На счет пять вы откроете глаза, вернувшись в наш тренинговый класс. У вас будет ровное дыхание, хорошее настроение, так как вы побывали в гостях в собственном детстве. Если оно было хорошим и светлым, то вы принесете в сегодняшний день те яркие и радостные чувства. Если детство было тяжелым, с ним связаны ощущение обиды, разочарования, одиночества или агрессии, то все эти чувства — остались в прошлом. А вы вернетесь в сегодняшний день. В светлый и уютный класс, в свою знакомую и устроенную иначе жизнь. В группу. Итак, начинается обратный счет: 5... 4... 3... Мы возвращаемся из прошлого в настоящий день... 2... 1.

Откройте глаза! Почувствуйте свое возвращение, вдохните полной грудью! Потянитесь, расправьте плечи, сядьте удобно. Мы продолжаем нашу встречу!

Затем ведущий предлагает каждому нарисовать на листе ватмана увиденные образы. Кто как сможет выполнить это за-

дание, кто-то может нарисовать эту картинку из прошлого по-дronее, кто-то — более схематично, абстрактно.

Поддерживаем участников, объясняя им, что в их задачу не входит создание произведения искусства. То, что необходимо сделать, — перенести зрительный образ из памяти на лист бумаги в той форме, стиле, жанре, какой выбирает каждый из участников.

Для тех, кто все же затрудняется выполнить задание, связанное с рисованием, предлагаем опцию — не рисовать, а, используя различные цвета, раскрасить лист, попытавшись выразить настроение, возникшее в ходе путешествия в детство!

Крайне важно, чтобы У ВСЕХ членов группы в той или иной форме на листах были переданы впечатления от первого этапа встречи — управляемого воображения.

Когда работа завершена (для этого требуется, как правило, 10–15 минут), ведущий просит каждого передать свой рисунок соседу слева.

— Итак, каждый получил от своего соседа справа его рисунок-впечатление из детства. Всмотритесь в рисунок и в течение 2–3 минут у вас есть возможность усовершенствовать, улучшить его. Добавьте в рисунок какие-то детали, цвета... Все изменения и дополнения, какие вам захочется сделать, сделайте в это короткое время! (Если возникают какие-то вопросы, например: «А если мне нечего добавить?», «А могу ли я что-то уточнить у автора?», стараемся не отвечать на них, или даем уклончивый ответ, который оставляет право решения у самого спрашивающего.)

Я надеюсь, что все уже справились с заданием, а потому прошу вновь передать рисунки соседу слева. Вам предстоит выполнить то же задание! За 2–3 минуты улучшить рисунок, который попал вам в руки! Работаем!

Опять передача рисунка влево соседу и та же просьба — «дополните, добавьте в рисунок то, что вам захочется!». И в третий раз передаем рисунок соседу и выполняем то же самое задание! У вас есть 2–3 минуты для работы.

— Теперь, когда рисунок прошел три стадии трансформаций, давайте вернем его автору! Передавайте рисунки по кругу вправо, пока каждый не получит свое произведение!

— Дорогие авторы, вглядитесь внимательно в тот рисунок, который вы создали десять минут назад! Что вы видите? Что изменили товарищи по группе в ваших рисунках? Что вы чувствуете по этому поводу? Принимаете ли изменения? Если «нет», то почему?

В ходе обсуждения возникает иногда очень эмоциональный разговор о теме встречи — «границы», «личная территория». Нередко часть авторов воспринимает изменения, сделанные в их работах как поддержку, улучшение, конформно принимает все дополнения. У других такие изменения и «улучшения» вызывают отторжение от образа детства. Они прямо заявляют, что между замыслом и тем, что находится в их руках сейчас — нет ничего общего! Они могут выказывать свое раздражение, огорчение, претензии к тем, кто «переврал», «испортил».

Тренер спрашивает группу, какие чувства испытывали участники, когда должны были внести свои изменения в очень личный рисунок, по сути — в память чьего-то (а не их собственного!) детства?

Был ли кто-то, кому сама постановка задачи казалась неуместной, невозможной для выполнения? Было ли у кого-то ощущение, что исправления в чужом рисунке — это как чтение чужого письма, просмотр личного дневника другого человека? Если нет, то почему? Если да, то что заставило переступить через неловкость? Отчего понимание, что «я вторгаюсь в личное пространство, в чужую территорию», оказалось все же слабее желания сделать «невозможное — возможным» и включиться в «улучшение и в совершенствование» работ товарищей?

Вторжение на личную территорию...

Всегда ли мы представляем, где она начинается и заканчивается у нас? А у других?

Даем ли мы себе право совершать интервенцию на чужую территорию, вторгаться без приглашения или согласия в «пространство другого»? Ведь мы хотим, как лучше, хотим усовершенствовать, помочь, решить проблему, защитить. Что чувствуем, когда так поступают с нами? Приведите примеры.

В каких случаях мы позволяем сделать это по отношению к другим? К кому? Приведите примеры. Как это сказывается на нас и наших близких, наших детях?



ЕСТЬ ВОПРОС?!

- ✓ Соблюдаете ли вы определенную дистанцию, общаясь с другим человеком?
- ✓ Бывает ли так, что вы угрожаете чужому личному пространству и даже вторгаетесь в него? Или, наоборот, находитесь слишком далеко от собеседника, чтобы казаться дружелюбным/охотно идущим навстречу/уверенным?
- ✓ Как вы понимаете, что пространственные границы другого человека нарушены вами?
- ✓ Как вы даете понять другим, когда они ведут себя, не зная ваших границ или проявляя неуважение к ним?



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Перед вами — несколько афоризмов, которые, так или иначе, связаны с темой нашего тренинга.

- ✓ Как вы можете прокомментировать слова великих людей?
- ✓ Считаете ли, что они и сегодня звучат современно?
- ✓ Можете ли привести в доказательство их правоты или ошибочности события из вашей жизни и практики общения?

Острый язык — единственное режущее оружие, которое от постоянного употребления становится еще острей. (Вашингтон Ирвинг)

Спорить умеют многие, мало кто умеет просто беседовать. (Амос Олкотт)

Указую господам сенаторам, чтобы речь держать не по писаному, а своими словами, чтобы дурь видна была каждому... (Петр I)

Аудитория — лучший учитель красноречия. (Скилеф)

Говорить не думая — все равно, что стрелять не целясь. (Мигель де Сервантес)

Заговори, чтобы я тебя увидел. (Сократ)

«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИСТАНЦИЯ»

Цели:

- экспериментальным путем проверить и показать участникам тренинга субъективное значение термина «психологическая дистанция» и его важность в коммуникации;
- помочь участникам тренинга сформировать/закрепить навыки самоанализа процессов общения с целью самопознания и эффективной коммуникации.

Размеры группы: до 20 человек.

Ресурсы: не требуются.

Время: 45 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Предлагаем кому-то из участников группы проверить, насколько он знаком с «психологической дистанцией», которую держат по отношению к нему товарищи по группе.

Доброволец (далее будем называть его Ведущим) поворачивается к группе спиной. Участники (за его спиной) выбирают комфортную для себя психологическую дистанцию: на каком расстоянии от Ведущего, по их ощущениям, они чувствуют себя с ним максимально комфортно. Те, кто считает себя наиболее психологически близким Ведущему, становятся поближе к нему. Те, кто чувствует, что находится от Ведущего на средней психологической дистанции: не приближены к нему, но и не удалены, выбирают свой интервал. В третьей группе — те, кто считает себя достаточно далеким от Ведущего человеком.

Просим всех запомнить выбранное ими место и дистанцию по отношению к Ведущему и возвратится на исходную позицию.

Затем предлагаем Ведущему повернуться и выстроить участников группы так, *как, он считает, они стояли в дистанции «близости» по отношению к нему*. По сути, он должен попытаться восстановить ту картину, которая была несколько минут назад за его спиной!

После того, как Ведущий — более или менее успешно — справился со своей задачей, зададим ему несколько вопросов.

- ☒ Уверен ли ты в том, что именно эти места выбрали товарищи по отношению к тебе?
- ☒ В чьем месте ты наименее уверен? Почему? Если необходимо, переставь этих людей в более подходящее, по твоему мнению, место. Не забудь, что ты комментируешь ИХ, а не собственный выбор!
- ☒ Укажи на тех участников группы, в месте которых ты максимально уверен.
- ☒ Постарайся спрогнозировать точность своего ответа! Как ты считаешь, велика ли погрешность, допущенная тобой в сторону «приближения» или «удаления» от тебя твоих товарищней по группе?

А теперь просим членов команды вернуться к тем местам, которые они сами для себя определили в начале упражнения. Ведущий сравнивает картину со своим вариантом, делится своими ощущениями.

ЗАВЕРШЕНИЕ УПРАЖНЕНИЯ

- ☒ Как чувствует себя Ведущий/группа после окончания упражнения?
- ☒ Что запомнилось вам в ходе игры? Что понравилось? Что заставило задуматься?
- ☒ Какие выводы вы можете сделать после проведенного упражнения?



Записки на полях



Выше мы говорили о психологической дистанции, но невозможно пройти тренинг коммуникации, не обсудив проблем «территориального императива» — представления о физической грани-

це территории, которую очерчивает для себя каждый человек.

Одно из ощущений, которое обретает человек генетически, является так называемое «чувство пространства». В своей интереснейшей книге «Территориальный императив» Роберт Ардри проследил развитие ощущения «своей территории» от животного до человека. Для некоторых видов границы территории являются временными и меняются с каждым временем года. У других видов животных эти границы являются постоянными. Ардри утверждает в своей книге, что «ощущение территории человека является генетическим, и от него невозможно избавиться». «Территориальный императив» у людей может быть усилен одной культурной традицией и ослаблен другой.

Вне зависимости от того, насколько ограниченным является окружающее нас пространство, у каждого из нас имеется зона или территория — та область, которую мы будем стараться сохранить от внешнего вторжения. Все эти реальности составляют основу для бессловесного общения.

У людей есть свои любимые места в поездах, любимые скамейки в парках, кресла на конференциях и т. д. Возможно, в этом проявляется потребность в территории, желание назвать место своим собственным. Может быть, эта потребность является прирожденной и всеобщей, хотя она претерпела многообразные изменения под воздействием развития общества и культуры.

Доктора Эдуарда Т. Холла, профессора антропологии Северо-западного университета, давно интересовал вопрос о том, как человек реагирует на пространство, окружающее его, и каким образом использование им окружающего пространства является способом передачи информации другим людям. Доктор Холл создал термин «проксемика» для описания своей теории и своих наблюдений относительно территориальных зон и того, как мы их используем. Доктор Холл считает, что использование человеком пространства имеет решающее значение для человеческих взаимоотношений, и прежде всего для выяснения степени близости между людьми. Он распределил эти территориальные потребности и выделил четыре ярко выраженные зоны, внутри которых действует человек. Он назвал их зонами:

- 1) интимной близости;
- 2) личной близости;
- 3) социального контакта;
- 4) общественной дистанции.

Расстояние между людьми от одной зоны к другой возрастает по мере того, как степень близости между ними уменьшается. Расстояния в зоне интимной близости могут варьироваться от максимума сближения в 15 см до минимума в 45 см. Максимальная степень сближения предполагает любовные отношения, тесную дружбу, привязанность детей друг к другу или к своим родителям.

Следующей зоной, описанной Холлом, является зона личной близости. Здесь также можно выделить два предела. Максимальный предел личной близости составляет примерно от 50 до 80 см. На этом расстоянии вы можете взять за руку своего партнера. Крайний предел зоны личной близости, по определению Холла, составляет от 80 до 130 см. На этом расстоянии все труднее дотрагиваться до вашего партнера, и все же вы находитесь достаточно близко, чтобы вести дискуссию по личным вопросам.

Расстояние в социальном контакте могут быть близкими и дальними. Близкий социальный контакт составляет от 130 см до 2 м. С такого расстояния мы ведем деловые беседы. Наибольшее расстояние составляет от двух до трех с половиной метров. У «большого начальника» может быть стол такой длины, который помогает ему отстраняться от своих подчиненных. Он может также оставаться в сидячем положении и взирать на своих подчиненных, не теряя своего социального статуса: люди стоят перед ним в полный рост. Это расстояние в то же время открывает возможность для защиты. Находясь на таком расстоянии, вы можете продолжать работу, и это не будет проявлением невежливости с вашей стороны. Муж и жена поддерживают дома вечерами такое расстояние друг от друга, чтобы отдохнуть и расслабиться. Безличный характер такого социального расстояния проявляется в том, что его соблюдают при встрече дальних членов семьи.

Наконец, доктор Холл упоминает «общественную дистанцию» — наиболее далекое расстояние в межличностных

отношениях. Близкая «общественная дистанция» составляет от трех с половиной до пяти метров. Такое расстояние больше всего подходит для неформальных собраний, таких как встреча учителя со студентами или начальника со своими подчиненными. Дальняя «общественная дистанция» составляет от семи с половиной метров и более. На таком расстоянии политические лидеры встречаются с народом. Кстати, именно на такое расстояние животные могут подпускать к себе особей другого вида, прежде чем убежать от них... (с. 28–29, 33–43).

На основании собственных наблюдений над заключенными в медицинском центре Федеральной тюрьмы, доктор Огастас Ф. Кинцель создал теорию, с помощью которой можно заранее предсказать проявления насилия у людей и предотвратить их. Доктор Кинцель обнаружил, что многие из людей, виновных в насильственных нападениях, жаловались, что их жертвы «лезли к ним». Преступники нападали на людей, которые не сделали им ничего плохого, а лишь приблизились к ним. Для того, чтобы разобраться в причинах этих вспышек яростного насилия, доктор Кинцель провел эксперимент в тюрьме с пятьюдесятью заключенными. Восемь из них сидели за нападения с применением насилия, а семь за другие преступления. Заключенных просили встать в центре пустой комнаты, в то время, как экспериментатор приближался к ним. Каждый из участников эксперимента должен был сказать: «Стой!», когда экспериментатор подходил к нему слишком близко. У каждого человека были установлены границы, которые доктор Кинцель назвал «буферной зоной тела».

Как выяснил доктор Кинцель, у осужденных за насильственные нападения размеры буферной зоны были в четыре раза больше, чем у осужденных за другие виды преступлений. У этих людей возникало ощущение паники, когда кто-либо вторгался в их телесные зоны повышенных размеров. Паника и вызванная ею реакция насилия появлялись у этих людей на таких расстояниях, которые, с точки зрения большинства людей, не свидетельствуют о вторжении в личную зону человека» (с. 70–71).

Дж. Фаст. Язык тела. М., «Вече», 1995

«СКАЛА»

Цели:

- отработка тактильной коммуникации, доверия, настойчивости в преодолении препятствий;
- снятие напряжения между участниками игры, создание игрового и партнерского взаимодействия;
- сплочение группы как команды.

Ресурсы: цветная клейкая лента или другой материал для того, чтобы отметить на полу линию игрового поля.

Размер группы: не больше 14–16 человек, иначе игра может затянуться.

Время: от 20–30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Для этого упражнения нам потребуется свободная от мебели и стульев стена. На расстояние не более тридцати сантиметров от нее проводим черту на полу. Черта может тянуться на всю длину комнаты.

Участники становятся тесной шеренгой, занимая узкое пространство между стеной и проведенной границей.

— Я хотел бы предупредить каждого о грозящей вам нешуточной опасности. Черта, которую вы видите перед собой, — это не просто линия. За ней разверзается глубокая пропасть, падение в которую не оставляет вам надежды остаться в живых.

По моему хлопку вы все превращаетесь в причудливые скалы. Только крайний слева участник становится «альпинистом». Его задача — пройти у края пропасти на всем ее протяжении, не заступив за черту (то есть — не сорвавшись!).

Я напоминаю свои слова о «скалах причудливой формы», так что не стойте, как стойкий оловянный солдатик, а постарайтесь максимально осложнить альпинисту его задачу. Рассставьте руки и ноги, организуйте блоки — «завалы»...

«Альпинист» может преодолевать путь любым способом: протискиваться в узкие щели между «скалами», выис-

кивать ниши, передвигаться ползком, цепляясь за «камни»... Главное — не причинять никому вреда и боли.

Как только первый «альпинист» пройдет часть пути — 5–6 «скал», следующий за ним участник может превратиться из скалы в человека и, вслед за первым, начинать свое полное приключений и опасностей путешествие.

Если «альпинисту» посчастливится добраться до финиша, не сорвавшись, он становится последним в шеренге, превращаясь в свою очередь в «неприступную скалу».

Игра идет до тех пор, пока последний «альпинист» команды не пройдет маршрут.

Это упражнение великолепно снимает напряжение между незнакомыми людьми. Телесный контакт и азарт игры, безусловно, сплачивают группу. Понятно, что для участия в «Скале» на игроах должна быть подходящая одежда, позволяющая свободу передвижения и маневра.

Ведущему необходимо быть внимательным и моментально пресекать любые силовые попытки преодолеть маршрут. Каждый из «альпинистов» должен оставаться джентльменом, не нанося ущерба товарищам.

То есть: к цели, но не любой ценой!



«ЗАПРЕЩАЮЩИЕ ЗНАКИ»

Цели:

- отработка элементов группового договора с использованием пиктограмм;
- определение границ взаимной ответственности, элементов, которые могут либо помочь, либо помешать эффективной тренинговой работе;
- обсуждение природы запретов, общественных и личных ограничений. Как они возникают и почему? Наше отношение к слову «нельзя»? Что происходит, когда оно направлено по отношению к нам? Как мы используем запреты по отношению к другим?
- сплочение группы как команды.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: пиктограммы дорожных или других знаков, альбомы для рисования, краски, цветные карандаши, маркеры.

Время: 30–60 минут.

ХОД РАБОТЫ



Это — примеры запрещающих знаков, связанных с соблюдением техники безопасности на производстве (*информация с сайта — www.znakcomplect.ru/mandatory_signs.php*).

Большинство из нас знакомо с запрещающими дорожными знаками, регулирующими движение автотранспорта.

В ходе тренинга иногда полезно обратиться к опыту пиктограмм, чтобы дать выход «домашним запретам», индивидуальным «нельзя!», которые хранятся у части группы любовно, как камень за пазухой, как возможность внутреннего несогласия с ходом дел, сопротивления, протesta.

Гораздо здоровее будет наша готовность дать этому внутреннему бунту право на существование. «Кипит наш разум возмущенный?», а ВОТ И КЛАПАН ДЛЯ ВЫБРОСА ПАРА — наше задание!

Кроме того, в ходе вводной дискуссии, мы увидим, что проявленные, внятные, аргументированные границы освобождают нас от излишнего напряжения, непонимания, подозрений, обид. Это — благотворная ясность!

Показав группе образцы запрещающих знаков, поговорим о роли запретов в нашей жизни.

- Их много или мало? (А сколько «достаточно»?)
- Как мы относимся к запретам? Нужны ли они в жизни? Помогают или только мешают?
- Ваше отношение к слову «нельзя!»? Что происходит, когда оно направлено по отношению к нам? Как вы используете запреты по отношению к другим? В каком случае?
- Какой самый страшный запрет в своей жизни вы помните и почему?
- Слушаетесь ли вы запретов или пренебрегаете ими?
- Должны ли существовать запреты в нашей тренинговой группе?

После обсуждения просим каждого задуматься и выбрать ОДНУ вещь, которую он хочет запретить на тренинге!

Когда выбор сделан, приступаем к художественному воплощению замысла, создаем свой «ЗАПРЕЩАЮЩИЙ ЗНАК».

По окончании работы развешиваем все знаки на стенах и устраиваем вернисаж: гуляем, смотрим, общаемся, дискутируем...

Последний этап — представление своих работ публике, ответы на вопросы и обсуждение.



Записки на полях

ПРИТЧА О СЛЕДАХ

Как-то раз одному человеку приснился сон, будто идет он по песчаному берегу, а рядом с ним — Господь. И начал человек вспоминать события своей жизни. Вспоминал радостные — и замечал на песке две цепочки следов, своих и Господа. Припоминал несчастья — и видел лишь одну. Опечалился тогда человек и стал спрашивать Господа:

— Не Ты ли говорил мне: если последую путем Твоим, Ты не оставишь меня? Почему же в самые трудные времена моей жизни лишь одна цепочка следов тянулась по песку? Почему Ты покидал меня, когда я больше всего нуждался в Тебе?

Господь ответил:

— Я люблю тебя и никогда тебя не покидал. Просто в пору бед и испытаний Я нес тебя на руках.

ПРИТЧА О ДВУХ ВОЛКАХ

Когда-то давно старый индеец открыл своему внуку одну жизненную истину.

— В каждом человеке идет борьба, очень похожая на борьбу двух волков. Один волк представляет зло — зависть, ревность, эгоизм, амбиции, ложь... Другой волк представляет добро — мир, любовь, надежду, истину, доброту, верность...

Маленький индеец, тронутый до глубины души словами деда, на несколько мгновений задумался, а потом спросил:

— А какой волк в конце побеждает?

Старый индеец едва заметно улыбнулся и ответил:
— Всегда побеждает тот волк, которого ты кормишь.

СУФИЙСКАЯ ПРИТЧА

Один ученик спросил своего наставника-суфия:
Учитель, что бы ты сказал, если бы узнал о моем падении?
— Вставай!
— А на следующий раз?
— Снова вставай!
— И сколько это может продолжаться — все падать и подниматься?
— Падай и поднимайся, покуда жив! Ведь те, кто упал и не поднялся, мертвы...

articles.org.ru/cfaq/index.php 7.10.2006

И парочка поучительных фраз, чтобы уравновесить возвышенную философию предыдущих текстов:

- ✓ Переходя через дорогу, смотрите не на светофор, а на машины — светофоры еще никого не сбивали!
- ✓ Одиночество, это когда ты всегда знаешь, кто насвиначил на кухне.

ДАВАЙ С ТОБОЙ ПОГОВОРИМ!

...Давай с тобой поговорим.
Молчать уж точно смысла нету.
Причина в нас. Она внутри.
Прошу — поговорим об этом...

Куприяна

Поговорим... О нас с тобой,
Объединенных, разлученных,
Неправедных и не прощенных
Людьми, минутами, судьбой...
Не бойся слов: они — ключи.
Приятней взаперти? Молчи.

Вероника Иванова

«АРТИКУЛЯЦИОННЫЙ МАРАФОН»

Научиться говорить можно только говоря.
Скилеф

Цели:

- провести артикуляционную гимнастику для улучшения техники речи, снятия речевых зажимов;
- снять напряжение участников тренинга путем вовлечения их в групповое физическое действие.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: в зависимости от «спортивного азарта участников» и задач, стоящих перед тренером.

УПРАЖНЕНИЯ НА ДЫХАНИЕ

«Свеча». Представьте перед своим лицом свечу, которую вы должны погасить, задуть. Для контроля за дыханием положим руки на ребра (пальцы в сторону живота). Спокойно и плавно заполняем легкие воздухом (контролируем движение нижних ребер с боков и в сторону спины), а потом направленным потоком посыпаем наружу воздушную струю. Теперь перед вами не одна, а сразу три свечи. Набираем воздух, задерживаем лишь на секунду дыхание, а затем три чуть более резких направленных выдоха. Теперь — шесть свечей...

«Посчитаем Егоров». Набираем (плавно, без рывков) воздух до естественной границы вдоха, а затем на одном дыхании без перерывов и монотонно начнем считать Егоров: один Егор, два Егора, три Егора, четыре Егора... На сколько Егоров хватило дыхания? Попробуем еще раз!

«Рывок». Берем дыхание быстро и резко. Глубокий вдох через нос (быстрый и энергичный, сконцентрированный — как рывок штанги у штангиста!). Нижние ребра «разъехались» по сторонам? Контролируем их движение. Следим, чтобы при этом не поднимались плечи. Секундный переход — переключение от вдоха к выдоху и... резкий выдох ртом!

«Му-Му». Глубокий вдох через рот. А затем выдох резкий через нос с «подголоском», похожим на фырканье лошади в стойле или коровы в хлеву. Глубокий вдох ртом. Выдыхая, протяжно нужно промыгать звук «м». Губы слегка сомкнуты, не сжаты. Руки следят за движением ребер и резонансом. Звук должен отзываться в груди, в голове, «заполнить вас» своим объемом. Горло широкое, соединяет два резонатора: голову и грудь. Звук протяжный. Затем замените звук «м» на «н», «в», «з».

ЗАРЯДКА ДЛЯ ЯЗЫКА И ГУБ

- расслабим язык и представим, что он — кусок мяса, который мы пытаемся прожевать. «Жуем язык» с аппетитом, ярко;

- ☒ уколы языка в правую-левую щеки. Быстро, энергично. Короткий отдых и вновь повторяем упражнение;
- ☒ язык к верхнему твердому нёбу — энергично к нижнему ряду зубов (повторить несколько раз);
- ☒ энергичное многократное повторение звуков т-д-т-д-т-д;
- ☒ круговые движения языка при закрытом рте;
- ☒ приоткрыть губы, сложить язык в трубочку — расправить, сложить — расправить;
- ☒ быстрое энергичное произношение губных звуков: п-б-п-б-п-б-п;
- ☒ «пожевать» губами;
- ☒ губы соединить в трубочку и «рисовать» ими круги;
- ☒ губы в трубочку напряженные — в широкую улыбку;
- ☒ гримасы губами — влево-вправо-влево-вправо;
- ☒ достать верхней губой носа (повторяем несколько раз);
- ☒ расслабить губы и 15 раз произнести «тпру» и столько же звукосочетание, похожее на «прпр», достигая свободной и энергичной вибрации губ.

УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ СНЯТИЯ ЧЕЛЮСТНОГО ЗАЖИМА

- ☒ сжать крепко челюсти — резко ослабить, «отвалить» нижнюю челюсть (повторить несколько раз);
- ☒ движение нижней челюсти вправо-влево при закрытом рте;
- ☒ то же, но при открытом рте и гораздо более активно, чтобы явно чувствовалась работа челюстных мышц;
- ☒ «прозеваться», контролируя работу челюстных мышц, следя за их упругостью.

СКОРОГОВОРКИ

Произнесение скороговорок (начиная не с очень быстрого темпа).

- ☒ Под топотом копыт пыль по полю летит.

- ☒ Карл у Клары украл кораллы. А Клара у Карла укра-ла кларнет.
- ☒ Купи кипу пик!
- ☒ Пара барабанов, пара барабанов, пара барабанов били бурю. Пара барабанов, пара барабанов, пара барабанов били дробь!
- ☒ Тридцать три корабля лавировали-лавировали, да не вы-лавировали. Да не вылавировали.
- ☒ Пришел Прокоп кипел укроп, ушел Прокоп — кипел укроп. Как при Прокопе кипел укроп, так и без Проко-па кипел укроп.
- ☒ Шла Саша по шоссе и сосала сушку.
- ☒ Револьверы отрегулировали в лаборатории.
- ☒ На дворе трава, на траве дрова. Не руби дрова на траве двора. Раз дрова, два дрова, три дрова!
- ☒ Сшил колпак да не по-калпаковски. Вылит колокол, да не по-колоколовски. Надо колпак переколпаковать пе-ревыколпаковать. Надо колокол переколоколовать, пе-ревколоколовать!

Отработав на начальном этапе внятность произношения и добившись приличной скорости, тренер может предложить разнообразить артикуляционный тренинг заданиями на ак-терское наполнение:

- ☒ произношение скороговорок по кругу с меняющейся интонацией;
- ☒ с изменяющейся от низкой к высокой (и наоборот) ско-ростью;
- ☒ с повышением-понижением звука.



«ДИОГЕН»

Цели:

- развить навыки внятной речи, освободить мышечные и эмоциональные зажимы в общении;
- провести артикуляционную гимнастику для улучшения техники речи, снятия речевых зажимов;
- снять напряжение участников тренинга путем вовлечения их в групповое физическое действие.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы (для каждого участника): различные тексты (лучше — отрывки стихотворных произведений) в 6–8 строк, слива или не очень крупный грецкий орех, бумага, ручка или карандаш.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа разбивается на пары. Каждый участник пары получает фрагмент стихотворения (должны быть два различных текста), бумагу, ручку, сливи/орех.

Задача: взяв в рот орех/сливу, прочитать своему партнеру стихотворный фрагмент. Второй участник во время чтения «конспектирует» чтеца-декламатора. Потом участники меняются «ролями» в паре: второй читает, первый записывает текст.

В конце игры вся группа собирается в круг, чтобы послушать:

- «конспекты» услышанных стихотворений, которые читают слушатели из каждой пары;
- стихи в оригинальном исполнении — участники читают полученные ими тексты, но уже без помех, со свободным ртом.

Радость при совпадении «первоисточника» с «конспектом» и бурное веселье при всевозможных разнотечениях гарантированы!

«ЦЕПОЧКА РЕЧИ»

Говори не так, как тебе удобно говорить,
а так, как слушателю удобно воспринимать.

Скилеф

Цели:

- отработать навыки слышать и слушать, концентрировать внимание на собеседнике;
- потренироваться в умении сконцентрироваться на партнере;
- развить память и аудиальные возможности восприятия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–20 минут.

ХОД ИГРЫ

Это упражнение лучше проводить, когда группа сидит полукругом или кругом. Тогда все участники видят друг друга, что помогает сконцентрироваться на партнере. Концентрация и слушание — одни из ключевых умений в этом упражнении. Игра будет идти «с накоплением» — как всякое другое кумулятивное упражнение, она предполагает, что информация будет накапливаться от игрока к игроку. Каждый последующий участник использует сделанное/сказанное/показанное до него и передает эстафету следующему, прибавляя к полученному ранее материалу свою информацию.

В «Цепочке речи» это будет выглядеть следующим образом:

Первый участник произносит любое предложение на заданную тренером тему.

Второй буквально, дословно повторяет услышанное предложение, добавляя к нему свою реакцию.

Третий возвращается по смыслу к предыдущим двум предложениям и добавляет свое...

Предположим, тема, заданная команде, — «Погода»:

1-й: *Как, по-твоему, сегодня не холодно?*

2-й: *Ты спрашиваешь, не холодно ли сегодня. Я думаю, что сегодня теплее, чем вчера!*

3-й: *Игорь спросил, не холодно ли сегодня. Оказалось, что сегодня теплее, чем вчера. Значит, мы можем не надевать куртку.*

4-й: *Наша беседа началась с вопроса о том, не холодно ли сегодня. Мой товарищ ответил, что, по его мнению, сегодня теплее, чем вчера. Это обрадовало еще одного из собеседников, потому что он считает, что мы можем не надевать куртку. Я считаю, кроме того, что и зонтик нам не понадобится, потому что не будет дождя.*

В этом примере видно, что лишь второй игрок должен дословно повторить фразу первого участника, чтобы закрепить тему в сознании команды. Дальнейшее же накопление идет максимально близко к тексту, с обширным цитированием, но, тем не менее, каждый следующий участник свободен вводить новые фигуры речи, использовать вводные слова.

Он подыскивает синонимы, чтобы придать разговору уровень красивой и эстетичной, а не только информативной беседы.

Когда цепочка обрывается (из-за исчерпанности темы, излишней развернутости, из-за недостаточной концентрации кого-то из участников), начинается новая цепочка текста со следующего по очереди игрока.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ✖ «Говори не так, как тебе удобно говорить, а так, как слушателю удобно воспринимать». Скилеф — это не имя греческого мудреца, как можно было бы подумать, а псевдоним Феликса Кирсанова, человека творческого и весьма известного. Кирсанов ведет курсы ораторского искусства и мастерства общения в Москве. Именно его афоризм стал эпиграфом к упражнению. Как вы думаете, почему?
- ✖ Проанализируйте цепочки, прозвучавшие во время игры, и определите, где звено цепочки разорвалось, так как было «слабым».
- ✖ Что повлияло на недопонимание? Что привело «к разрыву»?

«РАЗДВОЕНИЕ ЛИЧНОСТИ»

Цели:

- потренироваться в спонтанной работе с партнером;
- совершенствовать умения «отзеркаливания» (подстройки к партнеру).

Размер группы: не важен, в упражнении участвуют каждый раз три человека.

Ресурсы: небольшой стол, несколько стульев как элементы декорации.

Время: от 5–7 минут до получаса, в зависимости от задач и возможностей тренера и от интереса группы.

ХОД ИГРЫ

Ведущий приглашает на площадку трех участников. Дается некая ситуация, конфликтная сцена. Определяются герои и вкратце намечаются основные рамки действия. Скажем, спор матери и сына из-за того, что подросток постоянно возвращается домой поздно. Мать беспокоится и думает запретить сыну вечерние отлучки. Разговор происходит дома, после очередного полуночного возвращения молодого человека с дружеской вечеринки.

Как видим, сама ситуация особенных сложностей не вызывает. Вся проблема заключается не в характере, а в форме действия.

Роли между тремя участниками распределяются следующим образом: роль матери, предположим, достается одному из участников. А роль сына одновременно будут выполнять два других члена тренинговой группы.

Весь текст, все реплики сына они должны произносить буквально *п о с л о в н о*: одно слово говорит один участник, его мысль следующим словом продолжает второй, затем — вновь первый и так, по слову добавляя, герои произносят предложение. Оба исполнителя обязаны выглядеть как *один* человек, играть *один образ*. Весь произносимый ими текст должен быть

максимально не только логически, но и мелодически связным, то есть участники интонационно поддерживают и продолжают предложение, не позволяя паузам разбить текст на сегменты. Кроме того, играя один образ, они должны будут подстроиться друг к другу.

В невербальной коммуникации: жестах, позе, мимике работы этих двух участников должна быть направлена на то, чтобы возник эффект одной личности (только физически «раздвоенной»). В этом и заключается весь фокус упражнения.

Разговор между матерью и сыном может выглядеть примерно так:

Мать: *Я сотни раз просила не возвращаться домой после дискотеки в столь поздний час. Ты знаешь, как я извелаась, ожидая тебя!?* Сколько это будет продолжаться?

Сын 1: *Но, мама...*

Сын 2: *Я...*

Сын 1: *и так...*

Сын 2: *ушел...*

Сын 1: *одним...*

Сын 2: *из первых!*

Сын 1: *Все...*

Сын 2: *друзья...*

Сын 1: *уже смеются...*

Сын 2: *надо мной!!!*

Из приведенного примера видно, что пословное произнесение не включает в себя служебные слова и части речи. При их использовании играющий может произносить несколько слов вместе.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- Что показалось неожиданным в этом упражнении? Какие открытия о принципах коммуникации, о себе вы сделали?
- Почему в коммуникации важно мастерство «пристройки»?
- В чем вам видится практическая ценность этого упражнения? Чему наша игра может научить?



ЕСТЬ ВОПРОС?

Найдите как можно больше эпитетов — определений, характеристик голоса! Пусть группа проделает это по принципу «аукциона»: победа окажется за последним членом группы, предложившим свой эпитет, до сих пор не прозвучавший в ходе обсуждения.

В помощь тренеру приведем полтора десятка возможных характеристик-эпитетов: *высокий, низкий, бархатный, грудной, выразительный, блеклый, монотонный,ibriрующий, внятный, страстный, сильный, рокочущий, писклявый, захлебывающийся, сексуальный, прерывистый, басовитый, призывающий, скрипучий, гнусавый*.

Почему важно развивать выразительность голоса? Поделитесь своими мыслями и примерами из жизни на этот счет.

«УЧИМСЯ ВНИМАТЕЛЬНО СЛУШАТЬ» (ТЕАТРАЛЬНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ)

Цели:

- развить умение действовать спонтанно в коллективном творчестве;
- проанализировать умения пользоваться интонацией, темпом речи, высотой звуков, языком жестов, мимикой, телом для эффективной коммуникации;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- потренироваться в поиске и использовании инструментов для убедительного и яркого выступления, общения с аудиторией.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: текст статьи для каждого участника, доска для записи, фломастеры, реквизит (куски цветной ткани, маски, все, что может разнообразить представление и сделать его более визуальным).

Время: 40 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Умение слушать является способностью, обучению которой меньше всего уделяют внимания. Слух очень важен для нас, но, подобно обонянию, является одним из тех чувств, которыми мы часто пренебрегаем или злоупотребляем. Если вы начнете заботиться о нем, вы обязательно почувствуете прогресс. И больше не заметите явления, описываемого поговоркой «в одно ухо влетает, а из другого вылетает». Вся информация останется в уме.

У каждого из вас есть фрагмент текста английского психолога и исследователя проблем мозга и его функций Тони Бьюзена (Tony Busan).

Сейчас вся группа разобьется на пары и в течение 15 минут каждая пара проработает свой фрагмент текста (как правило, парам достанется два, а то и три фрагмента). Разберите

смысл сказанного, подумайте о своем отношении к нему, о том, как вы в своей жизни видите проявление (или наоборот — недостаток!) этих умений и навыков.

Кроме понимания смысла статьи от вас потребуется и немалые актерские умения. Потому что, собравшись в форум через четверть часа, каждая группа (по порядку отмеченных номерами фрагментов текста) должна будет представить небольшую театральную миниатюру с придуманным текстом (не пользоваться текстом статьи!) или без него, которая станет иллюстрацией советов английского психолога.

После каждой сцены зрители предлагают свои варианты названия этого фрагмента. Мы запишем самые интересные и частотные предложения на доске. Когда все сцены будут сыграны, а содержание статьи будет отражено на доске, проверим, насколько адекватны были передача информации и ее прием. Иными словами, «прочтем» с помощью театральных импровизаций все вместе статью Тони Хьюза и обратим внимание, совпало ли восприятие зрителей с тем, что собирались им передать «актеры».

А теперь — за дело, вас ждет увлекательная работа!

Текст статьи:

1. Тренируйте свои уши. *Сознательно практикуйте «аналитическое слушание». Оно состоит возвращении себя в «природное состояние», в котором ваш мозг и уши настроены на все звуки окружающей среды, в то же время концентрируясь на самом важном.*

2. Поддерживайте общее физическое здоровье. *Латинская поговорка: «В здоровом теле — здоровый дух» является правильным наблюдением. Если вы поддерживаете хорошую общую физическую форму (особенно если вы занимаетесь аэробикой), то все ваши чувства, включая слух, будут улучшаться.*

3. Слушайте критически. *Даже когда вам приходится слушать что-то скучное (на ваш взгляд), пытайтесь найти для себя ответ на вопрос: «Что здесь может быть для меня интересно?», а не про-*

сто автоматически отбрасывайте это. Довольно часто там, где мы меньше всего ожидаем найти для себя нечто ценное, обнаруживается что-то полезное для нас.

4. Слушайте дольше. Часто говорят: *чем мудрее человек, тем меньше он говорит и больше слушает.* Каждый раз, слушая, попытайтесь воздержаться от суждения, пока говорящий не закончит говорить и вы не добьетесь полного понимания. Страйтесь избегать делать выводы до тех пор, пока у вас не будет полной картины.

5. Слушайте оптимистически. Если вы слушаете с надеждой, верой и внутренней установкой на то, что приобретете что-то полезное, то значительно увеличите вероятность того, что ваш ум найдет ценные взаимосвязи. Кроме того, весь процесс слушания станет намного более приятным.

6. Поддерживайте здоровье слухового аппарата. Убедитесь, что ваш слуховой аппарат здоров. Имеется много специалистов, которые могут помочь вам в этом.

...8. Слушайте сознательно. Убедите себя, что умение слушать становится одной из ваших отличительных особенностей. Слушая, добивайтесь действительно активного состояния ума и тела, а не симулируйте внимание.

9. Используйте синестезию. Синестезия — это ваша умственная способность объединять различные каналы, по которым поступает информация. Когда вы слушаете, пытайтесь «включить» и другие ваши органы чувств (особенно зрение). Чем больше каналов вы можете связать единой целью, тем лучше будет ваш слух, внимание, понимание и общее знание.

...12. Судите о содержании, а не о способе его подачи. Когда вы слушаете, страйтесь избавиться от «комплекса превосходства» относи-

тельно любой не адекватности подачи и стиля, которые, возможно, присущи оратору. Полнотью сконцентрируйтесь на содержании. Ваш мозг работает более эффективно, если он может схватывать общую идею. Поэтому прислушивайтесь к центральным темам, а не к отдельным фактам. Если вы последуете этому совету, то факты сами о себе позаботятся, легко увязываясь с главной структурой, которую конструирует ваш мозг, воспринимая эти идеи.

...14. Записывайте все наглядно и схематично. Когда вы прислушиваетесь к мыслям, степень вашего понимания, осмысления, запоминания и воспроизведения будет значительно большей, если вы конспектируете сказанное с помощью схем, а не стандартных линейных записей. Обозначения, используемые на мозговой карте, включают в работу и правое, и левое полушария вашего головного мозга и, следовательно, резко улучшают общее качество слухового восприятия.

...16. Делайте перерывы. Когда это возможно, обеспечьте себе перерывы в процессе слушания через каждые тридцать-шестьдесят минут. Эти перерывы дадут вашему мозгу время, которое ему потребуется для обобщения, создавая при этом больший эффект свежести и новизны информации.

17. Используйте свое воображение. Хотя слушание связано, казалось бы, только с восприятием слов, контролируемым левым полушарием мозга, в действительности же это процесс, затрагивающий весь мозг. Поэтому, когда вы слушаете слова, попытайтесь представить, насколько это возможно, умственные образы идей, воспринимаемых вами.

18. Слушайте в удобной позе. Когда вы слушаете, принимайте позу равновесия и внимания, подобную той, которую принимают животные. Напряжен-

ная и неудобная поза автоматически уменьшает качество слухового восприятия.

...20. Практикуйтесь в навыках разговорного общения. Если вы тренируете навыки разговорного общения, то есть перспектива, что вас тоже будут слушать. Это поможет вашему всестороннему развитию и благотворному завершению любого процесса.

Мы проводим 50–80 % нашего времени бодрствования в общении. По крайней мере, 45 % этого времени мы слушаем. В учебных заведениях этот процент даже выше: обучающиеся проводят 60–70 % времени занятий, слушая. И в мире бизнеса умение слушать часто расценивается как одна из трех крайне необходимых для менеджера способностей.

(www.elitarium.ru)

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Какие из рекомендаций Тони Хьюза показались вам наиболее интересными?
- ☒ Сложно ли далась вам трансформация научно-публицистического текста в театральную инсценировку? В чем заключалась эта сложность?
- ☒ Что бы вы добавили к советам английского психолога, базируясь на своем опыте коммуникации?
- ☒ Открыли ли вы для себя что-то новое в процессе коллективной работы? Что?
- ☒ Как вы оцениваете эффективность своей работы с партнером? Удалось ли передать ваше сообщение **максимально точно**?
- ☒ Что мешало быть понятными? Какие инструменты в коммуникации оказались наиболее важными?

«ДЕРЖИ УХО ВОСТРО!» (КОММУНИКАЦИОННАЯ ЭСТАФЕТА)

Цели:

- развить навыки внимательного слушания;
- научиться пользоваться интонацией, темпом речи, высотой звуков, языком жестов, мимикой, языком тела для эффективной коммуникации;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- потренироваться в поиске и использовании инструментов для убедительного и яркого выступления, общения с аудиторией.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: 13 карточек с «инструментами» из арсенала «Слушателя», доска для записи, фломастеры.

Время: 40 минут.

Настоящий Слушатель (слушатель с большой буквы) — это человек, который максимально развил навыки эффективной коммуникации. Как и любой профессионал, он обладает своим набором приемов и техник. Сейчас в игре «Держи ухо востро!» каждый из вас сможет узнать (или вспомнить, если эти приемы для него знакомы) секреты из арсенала Слушателя.

Я предлагаю каждому вытянуть из колоды карточку.

На каждой карточке записан один навык слушания. После того как вы прочтете текст на карточке, у вас будет несколько минут для подготовки, а потом мы станем свидетелями коммуникационной эстафеты.

Сидящий от вас справа игрок начнет разговор с вами, а вы будете слушать его, активно используя прием, записанный на вашей карточке. Диалог закончится тогда, когда ваш партнер сможет безошибочно определить текст вашей карты. Тогда карта «идет в отбой», а ваш партнер предъявляет свои знания своему соседу справа, который начинает с ним новый диалог.

Например:

Представьте, что вы вытащили карточку со словами «ВЫРАЖЕНИЕ ЭМОЦИЙ». Когда ваш сосед начнет с вами разговор, то на все его обращения к вам вы должны будете реагировать преувеличенно эмоционально...

- ❖ И в этот момент хлынул дождь, а я без зонтика!
- ❖ Какой ужас! — восклицаете вы. — Ax!!! Как же ты справился?
- ❖ Начал искать какую-то будку или навес, — продолжает ваш собеседник. — Хорошо, что неподалеку была крытая автостоянка.
- ❖ Здорово, я так рад за тебя! — расплываясь в широкой улыбке, заявляете вы, и, может быть, для лишней поддержки правильности своих слов, хлопаете товарища ободряюще по плечу.

Завершив круг, мы все станем знать об эффективной коммуникации гораздо больше, чем раньше. Если вы будете внимательны, то без труда найдете в арсенале активного Слушателя несколько «инструментов», попавших туда по ошибке! Сделано это специально, чтобы ваше внимание было обострено в ходе всей игры.

Успехов!

ТЕКСТЫ ДЛЯ КАРТОЧЕК

- ❖ **Угу-поддакивание** («ага», «угу», «да-да», «ну», кивание подбородком и т. п.).
- ❖ **Эхо** — повторение последних слов собеседника.
- ❖ **Зеркало** — повторение текста собеседника, возможно, с изменением порядка слов. «И тут он потерял сознание и сполз на тротуар...», «Сполз на тротуар!».
- ❖ **Парафраз** — передача содержания высказывания партнера другими словами.
- ❖ **Наводящие вопросы** — вопросы типа «Что? Где? Когда? Почему? Зачем?», расширяющие сферу, затронутую говорящим. (Будьте внимательны, нередко такие вопросы

сы являются, по существу, уводящими от линии, намеченной рассказчиком.)

- ☒ **Побуждение** — междометия и другие выражения, побуждающие собеседника продолжить прерванную речь («Ну и...», «Ну и что дальше?», «Давай-давай» и т. п.).
- ☒ **Высказывания:** «Я отлично вас понимаю!», «Ну, это элементарно, что тебе здесь не понятно?!»
- ☒ **Уточняющие вопросы** — вопросы типа «Что ты имел в виду, когда назвал этот прием наиболее действенным?».
- ☒ **Оценки, советы** — «Я бы на твоем месте...», «Ей необходимо думать о себе!», «Хочу сказать тебе: оставь все, как есть, отступись!»
- ☒ **Продолжения** — когда слушатель вклинивается в речь и пытается завершить фразу, начатую говорящим, «подсказывает слова».
- ☒ **Выражение эмоции** — «Ух!», «Ах!», «Здорово!», «Ну и ну...», смех, «скорбная мина» и пр.
- ☒ **Нерелевантные и псевдорелевантные высказывания** — высказывания, не относящиеся к делу или относящиеся лишь формально: «Кстати о музыке...» и вдруг следует информация о гонорарах известных музыкантов).
- ☒ **Глухое молчание.**

«По ошибке» в этот список инструментов внимательного слушателя попали: «Оценки и советы», «Продолжения», «Нерелевантные и псевдорелевантные высказывания». Все это НЕ ПОМОГАЕТ, А МЕШАЕТ коммуникации!

Иное дело — последняя карточка. Потому что »Глухое молчание« иногда может быть эффективным (когда активность наша может сбить собеседника, «закрыть» его, помешать высказать связно мысль), а иногда — мешать (в случае, когда собеседник нуждается в поддержке, поощрении высказывания, хотел бы получать хоть какой-то знак о том, что его слышат и понимают!).

ОБСУЖДЕНИЕ

- ❖ Что вам запомнилось из проведенной игры?
- ❖ Какие из инструментов эффективного Слушателя вам знакомы, а с какими вы встретились впервые?
- ❖ Реакция вашего партнера в паре подтверждала или опровергала ваши ожидания?
- ❖ Вспомните те приемы активного слушания, которые в определенных (каких?) условиях могут превратить вашу беседу из эффективной в «провальную». (Обратите внимание на такие детали, как интенсивность речи и проявление эмоций, уместность советов и эмпатических высказываний, роль мимики и жеста.)



ЕСТЬ ВОПРОС?!

- ✓ Вспомните, когда в последний раз вы были удручены / обижены / унижены?
- ✓ С кем вы поделились своими чувствами? Пытались ли вас утешить? Как?
- ✓ Помогло ли это вам? Да? Нет? Почему?
- ✓ Чему вы можете научиться на этом примере, чтобы самому быть готовым прийти на помощь, поддержать, высказать утешение?

«ТРИ ВОПРОСА»

Цели:

- научиться поддерживать беседу;
- попрактиковаться в логике изложения материала;
- освоить навыки самопрезентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы (на каждого участника): ручка (или карандаш), по три цветных листка для записей: белый, голубой и зеленый.

Время: от 15 до 30 минут.

Вся группа получает «материалы» — ручку или карандаш и цветные листки бумаги.

На белом листке нужно (не подписываясь) написать вопрос, который волнует лично вас. Это может быть личная проблема, поиск выхода из сложной ситуации, попытка услышать совет.

Голубой листок предназначен для вопроса, который касается работы вашей группы. Можно спросить мнение товарищей о программе, услышать оценку той или иной встречи, попросить прокомментировать участие кого-то из товарищей в тренинге.

Зеленый листок поможет вам ответить на любой вопрос, не относящийся конкретно ни к вам, ни к тренингу. Хотите узнать что-то новое? Любознательность требует выхода? Это — материал для вопроса на зеленом листке!

Каждый заполняет три листочка соответствующими вопросами, сворачивает листочки в трубочку и бросает в шляпу, в которой ведущий собирает вопросы всей команды.

Собрав все записки, ведущий подходит к любому игроку и просит его выбрать из кучи три листка разного цвета и ответить на полученные вопросы. (Если игрок вытащил случайно свои же записки, он может вернуть их в шляпу, предварительно вновь свернув листки в трубочку.)

Игра проходит обычно с неугасающим интересом. Можно предложить группе принять участие в ответах на вопрос — до-

бавлять, уточнять ответы игроков, а можно право ответов оставить только за отвечающим по очереди участником.

Кстати! Материалы для тренера

Отражение эмоциональных реакций партнера.

Отражая эмоции собеседника, вы не только подтверждаете свое понимание его чувств адекватной мимикой (радостная улыбка, одобрение, огорченный вид...), но и поддерживаете это «отзеркаливание» вербально с помощью фраз, типа:

- ✓ *Похоже, ситуация была довольно печальной, не так ли?»*
- ✓ *Чувствую, тебе было не по себе... Так?»*
- ✓ *Похоже, тебе действительно крупно повезло?!»*

Обратите внимание, что ваше отражение построено в форме вопроса; вы просите собеседника подтвердить или уточнить то, что услышали. Это самый короткий путь к взаимопониманию. Отражение — это не допрос! Поэтому фразы должны быть мягкими, спокойными и понятными.

Перефразирование сообщения — показатель активного слушания.

Перефразируя, мы передаем текст сообщения другими словами, уточняя вводными предложениями («*Не так ли?*», «*Это то, что ты хотел сказать?*», «*Если я правильно понял...*») основную идею сообщения.

Отражающее перефразирование: проверка содержания и эмоций.

Отражающее перефразирование — это еще один эффективный инструмент активного слушания. Как видно из названия, мы одновременно «отзеркаливаем», «отражаем» эмоциональное состояние собеседника и уточняем смысл высказывания, проверяем правильность понимания событий...

- ✓ *Ты хотел бы, чтобы тебе предложили это место? То, что тебя обошли, ты считаешь несправедливым, так?*
- ✓ *Похоже, тебя по-настоящему развеселило это предложение Сергея! Ты считаешь, что под его идеей нет никакой реальной основы? Я правильно понял?*

«ДАВАЙ С ТОБОЙ ПОГОВОРИМ!..»

Есть три ошибки в общении людей:

- первая — это желание говорить прежде, чем нужно;
- вторая — застенчивость, не говорить, когда это нужно;
- третья — говорить, не наблюдая за вашим слушателем.

Конфуций

Цели:

- научиться поддерживать беседу, отражая эмоции собеседника;
- попрактиковаться в логике перефразирования;
- освоить навыки эмпатического слушания.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручка/карандаш на каждого участника.

Время: 15–30 минут.

Это упражнение проводится в тройках. Каждый из участников пробует себя в различных ролях.

- Роль первая — рассказчик.
- Вторая роль — «умелый активный слушатель», использующий в своем арсенале перефразирование, отражение, отражающее перефразирование, открытые вопросы, мимику и другие приемы активного слушателя.
- Третий участник микрогруппы — эксперт.

Когда «раунд», включающий беседу первого и второго участников заканчивается, эксперт делится своими наблюдениями, проводит короткий «разбор полетов». После этого роли в тройке меняются...

ОБСУЖДЕНИЕ

Подстройка под партнера, попытка «почувствовать его чувства», настроиться на «его волну» — это подготовка к так называемому «эмпатичному слушанию».

Слушать можно разными способами:

- ☒ активно (комментируя услышанное, дискутируя с собеседником, эмоционально — вербально и не вербально — оценивать сообщение);
- ☒ пассивно;
- ☒ эмпатично.

Именно последний вид слушания доставляет нам и собеседнику наибольшее удовольствие и удовлетворение и, в итоге, по-видимому, является наиболее эффективным.

=====

СЧАСТЬЕ – ЭТО, КОГДА ТЕБЯ ПОНИМАЮТ...

Нам не дано предугадать,
Как слово наше отзовется, —
И нам сочувствие дается,
Как нам дается благодать.

Федор Тютчев

Вас трудно не понять, но я сумею...

Михаил Мамич

«ПОЙМИ МЕНЯ!»

Цели:

- тренироваться в приобретении важнейших качеств хорошего собеседника: концентрация на партнере, наблюдение за его речевой экспрессией, жестами и мимикой;
- освоить толкование неверbalного языка общения.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: несколько полосок материи, беруши (затычки для ушей от громких звуков), широкая резинка.

Время: 20–40 минут.

ХОД ИГРЫ

Вся команда разбивается на тройки.

Один человек из каждой тройки получает две повязки, которыми в ходе игры он воспользуется, чтобы завязать себе глаза и рот.

Второй участник каждой тройки получает беруши и повязку — в ходе игры он затыкает себе уши и завязывает рот.

Третий игрок каждой мини-группы получает беруши и широкую резинку, которой он перехватит свои руки, чтобы в ходе упражнения он не мог пользоваться ими (вместо резинки можно просто связать кисти рук с помощью платка или куска материи). Раздавая реквизит для игры, тренер определяет коммуникативные возможности участников.

- ☒ Первый — ничего не видит и не разговаривает. Он может лишь слышать и жестикулировать.
- ☒ Второй — ничего не слышит. Кроме этого, ему запрещено говорить; его коммуникационные каналы — зрение и жестикуляция.
- ☒ Третий в своем общении с партнерами имеет возможность говорить и видеть, но не может жестикулировать, а также ничего не слышит.

Отсечение коммуникационных каналов, тем не менее, не означает, что тройка несчастных просидит в тишине и спокойствии. Напротив, каждому из игроков придется проявить недюжинную активность, фантазию и энергию, чтобы при всех «физическých ограничениях» общения договориться о том:

- ☒ на какой фильм они собираются пойти после тренинга;
- ☒ в каком месте они назначат встречу до похода в кинотеатр;
- ☒ какой подарок они купят общему другу на его день рождения;
- ☒ какое блюдо каждый из них приготовит на вечеринку, которую компания организует в складчину...

Это непростое, но очень эффективное и веселое упражнение. Важно только, чтобы тренер постоянно был в курсе развивающихся в малых группах событий и жестко контролировал соблюдение всех ограничений, наложенных на игроков. Вначале участники могут путаться, но затем использование реквизита поможет им преодолеть проблемы и сконцентрироваться как на коммуникационной задаче, так и на самоконтроле.



ЕСТЬ ВОПРОС?

**ПРЕЖДЕ, ЧЕМ УЧИТЬСЯ ГОВОРИТЬ,
НАУЧИСЬ СЛУШАТЬ!**

Однажды Аристотелю отдали в обучение очень разговорчивого молодого человека. После долгого разговора он спросил у своего наставника, какую плату тот возьмет с него за обучение.

— С тебя — вдвое больше, чем с остальных, — ответил философ.

— Почему? — удивился тот.

— Потому что с тобой предстоит двойная работа: прежде чем научить тебя говорить, мне надо научить тебя молчать.

- ❖ Считаете ли вы, что Аристотель был прав? На чем основывается ваша позиция?
-

«КОММУНИКАЦИЯ КАК РЕБУС»

— Да что вы уже такое знаете, чего я вам еще не рассказал?

Из услышанного в Одессе

Цели:

- потренировать важнейшие качества хорошего собеседника: концентрацию на партнере, наблюдение за его речевой экспрессией, жестами и мимикой;
- отработать умение анализировать психологию поведения (акцент на различии мотивов, ментальности, культурных кодов, личных особенностей, сказывающихся на управлении коммуникацией).

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 20–40 минут.

ХОД ИГРЫ:

— Давайте вспомним, что нам известно об «активном слушании»!?

(Обсуждение)

Вы видите, что вопрос оказался не из простых и породил заинтересованную дискуссию в группе. Случайно ли это?

По-моему, активное слушание сродни работе литературного переводчика. Как минимум, мы должны владеть языком собеседника, понимать, о чем он нам сообщает в тексте! Прoverять постоянно и «переводить» значение сигналов невербальной коммуникации, создающей подтекст «переводимого» словесного текста.

Еще одна важная особенность такого «перевода» — это творческое занятие, акт совместного интеллектуального действия. Одна из опасностей для поэта-переводчика — «заиграться», «заслушаться» своим переводом и... заменить автора, утопить его мысли и чувства, его послание в собственных интерпрета-

циях услышанного. То есть «переводчик» во мне должен быть дисциплинированным и точным, адекватным тому посланию, которое мне отправлено собеседником.

Занятие «переводом» или «расшифровкой» собеседника, процесса коммуникации — вещь очень увлекательная. Потренироваться в подобной сфере не только интересно, но и полезно. Этим-то мы сейчас и займемся!

Ведущий просит группу разделиться на тройки. Каждый участник получает лист с тестом.

Задание: обсудить в тройках ситуацию, ответить на вопросы, связанные с описанием неверbalного сообщения, передаваемого в каждой из ситуаций.

1. Павел, один из участников группы тренинга, все время разговаривал, но неожиданно замолчал. Опишите два (или более) чувства, которые могли бы вызвать это.

а) _____

б) _____

2. Люси, ничего не сказав, вдруг совершенно изменила тему разговора, в который была вовлечена вся группа. Какие два (или более) различных чувства могли привести к этому?

а) _____

б) _____

3. Что бы Алекс ни говорил, но взглядом он постоянно следил за выражением лица лидера группы. Какие два (или более) различных чувства могли привести к такому вниманию к реакции лидера?

а) _____

б) _____

4. Во время групповой дискуссии Бетти становилась все напряженнее и беспокойнее. Наконец, она встала и выбежала из комнаты. Какие два (или более) различных чувства могли привести к этому?

а) _____

б) _____

5. Роман рассказывает Диме о своем конфликте с боссом (который является общим другом того и другого собеседника). Вдруг Дима среди рассказа начинает хохотать. Опишите два (или более) различных чувства, которые могли привести к этому?

а) _____

б) _____

После того как листы заполнены, предлагаем мини-группам поделиться с товарищами своими наблюдениями и выводами. Если есть различные взгляды на ситуацию, тем лучше. Каждая тройка приглашается сыграть сцену таким образом, чтобы подтвердить избранную ей точку зрения. В инсценировке ситуации мы сможем воочию проследить за развитием сюжета, оценить точность жестов, значение поз, сигналы, посылаемые с помощью мимики.



ЕСТЬ ВОПРОС?

«Часто мы не понимаем друг друга оттого, что идеальная форма общения — диалог — сегодня на самом деле исчезла, она заменилась хором, — говорит Владимир Викторович Колесов, доктор филологических наук, профессор, заведующий кафедрой русского языка Санкт-Петербургского государственного университета. — Подобно чеховским героям в печальных его пьесах, мы все говорим одновременно, не вслушиваясь в мнения остальных. У каждого своя интонация, свой ритм и своя речь. Собственный образ мысли и жизни, образ мышления. Всякий раз, говоря о чем-то, мы не соотносим личные свои представления с образными представлениями других; нам кажется, например, что, говоря о “демократии”, о “народе” или “свободе”, мы понимаем эти абстракции-символы одинаково, и потому не стремимся понять другого...»

- ✓ Какие принципы коммуникации иллюстрирует описанное явление?
- ✓ Какие задачи коммуникации не могут быть достижимы при таком «хоре»?

«ГРАФИЧЕСКИЙ ДИКТАНТ»

Главное достоинство языка — в ясности.

Стендаль

Цели:

- тренировать умение слышать и слушать;
- освоить навыки точного описания предметов или явлений;
- потренироваться в умении сконцентрироваться на партнере;
- развить визуализацию — умение перевести слова собеседника в зрительные образы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листки с заданием у половины группы и чистые листы с карандашом и резинкой — у второй.

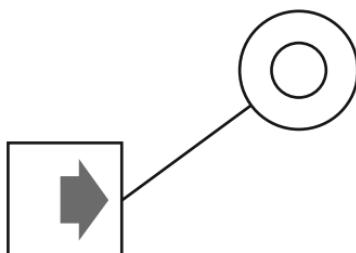
Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа делится на пары. В каждой паре — по желанию! — один будет играть роль Передатчика, второй — Приемника.

Передатчик должен за 7–8 минут передать Приемнику словесное описание фигуры, нарисованной у него на листке. Второй «под диктовку» рисует то, что изображено на карточке в руках Передатчика. Он вправе задавать любые вопросы, уточнять. ЗАПРЕЩЕНО показывать Приемнику лист с заданием до СПЕЦИАЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ВЕДУЩЕГО!!!

Рисунок может быть, к примеру, таким:



- ☒ Как вы считаете, удалось ли вам понять, каким должен быть рисунок и нарисовать то, что задумано было Приемниками?
- ☒ Насколько важно было для вас преуспеть в этой игре?
- ☒ Какие ощущения, мысли, переживания сопровождали вас в роли Приемника и Передатчика?
- ☒ Вопрос к Приемникам: Как вам кажется, что можно было бы изменить/улучшить, сделать эффективней в работе вашего партнера Передатчика?
- ☒ Вопрос к Передатчикам: Как вам кажется, что можно было бы изменить/улучшить, сделать эффективней в работе Вашего партнера Приемника?
- ☒ Может ли упражнение «Графический диктант» послужить метафорой, образом коммуникации? Если «да», то почему мы можем научиться в этой игре, о чем задуматься?



Записки на полях

ПРОРОК

Я хотел бы заботиться о тебе,
не желая тебя изменить;
Любить тебя, оставляя тебя на свободе;

Принимать тебя всерьез, ни к чему не принуждая;
Приходить к тебе, не навязывая себя;
Что-то дарить тебе, не ожидая ничего в ответ;
Уметь прощаться с тобой, не боясь потерять что-то главное;
Говорить с тобой о моих чувствах,
Не возлагая на тебя ответственность за них;
Делиться с тобой знаниями, не поучая тебя;
Радоваться тебе такому, каков ты есть.
Если и ты с такими же чувствами
Шагнешь мне навстречу — мы сможем обогатить друг друга.

Халиль Джебран

«СЕКРЕТНЫЙ КОД»

Цели:

- развить умение использования закрытых вопросов с целью получения исчерпывающей информации;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- способствовать пониманию взаимной (передатчик и получатель) ответственности за передачу-получение информации;
- развивать гибкость мышления и логику.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: не требуются.

Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

Просим выйти из группы трех-четырех человек. Они удаляются за дверь, в то время как ведущий проводит инструктаж оставшихся участников.

— Давайте найдем в комнате, в которой мы находимся, какой-то неброский предмет. Это может быть дверная ручка, чья-то сумка, висящая в углу лампа...

Договорившись о загаданном предмете, мы должны заключить одно соглашение. Смысл его в том, что, по возвращении игроков, они будут задавать нам разные вопросы. Это будут «закрытые вопросы», то есть те, которые требуют либо утвердительного, либо отрицательного ответа.

Вместо ответа «да» я прошу вас называть любые слова, начинающие с букв «п» или «в» (это — начальные буквы в словах «правда», «верно»). Если же вы захотите сказать «нет», называйте вместо этого слова, которые начинаются с любой другой буквы.

К примеру, группе зададут вопрос: «Висит ли этот предмет на потолке комнаты?». Если мы загадали лампочку, то ответ

ваш будет положительным, но вместо слова «да», участники группы могут сказать:

- Веревка!
- Помидор!
- Пирамида! Варенье! Пампушка...

А если вы захотите на какой-то вопрос ответить отрицательно, то сможете воспользоваться словами (для примера) «огурец», «морковка», «желтый», «разгулялся» и т. д. Надеюсь, что код вами усвоен, и вы сможете держать его в секрете. Я приглашаю в комнату игроков...

Когда игроки возвращаются к группе, ведущий объясняет им, что загадан некий находящийся в комнате предмет. Чтобы обнаружить его, игроки должны обратиться либо ко всей группе, либо к отдельным ее представителям с множеством закрытых вопросов. «Закрытый вопрос» — это вопрос, на который можно ответить однозначно утвердительно или отрицательно. Вопрос типа: «Тебя зовут Миша?» — закрытый. Вопрос типа: «Как тебя зовут?» — открытый, так как на него невозможно ответить «да» или «нет».

— В итоге, вы получите от группы абсолютно искренние и честные ответы на поставленные вопросы, вы можете обсуждать полученный материал, можете неограниченное количество раз выдвигать версии загаданного предмета... Вам дается четверть часа для того, чтобы назвать загаданный нами предмет. Начали!

... Интересна и сама игра (в которой участники проходят самые разные стадии от воодушевления до раздражения, от непонимания происходящего, недоверия к правдивости ответов), и обсуждение в конце игры.

Я, как правило, каждые пять минут делаю «методическую паузу»: вместе с играющими проверяем эмоциональное состояние группы.

— Скажите, как вы себя чувствуете? — обращаюсь я к отгадывающей код группе.

- Отвратительно! Они хотят нас запутать.

— Ты говорил, что они смогут помочь нам, они же занимаются какой-то дурацкой игрой, дают абсолютно неадекватные ответы на вопросы, которые им задаешь!

— Скажите, — обращаюсь я тогда к основной группе, кто из вас хочет запутать товарищей? Поднимите руку!

— Видите — никто не поднял руку! Теперь скажите, кто из вас делает все возможное, чтобы помочь им найти загаданную нами вещь?

— Как видите, все подняли руку, всем важно помочь вам выполнить задание максимально быстро и успешно! Вы хотите, чтобы вам помогли, группа хочет вам помочь. Но... что-то мешает. Вы не можете понять друг друга!

Так что, давайте попробуем дальше, поищем какую-то новую тактику, попробуем быть более внимательными!

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ИГРЫ

При обсуждении выясняется, что участники группы искренне хотели помочь бедолагам-игрокам, лезли из кожи вон, пытаясь дать хоть какой-то намек на скрытый смысл ответов, но игроки просто *не понимали* намеков и были в свою очередь раздосадованы поведением товарищей, считая, что те их просто надувают.

Затем группа постепенно переходит к открытию того, что упражнение — это не только образ ситуации непонимания ЯЗЫКА другого человека, но и его культурных кодов, традиций, поведения...

— Что вы можете взять в свой багаж из участия в упражнении?

— Насколько эффективны для получения информации вопросы «закрытого типа»? Какова альтернатива этому типу вопросов? (Открытые вопросы.)

— Когда эффективны именно «закрытые вопросы»? (Когда информация в основном уже известна, когда мы идем к конкретному решению, уточняем последние и очень конкретные детали.)

— Обратили ли вы внимание, что самая эффективная тактика — начать с вещей, в которых вы уверены, с базовых вопросов? К примеру, если бы вы задавали вопросы типа: «Я — мужчина?», «Меня зовут Игорь?», «Мы из одной группы?», «Мы пытаемся разгадать код?», то, наверняка, обнаружили бы сход-

ство в ответах на ваши вопросы! Даже если бы вам еще пришлось какое-то время потратить на поиски конкретного предмета (хотя, как вы понимаете, это — лишь триггер, важно было найти метод решения задачи, а не сам загаданный предмет!), то вы шли бы уже по понятной вам логике до самой победы.

Нередко так происходит, когда мы меняем среду обитания: социальную, культурную, профессиональную. То, что называется: знал бы, что спросить, сделал бы это давно! Проблема в том, что не известно, какие вопросы задавать.

СОВЕТЫ ОТ...



Роберт Энтони (*Robert Anthony*) — профессор в области управления, получил почетные степени Колумбийского колледжа и Гарвардского университета. Он помог создать Институт развития управления в Луизиане и Джакарте. За свою жизнь Роберт Энтони прочел множество лекций и курсов по всему миру. Он автор более 15 книг, которые были изданы в 22 странах

...Столетия назад люди решали вопросы чести на дуэльных поединках, и в истории Германии были времена, когда дуэльные шрамы на лице мужчины прибавляли ему очарования в глазах женщин.

Бисмарк, великий государственный деятель XIX века, был выдающимся дуэлянтом: он мог сражаться на дуэли из-за чего угодно. Как-то раз он очень рассердился за некое оскорбление на ученого, профессора Вихрова. Бисмарк был так разгневан, что вызвал профессора на дуэль. Выдающийся ученый был несколько озадачен этим, потому что если ученые и бывают дуэлянтами, то обычно не в том смысле, что военные. Но поскольку Бисмарк вызвал Вихрова, то за профессором оставался выбор оружия.

Наступило серое утро условленного дня, и к месту дуэли подъехало два экипажа с дуэлянтами, их секундантами и врачом. Они выбрались из повозок и встретились на середине дуэльного поля. Бисмарк спросил: «Выбор оружия был за вами, сэр. Что вы выбрали?» Профессор Вихров вынул две восхитительные сочные сосиски и объяснил Бисмарку, что поскольку

он ученый, то выбрал эти сосиски в качестве оружия. Одна сосиска была начинена смертоносными микробами, вторая была абсолютно съедобной. Профессор повернулся к Бисмарку и сказал: «Выбирайте ваше оружие, позавтракаем вместе».

Бисмарк взглянул на две сосиски, понял, что одна из них означает мучительную смерть, сердито повернулся и ушел с поля с багровым лицом, признав свое поражение. Я всегда улыбаюсь, когда думаю об этом. Дуэль на сосисках! Дуэль, выигранная не яростными выпадами, а простым предложением выбора между жизнью и смертью.

... На протяжении сегодняшнего дня вас вызовут на дуэль. Сегодня вы будете биться на дуэли тысячу раз. Сегодня у вас будет множество вариантов выбора — как отвечать на то, что говорят и делают другие, что говорить и что делать самому, — и перед вами будут те две сосиски: отравленная и безвредная...

Каждый раз, когда вы сталкиваетесь с выбором, что делать и что говорить сегодня днем, вспомните профессора Вихрова и подумайте о тех двух сосисках. Выберите добро, выберите мысли о хорошем, отвернитесь от ревности, гнева, отрицания, сомнения, страха и вины. Думайте о веселье, любви, жизни и счастье. Говорите слова любви, веселья, жизни и счастья — и все это заполнит ваш день и вашу жизнь.

Секреты уверенности в себе. С. 20–21

«МАЛЫЙ ТЕАТР ЭМОЦИЙ»

Цели:

- развить умение пользоваться мимикой для эффективной невербальной коммуникации и передачи переживаемых эмоций;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации на партнере.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: карточки с названиями эмоций.

Время: 10–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа сидит в кругу.

Задание заключается в том, чтобы передать по кругу невербально — *лишь с помощью мимики* — заданное ведущим чувство, эмоцию.

Вся группа закрывает глаза.

Первый играющий «получает» от ведущего карточку с названием чувства.

Получив задание, первый игрок решает, как он может передать то же чувство другим способом, касается своего соседа рукой и, когда тот открывает глаза, передает ему мимически свой вариант того же самого чувства.

Так исходная информация передается по кругу с помощью различных выразительных средств. Отыгравшие участники уже не закрывают глаза, они имеют право наблюдать за тем, как трансформируется всякий раз исходное чувство, в каком месте происходит ситуация «испорченного телефона» из-за непонимания...

Пройдя круг, эстафета приходит к ведущему. Нередко за это время «любовь» превратилась в «ненависть», «доброта» — в «безразличие».

После финального аккорда, когда ведущий принимает от последнего участника его версию чувства, а затем сам демонстрирует исходное задание кругу, — происходит обсуждение увиденного. В случае «сбоя» при передаче эмоции группа пробует найти, между кем из игроков и по какой причине произошло «информационное замыкание».



ЕСТЬ ВОПРОС?!

- ✓ Постарайтесь вспомнить случаи, когда язык тела помог вам понять подоплеку ситуации или лучше разобраться во взаимоотношениях между присутствующими.
- ✓ Обращали ли вы внимание, что подчиненные перенимают — порой абсолютно бессознательно! — язык тела и мимику своих начальников? Дети — подражают родителям, а в счастливых семейных парах вы можете наблюдать общие «семейные» жесты и мимику — так называемый «телесный синтаксис»!

«БОЛЬШОЙ ТЕАТР ЭМОЦИЙ»

Цели:

- развить умение пользоваться и жестом, и мимикой, и всем телом для эффективной невербальной коммуникации и передачи переживаемых эмоций;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации на партнере.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: карточки с названиями эмоций.

Время: 10–20 минут.

Так на одном из тренингов коллега назвал привычное для нас использование не только мимики, но и жеста, языка тела для выражения эмоций.

В отличие от Большого, существует и Малый театр, в котором играющей «площадкой» остается только наше лицо (см. предыдущее упражнение «Малый театр эмоций»). Напомним, что невербальная, выражаемая мимикой, языком тела или взглядом коммуникация составляет около *60 % нашего сообщения* в межличностной коммуникации.

Теперь перейдем к самому упражнению. У него есть все шансы превратиться в актерскую игру не просто веселую, но и полезную.

Разбиваем группу на пары.

Каждому участнику раздаем лист, на котором, по возможности крупно, перечислены следующие эмоциональные состояния:

1. Ироническое недоверие
2. Немое обожание
3. Кипящая злость

4. Сладкая зависть
5. Родительская нежность
6. Искреннее сочувствие
7. Молчаливый упрек
8. Искрящаяся радость
9. Благостная лень
10. Кокетливая заинтересованность
11. Великодушное прощение
12. Горькая обида
13. Неприкрытый сексуальный интерес
14. Напряженное внимание
15. Колючая ревность
16. Хитрая лесть
17. Зубодробительная настойчивость

Задание: в паре *поочередно* один игрок показывает партнёру эмоциональные состояния из списка, другой пытается точно угадать, о чём идет речь, и называет номер предполагаемого чувства.

Можно после каждого раунда обмениваться впечатлениями, дополнять своими предложениями «показ» товарища.

Каждые 5–6 минут ведущий просит игроков сменить партнёра, создать новые пары и продолжать игру.

Это несложное классическое упражнение создает хорошую творческую атмосферу в группе, немало развлекает участников, давая, тем не менее, прекрасный материал для тренировки и анализа нашего умения быть убедительными и эффективными в невербальной коммуникации.

Можно предварить это театральное упражнение сообщением некоторых сведений об особенностях данного вида коммуникации с помощью фрагмента из материала М. И. Магуры «Что означает мимика лица?».



Записки на полях

Об искренности человеческой эмоции обычно говорит симметрия в отображении чувства на лице, тогда как чем сильнее фальшь, тем более разнятся мимикой его правая и левая половины. Даже легко распознаваемая мимика иной раз очень кратковременна (доли секунды) и зачастую остается незамеченной; чтобы суметь перехватить ее, нужна практика или специальная тренировка.

При этом положительные эмоции (радость, удовольствие) узнаются легче, чем отрицательные (печаль, стыд, отвращение).

Особой эмоциональной выразительностью отличаются губы человека, читать которые совсем несложно (усиленная мимика рта или закусывание губ, к примеру, свидетельствуют о беспокойстве, ну а искривленный в одну сторону рот — о скепсисе или насмешке).

Улыбка на лице, как правило, выказывает дружелюбие или потребность в одобрении. Улыбка для мужчины — это хорошая возможность показать, что он во всякой ситуации владеет собой. Улыбка женщины значительно правдивее и чаще соответствует ее фактическому настроению.

Так как улыбки отображают разные мотивы, желательно не слишком полагаться на их стандартное истолкование:

- ✓ чрезмерная улыбчивость — потребность в одобрении;
- ✓ кривая улыбка — знак контролируемой нервозности;
- ✓ улыбка при приподнятых бровях — готовность подчиниться;
- ✓ улыбка при опущенных бровях — выказывание превосходства;
- ✓ улыбка с постоянным расширением глаз без их закрывания — угроза.

Типичные выражения лица, сообщающие об испытываемых эмоциях, таковы:

- ✓ **радость**: губы искривлены и их уголки оттянуты назад, вокруг глаз образовались мелкие морщинки;
- ✓ **интерес**: брови немного приподняты или опущены, тогда как веки слегка расширены или сужены;
- ✓ **счастье**: внешние уголки губ приподняты и обычно отведены назад, глаза спокойные;
- ✓ **удивление**: поднятые брови образуют морщины на лбу, глаза при этом расширены, а приоткрытый рот имеет круглую форму;
- ✓ **отвращение**: брови опущены, нос сморщен, нижняя губа выпячена или приподнята и сомкнута с верхней губой, глаза как бы косят; человек словно подавился или сплевывает;
- ✓ **презрение**: брови приподняты, лицо вытянуто, голова возвышена, словно человек смотрит на кого-то сверху вниз; он как бы отстраняется от собеседника;
- ✓ **страх**: брови немного подняты, но имеют прямую форму, их внутренние углы сдвинуты, через лоб проходят горизонтальные морщины, глаза расширены, причем нижнее веко напряжено, а верхнее слегка приподнято, рот может быть открыт, а уголки его оттянуты назад (показатель интенсивности эмоции); когда в наличии лишь упомянутое положение бровей, то это — контролируемый страх;
- ✓ **гнев**: мышцы лба сдвинуты внутрь и вниз, организуя угрожающее или нахмуренное выражение глаз, ноздри расширены, крылья носа приподняты, губы либо плотно скаты, либо оттянуты назад, принимая прямоугольную форму и обнажая стиснутые зубы, лицо часто краснеет;
- ✓ **стыд**: голова опущена, лицо отвернуто, взгляд отведен, глаза устремлены вниз или «бегают» из стороны в сторону, веки прикрыты, а иногда и сомкнуты; лицо покрасневшее, пульс учащенный, дыхание с перебоями;
- ✓ **скорбь**: брови сведены, глаза тусклы, а внешние углы губ иной раз несколько опущены.

Знать выражения лица при различных эмоциях полезно не только для того, чтобы понимать других, но и для тщательней-

шей отработки (обычно перед зеркалом) своих рабочих имитаций.

Таким образом, если мимика — это движение мышц лица, отражающее внутреннее эмоциональное состояние партнера по общению, то владение мимикой необходимо, по сути, любому человеку, но особенно тому, кто по роду своей деятельности имеет многочисленные контакты с людьми.

По материалам сайта elitarium.ru, 01/09/2005

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

- ❖ Показался ли вам опыт этой игры полезным? В чем?
- ❖ Знакомы ли вам типичные для вашей коммуникации выразительные средства? Довольны ли вы этим арсеналом? Да? Нет? Почему?

Если группа работает вместе уже какое-то время, и участники хорошо познакомились с особенностями друг друга, можно разбить команду на пары и попросить в парах рассказать друг другу о типичных, любимых «ролях», которые по наблюдению товарищей по группе мы играем в Большом театре эмоций? Иногда эта подсказка со стороны может серьезно озадачить нас, если мы мало контролируем свою палитру невербального общения.

«СЛЕПОЙ ТЕКСТ»

Цели:

- рассмотреть особенности текста, развить способности к номинации и структурированию;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- отработать возможности уточнения и передачи сообщения, которые нам дают паралингвистические средства — интонация, логическое ударение и невербальная коммуникация с помощью мимики, жеста, языка тела;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи;
- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт с письменными принадлежностями для записи задания.

Время: 40–60 минут.

ХОД ИГРЫ

Если предыдущие упражнения («Малый...» и «Большой театр эмоций») давали тренеру возможность практически поработать с невербальными инструментами коммуникации, то это упражнение-игра более универсально. В нем объединены и лингвистический (семантический), и паралингвистический, и невербальный аспекты межличностной коммуникации!

На доске флип-чарте записывается набор слов. К примеру:

*Все это странно мы пойдем холодно сырьо
к черту и глаза красные а с утра шел дождь
так-то оно лучше глупо вляпались кап-кап-кап.*

Разбиваем команду на подгруппы в 5–6 человек.

— Скажите, друзья, можете ли вы прочесть текст, который написан на доске? Пожалуйста, читайте!

— Что вы поняли из прочитанного? Является ли этот набор слов текстом? Обоснуйте, пожалуйста, свое решение! Если это — не текст, так как в нем НАМ НЕ ВИДЕН СМЫСЛ, он, может быть, есть, но пока что скрыт от нас, оставляя эти две строчки простым набором печатных знаков, то нам предстоит непростая работа. За 15 минут вы должны ПРЕВРАТИТЬ ЭТО В ТЕКСТ!

Как это возможно сделать? Во-первых, вычленив логические единицы, расставляя знаки препинания. Во-вторых, понять смысл высказывания в неполном предложении поможет интонация. В-третьих, когда текст будет составлен, его требуется разыграть по ролям, представив в виде небольшой театральной миниатюры. И здесь появляется еще одна — дополнительная — возможность прояснить семантику: использование мимики и жеста актеров, читающих текст.

Слова нельзя менять местами. Можно повторять одно и тоже слово или фрагмент несколько раз в том месте, где это слово или фрагмент находятся. Например:

Первый: ...Так-то оно лучше!

Второй: Лучше!? Глупо вляпались.

Здесь повтор слова «лучше» (в том месте, где оно находилось в задании!) в сочетании с интонацией позволил логически связать фрагмент в диалог между героями.

Интересно посмотреть результаты работы нескольких групп и сравнить их. Как правило, мы увидим, что один и тот же набор слов превращается в различный текст, только благодаря иному структурированию с помощью знаков препинания и интонации, а затем — и с помощью актерской игры. Сцены могут быть представлены и в различных жанрах: кто-то превратит текст в комедию, кто-то увидит в нем элементы трагедии или «ужастика».

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ❖ Понравилось ли вам задание? Что было интересно в нем? В чем вы столкнулись с проблемами?

- ☒ Какая из показанных сцен и почему вам больше всего понравилась?
 - ☒ Вспомните, с помощью каких средств коммуникации вы превратили набор слов в текст — в высказывание, наполненное смыслом! Что помогло вам успешно справиться со вторым этапом игры — превращением написанного текста в театральную сцену?
 - ☒ Как работала группа в процессе разработки текста и постановки театральной сцены: возникали ли конфликты, проявились ли лидеры, учитывалось ли мнение меньшинства?
-

ОТ «Я» — К «МЫ»...

Мы часто полагаем, что изучив одного человека, мы знаем, что могут представлять из себя двое, поскольку исходим из того, что «двое — это один и еще один». Мы забываем при этом, что нам необходимо также понять, что такое «и»...

А. Эддингтон

«БУДЕМ ЗНАКОМЫ!»

Цели:

- создать в группе атмосферу эмоциональной свободы, открытости, дружелюбия и доверия друг к другу;
- поощрять заинтересованность в общении, приеме и передаче сообщений;
- помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: лист-опросник на каждого участника.

Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

— Каждый из вас сейчас получит лист-опросник. Вначале прочтите внимательно задание! Если возникнут вопросы, я — к вашим услугам. На ознакомление с инструкцией к опроснику и правилами у вас есть пять минут.

У кого-то возникли вопросы? Нет? Тогда мы начинаем игру. В вашем распоряжении 20 минут.

Перед вами — лист с тридцатью восьмью вопросами по самым различным темам. Последние две строчки заполните сами, записав в них те вопросы, которые вам важно задать незнакомому человеку. Заполнили эти две строки? Тогда вы готовы к игре!

За двадцать минут попытайтесь встретиться с максимальным числом товарищей по группе. Представившись каждому новому собеседнику, задайте ему вопросы из анкеты. Запомните, что каждый из участников группы может расписаться в какой-то из граф опросника (в том случае, если он положительно отвечает на один из вопросов анкеты) ТОЛЬКО ДВА РАЗА!

Постарайтесь за двадцать минут собрать как можно больше подписей!

Итак, время пошло! Начинаем встречаться друг с другом и выяснить:

Имя	Вопрос
	Кто проживает в той же стране, где он родился?
	Кто вырос в семье, где было более трех детей?
	Кто рос в религиозной семье?
	Кто провел свое детство в частном доме/коттедже/виле?
	Кто с детского возраста должен был взять на себя обязанности по уходу за младшими детьми в семье?
	Кто побывал за свою жизнь более чем в пяти странах? (В каких?)
	Кто «вырос» на классической музыке?
	Кто хотя бы раз в две недели бывает в ресторане?
	Кто ежедневно читает газету?
	Кто знает наизусть хотя бы три молитвы?
	Кто верит в переселение душ?
	Кто любит петь, моясь в душе?

Имя	Вопрос
	Кого передергивает от отвращения при одном упоминании о рыбьем жире?
	Кто считает себя консервативным человеком?
	Кто верит в то, что «старый друг лучше новых двух»?
	Для кого физкультура была самым любимым уроком среди остальных школьных предметов?
	Кто с детства мечтал завести собаку и до сих пор не исполнил эту мечту?
	Кто говорит более чем на трех языках? (Каких?)
	Кто любит кошек?
	Кто хотя бы однажды прыгал с парашютом?
	Кто не менее одного раза в месяц бывает на концерте или в театре?
	Кому неприятно ощущать себя «большим начальником»?
	Кто умеет доить корову?
	Кто выбрал такую же профессию, что и его отец?
	Кто любит танцевать народные танцы?
	Кто рос или жил долгое время в разных странах?
	Кто начал трудовую деятельность до пятнадцатилетнего возраста?
	У кого есть высшее образование?
	Чьи родители являются представителями разных этнических групп?
	Для кого армейская служба является предметом гордости?
	Кто любит борщ?
	Кто помнит наизусть хотя бы три стихотворения Пушкина?
	Кто знает, что такое хинкали?
	Кто назван в честь отца или матери?
	Кто вырос в городе с населением более 300 тысяч человек?

Имя	Вопрос
	Кто учился в частной школе?
	Чье детство прошло в деревне?
	Кто рос в условиях билингвизма (в двухязычной среде)?
	Кто в жизни как минимум трижды менял свою профессию или род занятий?
	Ваш вопрос:
	Ваш вопрос:

ЗАВЕРШЕНИЕ

Работать с полученными материалами можно самыми разнообразными методами.

1. Предложить игрокам рассказать о процессе опроса, о том, кого из участников тренинга они запомнили по имени и по ответам на заданные вопросы.
2. Предложить игрокам объединиться в группы «сходных ответов»: скажем, те, кто ответил на вопрос «Кто с детства мечтал завести собаку и до сих пор не исполнил эту мечту?» положительно — собираются вместе и обсуждают, что мешало им стать хозяином собаки. Или, предположим, попросим всех, кто любит рыбий жир, объяснить тем, кто терпеть его не может, прелесть и пользу этого продукта.
3. Попросить тех, кто не успел получить 40 ответов с подписями, проанализировать в группе, в чем была причина затруднений.

«НА МОСТУ»

(идея — проф. Вячеслав Погребинский)

Встретиться — это начало. Остаться вместе — это продолжение. Работать вместе — это успех.

Генри Форд

Весь мир — это очень узкий мост. Главное — не бояться!

Раби Нахман из Бреслава

Цели:

- помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;
- исследовать закономерности самопрезентации перед группой;
- прочувствовать и отследить эмоциональную составляющую, сопровождающую встречу «Я и Другой», проблематику взаимоотношений в системе субъект-субъект;
- рассмотреть «возможности» и «угрозы», скрытые в партнерских отношениях.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: цветная клейкая бумажная лента, определяющий границы «моста», несколько листов ватмана, маркеры для записи, стул.

Время: 30–60 минут.

ХОД ИГРЫ

Тренер заранее отмечает на полу цветной клейкой бумажной лентой или другим способом полоску длиной не менее 2 м и шириной не более 50–60 см. Это будет наш «мост».

Группа рассаживается таким образом, чтобы часть участников сидели слева, а часть — справа от моста. Это необходи-

мо для того, чтобы «наблюдателям» было хорошо видно, что происходит на самом «мосту» во время игры!

— Начнем с того, что я хочу попросить помощи у шести добровольцев. Я приглашаю их выйти в центр комнаты, чтобы отправиться в увлекательное путешествие!

— Человеку свойственно любопытство, поиск новых впечатлений... Я обещаю вам их в избытке, потому что сейчас мы отправимся с вами в дальние страны. Куда-нибудь, где есть высокие горы, бурные реки и глубокие пропасти. От одного края пропасти к другому — перекинут узкий висячий мост... Он перед вами. Теперь добавим на этот мост небольшую деталь (ставит стул на середину «моста»). Это некое препятствие, которое находится на мосту, с которым каждый из вас волен поступить, как он хочет. Его можно обойти (главное — не переступить границы моста и не сорваться в пропасть!), перескочить через него, передвинуть, убрать...

Постройтесь, пожалуйста, в колонну друг за другом. По моему хлопку один за другим перейдите на противоположную сторону моста.

До того как вы начали движение, я попрошу всех, кто остался в роли зрителей, внимательнейшим образом проследить за поведением наших героев, за их мимикой, за языком их тела!

Начинаем переход! (*Один за одним участники переходят «мост». В случае необходимости, всякий раз, когда стул убирается с моста, тренер возвращает его на место.*) Аплодисментами встречаем каждого из смельчаков, кто успешно перебрался на другую сторону!

...Спасибо большое всем. Сейчас я разобью вас на пары. (*Разделяет на пары. В каждой паре один человек остается на одной стороне моста, другой — уходит на противоположную сторону. Стул остается в центре моста, как на первом этапе.*)

Задание остается почти тем же, что вы уже с успехом выполнили. Разница только в том, что сейчас вам придется идти навстречу друг другу, разминуться и оказаться на противоположной стороне. Стул по-прежнему обозначает некое препятствие. И еще — вам нельзя разговаривать ни до, ни во время перехода. Все условия понятны? Тогда — в добрый час!

ОБСУЖДЕНИЕ ИГРЫ

- ❖ Давайте сначала услышим самих путешественников. Расскажите, как вы справились с заданием в первый, а как — во второй раз. Какие чувства испытывали? (*Как правило, говорят о том, что первый этап был очень прост, каждый пытался проявить себя, поэтому искал свой, уникальный способ пройти мост. Хотя этого и не требовалось! Это было личной потребностью — не повторять других. Во второй части игры ощущали непонимание друг друга, растерянность, ответственность за другого, напряжение, потерю уверенности в себе...*)
- ❖ Что увидели зрители? Как первый этап отличался от второго в смысле языка тела, мимики путешественников? (*Отмечается, что первый этап демонстрировал уверенность, простоту задания. На втором этапе язык тела изменился, говорил о потере управления ситуацией, напряжении, растерянности, недопонимании, попытках — не всегда успешных — предугадать поведение партнера, понять его замысел, его тактику...*)
- ❖ В чем выражается разница между двумя этапами? Ведь и в первом, и во втором — тот же самый мост. И в первом, и во втором — те же люди-участники. И в первом, и во втором — то же препятствие... Что же изменило ситуацию столь радикальным образом? (*Ответ — в первой части игры были отношения субъект-объект. Только от самих участников зависело все — выбор тактики, длительность, темп, ритм, что они сделают со стулом... Вторая часть превратилась во встречу двух субъектов. У каждого — свои интересы, свои идеи, свой подход.*)

Замечательно. Теперь все зрители, которые сидели слева от моста, сядьте в тесный круг. Вот вам лист ватмана, маркеры. В течение 5–6 минут вам предстоит составить как можно более полный список тех положительных эмоций, которые — и в этой игре, и вообще, судя по вашему жизненному опыту — возникают при встрече двух людей.

Для команды, сидевшей справа от моста, задание противоположное. Помните, что среди описания чувств, которые ис-

пытывали двое при встрече на мосту, были и страх, и неуверенность, и раздражение тем, «как же он не понимает!»? Так вот, вам предстоит составить список всех негативных переживаний, тяжелых чувств, эмоций, которые трудно назвать позитивными, но которые все же могут возникнуть при встрече двух субъектов. Опять-таки: на нашем «мосту» и вообще в жизни!

Группы начинают работать!

Через 5–7 минут каждая группа представляет свой список, идет обсуждение записей.

— Почему же, если, встречаясь с другим, мы иногда испытываем тяжелые чувства, мы продолжаем собираться в компаниях, встречаться в группах, создавать семьи? Потому что человек — «социальное животное». Себя и мир он познает через контакт с другими, через взаимодействие с ними, через запуск и отработку социальных умений и навыков...

Итак, партнерство, командная работа, управление организациями — дело далеко не простое, мы осознаем многообразие «рисков» в этой сфере... Почему же последние десятилетия стали примером развития командного духа? Почему герои-одиночки народных сказок и мифов сменились «семерками смелых», компанией черепашек ниндзя, командой волшебника Гарри Поттера?

Исследования П. Блау, У. Скотта, М. Шоу показали, что при сопоставлении индивидуального и группового исполнительства второе — выигрышнее в эффективности.

Происходит социальное взаимодействие, которое:

- создает механизм принятия коллективного решения, требующего принятия на себя ответственности каждым из участников работы над выработкой решения;
- создает механизм обсуждения, фильтрующего ложные суждения и предупреждающего ошибку;
- рождает атмосферу сопричастности, социальной поддержки. Важный фактор такого взаимодействия — реализация потребности быть уважаемым, принятым, значимым;
- возникает соревновательный эффект. Гордость за себя/подразделение/организацию, которую ты представляешь;

- ❖ расширяются границы коммуникации;
- ❖ улучшается творческий потенциал группы за счет использования коллективного опыта, синергии, эффект «мозговой атаки» возможен по-настоящему только в группе.

Кстати! Материалы для тренера

Вот таблица, ставшая результатом одного из семинаров.

«Отрицательные» чувства	«Положительные» чувства
♦ Смятение	♦ Радость
♦ Страх перед неудачей	♦ Забота
♦ Ответственность	♦ Познание себя и другого
♦ Соперничество	♦ Альтруизм
♦ Потеря власти над ситуацией	♦ Дружелюбие
♦ Растворенность	♦ Ответственность за другого
♦ Невозможность понять другого, потеря коммуникации	♦ Уверенность в себе
♦ Раздражение	♦ Надежда
♦ Память о прошлых неудачах с этим партнером	♦ Любовь
♦ Эгоистичное отрицание другого	♦ Желание контакта
♦ Агрессивность	♦ Забота о другом
♦ Утрата веры в себя	♦ Творческий азарт
♦ Обида на другого	
♦ Недоверие к партнеру	

«РЕКЛАМА»

Почаще улыбайтесь людям и разговаривайте с ними. Это элементарно, не так ли? Чтобы нахмуриться, нужно задействовать 72 мускула, а чтобы улыбнуться — 14. Вспомните: улыбка — первое, что вы замечаете у других.

Зиг Зиглар

Цели:

- создать в группе атмосферу эмоциональной свободы, открытости, дружелюбия и доверия друг к другу;
- поощрять заинтересованность в общении, приеме и передаче сообщений;
- отработать на практике позитивную модель в восприятии себя и другого: «Я — Хороший, Ты — Хороший!»;
- помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, ручки, карандаши, краски.

Время: 40–50 минут.

ХОД ИГРЫ

Одно из очень эффективных упражнений в создании атмосферы доверия, сотрудничества, совместного творчества.

Группа разбивается на пары. Важно проследить за тем, чтобы вместе оказались люди как можно менее знакомые друг с другом. Ведущий объясняет задание.

— Представьте, что каждый из вас — член закрытого элитарного клуба. Естественно, что вы знакомы со всеми его участниками, доверяете им, вам хорошо вместе. Раз в году двери клуба открываются для всех. В этот день вы можете попытаться ввести в круг членов клуба своего друга. Для этого вам предстоит подготовиться и дать своему товарищу такую рекомен-

дацию, чтобы все старожилы клуба проголосовали за его прием единогласно. Это нелегко, но возможно.

Как практически будет проходить прием? Вы разбились на пары. Каждый из участников пары подумает несколько минут и расскажет своему партнеру об одном своем положительном качестве.

Качество это может быть любым, но значимым. В свою очередь, рассказавший о себе выслушивает мнение партнера о том качестве, которое выделяет его среди других людей и позволяет претендовать на прием в члены клуба. После того как вы поделились друг с другом информацией о своем положительном качестве, вам придется поломать голову над тем, как в поэтической, визуально-графической, театрализованной или любой иной форме представить перед старожилами клуба достоинства вашего товарища.

Отрекомендовать его вы можете любым максимально эффективным способом. Например:

- ☒ «интервью», представляющее героя в теле- или радиостудии;
- ☒ рисунок, комикс, шарж с последующим театрализованным комментарием;
- ☒ инсценировка, представляющая личные качества кандидата;
- ☒ комментарий спортивного обозревателя (если ваш герой делает успехи в спорте и именно здесь проявляются его человеческие достоинства: упорство, надежность, сила воли);
- ☒ репортаж с выставки, концерта, конкурса (при условии, если достижения вашего героя проявляются именно в этой сфере деятельности).

Нет ограничений в выборе жанра рекламного выступления. Все, чем богата ваша фантазия, может оказаться удачным. Позаботьтесь лишь о том, чтобы избранная форма максимально отражала содержание вашего представления.

Еще одна важная деталь: рассказывая о достоинствах человека, не забудьте назвать его имя!

Всем понятно задание? Есть вопросы? Пары приступили к работе!

— Заканчиваем знакомство с партнером. Уточните последние детали и приступайте к подготовке своей рекламной пятиминутки. Через двадцать минут объявляется общее собрание членов клуба для обсуждения кандидатов.

Эти двадцать минут ведущий проводит в работе с участниками, переходя от пары к паре, стимулируя работу над рекламой. Иногда придется посоветовать, какая форма будет наиболее актуальна для рассказа о том или ином качестве, помочь преодолеть стеснение в восхвалении пока что малознакомого человека перед другими малознакомыми людьми. Нередко вмешательство и поддержка тренера потребуются даже на более раннем этапе, когда участники пары рассказывают друг другу о своих достоинствах. Порой можно услышать: «А я не знаю, какие у меня положительные черты!»

Выясняется, что для многих проще определить, в чем они слабы, несовершены, чем назвать качества, которыми человек вправе гордиться. Иногда черты характера подменяются на званием достижений: «Я — лучший студент в группе», «У меня — первое место в городе по плаванию!». В таких случаях пробуем перевести достижения на другой язык: что помогло мне добиться такого яркого результата? Упорство? Сила воли? Стремление довести дело до конца?

— Внимание, объявляется минутная готовность! Просьба всем собраться в зале клуба на церемонии приема новых участников!

Сейчас нам предстоит познакомиться с новыми кандидатами. Если рекомендация, представленная вам, уважаемые члены клуба, покажется достаточной и убедительной, прошу своими аплодисментами высказать решение о приеме в члены клуба. А теперь я приглашаю на сцену первую пару участников!

ИТОГИ ИГРЫ

После того как все пары представили друг друга, выясняем, что дала каждому работа над заданием. Отмечаем оригинальные идеи и удачные выступления, дружественность атмосферы и важность поддержки.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Всегда ли в споре рождается истина? Любите ли вы спорить? Если да, проанализируйте, что вызывает в вас желание спорить:

- ✓ Попытка убедить собеседника в своей точке зрения?
- ✓ Личность собеседника, с которым ПРОСТО ХОЧЕТСЯ спорить?!
- ✓ Спортивный интерес?
- ✓ Стремление «во всем дойти до самой сути» и чувство справедливости?
- ✓ Самолюбование, повышение собственных «акций» в глазах окружающих (да и в своих собственных)?
- ✓ Что-то еще, что-то иное? Что именно?

«ГРУППОВОЕ ОЖЕРЕЛЬЕ — 1»

Цели:

- стимулировать рефлексию о состоянии группы, понимание внутргрупповых связей и осознание своего места в группе;
- установить практическую «обратную связь», помогающую участникам группы проверить, осознать и оценить свое участие в тренинге и участие товарищей по группе.

Ресурсы: ножницы и лист цветной бумаги (могут быть разные цвета у разных людей) на каждого участника, клей.

Размер группы: 14–16 человек.

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

В центре комнаты на полу положен большой лист бумаги и несколько тюбиков клея.

Задание: у вас есть ровно одна минута вырезать из листа круг, написать на нем ваше имя и приклейте его на большой белый лист в центре комнаты. Начали! (*Работа группы не комментируется тренером, и не даются дополнительные пояснения.*)

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

«Групповое ожерелье» — игра, которая помогает нам разобраться в том, какой вес мы имеем в группе, какое место занимаем или хотим занимать в ней.

Посмотрите, пожалуйста, на лист после того, как вы узнали смысл задания, и подумайте над вопросами:

- Нравится ли мне место, которое я занимаю на листе?
- Хочу ли я переместить свой круг в другое место? Почему?
- Отражает ли размер моей «бусины» мое реальное место/вес/влияние в группе?
- Ваше мнение о «бусинах» (размер и их расположение, соответствие реальному положению и «весу» в группе) ваших товарищей?

«ГРУППОВОЕ ОЖЕРЕЛЬЕ – 2»

Цели:

- стимулировать рефлексию о состоянии группы, понимание внутригрупповых связей и осознание своего места в группе через ассоциативное творческое действие;
- практическая «обратная связь», помогающая участникам группы проверить, осознать и оценить свое участие в тренинге и участие товарищей по группе.

Ресурсы: моток лески, наборы разнообразных бусин (они должны быть различны по цвету, форме, материалу). Количество должно быть таким, чтобы каждый из участников тренинга смог уйти домой с самодельным браслетом (а это в среднем 12–17 бусин величиной с горох) или ожерельем на шею.

Размер группы: желательно 14–16 человек.

Время: 30–60 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Каждый по своему вкусу, разумению и умению работает над созданием личного украшения. Единственная просьба ведущего может звучать приблизительно так:

— Друзья, сегодня вы будете работать абсолютно самостоятельно. Каждому из вас предоставлена возможность творческого поиска. Из-под ваших умелых рук через полчаса выйдет замечательное, неповторимое ювелирное украшение. Единственная просьба ко всем: создаваемый раритет должен стать моделью, метафорой, образом вашей тренинговой группы. Найдите возможность рассказать с помощью своего ювелирного изделия о себе и о своих товарищах, о том, какие отношения сложились в группе, как вы чувствуете себя здесь?

Бусины разных сортов я раскладываю в одноразовые глубокие тарелки и расставляю эти наборы в разных точках общего длинного стола, составленного из отдельных столов. Так что по ходу работы придется встать, пройтись, увидеть, что же там такое необычное есть в другом конце комнаты? Может быть

«у соседа трава зеленее», и именно там есть самые красивые и привлекательные для работы бусины?!

В конце работы столы перестраиваются из одной линии в каре. Этот квадрат, вокруг которого рассаживается вся группа, становится экспозиционным стендом. На него выкладывают все созданные браслеты.

Предлагаем любому из участников тренинга выбрать из разнообразных изделий чью-то работу — ту, которую ему по какой-то причине хочется выделить. После этого, в качестве «эксперта», этот человек рассказывает о том, как видится лично ему идея выбранного украшения. Затем к обсуждению приглашаются и другие желающие.

Только в конце просим «открыться» автора браслета/ожерелья и предлагаем ему самому рассказать о том, какие метафоры о себе и своих товарищах по группе вложил он в собственное изделие.

Так один за другим обсуждаются браслеты, представленные на нашей выставке. Заканчиваем обзор тогда, когда энтузиазм экспертов угасает.

В итоговой дискуссии чаще всего возникают такие вопросы:

- ❖ Что общего можно найти между вашей работой над созданием браслета/ожерелья и нашей общей работой/работой ведущего по созданию группы?
- ❖ Если продолжить метафору о том, что украшение — это образ группы, то, скорее всего, бусины — это участники группы. А вот с чем можно сравнить нить, на которую эти бусы нанизаны? Какова ее функция в украшении и в группе?
- ❖ Скорее всего, в ходе работы у некоторых участников не раз и не два уже наполовину сделанное украшение рассыпалось. Неловко или непрочно завязанный узел — и бусины скачут вразсыпную по столам, а то и по полу. Обидно?! Что вы чувствовали в этот момент? Всем ли хватило настойчивости, характера, желания начать все сначала? Бывает ли, что и в группе происходят подобные «разрывы»? Как их пережить?



СОВЕТЫ ОТ...

Стив Кови — обладатель степени магистра экономики управления и докторской степени Университета Бригэма Ян-га, пользуется широким признанием во всем мире как лектор и автор теории руководства, личной эффективности, семейных и межличностных отношений. Автор ряда книг-бестселлеров о воспитании лидеров, изданных в мире миллионными тиражами. Персональный сайт: www.stephencovey.com

В своей, ставшей мировым бестселлером, книге «Семь навыков высокоеффективных людей» он пишет:

«...литература об успехе, вышедшая за последние полвека, весьма поверхностна. Она почти целиком посвящена осознанию социального образца (имиджа), его созданию, механизму действия и способам быстрого восстановления — своего рода срочной медицинской помощи с применением аспирина и пластыря. Эти средства хороши лишь в качестве пожарных мер, для временного решения проблемы: причина конфликта не устраняется, а только загоняется вглубь, готовая в любую минуту напомнить о себе.

Такой подход резко контрастирует с тем, что имело место в первые полтора столетия, когда главное внимание уделялось фундаментальным свойствам личности, считавшимся залогом жизненного успеха. Это такие черты характера, как честность, скромность, верность, умеренность, мужество, справедливость, терпение, трудолюбие, искренность, и то, что получило название «золотого правила нравственности»: «Поступай по отношению к другим так, как ты хочешь, чтобы поступали по отношению к тебе». Ярким примером такой литературы могут служить мемуары Бенджамина Франклина. В сущности, это история человеческих усилий, направленных на укоренение в своем характере определенных принципов и навыков.

Но вскоре после Первой мировой войны центр внимания сместился от ЭТИКИ ХАРАКТЕРА к тому, что можно назвать ЭТИКОЙ ИМИДЖА. Успех стали рассматривать как результат создания общественного имиджа (выгодного представления о себе), системы правил и образцов поведения, умений и приемов, служащих «смазкой» при взаимодействии с други-

ми людьми. Развитие ЭТИКИ ИМИДЖА в основном пошло по двум направлениям: одно занялось правилами поведения в обществе, а другое — внедрением в сознание положительной установки. Эта жизненная философия нашла выражение в воодушевляющих и временами действительно верных формулах, например: «Правильное отношение — залог правильного решения»; «Улыбкой скорее завоюешь друзей, чем серьезностью»; «Разум способен добиться всего, что только может вообразить».

...Помещая в центр наших жизненных интересов вечные, незыблемые принципы, мы создаем базовую парадигму эффективной жизни. Это — центр, позволяющий увидеть остальные центры в правильной перспективе».



Записки на полях



Одной женщине приснился сон, будто ищет она Счастье и Радость, приходит в магазин «Счастливая Жизнь», а там... сам Господь Бог стоит за прилавком и улыбается приветливо.

— Это ты, Господи? — не веря глазам, спросила покупательница.

— Да, это я, — не скрывал Творец.

— А что у тебя продается?

— Здесь можно купить ВСЕ!

— Тогда... Я хочу приобрести счастье, здоровье, успех в жизни, деньги, чувство юмора...

— Минуточку, — сказал Бог, удаляясь за товаром в подсобку.

Через несколько минут он вновь появился за прилавком, протягивая покупательнице маленькую — не больше спичечной — коробочку.

— И это — все??!! — удивилась женщина.

— Безусловно, ведь в моем магазине продаются лишь семена. За всходы — отвечать тебе!

«МАХНЕМ НЕ ГЛЯДЯ?!»

Цели:

- поощрение активности, направленной на понимание психологии влияния на собеседника;
- отработка навыков «подстройки» разных типов через проблемное задание и творческое действие;
- развитие коммуникационных умений, спонтанности, убедительности.

Ресурсы:

- для игры ведущий должен подготовить такое количество предметов, чтобы каждый игрок получил не менее 2–3. Это могут быть предметы какого-то одного наименования (фрукты, печенье, конфеты, пуговицы, воздушные шары — что угодно!) для каждой команды. Тогда каждый игрок в первой команде получат по две-три конфеты, во второй — по два-три апельсина;
- записи с заданиями для группы.

Размер группы: не имеет значения.

Время: 25–40 минут.

ХОД ИГРЫ

Каждый игрок получает 2–3 предмета. Эти предметы в течение игры он должен будет обменять на какие-то другие. Часть игроков будет проводить обмен на любые предметы, у части команд — обмен будет регламентирован.

Правила обмена команды обнаружат в листе с заданиями.

Примерные виды заданий:

- Одна группа может обмениваться, только выведя партнера по обмену за пределы тренинговой комнаты.
- Другая получает ограничения: можно обмениваться только с командой, у которой есть какой-то определенный предмет (*«Вы можете выменять по одной конфете на один апельсин у каждого из игроков «апельсиновой команды»*).

- ☒ Третья группа может обмениваться только из положения сидя («Вы можете обмениваться своим предметом с любым участником при условии, что в процессе обмена вы сидите на стуле»).
- ☒ В четвертой группе идет пристройка по росту («Ваше право обменять любой предмет, из имеющихся у вас, при условии, что ваш партнер по обмену значительно ниже/выше вас»).
- ☒ Еще одна из групп сможет обменивать свои предметы на другие при условии, что сделка по обмену будет происходить в определенном месте тренингового класса («Вы можете произвести обмен только рядом со средним окном класса!»).

Задание осложняется еще и тем, что рассказывать о полученных заданиях участникам других команд КАТЕГОРИЧЕСКИ ЗАПРЕЩЕНО! Нужно добиться своих целей — произвести обмен всех имеющихся предметов на другие — за отведенное тренером время, НЕ РАСКРЫВАЯ СЕКРЕТНОЙ ИНСТРУКЦИИ!

В начале игры даем командам 5–7 минут, чтобы обсудить возможную стратегию и тактику действий, а затем — вперед!

Эта игра-упражнение очень выигрывает в эффективности обучения, если снять процессы пристроек, обменов, манипулятивного поведения на видеокамеру!

При обсуждении обращаем внимание не только на количественные результаты (всем ли удалось полностью обменять свой товар на другой), но и на внутренние процессы, происходившие в ходе игры.

- ☒ Какие приспособления вы придумывали и использовали в процессе взаимообмена?
- ☒ Какие законы влияния на собеседника, партнера вы отметили в данном упражнении?
- ☒ Что было особенно легко/трудно?
- ☒ Можете ли вы определить скрытый мотив, которым руководствовался ваш коллега из другой группы? Попытайтесь определить его «секретное задание»!
- ☒ Удалось ли вам добиться успеха и не рассекретить свою «легенду», свое секретное задание?



Записки на полях

Подстройки — это такие тонкие изменения в поведении, которые бессознательно ощущаются собеседником как признаки вашей с ним похожести.

Самые простые и понятные — подстройки по телу, такие, как подстройка по позе, по жестам, дыханию и внутреннему ритму.

Довольно часто эти подстройки осуществляются между людьми автоматически, неосознанно. Так, например, когда несколько человек сидят на лавочке в ряд, положив ногу на ногу (и все в одну сторону), то если один из них меняет ногу, вместе с ним почти сразу это делают и остальные. Просто так всем захотелось.

Итак, прямая подстройка по позе заключается в том, чтобы, внимательно присмотревшись и оценив положение тела партнера, принять максимально похожую позу.

Естественно, сделав это не нарочно, а потихоньку, чтобы не создать впечатление передразнивания.

Ничуть не хуже подстройка зеркальная, когда вы повторяете позу партнера ее симметричным отражением: главное, чтобы сохранялся общий рисунок, если хотите — настроение позы.

Если партнер во время разговора положил локоть на спинку дивана и кистью стал задумчиво поправлять свои волосы, то, если спустя минуту, не прерывая беседы, вы естественным образом захотите сделать то же самое, партнер ничего не заметит, кроме того, что у вас с ним неплохое взаимопонимание.

Партнер наклонился к столу, рисует на листе схему проекта — возможно, у вас достаточно хорошее зрение, чтобы рассмотреть рисунок издалека, но лучше придвинуться к столу и наклониться так же, как это сделал партнер. А когда он от стола откинется — вы, все сразу поняв в проекте, сделаете то же самое.

Кроме подстройки прямой и зеркальной, прекрасно работает подстройка через дополнение.

Он начал фразу — вы ее закончили.

Она сделала паузу — вы ответили выразительным лицом.

Он достал сигарету — вы щелкнули зажигалкой.

Правило право-лево: по возможности избегайте подстройки с правой стороны, если хотите личных отношений.

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ПОДСТРОЙКИ

«Эхо». Подстройка (подчеркнем: любая, не только по телу, но и по речи, и по дыханию) должна выполняться с меньшей интенсивностью, чем оригинальные действия клиента. Он рассмеялся — вы улыбнулись, он закинул ногу на ногу, вы скрестили щиколотки, он сложил руки на груди, вы положили одну ладонь на другую.

«Настроение». Подстройка должна воспроизводить не столько внешний рисунок позы и жестов, сколько внутреннее состояние партнера, физическое или душевное. Важно прочувствовать, как распределен вес тела партнера (и повторить это своим телом), какое состояние выражают эти так напряженные или расслабленные мышцы. В вашем внимательном к партнеру теле должно происходить не просто внешнее чередование его быстрых или плавных жестов, а проживание его интереса, энтузиазма, задумчивости, решительности...

«Комфорт». Любая воспроизведенная поза и любой повторяемый жест должны быть для вас комфортны и органичны.

При минимальной тренировке это не так уж и сложно. В практике актерского искусства есть специальное задание: один делает самую нескладную, невообразимую позу, а другой ищет возможность ее оправдать — повторить так, чтобы в ней оказались и смысл, и естественность.

«Логика». Ваши позы и жесты должны быть логичны и осмысленны, соответствовать сути ситуации и содержанию беседы.

Подстройки — мощнейшее средство управления общением, но именно поэтому вы не обязаны подстраиваться ко всем, всегда и в полной мере: необходимо учитывать, что, подстраиваясь, вы не только налаживаете отношения, но и подкрепляете поведение партнера.»

«ТОЧКА, ТОЧКА, ЗАПЯТАЯ...»

Точка, точка, запятая.
Минус, рожица кривая.
Палка, палка, огуречик –
Получился человечек!

Детская песенка

Цели:

- стимулировать рефлексию о состоянии группы, понимание внутригрупповых связей и осознание своего места в группе через ассоциативное творческое действие;
- поощрить дискуссию о границах между Я и Мы, о том, полезны или вредны подгруппы, группки, диады и триады в рамках одной группы, какова их роли в групповой динамике;
- получить «обратную связь», помогающую участникам группы проверить, осознать и оценить свое участие в тренинге и участие товарищей по группе.

Ресурсы: белый лист (формат А4), набор с наклейками (точками различного цвета) — на каждого участника.

Размер группы: не имеет значения.

Время: 30–40 минут.

ХОД ИГРЫ

«Получился человечек...». А если таких человечков не один, не два, а целая группа, то начинается совсем иная история. Уже не про жизнь «одного, отдельного взятого», а про социальные связи, взаимоотношения — *про группу*.

Группа, однако, тоже не часто остается единым целым. Группе свойственно распадаться на подгруппы. В каждой такой «малой группе» может быть свой (иногда их даже несколько!) лидер, свои интересы, свой микроклимат.

Каждый из вас сейчас получит возможность выразить свое представление о структуре нашей группы. Едина ли она? Если

в ней существуют подгруппы, то сколько их и каковы отношения в каждой? Кто составляет эти малые группы?

Каждый получает и подписывает свой лист бумаги. Кроме этого, каждый получил и набор с наклейками-кружками различного цвета — это символ какого-то из участников нашей группы. Впишите в кружке имя этого человека! Когда и это будет сделано, подумайте о том, как с помощью кружков-наклеек вы сможете составить карту группы.

Помните, что в вашей «карте» группы и входящих в нее подгрупп у каждой мелочи есть значение: расстояние между кружками, их теснота или разбросанность по листу, цвета наклеек (каждая подгруппа — отдельный цвет!).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- Над чем это упражнение заставило вас задуматься?
- Есть ли в нашей группе диады, триады, отдельные группки или компании? Принадлежите ли вы к какой-то из них? В чем причина?
- В чем польза, а в чем — опасность группировок, подгрупп внутри «материнской группы»? Почему они возникают? Как вы чувствуете себя с этой внутригрупповой раздробленностью?
- Устраивает ли вас место, которое вы занимаете на составленной вами же карте группы? Каким бы вы хотели видеть его? Что мешает изменить место в реальной жизни?
- К какой подгруппе и почему вы себя отнесли? В чем особенность этой подгруппы? Что объединяет ее участников между собой? Каковы отношения этой малой группы с другими группами, с «материнской группой» в целом?
- Изменила ли эта дискуссия ваше отношение к группе, к ее участникам? Какие проблемы выявило обсуждение? В чем, по-вашему, такое упражнение может помочь работе группы?

**ЕСТЬ ВОПРОС?****«ЧУЖОЙ» И «ДРУГОЙ»**

- ✓ Каково значение понятия — «чужой», как оно проявляется в жизни?
- ✓ Вспомните, когда вы ощущали себя чужим? Как вы чувствовали себя? В чем проявлялось ощущение того, что вы чужой?
- ✓ Когда и как это было?
- ✓ Какое влияние этот случай оказал на вас? Почему запомнился? Как вам удалось преодолеть отчуждение?

*Кстати! Материалы для тренера***ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ С «ДРУГИМ»****(по Дж. Холлу)**

Успех общения и коммуникации вообще максимален, если минимален разрыв представлений в цепочке:

$$A - A_1 - A_2 - A_3,$$

где

A — «Джон, каким его создал Господь Бог»;

A_1 — «Джон в его собственном представлении о себе»;

A_2 — «Джон в представлении Генри»;

A_3 — «Джон, каким (как он думает) видит и воспринимает его Генри».



Часть Ч

«ПУТЬ К ВЕРШИНЕ»

Совершенствование — это не прерогатива «продвинутых», а биологически заданная программа выживания каждой человеческой особи. Это такая же насущная потребность, как любовь...

Эрнест Цветков

...И если не я, то кто?

Гилель

Знание? В действии.

Эразм Роттердамский

У каждого из нас — свое понимание лидерства, свой подход к тому, кто может в наших глазах быть лидером, свой счет — к политическим и историческим лидерам прошлого и настоящего, свое отношение к тем, кто руководит нами на работе, кто верховодит в компании... Лидерство — это психологическая функция влияния. Признаемся, не многие из нас любят чувствовать, что ими кто-то руководит!

Быть лидером...

Для одних в этом словосочетании заключена вся сладость обладания властью, влияния на людей, ощущения безграничности возможностей, несуществующих — потому что все по силам — границ... Некая сверхчеловеческая, гипнотическая, сверхсильная чудесная способность чувствовать себя не «ветошкой», а «право имеющим»...

Быть лидером...

Для тысяч два этих слова связаны с липким страхом ответственности за что-то или за кого-то, с бессонницей, истерическим ожиданием того, что кто-то призовет к ответу, заставит вести за собой, руководить, соответствовать, когда невозможно отсидеться в стороне, отщутиться, не взяться за этот пресловутый гуж, будь он неладен! Ведь куда спокойней «азартно болеть» на трибуне, чем ввязываться в драку на поле!

Быть лидером...

Несомненно, для многих это ежедневная и ежечасная реальность, способ существования. Это энергия и радость от того,

что ты не только признан, но и востребован, не только готов принимать решения, но и знаешь, как это делать. Он впереди, он занят проблемами — не только своими, но и тех, кто рядом, кто доверяет ему, лидеру, право быть первопроходцем, который на вопрос «Тебе что, больше других надо?» однозначно и внятно дает положительный ответ.

Быть лидером — это и радость, и груз ответственности, и десятки дилемм, требующих решения, и умение не только ладить с людьми, но и хранить верность принципам. Это высокий энергетизм, это умение планировать, знание тактики и выбор стратегии, это четкость и целеустремленность, харизма и сила воли, умение прощать другим и требовать от себя по гамбургскому счету, — это целостность натуры!

Быть лидером — значит научиться быть им, ведь лидеры не рождаются. Природные предпосылки ума, характера, влияние окружения — только стартовая площадка для разбега. В остальном этот марафон предполагает долгое дыхание и недюжинные моральные и физические силы для тренировок, которые приведут в итоге к достижению поставленной цели.

В течение всей жизни мы можем наблюдать лидеров успешных и не очень. Лидеров по духу, по стилю жизни и тех, кто поставлен быть лидером. Обладающий полномочиями еще не лидер. Роль его порой совсем незавидна: руководить кем-то и бояться, что кто-то выкрикнет из толпы: «А король-то голый!»

В то же время истинный, пусть даже не определенный формально, лидер — человек счастливый. Успех в руководстве группой, умение эффективно общаться с партнерами дают ему постоянное подтверждение признания. Это замечательная награда — эмоциональное и интеллектуальное удовлетворение, чувство успеха, уверенность в собственных силах...

Наши родители, учителя, армейские командиры и заводчики в классе, «дворовые короли» и студенческие вожаки, политики и деятели искусства, менеджеры и ученые, наши друзья и подруги — бесконечное поле для размышлений и проверки того, что же является истинным и мнимым лидерством. Безграничные возможности для самообучения, практики, усвоения лидерских качеств. И сам факт того, что умению быть компетентным руководителем можно обучиться, — повод для

оптимизма. В самом деле, многочисленные консультанты, тренеры, менеджеры помогут нам освоить необходимые для лидера знания и подскажут, как применить их на практике с той же простотой, с какой они обучают нас иностранному языку, бухгалтерии или умению водить машину.

В той или иной степени мы попробуем разобраться с дилеммами власти и подчинения, умением добиваться поставленной задачи, руководить, а не «руками водить», быть убедительными в ходе нашей коммуникации, готовыми к ведению переговоров, быть эффективными в решении разнообразных конфликтов. Проверить свои возможности и способности можно уже в ходе тренинга. В этом суть того, чем мы собираемся заниматься — процессом обучения через принятие «вызовов», через действие, через практику.

Немало отличных книг по лидерству стоит на книжных полках. Лучшие из них — прочитаны, законспектированы, изучены, подчеркнуты и... по мере возможностей переместились своим содержанием с письменных столов и деловых кейсов — в головы читателей. Лидером быть почетно. Лидером быть модно. Лидером быть... колossalно сложно! Лидером быть здорово!!!

Для того чтобы быть лидером, необходимо не только представлять себе законы существования и развития группы, но и обладать *специальными знаниями о себе самом*.

П. Херси и К. Блэнчард в книге «Менеджмент организованного поведения» (New York: Prentice-Hall, 1977) различают семь рычагов власти, которые обеспечивают положение лидера:

1. Специальные знания.
2. Обладание информацией.
3. Наличие связей и их использование.
4. Законная власть.
5. Особенности личного характера и поведения.
6. Возможность награждать отличившихся.
7. Право наказывать.

В группе разные люди испытывают на себе различное влияние перечисленных выше рычагов власти. Есть такие, которые готовы принять лидера и идти за ним исключительно в силу

готовности подчиниться власти. Для них сам фактор принадлежности (формальной или неформальной — благодаря волеизъявлению группы) лидера к иному уровню в иерархии является причиной достаточной, чтобы следовать за ним и выполнять его указания.

Для других сильным мотивом будут факты обладания лидером специальными знаниями и недоступными для остальных участников группы каналами информации. Именно это повлияет на готовность прислушиваться к мнению руководства даже в том случае, когда решения кажутся не вполне оправданными и логичными («Значит, он что-то знает! Нет дыма без огня!»).

Политика кнута и пряника в течение тысяч лет обеспечивала успех руководителям различных рангов. Возможность поставить необходимый знак препинания в классическом предложении: «Казнить нельзя помиловать» («Казнить, нельзя помиловать!» или «Казнить нельзя, помиловать!») — одна запятая, стоящая сотен иных признаков власти!!! Покопавшись в анналах народной мудрости, найдем немало советов для руководителя, который строит свою пирамиду власти именно на возможности поощрять и наказывать. «Люби, как душу, но труси, как грушу!» — лишь одна сентенция из множества других подобных.

При всем при том, личность руководителя — самый сильный, перспективный и безотказный рычаг власти. Как человеческие, личностные качества проявятся в той или иной ситуации, можно лишь прогнозировать. Но и прогноз погоды часто бывает обманчив. Лидерский тренинг дает возможность обкатки исходной ситуации на практике. Он делает лидерское поведение зримым и конкретным в искусственно созданных ситуациях, которые порой банальнее, чем жизнь, а иногда — гораздо запутанные, чем реальность. Тренинговые упражнения создают ощущение безопасности (всегда можно переиграть!) лидерства, с другой стороны — они обнажают личностные качества руководителя, делают наглядными его отношения с другими членами группы, подвергают испытаниям на прочность его позицию власти, отношения с организационными, социальными, естественными и искусственно созданными структурами.



ЕСТЬ ВОПРОС?

Роберт Дилтс, обращаясь к лидерам в своей книге «НЛП: навыки эффективного лидерства» (СПб.: «Питер», 2003), предлагает ответить на следующие вопросы:

- ✓ Что такое ваша миссия относительно данной системы и видения?
- ✓ Какие убеждения и ценности выражаются или разделяются в вашем видении и миссии?
- ✓ Почему вы имеете это конкретное видение и миссию? Какие убеждения создают мотивацию для ваших мыслей и действий?
- ✓ Какие способности необходимы, чтобы выразить ваше представление и выполнить миссию, при наличии убеждений и ценностей, о которых вы сказали?
- ✓ Как вы выполните вашу миссию? Какие способности и когнитивные процессы необходимы или предполагаются, чтобы достичь вашего видения, руководствуясь вашими убеждениями и ценностями?
- ✓ Какие конкретные действия, связанные с выражением вашего видения и выполнением миссии, позволят вам использовать ваши способности и будут соответствовать вашим убеждениям и ценностям?
- ✓ Когда и где вы хотите осуществлять действия, связанные с вашим видением и миссией? Какой внешний контекст будет связан с желаемой целью и действиями?

«ЛИДЕР — ЭТО...»

Лидерство — это создание мира, к которому хотят принадлежать люди.

Жиль Пажу

Если мы хотим управлять собственной судьбой и оказывать влияние на судьбы нашей семьи, сообщества, организации и всей планеты, необходимость лидерских способностей становится очевидной. Эффективное лидерство — один из ключей к нашему будущему успеху и выживанию.

Роберт Дилтс



Записки на полях



...Английское слово «управлять» (*to manage*) не имеет эквивалентов в ряде языков, в частности в шведском, французском, сербском и хорватском. Вместо него употребляются глаголы «направлять», «возглавлять», «администрировать». Когда носители этих языков хотят выразить понятие «управлять», соответствующее слову «manage», они пользуются английским словом.

На испанский язык «manage» переводится как «manejar», что означает «управлять» применительно к лошади или автомобилю. Когда испанцу нужно выразить понятие «управлять», эквивалентное глаголу «manage», он использует глаголы «направлять» или «администрировать».

Среди синонимов слова «управлять» в английском словаре можно найти следующие: «принимать решения», «воздей-

ствовать», «планировать», «контролировать», «организовывать», «править», «достигать цели», «руководить», «мотивировать», «добиваться успеха», «доминировать», «регулировать», «направлять» и даже «манипулировать».

Что общего у всех этих синонимов? Все перечисленные действия носят однонаправленный характер. Управляющий субъект указывает управляемому, что делать. Понятие «мотивировать» подразумевает, что лицо, которое создает мотивацию, заранее знает, что нужно сделать. Суть мотивации в том, чтобы убедить подчиненного сделать это добровольно.

Того, кто должен выполнять решения менеджера, называют подчиненным. Буквальное значение этого слова — низший по чину. Предполагается, что босс более дальновиден и проницателен, чем те, кто ему подчиняется. То есть менеджмент предполагает определенную иерархию возможностей.

Таким образом, мы видим, что процесс управления в том виде, в каком он преподается и описывается в литературе, не лишен ценностной составляющей. Он является не только наукой и искусством, но и отражает социально-политические ценности. Все синонимы слова «управление» обозначают разновидности манипуляции.

Ицхак Калдерон Адизес. Развитие лидеров.
Как понять свой стиль управления и эффективно
общаться с носителями иных стилей.
М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 21

«ЛИДЕР — ЭТО...»

Цели:

- потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств;
- проверить себя: а я могу быть лидером?
- разобраться в том, какие личностные ресурсы необходимы для выполнения лидерских функций;
- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства.

Размер группы: не имеет значения (какой угодно большой).

Ресурсы: листы полуватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, множество рекламных проспектов, журналов, газет.

Время: 60 минут.

ХОД ИГРЫ

Это задание — отличный разогрев группы в самом начале тренинга лидерства. Материалы, которые в игровой форме представлят и обсудят участники, послужат ориентиром для всего блока занятий, возможно, что тренер и группа будут возвращаться к ним не раз в ходе встреч. Поэтому очень желательно использовать большие листы, которые легче сохранить в течение длительного срока.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30–40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: «Я — лидер!». В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмичная музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время подготовки закончено, музыка микшируется — это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от мусора... (В это же время тренер нумерует полученные от участников анонимные ватманские листы и развешивает их на стены комнаты.)

После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, пытаясь понять, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Собираемся вместе и обсуждаем увиденное.

Участники делятся своими мнениями о «лидерских постерах», рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

В заключение на доске или флип-чарте записываем «набор лидерских качеств».

Итак, «Лидер — это...».

ЛЕКСИКОН

Лидер (от англ. *leader* — ведущий, руководитель), 1) глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе. (Большой Энциклопедический словарь)

Лидер (англ. *leader* — ведущий) — член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе. В психологии приняты различные классификации лидеров: 1) по содержанию деятельности (Л.-вдохновитель и Л.-исполнитель); 2) по характеру деятельности (универсальный Л. и ситуативный Л.); 3) по направленности деятельности (эмоциональный Л. и деловой Л.) и т. д. Л. может быть одно-

временно и руководителем группы, а может им и не быть. В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают, и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, Л. выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. Если руководитель группы и ее Л. не являются одним и тем же лицом, то взаимоотношения между ними могут способствовать эффективности совместной деятельности и гармонизации жизни группы или же, напротив, приобретать конфликтный характер, что, в конечном счете, определяется уровнем группового развития. (*Социальная психология. Словарь*)

Лидерство (*leadership*) — способности, качества и поведение, связанные с ролью группового лидера. Может присваиваться индивидуумам на основе личных качеств и опыта, либо посредством традиции и/или занимаемой позиции. Однако случайные подходы к лидерству привели к осознанию того, что действительными лидерами становятся не столько благодаря специфическим качествам либо поведению, сколько различным стилям (например, ориентации на задачу в противоположность ориентации на отношения), требующимся в разных ситуациях. (Д. Дэвид, Джери Дж. Большой толковый социологический словарь, 2001)

Менеджмент, сущ.

1. процесс управления.
 2. люди, управляющие организацией.
- ...4. архаичное. Мошенничество, обман. (*Concise Oxford Dictionary*)

Таким образом, менеджмент (*management*) — это:

- а) процесс управляющего взаимодействия, отношения управления;

- б) люди, управляющие организацией; управленческие должности;
- в) наука управления, область знания, опыт управления людьми и организациями;
- г) искусство управления, совокупность личностных качеств и компетенций.

Кстати! Материалы для тренера

Одной из ваших обязанностей является помочь участникам научиться работать в группе, а не в компании разрозненных индивидов. Группы же обучаются сами себя. В конце концов, в среднеарифметическом, группа знает больше вашего почти по любому вопросу. Ваше дело как ведущего — высвободить эту коллективную силу, которая уведет участников гораздо дальше, чем это сможете сделать вы в одиночку. Вы можете подстегнуть эту движущую силу группы, помогая участникам осознать их уникальные способности к решению проблем и предлагая способы, которыми они могут поставить эти способности на службу всей группе. Когда такое начинает происходить, граница между «учителем» и «учеником» исчезает. Эти роли становятся взаимозаменяемыми, и вы с группой непрерывно обмениваетесь значениями в русле душевной энергии, которую часто называют синергизмом.

Э. Кристофер, Л. Смит.
Тренинг лидерства. СПб.: Питер, 2001. С. 86–87

«С ЧУЖОГО ГОЛОСА...»

Цели:

- потренироваться в умении слышать, слушать, запоминать и воспроизводить информацию;
- закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности;
- потренироваться в «отзеркаливании» собеседника, пристройке.

Размер группы: оптимально — 12–15 участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: зависит от числа участников и их готовности к диалогу.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Вся команда разбивается на пары. В течение пяти минут один из участников рассказывает товарищу о себе в свободной форме. Затем, на следующие пять минут они меняются ролями.

Когда игроки в парах перезнакомились, все участники тренинга собираются вместе. Начинается второй этап упражнения, в котором каждый из партнеров представляет другого. При этом он говорит *от первого лица*, старается использовать жесты, интонацию, мимику товарища, *пытается как можно сильнее войти в его образ и вести рассказ как бы от его имени*, то есть должна возникнуть иллюзия «самопрезентации».

ОБСУЖДЕНИЕ

- Каким опытом оказалось для вас это упражнение?
- Как было увидеть себя «в зеркале» другого?
- Что опыт игры может прибавить в вашем жизненном опыте? В вашем лидерстве? Как можно воспользоваться этим опытом?

Кстати! Материалы для тренера

Пусть другие живут обычной жизнью, только не вы.

Пусть другие спорят по мелочам, только не вы.

Пусть другие плачут над мелкими бедами, только не вы.

Пусть другие отдают свое будущее в чужие руки, только не вы.

Джим Рон

Значимые отношения между людьми отвечают базовым человеческим потребностям:

- ✓ Возможность увидеть себя глазами другого.
- ✓ Потребность в безопасности.
- ✓ Ощущение своей причастности, то есть «Я — часть чего-то значимого для меня: группы, семьи, общины, общества».
- ✓ Потребность в уважении, признании, ощущении собственной значимости.
- ✓ Потребность быть частью коммуникации, в получении и передаче информации, потребность в общении.
- ✓ Потребность в развитии отношений. Потребность принимать самому и предлагать другим свою помощь, заботу, сочувствие, поддержку. Потребность в любви, возможности проявления эмпатии и альтруизма.

Тренинг такого рода успешно справляется с созданием атмосферы групповой взаимопомощи и поддержки, рождает чувство сопричастности, вносит в командную игру элемент риска и неожиданности, требует принятия тактических и стратегических решений, делает зримыми социометрические связи в команде, проявляет, как лакмусовая бумажка, способности и насущные проблемы формальных лидеров, выдвигает «на передовую» лидеров неформальных...

Быть лидером — необычайно сложно, ответственно. И в то же время — крайне интересно. Лидер — человек с мощной энергетикой, обладающий воображением, харизмой, не боящийся рисковать, импровизировать, браться за новое!

Лидерство — психологическое явление влияния. Если есть влияющий, значит должны быть и подвергающиеся влиянию, ведомые. Без этого симбиоза нет лидерства. Нет армии —

нет полководца. Нет ведомого — нет ведущего. Нет паствы — не нужен пастырь...

Что же происходит, когда лидер общается с идущими за ним, ведомыми? Что за инструментарий он использует, для того, чтобы влиять на людей?

- ✓ он предлагает им выход из тупика, выводит из тьмы — на свет, проясняет ситуацию
- ✓ он дает им чувство безопасности и уверенность в защите
- ✓ он предлагает им себя в качестве защитника интересов, «разрешителя» проблем и конфликтов
- ✓ он создает ощущение возможности: дает перспективу, открывает новые горизонты
- ✓ он возбуждает интеллектуальный и эмоциональный потенциал, требуя активного участия в решении ситуаций
- ✓ он провоцирует «желание успеха», поддерживает уверенность в своих силах и в способностях преодолевать кризисы
- ✓ он намечает ближние и определяет дальние цели
- ✓ он дает надежду, вселяет оптимизм, уничтожает депрессию и тоску...

Мотивируя команду, создавая единый организм для действия, лидер использует разнообразные техники, которые метафорически можно определить так:

- ✓ «мы в одной лодке!» / «одна стая» / «одного поля ягоды» / «один за всех и все — за одного!» — закон круговой ответственности, все радости и проблемы мы переживем вместе, выйдя из испытаний еще более закаленной командой;
- ✓ «команда мечты» (*«dream team»*) — включение в мотивационную практику темы эксклюзивных качеств и характеристик группы, ее недюжинных способностей и невероятного потенциала;
- ✓ «нас не догонишь!» / «пробуждение героя» — мотив конкурентной борьбы, соревновательного элемента с неизменным настроем на победу. Внушение уверенности в недюжинных возможностях человека/команды — «пробуждение героизма и готовности к решающей битве»;

- ✓ «я уверен в вашей поддержке!» / «чем я могу быть полезен?» — доверительная просьба о помощи, взаимовыручке, включение в мотивацию идеи взаимопомощи, дружеского участия, альтруизма, готовности «подставить руки». (По принципу: «Хочешь возвыситься сам — предложи помочь. Хочешь возвысить партнера — попроси его о помощи!»);
- ✓ «стоящее дело!» — убеждение строится на раскрытии потенциальных преимуществ того или иного поведения, проекта, идеи, стиля... Логика подталкивает к неизбежному выигрышу. «Я никогда не заставляю их делать то, что им не выгодно!» — так раскрывала императрица Екатерина II свой секрет правления двором и причину их беспрекословного подчинения;
- ✓ «десять заповедей» — обращение к групповым/коллективным/общечеловеческим ценностям;
- ✓ «имей совесть!» — пристыдить, призвать к порядку, к соблюдению солидарности и групповых норм;
- ✓ «будете кусать локти!» — если не сделаете того-то и того-то, то поплатитесь, пожалеете;
- ✓ «против кого дружим?» — поиски общего «врага»
- ✓ «а не слабо вам?!» — провокация.

«БЕЗ КОМАНДИРА»

Своя ошибка — своя забота.

Японская поговорка

Лучше пусть люди нагрузят на меня,
чем я свалю на других.

Китайская поговорка

Цели:

- актуализировать в ходе игры практический опыт межличностной коммуникации;
- изучить сотрудничество как альтернативу конфликту в групповой деятельности,
- изучить преимущества и недостатки коллективной ответственности,
- развить умения и готовность принимать ответственность на себя, рассмотреть значение «моделинга» в лидерстве, в социальных отношениях.

Размер группы: оптимальный размер — до 20 человек.

Ресурсы: не требуются.

Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип — неуемные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы «мир непременно погибнет!».

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к «ведомым», либо к «лидерам», либо к какой-то смешанной — между тем и другим типом — группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным «активистам», и крайним «пассивистам», потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. *Любой контакт* между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения — *ничего!* «Отключаем» также и средства невербальной коммуникации — мимику и жест! Работаем молча, максимум — взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

В ходе игры вам придется пройти ряд заданий. В каждом из заданий группа будет играть против меня — ведущего! Чтобы выиграть, вы должны получить за каждый этап призовой бал. Если кто-то из команды начнем общаться, нарушит перечисленные выше «железные правила», команда получает штрафное очко. Три штрафных очка в рамках одного раунда означают проигрыш команды!

Так же важно в части заданий успеть выполнить их за установленное короткое время. Выполнили — бал в плюс. Не успели — бал штрафа.

Если вопросов нет, то по моему хлопку начнем игру!

— Построиться в три круга! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в три круга. Напоминаю: НИКАКОГО контакта ни жестом, ни мимикой, ни тем более, словом или прямым действием! Каждый выполняет задание самостоятельно, сообразно своему представлению и изменяющейся ситуации!

Проверяем... Есть три круга... Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность.

Выстройтесь, пожалуйста, в:

- ❖ колонну по росту;
- ❖ два квадрата;
- ❖ треугольник;
- ❖ шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;
- ❖ шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных — на другом;
- ❖ в три шеренги с равным количеством людей в каждой;
- ❖ в четыре колонны с равным количеством людей в каждой;
- ❖ живую скульптуру «Звезда», «Медуза», «Черепаха».

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ❖ Кто из вас лидер по натуре? Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?
- ❖ Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес свою лепту в общую победу!
- ❖ Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело оставаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?
- ❖ Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?
- ❖ Кто из участников проявил себя в этой игре как лидер? В чем проявилось это лидерство? Ведь ни говорить, ни «застраивать» никого этот человек не мог!?
- (Как правило, разговор выходит на модель лидерского поведения, который демонстрировали члены команды — первым принимали решение и давали направление в решении задачи, «делай, как я...».)*

Кстати! Материалы для тренера

Я очень люблю это упражнение, так как оно, кроме всего, дает возможность поговорить о разнице между лидером и руководителем. Эмоциональное проживание тренинговой ситуации, осложненное прессингом ведущего, вносит в упражнение яркую доминанту. Это наглядно видно при выполнении задания на перестроение в три шеренги или четыре колонны с одинаковым количеством человек. Ведь при нечетном количестве участников группы одно из этих заданий становится невыполнимым, на первый взгляд! Выиграть может лишь та группа, где один из участников демонстративно выйдет из построения — в сторону, отделив себя от группы! (Скажем, при построении в 4 колонны группа из 17 человек способна выполнить задание, если один выйдет из группы! То же самое при построении в 3 колонны — если в группе 10 человек. И так далее: количество я привожу здесь только в качестве примера!)

Тогда при обсуждении именно те, кто «оставил» группу воспринимаются как лидеры, как люди, нашедшие решение, совершившие определенный поступок и, тем самым, принесшие команде победу!

Эмоции, подкрепленные размышлениями о смысле, лидерства, помогают разобраться и в том, насколько лидерство, по сути, отличается от руководства готовностью отойти в сторону ради успеха дела, команды, проекта, готовностью «не персонифицировать» успех, не присваивать его себе любимому!

Кроме того, это упражнение дает повод поговорить об основных категориях влияния.

Об этом в своей книге «Лидерство, основанное на принципах» пишет С. Кови: «На мой взгляд, есть три основные категории влияния:

- 1) подавать пример (другие видят);
- 2) проявлять заботу (другие чувствуют);
- 3) быть наставником (другие слышат)...».

Именно категория лидерского влияния — «делай, как я!», пример для подражания, модель действий — зримо проявляется в этой игре.

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО
(по Б. Д. Парыгину)

	Руководство	Лидерство
1. Регуляция отношений	Официальных	Межличностных
2. Уровень влияния	Макросреда	Микросреда
3. Возникновение	Назначение/ избрание	Стихийное
4. Устойчивость	Более стабильно	Менее стабильно
5. Система санкций	Определена	Не определена
6. Принятие решений	Опосредованное	Непосредственное
7. Сфера деятельности	Представляет группу в более крупных социальных системах	Малая группа

Кстати! Материалы для тренера

Древнекитайский (V век до н. э.) поэт Лао-Цзы так описывал качества лидера:

Лучший лидер — это тогда,
Когда люди едва осознают, что он есть;
Не слишком хороший — когда они
Подчиняются и поклоняются ему;
Плохой, когда люди презирают его;
Но тот хороший лидер, кто мало говорит,
А когда его работа сделана, цель достигнута,
То все говорят: мы сами это сделали.

Цит. по: Е. В. Сидоренко. *Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе*. С. 70

«ЭНЕРГИЯ ВОЛИ»

Хочешь в ад — плыви по течению,
хочешь в рай — греби!

Бернард Шоу

Цели:

- тренировка целеполагания и действий в соответствии с поставленной задачей, развитие умений волевого контроля;
- проверка способности преодолеть психологические трудности, связанные с распылением внимания;
- тренировка в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств.

Размер группы: не имеет значения (какой угодно большой).

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–20 минут.

ХОД ИГРЫ

Участники стоят или сидят в полной тишине. Настройка на волю и концентрированное внимание. Все упражнение не должно занимать больше 5–7 минут и может открывать каждое занятие группы как своеобразная разминка-настройка на работу.

Со времени начала упражнения только сам его участник решает, как и что он делает, сопровождая свои ОСОЗНАННЫЕ действия ПРОИЗНЕСЕНИЕМ КОМАНД (вслух или про себя!).

Например:

— Я хочу сейчас сесть (*садиться*).

— Я сейчас встану и сделаю 4 шага прямо! (*встает, но замечает, что одергивает брюки — то есть делает НЕПРОИЗВОЛЬНОЕ действие*). Тогда останавливает себя, произнеся вслух/про себя: «Это не входило в мои планы! Я опять должен сесть. Затем встать и сделать 4 шага прямо!»

То есть любое НЕПРОИЗВОЛЬНОЕ действие должно быть сопровождено остановкой + оценкой + самоповтором задания и последующим ЧИСТЫМ его выполнением. Затем происходит следующее действие, предваряемое словесной установкой.

Кстати! Материалы для тренера

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

Обратите внимание на необходимость позитивной постановки цели. Через утверждение, а не через отрицание.

— Не забудь взять ключи — это плохое целеполагание. Мозг не может воспринять действие «не забудь!» Так же, как «не волнуйся», «перестань беспокоиться о...», «не будь расстяпой/неряхой/нытиком».

Ставить задачу через возможный для осознания пример — позитивное действие:

— Я хочу владеть своими чувствами и настроением (а не «Перестать быть вспыльчивым»). Соблюдать диету! (вместо «Перестать переедать»)!



Записки на полях

...Слово «изменять» часто подразумевает радикальные перемены, например смену времен года — от зимы к лету. Личность не может перемениться столь же резко. Однако в наших силах сделать лето не таким знойным, а зиму менее студеной. Обогатить стиль не значит до неузнаваемости изменить личность и поведение.

Понятно, что речь идет не о смене парадигмы или коренном перевороте, а о постепенном и непрерывном совершенствовании. Но такова жизнь. Я не верю, что внутренняя сущ-

ность человека может измениться, хотя мне бывает очень не-просто убедить в этом руководителей компаний.

«Почему он не меняется? — недоумеваю они. — Вы поможете нам изменить его?»

«Человек не может измениться, — отвечаю я в таких случаях, — но он может стать невыносимым или более гибким, и последнего часто вполне достаточно для того, чтобы с ним сотрудничать».

Ицхак Калдерон Адизес. Развитие лидеров.
Как понять свой стиль управления и эффективно
общаться с носителями иных стилей.
М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 14

«КУПАНИЕ В ПРУДУ»

Цели:

- тренировать самопознания с помощью ассоциативного мышления;
- развивать творческие способности лидера и его умения соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- тренировать сенситивность и готовность лидера к самораскрытию, коммуникации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Стулья выстраиваются в круг. Ведущий говорит, что каждый из членов группы находится на краю берега большого пруда. Вот он — перед нами. Вода плещется у самых ног.

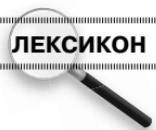
Что за глубина? Какова температура воды? Приятное ли дно? Мы не знаем ответов на этот вопрос. Тем не менее, ведущий просит участников опуститься с берега в воду. Они смогут сделать это в любом месте нашего воображаемого берега. Пусть каждый сделает это в своем ритме. Представьте себе как можно более зримо предлагаемые обстоятельства! Начали!

Спустя 5–7 минут упражнение заканчивается.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Есть ли, на ваш взгляд, связь между этим упражнением и темой лидерства? Да? Нет? Какая?
- Кто зашел в воду? Кто — нет? Почему?
- Опишите свои мысли и чувства в ходе упражнения?
- Что для вас, в вашей жизни, может символизировать этот пруд?

- ☒ Есть ли какие-то вещи, которые могут заставить вас «прыгнуть в воду, не зная броду»? Что это за причины? Часто ли вы идете в жизни на подобный риск?
- ☒ Каковы ваши ощущения после «окончания купания»?

ЛЕКСИКОН

Сенситивность, сензитивность или чувствительность (лат. *sensus* — чувство, ощущение) — характеристологическая особенность человека, способность его ощущать, различать и реагировать на внешние раздражители. Количество различают повышенную и пониженную сенситивность (чувствительность). (*Психологос. Энциклопедия практической психологии*)

«ДОПОЛНИМ ДРУГ ДРУГА... РУКАМИ!»

Цели:

- тренировать самопознание с помощью ассоциативного мышления;
- тренировать сенситивность и готовность лидера к самораскрытию, коммуникации;
- прожить партнерство, поиск дополнительных ресурсов, дилеммы создания команды как эмоциональный и практически выполняемый в ходе игры процесс.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, карандаши или ручки.

Время: около 20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Каждый участник получает лист формата А4. На листе обводит контуры двух рук — правой и левой. На краях пальцев отмечаем полукругом «ногти».

В границах пальцев правой руки каждый записывает 5 своих СИЛЬНЫХ, положительных качеств. «В пяти пальцах левой руки» размещает то, ЧЕМУ ХОЧЕТ НАУЧИТЬСЯ, ЧТО ХОЧЕТ В СЕБЕ РАЗВИТЬ.

После этого — второй этап. Просим участников в течение 10 минут встретиться с другими участниками команды и «обменяться с ними» качествами. У кого-то — *найти* то, чему хотел бы научиться. Кому-то *отдать* что-то, что записано на контуре правой руки, — то, что «во мне есть»!

Внимание: имена тех, с кем делишься (отдаешь и берешь!) записываем там, где в контурах руки — место ногтей.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- Что было проще — найти качества, которые тебе необходимы, или поделиться своими?

- ☒ Приятно ли тебе было, что кому-то оказались нужны твои знания, достоинства, умения? Что значит для тебя «быть востребованным»?
- ☒ Что вы думаете о том, что в команде почти все смогли друг друга дополнить? Знаете ли вы слово «синергия»? Что оно обозначает?
- ☒ Если мы отнесемся к этой игре как к метафоре, образу сотрудничества, партнерства, взаимоотношений... Как эта метафора отражает, на ваш взгляд, то, что произошло с каждым из нас, с нашей командой за время встречи/тренинга? Поделитесь своими мыслями и чувствами на этот счет!



Записки на полях



Взаимодополняющая команда должна взять на себя функции производителя, администратора, предпринимателя и интегратора, поскольку ни один человек не справится с ними в одиночку...

... Взгляните на свою руку. Разные пальцы дополняют друг друга, и именно это делает руку рукой.

Нам нужна взаимодополняющая команда — ее члены придерживаются разных подходов, а не копируют друг друга. Они допускают различия стилей и мнений и взаимно уравновешивают тенденциозность своих подходов. Вот что такое команда.

... Я имею в виду различия темперамента и поведения. Нам нужно многообразие стилей. Рассматривайте это как своеобразную организационную экологию: необходимое условие благополучия организации в ближайшей и долгосрочной перспективе — многообразие.

Кто такой лидер? Лидер для взаимодополняющей команды то же самое, что большой палец для руки: он превращает

команду в единое целое, как большой палец помогает разным пальцам действовать заодно, становясь рукой.

Чтобы быть лидером, нужно уметь повести за собой подчиненных, коллег и даже босса, а для этого нужно знать подход к носителям разных стилей.

Ицхак Калдерон Адизес. Развитие лидеров.
Как понять свой стиль управления и эффективно
общаться с носителями иных стилей.
М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 32, 50

«НИКОГДА НЕ ГОВОРИ “НИКОГДА”!»

Цели:

- на ярком примере показать необходимость креативного подхода к задаче и психологической устойчивости лидера в ситуациях, требующих неординарного решения;
- развить концентрацию усилий и мотивацию участников тренинга на выполнение задач.

Размеры группы: не имеет значения.

Ресурсы: сырья картофелина средней величины, трубочки для коктейля (на каждого участника); флип-чарт и маркеры для записи.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Раздайте участникам тренинга картофелины и трубочки и попросите в течение 5–7 минут решить следующую задачу: проткнуть картофелину трубочкой для коктейля насквозь, не используя при этом никакие иные дополнительные инструменты!

Будьте готовы к тому, что после нескольких неудачных попыток некоторые участники потребуют вашей поддержки. Следует подбадривать группу и мобилизовывать ее на поиски нестандартного решения. Оно есть, дайте группе однозначную информацию о том, что решение возможно, необходимо приложить силы для его обнаружения.

Когда время истечет, организуйте проверку того, удалось ли кому-то из участников тренинга решить задачу.

В любом случае, обсудите возникавшие в ходе упражнения эмоции, запишите на флип-чарте мысли, которые владели участниками эксперимента.

Если решение найдено, под аплодисменты представьте группе автора идеи и пронзенную трубочкой картофелину...

Если же никто не смог справиться с задачей, возьмите картофелину с трубочкой и сами продемонстрируйте решение. Оно заключается в том, что отверстие трубочки с одной стороны закрывается указательным пальцем, а затем резким уда-

ром пробивается картофелина в самом узком ее месте. Воздушный столб, образовавшийся в закрытой трубочке, служит тем самым твердым стержнем, который позволяет трубочке не гнуться, а пробить картофелину.

После демонстрации решения будет правильно, если вы вновь обратитесь к группе с просьбой прокомментировать сейчас свои мысли и чувства.

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Расскажите о том, как прошло для вас это упражнение? Какой новый практический и эмоциональный опыт появился у вас?
- ☒ Какие чувства вы испытываете в жизни, сталкиваясь с проблемами, к которым не знаете, как подступиться, которые кажутся неразрешимыми?
- ☒ Сформулируйте для себя правила, стандарт поведения в подобной ситуации?
- ☒ Какие похожие по духу истории, сюжеты, примеры из личного опыта приходят вам на ум после этого упражнения?

Кстати! Материалы для тренера

«Никогда этого не будет!», «Нелепейшая идея!», «Абсурд даже думать подобным образом!!!». Сотни лет люди реагируют таким образом на новые идеи. «Как появляются идеи и изобретения, которые переделывают мир?», — спросили великого Эйнштейна. «Очень просто, — ответил он. — Все знают, что сделать это невозможно. Случайно находится один невежда, который этого не знает. Он-то и делает это открытие».

За последние 200 лет коллекция пессимистичных прогнозов не раз пополнялась и... опровергалось практикой. Вот — некоторые из них.

- ✓ «Все, что можно изобрести, уже изобрели!» Чарльз Дьюэлл, представитель Патентного бюро США, 1899 г.

- ✓ «Не вижу ни одной обоснованной причины, почему взгляды, изложенные в моей книге, могут задеть чьи-либо религиозные чувства». Чарльз Дарвин, предисловие к «Происхождению видов», 1869 г.
- ✓ «Демократия умрет в 1950 году». Джон Лангдон-Дэвис, корреспондент «Ньюс кроника», 1936 г.
- ✓ «Побороть СПИД будет проще простого. Он не заразен!» Питер Дуесберг, профессор молекулярной и клеточной биологии Калифорнийского университета
- ✓ «У человечества уйдет еще более 50 лет на покорение воздуха». Уилбурт Райт, пионер американской авиации, 1903 г.
- ✓ «Полеты на машинах, которые тяжелее воздуха, невозможны». Лорд Кельвин, британский математик и физик, председатель Британского королевского общества, 1895 г.
- ✓ Об электрической лампочке: «Каждый, кто хоть как-то знаком с этим изобретением, скажет, что его ожидает очевидный провал». Генри Мортон, председатель Института технологии Стивенса, США, 1880 г.
- ✓ Об автомобиле: «Карета без лошадей — это признак роскоши и богатства, и, если даже цена на нее в будущем упадет, она никогда не станет такой же популярной, как велосипед!». Журнал *Literary Digest*, 1899 г.
- ✓ «В будущем вес компьютеров может быть уменьшен всего до полутора тонн. Если это удастся, то он будет состоять всего из 1000 вакуумных ламп». Научный журнал *Popular Mechanics*, 1949 г.
- ✓ «Нет никаких причин, по которым кто-либо хотел бы иметь компьютер у себя дома». Кен Ольсон, основатель, президент и председатель правления корпорации *Digital Equipment*, 1977 г.
- ✓ «Ракета никогда не сможет вылететь за пределы атмосферы Земли!» Газета *New York Times*, 1936 г.

«БУМАЖНЫЕ ЗАМКИ»

Цели:

- дать возможность участникам тренинга проявить лидерские качества в условиях невозможности вербальной коммуникации;
- отработать модель эффективного сотрудничества в не директивной обстановке при решении творческой задачи в ограниченное время;
- обучить умению распознать характер ситуации, действовать адекватно в существующих условиях;
- поупражняться в способности действовать творчески и слаженно;
- изучить влияние соперничества на групповое взаимодействие.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек.

Ресурсы: большая пачка газетных листов (газеты, разорванные по скрепке на отдельные листы).

Время: 20 минут.

Можно провести эту игру для всей группы. А можно провести соревнование между двумя–тремя подгруппами. Стоит делить группу так, чтобы в каждой подгруппе было хотя бы по 5–6 человек, иначе задание окажется слишком простым.

Группа или подгруппы получает задание:

— Вам выделена строительная площадка (*указывается свободное от мебели пространство в комнате*), на которой через семь минут должно возникнуть замечательное и неповторимое архитектурное сооружение. Какое? Это зависит от творческого полета вашей фантазии. Известно только одно, что сооружение должно:

- быть выстроено исключительно из газетных листов и только из них, без применения дополнительных материалов;
- ваша постройка должна быть не ниже 70 см (для межгруппового соревнования дается установка на «самое высокое сооружение»);

До начала строительства у группы/подгрупп есть ровно 2 минуты для выработки плана постройки.

Строительство ведется в абсолютной тишине (это то, что требует ведущий!), ограничений на любые другие возможности передачи информации не накладываются (то есть если участники догадаются, можно переписываться, общаться с помощью мимики и жестов). Запрет касается исключительно разговоров!

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Трудным ли оказалось задание? Что было наиболее серьезным препятствием для выполнения задачи?
- ☒ Какой новый практический и эмоциональный опыт появился у вас?
- ☒ Можете ли вы сформулировать для себя стандарт своего и группового поведения в подобной ситуации?
- ☒ Какие похожие по своему развитию истории, сюжеты, примеры из личного опыта вы можете вспомнить после этого упражнения?

СОВЕТЫ ОТ...



Ицхак Калдерон Адизес, профессор, израильский и македонский писатель, один из экспертов в области повышения эффективности ведения бизнеса и правительственной деятельности путем внесения кардинальных изменений, которые не порождают неразберихи и деструктивных конфликтов, препятствующих изменениям. За последние 35 лет доктор Ицхак Кальдерон Адизес работал со многими коммерческими организациями мира, являлся консультантом по политическим вопросам при правительстве глав таких государств, как Израиль, Швеция, Греция, Бразилия, Гана, Исландия, Мексика, Македония и др. Ицхак Адизес является основателем и генеральным директором Института Адизеса, организации, специализирующейся на управлении изменениями, имеющей филиалы в США и в 14 других странах. (Официальный русскоязычный сайт: russia.adizes.com)

...Оценить риск — не значит отказаться от него. Неопределенность — часть процесса. Научитесь мириться с ней и даже приветствовать ее.

Благоприятным возможностям всегда сопутствует риск. Кто не рискует, тот не добьется успеха.

...Проблемы и опасности могут обернуться благоприятными возможностями, при этом не каждая благоприятная возможность является проблемой.

Не зря в китайском языке слово «проблема» одновременно означает «возможность». Такому восприятию созвучна английская пословица: «Все, что не убивает, делает нас сильнее».

Что это значит? Даже если, решая проблему, вы терпите неудачу, вы узнаете нечто новое.

Так вы развиваете свой потенциал.

Ицхак Калдерон Адизес. Развитие лидеров.
Как понять свой стиль управления и эффективно
общаться с носителями иных стилей.
М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 111, 134

=====

«ВОЛШЕБНЫЙ ОБРУЧ»

Единственное, чем отличаются победители от лузеров, — победители действуют!

Энтони Роббинс

Цели:

- к концу игры участники должны ощутить себя более сплоченной группой;
- определить лидеров группы и выявить господствующие в команде настроения;
- проверить эффективность группового взаимодействия на основе договора между участниками;
- приобрести навыки тактического планирования.

Размер группы: одна или несколько групп численностью от 5 до 10 человек в каждой. Оптимальное наполнение каждой группы — 8 человек.

Ресурсы: большой пластмассовый обруч.

Время: 10–20 минут.

Тренер может напустить на себя загадочность и придать всему упражнению некий мистический ореол.

— У меня в руках обычный пластмассовый обруч? Как бы не так! Его простота обманчива, это — обруч с тяжелым характером. Ваша задача — приручить его, заставив делать то, что захочет группа.

Встаньте, пожалуйста, в тесный круг! Пусть каждый поднимет на уровень плеча руку с вытянутым вперед указательным пальцем. Ваши указательные пальцы создали внутренний круг. На него я опускаю обруч. Итак, обруч-строптивец поконится на ваших вытянутых указательных пальцах. Я прошу следить за тем, чтобы пальцы не сгибались, не захватывали обруч «крючком»...

Задание: не прерывая контакт обруча с пальцами, опустить его на землю. Чтобы добиться успеха, вам потребуется согла-

совать свои действия. Вы увидите, что обруч-упрямец будет пытаться взмыть в небо, как надутый гелием шарик, или пытаться «отклеиться» от ваших пальцев и проявить характер. Всякий раз мы будем возвращаться к исходному положению, пока команда не положит волшебный обруч на землю.

Вы можете свободно обсуждать ход игры, предлагать различные варианты решения задачи. Следите только за тем, чтобы обруч находился в постоянном контакте с *прямыми вытянутыми вперед указательными пальцами всех участников игры*.

Это простое, на первый взгляд, задание окажется совсем нелегким. Более того, тренер должен быть готов к тому, что в ходе игры команда будет проявлять не только положительные эмоциональные реакции.

Вполне возможны вспышки гнева, раздражения, ощущение бесплодности усилий, даже отчаяния. Так что не забывайте подбадривать игроков, не принимая в то же время участия в практическом решении задачи.

Оставьте команде право насладиться самостоятельной победой над обручем-строптивцем!

ЗАВЕРШЕНИЕ: ОБСУЖДЕНИЕ ХОДА ИГРЫ

- Что мешало и что помогало команде?
- Какие групповые настроения преобладали во время игры?
- Можете ли вы сказать, что упражнение выявило лидера группы?
- Как вы оцениваете собственный вклад в результат игры?

СОВЕТЫ ОТ...



Проф. **Николай Иванович Козлов**, Член-корреспондент Российской академии естественных наук, кандидат философских наук, директор Тренинг-Центра «Синтон», российский пи-

сатель в области личной и деловой эффективности, основатель Университета практической психологии. Свыше 25 лет ведет групповые тренинги, преподает, популяризирует практическую психологию. По разработанным им тренинговым методикам, в первую очередь «Синтон-программы», работают Клубы и Тренинговые центры более чем в пятидесяти городах России, а также в Белоруссии, Грузии, Израиле, Казахстане, Латвии и на Украине. (Персональный сайт: nkozlov.ru)

«В ПОИСКАХ СЕБЯ»

- Я себя ищу...
- А я себя — делаю.

Пожелаем им успеха!

Ты сегодняшний — это твое прошлое. Ты таким стал, верно. Но ты, смотрящий на себя сегодняшнего, — можешь больше, потому что у тебя есть твое будущее. А свое будущее, как и свою личность, творишь ты: можешь творить, если создаешь такой замысел. Ты не заготовка, но в работе над собой ты можешь стать другим человеком: таким, каким построишь себя в соответствии со своим замыслом. Человек — это замысел о человеке, это его будущее. Ты будущий — это твой замысел о себе, и в этом смысле личности нет, потому что наша личность всегда впереди нас, как наше «Завтра».

Чтобы состояться как личность, человек должен мочь, сметь и уметь выбирать свой путь и принимать на себя ответственность. При всем многообразии его содержания и форм вопрос «Кто я?» сводится к трем: «Что я могу?», «Что я смею?» и «Что я умею?»

Мочь — категория действительно-бытийная, она описывает диапазон объективных возможностей и выборов, очерчивающих потенциальные рамки деятельности человека.

Сметь — категория морально-волевая, описывающая уровень его притязаний и нравственный потенциал. Уметь — категория когнитивная, она описывает знания и навыки, с помощью которых он реализует возможности, заложенные в его жизненной ситуации и в собственной его природе.

Но эти категории и вопросы различаются лишь в абстракции, в действительности они постоянно переходят друг в друга.

га. Каков бы ни был объективный диапазон его возможностей, человек реально может только то, что он *смеет и умеет*, а смелость без умения так же неэффективна, как умение без смелости.

Старая философско-этическая формула «Стань тем, что ты есть» не просто требование развить заложенные в тебе таланты. Апеллируя к собственной активности личности, она говорит ей: ты состоишься, станешь тем, чем можешь и должна стать, только если ты сама этого захочешь, сумеешь сделать правильный жизненный выбор и приложишь для его осуществления максимальные усилия. Иными словами, это формула свободы и самовоспитания.

Психологос. Энциклопедия практической психологии.
subscribe.psychologos.ru/index.php?page=5&mailing_id=1340



«ЗАПРАВОЧНАЯ СТАНЦИЯ»

Чем суровее ты относишься к себе,
тем ласковее с тобой твоя жизнь!

Индийская пословица

Вера в героизм делает нас героями!

Б. Дизраэли

Если ты не займешься своей жизнью,
она займется тобой...

Роберт Шарма

Цели:

- дать возможность участникам тренинга проверить свой лидерский ресурс;
- актуализировать и повторно прожить ситуации, связанные с проявлением тех или иных личностных качеств;
- оказать в поддержку в переживании эмоционального «усиления», связанного с приобретением нового чувственного опыта и его закреплении для привнесения в практический опыт.

Размер группы: оптимально — от 10 до 20 участников.

Ресурсы: развесенные по стенам комнаты плакаты с названием некоторых необходимых лидеру качеств.

Время: 40–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

ВАРИАНТ 1

Процесс «дозаправки» очень актуален не только для транспортных средств, но является знакомой для каждого из нас метафорой. Можно «заправиться» физически, восполнив недостающее — едой и питьем, сном, иным видом отдыха. Можно «заправиться» впечатлениями, знаниями, что дает нам редкую возможность — сделать себя более эффективными, более

«ресурсными». Другими словами, «приобрести» усиленные качества, почувствовать себя в итоге сильнее, адекватнее большем задачам, которые ставит перед нами жизнь, более уверенными в себе...

Обратите внимание, что на стенах комнаты висят плакаты с качествами, которые необходимы лидеру. Давайте посмотрим, о каких характеристиках идет речь?

Итак, на плакатах написано (*приводим качества только в виде примера; каждый ведущий определит для себя актуальный перечень характеристик!*):

- ☒ стрессоустойчивость;
- ☒ решительность;
- ☒ профессиональная компетентность;
- ☒ умение работать с людьми.

Вы согласитесь, что все эти качества, если они представлены в нас достаточно сильно, могут оказать нам неоценимую помощь и поддержку? Лидеру требуется каждое из этих качеств характера и умений. Поднимите руку те, кто считает, что было бы неплохо «дозаправить» его личность подобными характеристиками? Замечательно, ведь «нет предела хорошему».

Итак, большинство из вас согласно усилить лидерские качества, дозаправиться, чтобы стать более эффективными лидерами! Замечательно!

Мы открываем сразу несколько заправочных станций. На каждой есть возможность заправиться только одним видом «горючего»! Так что сначала определите, что вам требуется, и вместе со своим стулом «переезжайте» под соответствующий плакат!

У нас образовались четыре группы. В течение 15 минут я прошу вас поделиться с товарищами теми жизненными историями, которые натолкнули вас на мысль о необходимости приехать именно на эту «заправку»! То есть если вы находитесь на станции «Стressоустойчивость», то расскажите о ситуации, когда именно это качество лидера было у вас в дефиците. Начинаем работу!

...Обсуждение в группах завершено. Вы немало узнали от товарищей о том, насколько критически важно развивать в се-

бе то или иное качество. Ваши рассказы позволяют судить о вас как о людях открытых, готовых анализировать не только успехи, но и неудачи. Ваша готовность к анализу и самокритике, к самораскрытию — это одна из несомненных привилегий лидера.

Для того чтобы подвести итоги этого этапа, я прошу вас в течение пяти минут представить групповую скульптуру, отражающую состояние, противоположное желаемому. Ищем антоним, антитезу! Если вы ищете устойчивости в стрессе, то, скорее всего, состояние недостатка стрессоустойчивости можно будет назвать: растерянность, беспомощность перед лицом стресса, неумение справиться с эмоциями, слабость перед напором обстоятельств и задач. Если вы говорили о необходимости профессиональной компетентности, то антитезой, наверное, будет недостаток знаний, не владение материалом, отсутствие профессиональной базы.

Найдите приемлемые для вас определения и покажите их в форме групповой скульптуры. Не бойтесь эмоционально усилить ваш показ, довести его до абсурда, до карикатуры. Пусть нерешительность проявиться в полнейшем безволии, некомпетентность обратиться в самодовольную тупость, неумение ладить с людьми обернется стервозностью.

Найдите вашей скульптуре яркое метафорическое имя!
Приступаем к созданию скульптур!

Удачи!

Как только группы закончили, переходим к следующему этапу встречи! Показ скульптур и наименование их (сначала, — имя, данное группой-автором, затем — предложения по имени от других групп-участников).

...А теперь вновь возвращаемся к общей групповой работе.

Последнее задание — противоположно по смыслу предыдущему. Вы побывали на заправочной станции, получили необходимую энергию, знания о себе, необходимое «горючее». Вы получили то, в чем ощущали острую необходимость! Покажите групповую скульптуру, в которой лидер предстанет в качестве человека **решительного, профессионально компетентного, умеющего работать с людьми и верящего в себя человека!** Дайте этой скульптуре яркое метафорическое имя!

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Каковы ваши чувства и мысли после выполнения заданий?
- ☒ Можете ли вы сказать, что «заправочная станция» заправила вас новым отношением к себе? К качествам лидера? К товарищам по группе?
- ☒ Как вы чувствовали себя в каждой из представленных скульптур? Были ли вам знакомы скульптуры товарищей? В чем вы видели сходство, а в чем — различие с вашим опытом лидерства?
- ☒ Какую из скульптур — «слабую» или «сильную позицию» легче было создавать и почему?
- ☒ Что, на ваш взгляд, может сыграть для вас в жизни роль «заправочной станции»?
- ☒ Каков ваш опыт «заправки» себя силами, энергией, знаниями, эмоциями? Каким образом вы повышаете свой ресурс? Как подкрепляете себя на пути к успеху? Поделитесь этим опытом с группой!

ВАРИАНТ 2

Этот вариант поможет вам провести игру, даже если в группе небольшое количество участников. Другой причиной, делающей это вариант эффективным, может послужить ваше решение предоставить участникам тренинга больше места для **личного** осмыслиения собственных лидерских качеств. (Этот вариант рассчитан не столько на групповую, сколько на индивидуальную проработку проблематики личностных качеств лидера.)

1. После вступления говорим участникам приблизительно следующее: «Вы попали на уникальную заправку. У нас в ассортименте — масса полезных и даже необходимых для лидера свойств. У работника заправки (это — сам Тренер) вы сможете получить сейчас список всех имеющихся в наличии видов «горючего». Выберите из списка одно, которое вам необходимо приобрести/усилить в себе!» (Раздается список.)

2. Для того чтобы подвести итоги этого этапа, я прошу вас в течение пяти минут представить вашу скульптуру, отражающую состояние, противоположное желаемому. Постройте скульптуру, преувеличенную, гротескную! Если вы чувствуете себя недостаточно самостоятельным — доведите этот недостаток до абсурда, до карикатуры. Пусть качество проявится в полнейшем безволии, состоянии «тряпки», марионетки в руках кукловода. Найдите вашей скульптуре яркое метафорическое имя! Приступаем к созданию скульптур! Удачи!
3. Показ скульптур и наименование их (сначала — имя, данное группой-автором, затем — предложения по имени от других участников).
4. Последнее задание — противоположно по смыслу предыдущему. Вы побывали на заправочной станции, получили необходимую энергию, знания о себе, необходимое «горючее». Вы получили то, в чем ощущали острую необходимость! Покажите групповую скульптуру, в которой лидер предстанет в качестве человека **решительного, профессионально компетентного, умеющего работать с людьми и верящего в себя человека!** Дайте этой скульптуре яркое метафорическое имя!

СПИСОК ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ:

- ☒ бойцовские качества;
- ☒ вдохновленность;
- ☒ видение перспективы;
- ☒ выдержка;
- ☒ гибкость;
- ☒ жесткость;
- ☒ здравый смысл;
- ☒ любознательность;
- ☒ независимость;
- ☒ ориентированность на результат;

- ☒ открытость;
- ☒ позитивное мышление;
- ☒ проактивность;
- ☒ простота;
- ☒ решительность;
- ☒ свобода от шаблонов и предрассудков;
- ☒ смелость;
- ☒ социальная мимикрия;
- ☒ спокойствие;
- ☒ таинственность;
- ☒ уверенность в себе;
- ☒ целеустремленность;
- ☒ энергичность;
- ☒ энтузиазм;
- ☒ способность к риску;
- ☒ дар убеждения;
- ☒ искренность;
- ☒ настойчивость;
- ☒ инициативность;
- ☒ доброжелательность;
- ☒ умение схватить суть;
- ☒ навыки общения;
- ☒ творческая фантазия;
- ☒ ответственность;
- ☒ системный подход;
- ☒ умение внушать доверие;
- ☒ опыт управления и влияния.

(По материалам книги И. Вагина и А. Глущай. Поднимись над толпой. Тренинг лидерства. Дополнен участниками тренингов лидерства.)



ЕСТЬ ВОПРОС?

Несколько важных вопросов для лидера:

- ✓ Что я хочу делать?
- ✓ Что я хочу иметь?
- ✓ Куда я хочу попасть?
- ✓ Во что я хотел бы инвестировать?
- ✓ Кем я хочу стать?
- ✓ Чему я хочу научиться?
- ✓ С кем я хочу проводить время?
- ✓ Сколько я хочу зарабатывать, откладывать и копить?
- ✓ Сколько я хочу иметь свободного времени на досуг?
- ✓ Что я сделаю для того, чтобы улучшить свое здоровье?

Чтобы добиться идеального жизненного баланса, выберите по нескольку целей в каждой из следующих сфер: карьера и бизнес; финансы; досуг; здоровье и занятия спортом; отношения с окружающими вас людьми; личное; общественная деятельность. Плюс то, что еще покажется для вас важным.

Джек Кэнфилд, Марк Виктор Хансен, Лес Хьюитт.

Цельная жизнь. Ключевые навыки для достижения ваших целей. М.: Манн, Иванов и Фербер, 1913

ЛИДЕРСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ И ЛАБОРАТОРИЯ УСПЕХА

Недостаточно много работать; муравьи тоже все время работают. Вопрос, что именно вы делаете.

Генри Торо

«В ДЕСЯТКУ!»

Цели:

- потренироваться в умении выделять главное из общего, в концентрации и в переключении внимания;
- в дискуссионной форме обсудить важность ряда лидерских качеств;
- активизировать группу в совместной деятельности.

Размеры группы: оптимально — 12–16 участников.

Ресурсы: текст статьи (для каждого участника), флип-чарт и маркеры для записи, ножницы, рекламные журналы, иллюстрации, клей, листы ватмана, карандаши, ручки, резинки.

Время: 20–45 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группе раздается текст.

Задание. Ваша задача, разбившись на четверки, прочесть эту статью, понять основные идеи автора и предложить свой список 10 важнейших качеств в ДНК лидера, с точки зрения

вашего квартета! Свою десятку, свой топ-лидера оформите на листе ватмана, украсьте соответствующими рисунками (выполненными самостоятельно или вырезками из журналов) и повесьте на стене комнаты для всеобщего обозрения!

«Уильям С. Байхэм (William C. Byham), председатель совета директоров и один из основателей компании Development Dimensions International (DDI), консалтингового кадрового агентства, специализирующегося на разработке и внедрении систем отбора и развития потенциальных лидеров. В своей статье “ДНК руководителя” (www.elitarium.ru, 14 июня 2008 г.) он пишет:

Вы, разумеется, слышали об исследованиях ДНК человека. Ученые, занимающиеся этой проблемой, рассчитывают на то, что, сумев определить гены, становящиеся причиной тех или иных заболеваний, они смогут найти новое лекарство, способное предотвратить или излечить их.

Исследования ДНК в определенной мере аналогичны тому, что стараемся сделать мы, исследуя навыки и умения служащих. С самого начала деятельности нашей компании (1970 год) мы много и настойчиво работали, пытаясь составить список навыков, умений, знаний, поведенческих линий и шаблонов, а также мотивов людей, работающих на всех организационных уровнях. Этот список мы назвали «Систематикой навыков и умений». По нашему твердому убеждению, исследовательская база нашей систематики, включающая сотни тысяч людей и тысячи организаций, поистине уникальна, как и вошедшие в нее навыки. Включенные в список поведенческие линии точны, не повторяются и содержат предельно четкие и понятные определения навыков и умений.

Эти определения включают описание поведенческих линий, знаний, технических навыков и мотивов, необходимых для успешной работы на том или ином организационном уровне. Далее нашему вниманию

нию представлены основные навыки и умения руководящих работников, и их определения.

Точная самооценка. Поведение, отображающее, что человек точно понимает, в чем состоят его сильные и слабые стороны, и способен оценить, каким образом его поступки влияют на действия окружающих.

Способность к адаптации. Умение эффективно управлять в постоянно изменяющейся среде и решать связанные с этим задачи бизнеса, технологические проблемы и т. д.

Способность находить и развивать таланты в своей организации. Умение привлекать, развивать и удерживать в организации талантливых людей; создавать среду, способствующую обучению персонала и осознанию потенциальными лидерами своих возможностей в той или иной сфере.

Деловая проницательность. Способность понимать и использовать экономические, финансовые и производственные данные для точной диагностики сильных и слабых сторон своего бизнеса; определение основных вопросов и разработка новых стратегических направлений и планов.

Стремление к переменам. Постоянный поиск возможностей (и поощрение к этому других) для использования новаторских подходов к решению задач, стоящих перед организацией.

Умение обучать и инструктировать людей. Способность вовремя помочь подчиненным советом, инструкцией и рекомендацией, а также обеспечение обратной связи о результатах их деятельности, что позволяет людям достичь высокой эффективности труда и добиться точной отчетности.

Умение общаться и оказывать на влияние людей. Умение четко и кратко выражать свои мысли, чувства и идеи как в индивидуальных, так и в групповых ситуациях; умение пользоваться языковыми средствами и привлекать внимание аудитории.

Умение общаться с представителями различных культур. Умение проявлять понимание и адаптироваться к различным стилям и нормам общения, принятым в разных культурах; способность минимизировать стресс, возникающий при столкновении представителей разных культур, и использовать такие ситуации как благоприятную возможность для дальнейшего роста и развития организации.

Ориентация на потребности клиента. Формирование стратегических взаимоотношений с клиентами; обеспечение того, что точка зрения клиента рассматривается как основа для принятия всех ключевых решений организации и имеет приоритетное значение.

Умение налаживать стратегические взаимоотношения. Умение использовать нужные стили и методы межличностного общения для влияния на людей и построения эффективных взаимоотношений с партнерами по бизнесу (то есть с функциональными партнерами, внешними поставщиками, партнерами по стратегическому альянсу и т. д.).

Нацеленность на результат. Стремление устанавливать высокие личные и групповые цели; использование методов, позволяющих отслеживать прогресс на пути к достижению этих целей; методичная и последовательная работа по выполнению поставленных задач, способствующая удовлетворению служащих как от самого процесса достижения целей, так и от постоянного самосовершенствования.

Умение распределять и делегировать полномочия. Способность правильно распределять полномочия, позволяющая формировать в работниках чувство хозяина при решении важных вопросов, связанных с деятельностью организации, и стимулирующая их расширять свои способности.

Энергичность. Обладание физическими и умственными способностями, необходимыми для ре-

шения сложных задач, связанных с деятельностью современной организации.

Предприимчивость. Умение сформировать свою точку зрения на основные факторы развития рынка и донести ее до окружающих; активное использование этой информации для определения возможностей своего бизнеса и потребностей клиента и/или для расширения своего бизнеса и выхода на новые рынки сбыта продукции или услуг.

Умение определить стратегическое направление развития своего подразделения. Способность определить долговременный курс действий и учесть все ограничивающие факторы, касающиеся ресурсов, специфических характеристик своей организации и т. д.

Склонность к руководству. Умение сформировать имидж, согласующийся с основными ценностями, принятыми в организации; умение проявлять качества и черты характера (исключая умственные способности, навыки, умения и какие-либо особые таланты), вызывающие уважение к человеку как к лидеру.

Проницательность в глобальном масштабе. Умение понять особенности глобальной конкурентной бизнес-среды и успешно ввести в нее свою организацию; знание экономических, социальных и политических тенденций, влияющих на глобальную стратегию организации.

Умение влиять на окружающих. Умение использовать нужные стили и приемы межличностного общения, позволяющие убедить людей в правильности своих идей и планов; способность изменять свое поведение в зависимости от конкретных задач, ситуаций и личностных характеристик людей, с которыми приходится общаться.

Стремление учиться. Проявление личного стремления постоянно учиться, а также умение вызвать в других людях желание к приобретению

новых знаний и опыта; постоянная работа по обеспечению возможностей обучения.

Умение управлять рабочим процессом. Способность эффективно управлять работой других людей путем тщательного планирования рабочего времени и правильного определения приоритетов, требований и возможностей.

Умение мобилизовать ресурсы. Способность управлять персоналом и другими ресурсами в соответствии с целями организации; активное участие в переговорных процессах и умение получать доступ к ресурсам, не входящим в сферу основной компетенции.

Способность принимать решения по ходу производственного процесса. Умение сравнивать и со-поставлять имеющиеся технические возможности; собирать необходимую информацию и определять основные моменты; придерживаться выбранного альтернативного курса, определенного с учетом конкретных данных об имеющихся ресурсах, ограничениях и прочих возможностях организации.

Способность убежждать. Способность оказывать влияние на людей, заставляя согласиться со своей точкой зрения и с определенным направлением действий.

Позитивный склад характера. Проявление позитивного настроя в сложных и проблемных ситуациях; обеспечение оптимистичного (и в то же время реалистичного) отношения к будущему и к тем благоприятным возможностям, которые оно несет организации.

Умение распознавать изменения в среде. Широкое понимание и знание того, как работает организация; четкое отслеживание организационных, политических и социальных тенденций.

Умение доносить свое видение до окружающих и доказывать свою правоту. Способность донести до окружающих суть стратегии организации;

формирование четкого видения будущего компании и умение помочь другим людям понять и прочувствовать, насколько нынешняя ситуация изменится к лучшему, если реализовать это видение.

Умение формировать эффективные команды. Использование нужных методов и стилей межличностного общения для обеспечения развития, мотивации и работы команды в нужном направлении.

Умение ценить многообразие трудовых ресурсов. Формирование и поддержка среды, по своей природе способствующей тому, что абсолютно все ее участники с полной отдачей сил стремятся к достижению организационных целей.

ОБСУЖДЕНИЕ

Озвучьте ваши решения, проведя «защиту» своего плаката на форуме всей группы!

СОВЕТЫ ОТ...



Михаил Владимирович Кларин, ведущий эксперт Российского института директоров, советует попробовать один из постулатов тайм-менеджмента в ежедневной практике.

Небольшие однородные задачи группируйте и выполняйте се-риями. Расправляйтесь с рутинной работой и мелочами, объединяя однородные задачи в рабочие блоки. Шесть блоков по 10 минут на телефонные звонки, краткие совещания занимают, как это ни парадоксально, больше времени, чем один блок в 60 минут. Почему? Потому что вы шесть раз производите соответствующую подготовку к однородной деятельности. Так что группируйте однородные дела в блоки, но не делайте их слишком длинными (лучше 30–60 минут).

Уже сегодня, планируя свой рабочий день, постарайтесь воспользоваться этой подсказкой! На следующей встрече группы расскажите о полученных результатах!

«ОБРАЗ ВРЕМЕНИ»

(идея Филиппа Зимбардо, 1991)

О будущем говорить — чертей смешить.
Японская пословица

Цели:

- осознать свое отношение ко времени с помощью ассоциативного мышления;
- развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- тренировать осознанность в восприятии и использовании времени как одного из ведущих ресурсов в деятельности лидера.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, карандаши.

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

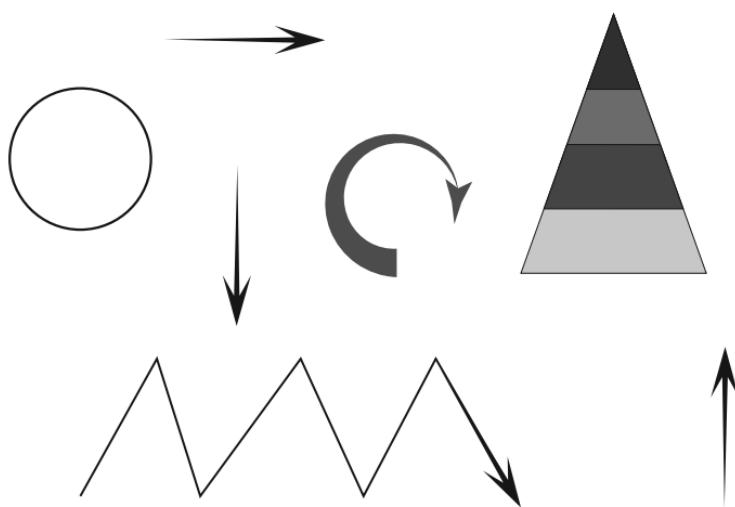
Встаньте, пожалуйста, рядом со своим стулом. Подумайте о том, что есть для вас «время».

Покажите пальцем, где для вас находится прошлое! Будущее? Настоящее?

Садитесь и возьмите карандаши и бумагу. Изобразите ваше представление о времени, выделив прошлое, настоящее и будущее.

Почему, на ваш взгляд, наиболее позитивный подход ко времени лидера можно сформулировать тремя словами «здесь и сейчас»? Что это значит **ДЛЯ ВАС**?

Проведите на листе прямую линию и обозначьте на ней самые значительные события вашей жизни по хронологии. Начните с рождения и попытайтесь по возможности полно отметить этапы вашего личностного становления.



Какой из нижеприведенных «образов времени» соответствует вашему жизненному циклу? (Если ни один из них, предложите свою графическую идею образа времени в вашей жизни!)

«УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПИРОГ»

Цели:

- анализ повседневной деятельности руководящего лица, управленческих воздействий, взаимодействий с внешними и вышестоящими инстанциями в функциональном разрезе;
- проверка способности преодолеть психологические трудности, связанные с тайм-менеджментом, развитие умений их видеть и справляться с ними;
- тренировка в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств.

Размер группы: какой угодно большой.

Ресурсы: листы бумаги обычного формата (на каждом нарисован круг), маркеры, карандаши.

Время: 20–30 минут.

ХОД ИГРЫ

В управленческом процессе традиционно принято выделять пять этапов: планирование, организация, руководство людьми, мотивация и контроль. В соответствии с этим делением определяют основные функции руководящей деятельности:

- *Стратегическая (планирование);*
- *Административная (организация);*
- *Коммуникативно-регулирующая;*
- *Мотивационная;*
- *Контролирующая.*

На полученных вами листах вы видите круг. Это — условный «пирог вашего рабочего времени». Разделите, пожалуйста, этот «пирог» на секторы в зависимости от того, как и на что расходуется ваше время как руководителя.

Следующий этап работы — каждый из участников тренинга определяет, какая из функций управления занимает в его бюджете времени максимальный вес. Затем группа разделяется на 5 подгрупп (соответственно секторам «пирога»).

В каждой подгруппе идет обсуждение, и затрагиваются следующие вопросы:

- ☒ Что, на ваш взгляд, является главной функцией руководителя? Является ли выбранный вами сектор *доминирующими* в работе управляющего, лидера?
- ☒ Устраивает ли вас такое положение вещей? Вы осознанно определили для себя свой приоритетный сектор (и потому он главенствует в вашем управленческом процессе), или вы — «заложник обстоятельств»?
- ☒ Предлагаем вам организовать в своей подгруппе рассмотрение следующих дилемм, стоящих перед руководителем-практиком (*раздаются соответствующие фрагменты текста — на каждый стол*).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЛИДЕРОВ

«Стратегов»

Определите основные проблемы, дилеммы вашего стратегического руководства.

Как вы справляетесь со следующими дилеммами стратегического функционирования:

- ☒ решать текущие проблемы или делать перспективный задел, заниматься стратегическими задачами
- ☒ решаю наиболее серьезные проблемы сам или занимаясь организацией собраний и обсуждений? (Помните философа Гераклита, который 2,5 тысячи лет назад заметил: «Для меня один стоит тысяч, если он — лучший»).

«Администраторов»

Определите основные проблемы, дилеммы вашего административного руководства.

Как вы решаете следующие дилеммы администратора:

- ☒ роль поощрения и наказания в управлении. «Кнут» или «прянник»?
- ☒ «укрупнение» или «дробление» (в структуре организации, в выполнении задач, в поисках ответов на проблемы развития...)

- ❑ обладание информацией. Кто решает, какую информацию получает то или иное структурное звено/ тот или иной работник/ участник проекта/ член коллектива?

«Коммуникаторов»:

Определите основные проблемы, дилеммы вашей деятельности как руководителя-коммуникатора.

Что в создании атмосферы диалога, общения с подчиненными/коллегами требует от вас максимального напряжения и почему?

Как вы решаете следующие дилеммы руководителя-коммуникатора:

- ❑ я иду на контакт, инициирую его или я держу дистанцию, но открыт всем, кто ищет со мной контакт?
- ❑ общение вглубь или вширь?
- ❑ обратная связь с избранным контингентом или с максимально широким представительством?
- ❑ работать ли с «трудными людьми» или попытаться игнорировать их присутствие? Поощрять инакомыслие или стараться привести группу/проект к единой составляющей, определенному и внятному взгляду на задачи и проблематику решений?

«Мотиваторов»:

- ❑ Определите основные проблемы, дилеммы вашей деятельности как руководителя-мотиватора.
- ❑ Что в мотивировании подчиненных/коллег требует от вас максимального напряжения и почему?
- ❑ Как вы решаете следующие дилеммы руководителя-мотиватора:
 - поддерживать и поощрять за любые достижения либо отмечать выдающиеся успехи
 - мотивировать «материальным» или «духовным» (грубо говоря: что выбираем в качестве «мотиватора» — премию или телерепортаж о работнике? Поеzdку в дом отдыха или участие в престижном конгрессе?)

- В поощрениях, в беседах, задачами которых является мотивирование сотрудников, лучше «метко да редко» или «чаще и проще»?

«Контролеров»:

- Определите основные проблемы, дилеммы вашей деятельности как руководителя-контролера.
- Что в контроле за работой подчиненных/коллег требует от вас максимального напряжения и почему?
- Как вы решаете следующие дилеммы контроля:
 - контроль — внимание к работнику или карающая акция?
 - контроль скрытый или открытый?
 - контроль процесса или результата?
- Контроль статистический или контроль «людovedческий» (грубо говоря: приоритет цифрам, графикам или субъективным ощущениям удовлетворения участников процесса достижениями, движением вперед, улучшением)?

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

- Представьте, пожалуйста, результаты групповой дискуссии! Насколько, на ваш взгляд, были продуктивны эти вопросы для вас? Какие новые идеи обогатили участников вашей группы?
- Какие конкретные выводы/планы/задания «на завтра» возникли у вас в ходе дискуссии?



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Представьте, что ваш «пирог времени» касается, на этот раз не вашей работы, а вашей жизни вообще! Итак, у вас есть 100 % времени. В первом столбике проставьте, пожалуйста, данные, которые отразят в процентах, сколько времени сегодня вы отдае-

те каждому из 10 пунктов! (Напоминаю, что сумма не должна превышать 100 %!)

Во втором столбике проставьте данные, которые отразят в процентах ваше желаемое время, затрачиваемое на каждый из элементов этого списка.

%	Желаемое	%	Действительное
	Личное развитие		Личное развитие
	Работа		Работа
	Семейная жизнь		Семейная жизнь
	Отношения с друзьями		Отношения с друзьями
	Финансовое благополучие		Финансовое благополучие
	Образование/ самообразование		Образование/ самообразование
	Творчество		Творчество
	Физическое развитие		Физическое развитие
	Духовная жизнь		Духовная жизнь
	Домашние дела		Домашние дела

- ✓ Проанализируйте свои ответы и попытайтесь понять, что является препятствием между желаемым и действительным распределением времени?
- ✓ Как можно уничтожить/уменьшить/оптимизировать этот разрыв между желаемым и действительным? Что нужно для этого?
- ✓ Представьте данные своей таблицы визуально в виде «пирога времени», определив количество того или иного действия секторами. Повесьте два пирога («желаемый» и «действительный») над своим рабочим местом, над столом, чтобы поощрять переход от мечты — к действительности, делать конкретные шаги к изменениям в лучшую сторону в своей жизни!

«ЕСЛИ БЫ ЧАСЫ ЗАГОВОРИЛИ...»

Кто не идет в ногу со временем,
со временем исчезает...

Клаус Коббелл

Цели:

- осознать свое отношение ко времени с помощью ассоциативного мышления;
- развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;
- тренировать осознанность в восприятии и использовании времени как одного из ведущих ресурсов в деятельности лидера.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, карандаши.

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

В основе этой игры лежит психодраматическая техника «Разговор от имени...» Она предлагает произнести монолог о себе от лица друга, родственника, руководителя, врага. Или использовать возможность поведать о себе от имени любимого животного, предмета, типичных эмоций...

Наше упражнение концентрируется на проблематике времени, его ощущения, его использования, его роли в нашей жизни. Поэтому каждому участнику предложим подготовиться и произнести монолог о себе, но... от имени часов (наручных, висящих над изголовьем кровати или будильника... — выбор за участниками тренинга!).

Итак, если бы мои часы могли говорить, то они рассказали бы:

- Умею ли я, их хозяин, распределять свое время?
- Сколько времени я думаю... о времени?

- ☒ Мое отношение к времени...
 - ☒ Люблю ли я свои часы и почему?
 - ☒ Что я думаю о будущем?
 - ☒ Доволен ли я тем, как прожил свою жизнь до сих пор?
 - ☒ Сколько времени я трачу на работу, а сколько — на отдыши.
 - ☒ Сколько времени я готов отдать другим? Кому? Что готов делать в это время?
 - ☒ Мое время летит или тянется едва-едва?
- =====

«СИМВОЛ ВЛАСТИ»

Самые лучшие вожди те, существование которых народ не замечает.

Лао-Цзы

Благоговение само по себе не так уж плохо. Неприятности возникают, когда руководители начинают верить в собственную значимость и вести себя соответствующим образом. Когда завоеватель въезжал на колеснице в Рим, у него за спиной всегда стоял раб, который говорил ему: «Ты человек, Цезарь, ты человек». Однако некоторые не прислушивались к своим рабам.

Развращение властью — настолько скрытый процесс, что без этого шепота они и не замечали, как исчезала их человечность.

Манфред Кете де Брис

Цель:

- рассмотреть, что может являться атрибутом власти;
- дать участникам тренинга пример различного отношения к символам власти в разных культурах;
- сплотить группу на основе совместной творческой деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага, краски, другие материалы для изобразительного творчества.

Время: 20–25 минут.

ХОД ИГРЫ

На первом этапе знакомим участников с афоризмами, народными пословицами и поговорками о власти. Каково мнение группы об этих высказываниях? Есть ли что-то, что их объединяет?

- ☒ *Плохой хозяин растит сорняк, хороший — выращивает рис, умный — культивирует почву, дальновидный — воспитывает работника.* (Японская мудрость)
- ☒ *Схвачен крокодилом — ласкай крокодила.* (Малаяльская поговорка)
- ☒ *Никому не хочется танцевать под рычание льва.* (Из пословиц африканских народов)
- ☒ *Когда вождь, заслуживающий название самого лучшего, завершает свою работу, люди говорят: «Мы все сделали сами».* (Лао-Цзы)
- ☒ *Пока до начальника доберешься, раз десять споткнешься... Своя рука — владыка.* (Русские пословицы)
- ☒ *Лучший повелитель тот, кто умеет повелевать собой.* (Арабская пословица)
- ☒ *Лучший Бог тот, которому мы поклоняемся.* (Японская пословица)
- ☒ *Если ты не хочешь, чтобы на тебя каркали вороны, не лезь на колокольню.* (Немецкая пословица)
- ☒ *Кот должен ловить мышей, крестьянин — работать в поле, руководитель — руководить, но все должны выполнять свои функции со знанием дела.* (Китайская пословица)
- ☒ *Нельзя плыть на корабле и ссориться с корабельщиком.* (Лакская пословица)

Второй этап: группа разделяется на пары. Каждой паре предстоит обсудить, что является признаками и символами власти. Речь не должна идти о власти абстрактной. Имеется в виду, что каждый из партнеров вспомнит пример своего общения с властью. Уже не обобщенный в фольклоре, а именно **личный опыт** должен дать толчок к ответу: что является властными символами.

После 5–10-минутного обсуждения даем задание: нарисовать, вылепить, изобразить телом (одному или в паре) ОДИН из символов власти.

Пары занимаются еще около 15 минут, после чего все работы представляются общему форуму.

ОБСУЖДЕНИЕ

1. Для всеобщего обозрения на доске записываем прозвучавшие в «отчетах» словесные характеристики символов власти (*к примеру, из прозвучавших на одной из встреч идей*):
 - ❖ деньги,
 - ❖ информация,
 - ❖ связи,
 - ❖ чувство безнаказанности,
 - ❖ кресло/место/кабинет,
 - ❖ начальственный вид,
 - ❖ командирский тон,
 - ❖ «особые условия»,
 - ❖ личная секретарша,
 - ❖ разветвленная организационная поддержка,
 - ❖ наличие армии исполнителей,
 - ❖ представление о фрагменте, детали чего-то, как о части ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ, системное мышление,
 - ❖ готовность рисковать.
2. В вашей паре были ли проявления власти и подчинения? В чем они проявлялись?
3. Как в вашей культуре относятся к власти?

СОВЕТЫ ОТ...



Николаус Б. Энкельманн,
немецкий психолог и тренер

...Внушение и самовнушение являются намеренно применяемыми способами оказания влияния. Вы хотите оказывать влияние на окружающих, вы хотите воодушевлять, мотивировать и побуждать их к каким-либо действиям? Прежде чем оказывать влияние на других, вы должны оказать влияние на самого себя, так как только та сила, которая исходит

из самой вашей человеческой сущности, может действительно эффективно подействовать на других и произвести на них благоприятное впечатление. Вот почему аутосуггестия, то есть самовнушение, имеет такое важное значение.

Предлагаем вам познакомиться с десятью заповедями суггестии.

1-й принцип суггестии: «Король должен выглядеть как король».

Придавайте большое значение одежде. В первые 30 секунд незнакомый вам человек делает о вас вывод только по внешнему виду.

2-й принцип суггестии: «Если на колокольне ударить в колокол и заставить его звучать, то и другие колокола начнут звучать в той же тональности».

Это означает, что в других людях вы можете пробудить лишь то, что кроется глубоко в вас. Если вы сердитесь и пребываете в дурном настроении, это передается окружающим. Если вы улыбаетесь, то и окружающие испытывают радость.

3-й принцип суггестии: «Чем звонче звук, тем звонче эхо».

Чем четче выражены ваши мысли и чувства, тем больше вероятность того, что они возвратятся к вам в том же четко выраженном виде.

4-й принцип суггестии: «Ваше имя обладает суггестивным действием».

Некоторые люди боятся называть свое имя. Они произносят его невнятно, и поэтому окружающие быстро его забывают. Гордитесь своим именем. Всегда произносите его громко и внятно, называйте полностью имя и фамилию. Всегда имейте при себе визитные карточки и, начиная разговор с неизвестным вам прежде собеседником, вручайте ему свою визитку. Бывая на вечеринках, торжественных приемах и иных мероприятиях, всегда представляйтесь, а не дожидайтесь, даже если вы — женщина, пока другие подойдут к вам.

5-й принцип суггестии: «Обособленный человек никогда не добьется успеха».

Как уже говорилось, инициатива всегда должна исходить от вас. Не дожидайтесь, пока окружающие обратятся к вам. Проявляйте активность, делайте первый шаг сами. Пускай в ход свое обаяние и своеобразие, делайте людей своими друзьями.

6-й принцип суггестии: «Чем больше сила концентрации, тем сильнее ваша притягательность».

Вы должны очаровывать окружающих вас людей. Вы должны научиться обращать на себя внимание и удерживать его.

7-й принцип суггестии: «Чем спокойнее человек, тем больше своей энергии он направляет на то, что говорит. Мышление – это биоэлектрический процесс».

Сосредоточившись на своих мыслях и речи, вы сможете вызвать интерес к себе со стороны окружающих. Большим недостатком является склонность сначала говорить и лишь потом думать.

8-й принцип суггестии: «Осознанное использование наших глаз повышает силу внушения наших слов на 25 %».

Наши глаза являются окнами вовнутрь и наружу. Все тепло человека может излучать спокойствие или беспокойство, но особенно интенсивно это излучение происходит через глаза.

Развивайте силу внушения, исходящую от вашего взгляда. Для этого надо периодически пристально смотреть на нарисованную точку до тех пор, пока у вас не задрожат веки. После этого надо на 20 секунд закрыть глаза, чтобы мышцы глаз могли расслабиться и отдохнуть. Это упражнение нужно делать до тех пор, пока вы не сможете в течение трех минут внимательно смотреть на точку приветливым одобряющим взглядом.

9-й принцип суггестии: «Благодарность представляет собой положительную суггестию».

С помощью благодарности вы побуждаете окружающих вас людей к повторным положительным действиям. Благодарите своих близких за все, что они для вас делают. Таким образом вы открываете души и сердца своих близких. Каждый из них будет стараться вновь сделать для вас что-то хорошее.

10-й принцип суггестии: «Каждый оказывающий сильное воздействие посып исходит из сердца и обращен к сердцу».

Чтобы убеждать людей в правильности своих идей, нужно говорить с воодушевлением, чтобы увлечь их своей речью. Вы должны уметь говорить образно, гладко и понятно, эффективно используя и невербальный язык. Одной объективности и профессиональных знаний недостаточно. Люди хотят не только что-то услышать, но и пережить (www.elitarium.ru).

=====

«ЗАЖГИ В СЕБЕ ОГОНЬ!»

Если вы хотите добиться в этой жизни чего-то значительного, недостаточно просто действовать — надо еще и мечтать; недостаточно просто планировать — надо еще и верить.

Анатоль Франс

Зажги в себе огонь!

Стивен Кови

Цели:

- дать психологическую поддержку через чувственный опыт и его анализ;
- обсудить инструментарий, помогающий лидерам в кризисной ситуации, роль партнерства и доверительных отношений в совместной деятельности, в командной работе;
- поощрить членов группы, дать и получить обратную связь, необходимую для эффективного и доверительного сотрудничества.

Размер группы: желательно от 8 до 15 человек.

Ресурсы: свеча, блюдце, спички, флип-чарт с маркерами для записи.

Время: 15–30 минут.

ХОД ИГРЫ

Ведущий разбивает команду на пары (вместе работают как можно менее знакомые и близкие друг другу люди).

— Сейчас мы проведем с вами необычную эстафету. Ее можно было бы назвать «спортивной», но в нашем тренинге лидерства роль этой игры будут далеко выходить за рамки простого соревнования на проверку физической ловкости и быстроты участников. О смысле этой игры мы поговорим после ее завершения, так что постараитесь запомнить и сохранить

свежесть ваших мыслей и чувств по поводу происходящего до обсуждения!

Вы разделены на пары. Линия старта находится здесь. (*Показывает.*) Каждая пара должна как можно быстрее дойти до стоящего перед ней (в 4–6 м) стула, обогнать его и вернуться на линию финиша. Несложно, верно?

Особенность игры будет заключаться в том, что на протяжении всего маршрута паре придется нести на блюдце горящую свечу. Каждый из участников может держать блюдце ТОЛЬКО ОДНОЙ рукой. Вторая рука может помогать сберечь пламя свечи, прикрывать от ветра и т. д.

Мне нужен помощник с секундомером, который будет записывать результаты пар на флип-чарте. Спасибо! Чем быстрее пары принесет к финишу горящую свечу, тем лучший спортивный результат она покажет.

В случае если свеча гаснет, пара возвращается к старту и зажигает свечу самостоятельно. Понятно, что все эти действия входят в общее время, затраченное парой на выполнение задания!

Пары одна за другой выходят на старт. Записывается на флип-чарте результат каждой пары. Когда первый круг пройден всеми участниками тренинга, ведущий предлагает попробовать улучшить результаты и позволяет участникам группы самостоятельно выбрать себе партнера. Напоминаем просьбу «сберечь» свои мысли и чувства по поводу происходящего до обсуждения! Проводим второй этап и записываем его результаты.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Расскажите, пожалуйста, о том, что вы чувствовали и думали в ходе игры!
- Один из крупнейших мировых специалистов по развитию лидерства, автор знаменитого бестселлера «Семь навыков высокоэффективных людей» — американец Стивен Кови сказал простую, но емкую фразу: «Зажги в себе огонь!» Затем эта фраза превратилась в девиз зимних Олимпийских игр. Как вы думаете, в чем же кроется тай-

на популярности и значимости этого высказывания, состоящего из трех обычнейших слов?

- ☒ Попытайтесь найти ассоциативные связи, образные аналогии между игрой, в которой принимали участие, и сутью лидерства!
- ☒ Можно ли назвать человека лидером, если он лишен внутреннего горения, энтузиазма, веры в успех? Может ли существовать идея, проект, организация, которые не освещены внутренней энергией своих создателей?
- ☒ Что может являться опасностями для ваших «свечей» — идей, программ, проектов, внутреннего самоощущения?
- ☒ Знакома ли вам тревога за «сохранение огня»? Как сберегаете вы его от внешних воздействий?
- ☒ Сравните результаты первого и второго круга игры. В чем разница (*во времени, в ощущениях, в чувстве уверенности, в коммуникации*)? Почему именно так, а не иначе был сделан ваш выбор партнера? Что послужило основой вашего решения? Не жалеете ли вы о нем сейчас? Проанализируйте, насколько состав вашей пары способствовал достижению тех или иных результатов в игре!



ЕСТЬ ВОПРОС?!

«С бодрым утром!»... Если кто-то посчитал, что вместо названия популярной и любимой во времена оно радиопередачи «С добрым утром!» я по ошибке написал то, что вы видите выше, то нет. Я не ошибся!

Нередко на семинарах, которые начинаются с утра, заспанные участники, входя в тренинговую комнату на приветствие «С добрым утром!» бурчат в ответ: «Утро добрым не бывает...» А как же тогда быть с пониманием того, что у слов, у наших мыслей есть энергия?! Определив, что утро не бывает добрым, мы априорно вычеркиваем эти замечательные часы начала рабочего дня из «эффективного времени», оправдываем свою неготовность приступить к делу, запустить механиз-

мы действия... Настрой на БОДРОЕ УТРО — это необходимая психологическая установка. Стоит начинать день, задавая себе несколько вопросов:

1. Что я ожидаю от этого дня?
2. Как этот день приблизит меня к достижению поставленных целей?
3. Что я должен сделать, чтобы получить от этого дня как можно больше отдачи, ощущения наполненности, радости от успеха?



Записки на полях



Три человека ворочали камни. Одного спросили:

— Чем ты занят?

— Горбачусь..., — ответил тот, утирая струящийся со лба пот.

— Ты что делаешь? — задали вопрос второму.

— Деньги зарабатываю, — деловито ответил он.

— Что ты делаешь? — обратились к третьему.

— Я? — поднял он к спрашивающим просветленное лицо. — Я строю Храм.

А занимались-то они одним и тем же делом!

Да, — скажет слабый, — силен я...

Книга пророка Йоэля 46:10

«ПО ОДНОМУ!»

Цель:

- тренировка таких лидерских навыков как сосредоточенность на задаче, концентрация внимания, терпение и сдержанность;
- сплочение группы на основе совместной творческой деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–15 минут.

ХОД ИГРЫ

Здесь предложено два варианта упражнения, которое потребует от участников координации действий, максимальной сосредоточенности и терпения. Это — еще одно из заданий, помогающих выстраивать партнерские отношения, отношения сопричастности (к группе, к общему делу).

Вариант 1

Группа садится в круг.

Задание: сосчитать от одного до двадцати одного, называя цифры по порядку. Каждый из участников за один раз может назвать не более одной цифры. Сложность в том, что не устанавливается никакой очередности. Наоборот, любой намек на установление игроками порядка входа в игру немедленно пресекается ведущим. Поэтому, как правило, несколько игроков, не зная о намерениях друг друга, одновременно вступают в игру и называют следующую по порядку цифру. В этом случае возвращаемся к исходной точке, и счет возобновляется с единицы.

Партнеры должны проявить максимум собранности, концентрации на партнере и сдержанности, чтобы предугадать действия других участников и не назвать цифру одновременно с другими игроками.

Вариант 2

Итак, прошло немало времени, пока вы тренировались в умении понимать друг друга с полуувзгляда. И, в конце концов, команде удалось досчитать до двадцати одного, не пересорившись и научившись самостоятельно отвечать за собственные просчеты и ошибки.

Молодцы!

Теперь попробуем выполнить сходное задание в другой форме.

Прошу выйти на площадку десять-двенадцать добровольцев. (*Упражнение эффективно при 8–15 участниках. При большем количестве затрудняется контроль, при меньшем – задание становится легко выполнимым.*)

Наши добровольцы проведут на площадке всего три минуты. Каждому из них придется то находиться в движении, совершая короткие сольные переходы, то замирать на месте. Что здесь сложного? Сложность заключается в том, что, как и в варианте со счетом, в этой модификации задания существуют жесткие и не столь простые для выполнения правила:

- ☒ начинать движение по площадке и совершать переход может каждый раз лишь один из игроков команды. Одновременное начало движения двух или более участников приводят к их проигрышу и выходу из игры;
- ☒ каждый сольный переход продолжается не более десяти секунд. Каждый из игроков в ходе игры может совершить любое количество переходов;
- ☒ только, когда предыдущий игрок остановился, следующий может начать движение (*опять-таки – не дольше 10 секунд!*);
- ☒ паузы между переходами не могут превышать трех секунд. То есть если по счету «три» ведущего, ни один из участников не начал движение, вся команда считается проигравшей.

Есть вопросы? Всем понятны правила? Желаю успеха!



СОВЕТЫ ОТ...

Роберт Дилтс (Robert B. Dilts) — один из первых, начиная с середины семидесятых годов прошлого века, разработчиков технологий НЛП, автор многочисленных книг и статей, тренер и консультант, активно работающий в области нейролингвистического программирования (НЛП), представляющего собой модель человеческого поведения, обучения и общения

Помимо ключевых приложений НЛП в таких областях, как образование, творчество, здоровье и лидерство, личным вкладом Роберта Дилтса в НЛП являются разработанные им технологии изменения стратегий мышления и системы убеждений, а также развитие такой области знаний, которая впоследствии получила название «системное НЛП».

Позиции восприятия — это основные точки зрения, с которых можно рассматривать отношения между собой и другим человеком.

Первая позиция восприятия: человек идентифицируется с собственной точкой зрения, убеждениями и допущениями, воспринимает ситуацию своими глазами (позиция «я»).

Вторая позиция восприятия: человек идентифицируется с точкой зрения другого человека, его убеждениями и допущениями, воспринимает ситуацию его глазами (позиция «вы»).

Третья позиция восприятия: человек воспринимает взаимодействие между собой и другим человеком, глядя со стороны (позиция «они»).

Четвертая позиция восприятия: человек идентифицируется со всей системой (позиция «мы»). Это то, что один из лидеров описал как «мысленное видение системы».

Как показывают описания, позиции восприятия характеризуются и выражаются ключевыми словами: «я», «вы», «они» и «мы». Эти ключевые слова — своего рода метаобращения, они помогают распознавать и направлять позиции восприятия, которых придерживаются люди в процессе конкретного взаимодействия. Например, тот, кто часто использует слово «я», говоря о какой-то идее или каком-то предложении, с боль-

шей вероятностью излагает собственную точку зрения, чем человек, говорящий «мы». Если человек застыл на одной из позиций восприятия, можно подстроиться к нему и подвести его к смене позиции, осторожно используя эти ключевые слова.

Несомненно, одним из наиболее важных навыков коммуникации и отношений, которые лидер может развивать, — это умение менять позиции восприятия и рассматривать ситуацию с разных точек зрения. В качестве тренировки попробуйте взглянуть на какую-нибудь ситуацию с разных позиций восприятия, придерживаясь следующей схемы.

1. Вспомните сложную ситуацию, в которой вы оказывались или можете оказаться. В ней должен участвовать еще какой-нибудь сотрудник.
2. Встаньте полностью на первую позицию, вообразив, что этот сотрудник находится сейчас здесь, и вы смотрите на него своими собственными глазами.
3. Теперь представьте, что вы — это он, и вы смотрите на себя его глазами. Примите его точку зрения, убеждения и допущения, как если бы вы были этим человеком.
4. Теперь посмотрите на отношения между вами и этим сотрудником, как если бы вы смотрели видеозапись взаимодействия другого лидера с его сотрудником.
5. Наконец, посмотрите с позиции всей системы и подумайте, что могло бы в наибольшей мере соответствовать ее интересам.

Обратите внимание, как смена позиций восприятия меняет ваше переживание взаимодействия. Что нового вы узнали о себе, своем сотруднике и всей этой ситуации?

Роберт Дилтс.

НЛП: навыки эффективного лидерства.

СПб., Питер, 2003.

«ПРОШУ СЛОВА!»

Если вы Медведь с опилками в голове и думаете о делаах, вы иногда с огорчением обнаруживаете, что мысль, которая казалась вам очень дельной, пока она была у вас в голове, оказывается совсем не такой, когда она выходит наружу и на нее смотрят другие.

А. Милн. Винни-Пух

Цели:

- тренировка концентрации внимания, фокусировки на поисках решения задачи;
- освоение навыков полемики, убеждения, публичной речи;
- развитие творческого подхода к задаче и веры в свои силы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватманские листы, маркеры, фломастеры, скотч.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Стулья в центре комнаты выставляются в кружок.

Ведущий выбирает тему, готовит 4 высказывания, представляющие разные точки зрения на обсуждаемый вопрос.

Каждое высказывание записываем на отдельном большом листе бумаги и развешиваем по одному на четырех стенах комнаты. Участники по команде ведущего могут пройти по комнате, прочесть подготовленные плакаты и выбрать тот, с которым согласны. Взяв стул, они собираются под плакатами в минигруппы. Каждая группа в течение 10–15 минут обсуждает содержание высказывания, фиксируя аргументы, подтверждающие ее выбор.

Когда обсуждение в малых группах закончено, перед каждой из них ставится один стул, на который садится кто-то

из участников группы. Занимая этот стул, он начинает свою 2–3-минутную речь с предложения:

— Прошу слова! — и высказывает совместно выработанное мнение по обсуждаемой теме.

Завершив выступление, он возвращается к малой группе. Каждый желающий может продолжить дискуссию, высказывая свое мнение, поддерживая аргументами позицию группы или подчеркивая неточности предыдущих вступлений. Для того чтобы включиться в обсуждение, нужно со словами «Прошу слова!» занять пустой стул, стоящий перед его малой группой.

Каждый участник может занять пустой стул только один раз.

СОВЕТЫ ОТ...



Макс Шупбах, миротворец, медиатор, специалист по международным конфликтам, консультант правительственные организаций, политических партий, международных некоммерческих организаций, племен и религиозных сообществ. Ведущий многочисленных общественных открытых форумов по проблемам и вопросам общественного беспокойства

Лидер в будущем — это не тот, кто все знает и умеет, а тот, кто хорошо разбирается в себе и других, может построить искренние отношения за 5 минут, фасилитировать сложные ситуации и конфликты, даже с «врагами», в малых или больших группах. Основной навык будущего лидера — это осознанность: понимание своей личной психологии, психологии других, спрятанную структуру происходящих процессов.

Внутренняя работа лидера, его/ее отношение к другим, принятие и любовь к тому, что «радикально другое, не похожее», особые навыки выстраивать отношения — все это может стать потенциальным источником для важных изменений и трансформации в себе, команде или организации».

«Мастер — это не статус, которого можно достигнуть. Мастер — это путь. Путь, на котором те методы, которые вы изучаете, станут вашим способом жизни.

Вам следует осознать, что учиться придется всю жизнь. Мастер — это человек, который понимает, что его судьба, его путь на этой планете имеет определенное направление. И его задача идти по нему и сделать этот путь полезным для окружающих.

В попытке достичь этого, вы будете постоянно спотыкаться и, спотыкаясь, — учиться новому. Но со временем вы научитесь принимать и успех, и неудачу как нечто позитивное. Вы перестанете безудержно и безумно радоваться, когда у вас все получается, как задумано, или впадать в депрессию, если что-то не получается. Потому что придет понимание, что и успех и поражение это лишь частички чего-то более крупного.

=====

«ТЯЖЕЛЫЙ ЧЕЛОВЕК»

Не спешите! Остановитесь и послушайте. Вы не сможете управлять, если слушать людей для вас невыносимая мука. Если вам не хватает терпения или толерантности выслушать, что говорят другие, вам не собрать информации, которая необходима, чтобы принять качественное решение.

Ицхак Калдерон Адизес

Цели:

- тренировка лидерских навыков коммуникатора, умеющего точно разбираться в людях и индивидуально подходить к каждому из них;
- освоение навыков полемики, убеждения, публичной речи;
- развитие творческого подхода к задаче и веры в свои силы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватманские листы с «визитными карточками» типов клиентов, маркеры, фломастеры, скотч.

Время: 35–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Вам знакома эта категория людей. Назовем ее «тяжелый собеседник», «трудный клиент», «занудный посетитель»... Каков он? Вспомните своих «героев»! Ответьте себе и поделитесь с группой: почему вы считаете этого собеседника/посетителя/клиента «трудным»? Что характеризует его и ваше с ним общение? (*Ответы.*)

Теперь, не задумываясь, спонтанно, но МАКСИМАЛЬНО ЧЕСТНО, расскажите, какова ваша первая реакция на такого человека!

На доске рисуется таблица (заглавия столбцов вписываются ТОЛЬКО В КОНЦЕ, после объяснения особенностей «САРДИН», «АКУЛ» и «ДЕЛЬФИНОВ») и ответы записы-

ваются в соответствующие (еще не названные) столбцы самим ведущим семинара!

Таблица по результатом одного из семинаров

Стараюсь сгладить углы	Замыкаюсь в себе	Чувствую раздражение, повышаю тон
Приглашаю к диалогу	Замолкаю	Даю понять, кто здесь принимает решения, нападаю
Ассертивно определяю в своих силах границы дозволенного	Испытываю страх	Предостерегаю о том, что, в итоге, сам клиент будет наказан за свой хамский стиль поведения
Реагирую с юмором, пытаясь найти точки соприкосновения и примирения	Теряю уверенность	Ищу возможность сбить с толку
Определяю свои полномочия и возможности	Обижаюсь	Начинаю действовать агрессивно по принципу «сам дурак»

Как бы вы определили основные особенности поведения в каждом из столбцов таблицы, получившейся на базе ваших ответов?

Одна из теорий говорит о том, что «в море общения есть множество живности». Каждая особь, извините за тавтологию, — особенная. Каждая хочет жить, пытаться, развиваться, производить себе подобных. Метафорически можно выделить три типа «обитателей морских пространств». Как бы вы назвали представителей первого типа реакций? Второго и третьего?

После самостоятельных попыток названия ведущий предлагает и — после короткой «визитной карточки»-определения — записывает в таблице слева направо в таком порядке: АКУЛА, САРДИНА, ДЕЛЬФИН.

Визитная карточка «АКУЛА»

Мировоззрение	«Жизнь — поле боя, выживает сильнейший!», «Сам нарывался!»
Тип власти	Все схвачено, все под контролем! Надеяться можно только на себя!!!
Поведение	Активный, агрессивный, нападающий. Забияка. Нетерпеливый, критикующий.
Зависимость	«Ни от кого не завишу, потому что ни на кого не надеюсь».
Отношение к переменам	«Не я должен приспосабливаться к другим». «Не понимаете меня — это ваши проблемы!»
Язык тела	Уверенные позы, взгляд твердый, энергичный, крепкое рукопожатие, двигательная активность, требует большого личного пространства.
Какую реакцию вызывает у других	Опаска, страх, неуверенность в себе, подавленность авторитетом. Восхищение, желание подражать.

Визитная карточка «САРДИНА»

Мировоззрение	«Мир велик и опасен, я мал и незначителен». «Нужно выжить в этой битве, в которой от меня ничего почти не зависит».
Тип власти	«Я ни на что или почти ни на что не могу влиять»..
Поведение	Пассивное: уход от конфликтов, уступки в отношениях, оборона, ложная скромность, недостаток асертивности, отсутствие своего мнения, чувство вины.
Зависимость	Зависим от процессов, людей, мнений, оглядка на авторитеты... Негибкость: порядок установлен раз и навсегда, а потому привычен и удобен.
Отношение к переменам	Ничего хорошего ждать от жизни не приходится. Изменения опасны, так как требуют новых пристроек под обстоятельства, людей. «Не делайте резких движений!»

Язык тела	Опасливость, закрытость, невнятность в жестах, «уступка» в пространстве — «меня здесь как будто бы и нет вовсе!».
Какую реакцию вызывает у других	Снисхождение, жалость, раздражение со стороны сильного, потребность в опеке, помощи.

Визитная карточка «ДЕЛЬФИН»

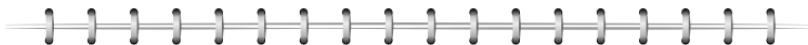
Мировоззрение	«Мир полон возможностей, и я — часть этого мира. В нем не просто, но интересно, многое в этой жизни можно сделать, научиться, успеть! Я настроен на успех, ведь мне многое дано».
Тип власти	«Не все в этом мире зависит от меня, но я отвечаю за свои решения, поведение, поступки. За все, что происходит в моей жизни, я несу личную ответственность».
Поведение	Ассертивное, энергичное в действиях, открытое, коммуникативное и предполагающее партнерство.
Зависимость	«Мы в ответе друг за друга, я готов прийти на помощь и попросить о помощи при необходимости. Я не завишу от суждения других, у меня собственное мнение, но готов выслушать ваши доводы».
Отношение к переменам	Готовность к изменениям, вера в их необходимость и пользу.
Язык тела	Уверенность в своих силах, энергичность, подтянутость. Широкие, «приглашающие» жесты. Внимание к тому, чтобы не захватывать пространство партнеров.
Какую реакцию вызывает у других	Симпатия, готовность к сотрудничеству, диалогу, открытости.

ОБСУЖДЕНИЕ

Итак, мы определили, чем характеризуется философия поведения каждой из особей. — Подумайте, а к какому типу при надлежите вы?

- ☒ Это ваше типичное поведение, или вы можете иногда обнаружить себя в других образах? В каких?
- ☒ Когда Сардина становится Акулой, или наоборот? Приведите примеры из своего опыта!
- ☒ В каких случаях вами правит Дельфин? Как этот переход от типа к типу происходит в общении с тяжелым собеседником/клиентом? Ищите конкретные истории! Вылавливайте примеры таких «стыков-переходов» пинцетом и выносите на групповое обсуждение!

Предлагаем группе разыграть ситуации из жизни, где происходит встреча разных типов персонажей.



Записки на полях

При постоянном ускорении темпов жизни вам совершенно не нужны проблемы со сложными людьми, которые создают неприятности и трудности, замедляя работу и требуя дополнительных усилий...

Цели. Если вы не знаете, чего хотите достичь, сотрудничая со сложными людьми, то не будете иметь представление о том, как это сделать. Пообщавшись со сложными людьми, вы можете получить следующие результаты:

- ✓ вы отвязались от них, но не получили от них того, что вам было нужно в плане работы;
- ✓ вы разрешили свою краткосрочную проблему, но у них осталось чувство обиды;
- ✓ они довольны, но у вас ушло полдня, чтобы просто получить от них информацию;

- ✓ вы на данный момент приостановили ссору между членами команды, но они вскоре примутся за старое.

Во всех этих случаях вы имели дело со сложными людьми, но ни одно из решений не кажется совершенным. Когда речь идет о проблемах с людьми, вам нужно поставить перед собой следующую цель: оперативно разобраться с ситуацией таким методом, который соответствует целям работы и удовлетворяет всех задействованных лиц.

Развивайте свои навыки. Как можно реализовать более терпимый подход к сложным людям? Вам надо вооружиться необходимыми навыками, и первый, который отсутствует у многих из нас, когда дело доходит до сложных людей, — это решительность. Проявление решительности — это обращение с другими людьми как с равными себе и признание своего права на обращение с собой как с равным со стороны других людей. Когда вы начинаете вести себя более решительно, люди будут оказывать вам уважение.

Решительные люди находятся посередине между двумя типами личностей: покорными, которых зачастую упускают из виду, даже когда они вносят ценный вклад в дело, и доминирующими, к которым прислушиваются всегда, вне зависимости от того, разумны ли их слова.

Вот простой способ стать решительным: искренне выражать свои чувства, быть честным и стоять на своем. Такое поведение не разрешит незамедлительно любую сложную ситуацию, но оно будет иметь два ключевых последствия: сократит количество возникающих у вас на работе проблем с сотрудниками и позволит вам постоять за себя, когда нужно разобраться со сложными людьми.

Сохраняйте спокойствие, даже когда вы раздражены, рассержены или огорчены. Как отмечалось, решительный подход состоит в том, что вы даете другому лицу понять, какие чувства у вас вызывает его поведение; но вы должны это объяснять словами, а не потоками слез или вспышками ярости. Вы можете сформулировать свое отношение так, чтобы он не занял оборонительную позицию, а пошел на сотрудничество.

Организовывайте обратную связь — специальный вид техники для общения с другими людьми не конфронтационным образом. Обратная связь особенно хорошо работает при ре-

шении проблем, возникающих постоянно, когда вы имеете дело со сложными людьми.

Когда у вас будет время поразмыслить над проблемами с людьми, вас окружающими, вам нужно задать себе вопрос: а не может ли иногда проблема состоять в вас самих? У некоторых людей возникает больше проблем со сложными личностями, чем у других, и это может быть хорошим индикатором того, что, по крайней мере, часть проблемы кроется в них самих.

С. В. Пятенко. *Как работать со сложными людьми.*

www.elitarium.ru

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА



Записки на полях

ЗАВИСИМОСТЬ характеризуется фактором «Ты»: Ты заботишься обо мне; Ты ради меня расшибаешься в лепешку; я недоволен ТВОИМИ действиями и результатами.

НЕЗАВИСИМОСТЬ определяется фактором «Я»: Я в состоянии это сделать; Я несу за это ответственность; Я могу сам о себе позаботиться; у МЕНЯ есть свобода выбора.

При ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ на первое место выходит фактор «Мы»: Мы можем это сделать; Мы готовы сотрудничать; Мы объединяем усилия, таланты, знания и умения, чтобы совместно создать нечто ценное.

ЗАВИСИМЫЕ люди нуждаются в других, чтобы получить от них то, что им нужно. НЕЗАВИСИМЫЕ могут добиться этого ценой собственных усилий. ВЗАИМОЗАВИСИМЫЕ сочетают свои усилия с усилиями других людей и добиваются максимального успеха.

Стивен Кови. *Лидерство, основанное на принципах.*
М.: Альпина Бизнес Букс, 2008

«МАШИНА»

Цели: тренировка разнообразных умений — спонтанности, работы с партнером, ощущения общего ритма, творческого мышления и гибкости.

Размер группы: не менее 5–7 человек.

Ресурсы: не требуются.

Время: 5–20 минут, в зависимости от желания тренера и группы.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа может выстроиться на площадке в круг или в цепочку. Можно предложить участникам выходить на упражнение из строя либо по очереди, либо по желанию в зависимости от готовности. Но, так или иначе, оговариваем темп упражнения: пауза между участниками не должна превышать трех-пяти секунд.

Смысль задания в выполнении простого алгоритмизированного действия. К движению можно добавлять и звук.

Первый участник начинает свое действие.

Второй после секундного раздумья выходит на площадку и *подстраивается* к движению первого. Необходимо, чтобы между действиями возникала какая-то взаимосвязь: отрицание, или причинно-следственная, или эмоционально-действенная оценка происшедшего.

Третий, оценив за время короткой паузы происходящее, добавляет к существующему уже механизму свое новое движение. Так же, как первые два участника, он продолжает возвращаться к избранному действию вновь и вновь, как заводная кукла.

Так от игрока к игроку работа «машины» становится все более и более многоуровневой. Возникают логические связи, и вся цепочка продолжает работать до тех пор, пока последний участник не подключится к упражнению.

Если «машина» работала ритмично, слаженно, бесперебойно, если была достигнута логическая согласованность действий

каждого из партнеров с работой всего механизма, то мы можем увидеть целую развернутую сцену.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Модель «организации — машины» была разработана французским инженером и исследователем, идеологом классической (административной) школы управления Анри Файолем (1841–1925). Она сыграла важную роль в развитии современной социологии организаций и теории менеджмента.

А. Файоль считал, что эффективность работы организации целиком определяется единством командования и четким разделением труда. В своей работе «Общее и промышленное управление» Анри Файоль писал: «Управлять, значит — предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать».

С другой стороны, Институтом Бателле в 1984 году было проведено исследование, подтвердившее, что в современной организационной культуре все меньше и меньше вес таких прежде прославляемых и общепринятых ценностей, как дисциплина, послушание, карьера, достижения, иерархия, достаточность, централизация, власть. На смену этим базовым понятиям приходят иные: самоопределение, участие, коллектив, ориентирование на потребности, личностный потенциал, творчество, гибкость, децентрализация и толерантность.

- ✓ Какой взгляд вам ближе?
- ✓ Какой подход кажется более эффективным и почему?
- ✓ Есть ли в этих подходах и определении приоритетов «лишние», на ваш взгляд, или наоборот — недостающие элементы?

Обсудите эту проблему с товарищами по группе.

Кстати! Материалы для тренера

Стиль руководства	Тип лидера
Авторитарный лидер	<ul style="list-style-type: none"> → Единовластие и директивное управление. → Жесткий контроль над исполнением приказаний. → Жесткая дисциплина для подчиненных.
Демократический лидер	<ul style="list-style-type: none"> → Тяготеет к коллективному управлению. → Вовлекает команду в совместную деятельность. → Определяет рамки самостоятельных действий подчиненных.
Либеральный лидер	<ul style="list-style-type: none"> → Отстраненность от управления. → Дело пущено на самотек. → Свобода действий у подчиненных.

«ТРИ КИТА» ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА



Любой руководитель (директор, управляющий, начальник, менеджер) занят одновременным решением многих задач. Три из них — своеобразные «киты», на которых держится ЭФФЕКТИВНОЕ РУКОВОДСТВО. Речь идет о необходимости:

- ✓ достичь максимально высокого результата, то есть — нацеленность организации на выполнение задачи, достижение цели;

- ✓ развить отношения в коллективе, которые помогут сотрудникам быть максимально эффективными как «команда»;
- ✓ поддержать отдельно взятого работника как личность в его самореализации, в том, насколько он сможет быть максимально полезен команде сотрудников и в достижении намеченной цели.

Социальная сущность организации проявляется именно в том, что цель, стоящая перед ней, может быть эффективно достигнута, если соблюден «человеческий фактор».

Этот подход тесно связан со Школой человеческих отношений, основоположниками и ведущими идеологами которой считаются Мэри Паркер Фоллетт (1869–1933) и Элтон Мэйо (1880–1949). Они заметили и экспериментально подтвердили, что человек далеко не всегда ведет себя рациональным образом, неоднозначно реагирует на экономические стимулы и требует индивидуального, а не стандартизированного подхода.

Проведенные ими эксперименты на заводе «Уэстэрн Электрик», позволили выявить следующие закономерности:

- ✓ четко разработанные операции и хорошая заработка плата не всегда вели к повышению производительности труда;
- ✓ силы, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, могли превзойти и часто превосходили усилия руководителя;
- ✓ давление со стороны коллег по группе часто оказывалось более действенным, чем желания руководства и материальные стимулы.

С точки зрения Школы человеческих отношений, можно выделить следующие факторы эффективного руководства:

- ✓ Хорошее знание формальной и социальной структуры организации.
- ✓ Разработка общего для структуры языка общения.
- ✓ Такое развитие системы коммуникаций, при котором улавливались бы и взаимно учитывались мнения сторон.

- ✓ Разработка мер по предотвращению сопротивления нововведениям.
- ✓ Учет зависимого положения рабочего и его стремления к упрочению своего статуса.
- ✓ Учет эмоциональной стороны человеческой натуры.

Люди объединяются вместе только тогда, когда имеют возможность достичь желаемых личностных результатов: в реализации своих способностей, в получении статуса и уважения, в материальном доходе, в признании своих способностей, знаний, талантов, в профессиональном росте...

Руководитель строит свои взаимоотношения в каждом из трех кругов влияния, определяя тем самым стиль и успешность своего руководства.

Нацеленность на результат, достижение цели	Развитие и укрепление команды/группы работников	Внимание к личным потребностям
Определение цели и задач, проверка имеющихся ресурсов	Проверка понимания поставленной задачи	«Личный подход» в определении функций, методах контроля, поощрении
Распределение обязанностей, назначение ответственных за исполнение	«Делегирование полномочий»	Готовность принимать иной взгляд на вещи, мнение специалистов, отличное от вашего
Определение стандартов	Разработка общего для структуры языка общения.	Проявление внимания и эмпатии
Сообщение о цели, путях ее достижения	Внушение оптимизма и уверенности в успехе	Щедрость на совет, поощрение, поддержку
Руководство действием: анализ, распоряжения, приказы, команды	Необходимость давать и получать «обратную связь»	Справедливость в отношениях и решениях, умение слышать и слушать

Обозначение рычагов влияния и давления, контроль над выполнением решений	Обеспечение преемственности в цепочке управления	Умение оценить работника не только по конечному результату, но и по его стремлению добиться успеха
Определение порядка приоритетов	Работа над конфликтами и опознание «конфликтогенов»	Обучение и консультирование, личностный рост команды и каждого из работников
Проявление решительности, готовность к неожиданностям, гибкость	Творческий подход к работе, готовность идти на риск, меняться	Умение «праздновать ошибки»

«ИГРАЕМ... ЛИДЕРА!»

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- развить самостоятельность, творческий подход к заданию, лидерские навыки;
- поупражняться в анализе стилей лидерства и на эмоциональном уровне закрепить в участниках группы понимание важности составляющих «ДНК лидера».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы ватмана, краски, карандаши, фломастеры, куски цветной ткани, парики и другие элементарные театральные атрибуты.

Время: от 40 до 60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

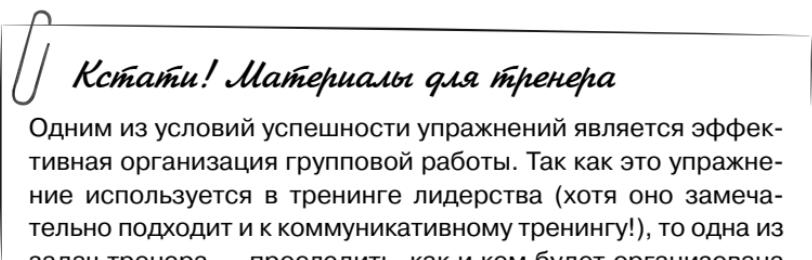
Можно устроить долгую и серьезную дискуссию о достоинствах и недостатках того или иного стиля лидерства. Можно обсудить стереотипное восприятие лидерских качеств. А можно увидеть «наше восприятие лидерства» в веселой и развивающей игре!

Вариант 1. Каждый участник может вытянуть карту, на которой находится слово, описывающее одно из качеств, определяющих «ДНК лидера». Это качество необходимо показать группе только с помощью мимики и жестов. Группе придется угадать, что же за элемент «паспорта профессии» скрывается за мимической сценой.

Вариант 2. Группа разбивается на подгруппы по три человека в каждой. Каждая из подгрупп получает карточку с указанием 1–2 лидерских качеств. Задача — представить лидера в действии в небольшом этюде с текстом. Понятно, что в сцене не должно прозвучать определение лидерского умения, навыка, качества — отгадать их по результатам театральной презентации — задача зрителей!

ОБСУЖДЕНИЕ ИГРЫ

- Какого стиля лидерства вы придерживаетесь в вашей практике? Попробуйте определить, понять, почему именно этот стиль усвоен вами? В чем причина выбора именно подобного стиля?
- Хотели бы вы попробовать себя в ином качестве, «сменить пластинку», испробовать себя в качестве лидера другого стиля? Что вам необходимо для этого? Какой стиль вам бы хотелось «примерить» на себя?
- Театральная импровизация дала вам возможность «побыть в шкуре» другого человека, попробовать образ лидера, который, возможно, очень похож на ваш, а возможно, диаметрально противоположен вашему стилю. Каков ваш опыт в этой импровизации? Что она открыла вам в себе?



Кстати! Материалы для тренера

Одним из условий успешности упражнений является эффективная организация групповой работы. Так как это упражнение используется в тренинге лидерства (хотя оно замечательно подходит и к коммуникативному тренингу!), то одна из задач тренера — проследить, как и кем будет организована групповая работа. Не стоит вмешиваться в стихию определения или самовыдвижения лидеров. Тренер остается наблюдателем, который лишь время от времени подстегивает действие напоминанием о том, что приближается срок показа. Иногда тренер может быть и «консультантом по творческим вопросам» — обратить внимание на построение мизансцены, на детали одежды или реквизита и т. д. Но он не вмешивается в организацию репетиционного процесса.

Обсуждая ход упражнения, тренер может использовать материалы своих наблюдений за группой. Хотелось бы обратить его внимание на следующие моменты:

- ✓ Кому принадлежит инициатива в группе?
- ✓ Чьи творческие идеи находят поддержку у других членов команды, а чьи нет? Почему?

- ✓ Как определяется лидер: «самоназначением» или группа вручает одному из участников полномочия руководителя? Есть ли попытки ввести коллегиальное руководство, или определяется единоличный лидер?
- ✓ Как группа реагирует на возникновение лидера? Возникают ли очаги напряженности, конкуренции или же все группируются вокруг обозначившегося лидера?
- ✓ Кто из членов команды пытается «вытеснить» идеи и действия других на периферию группового действия? Кто проявляет инициативу в установлении партнерства, кто демонстрирует агрессивность, кто остается в позиции ведомого?
- ✓ Кто проявлял независимость суждений и действий, а кто предпочитал идти в русле идей лидера или большинства? Насколько продуктивна была такая тактика с учетом командной работы над общей задачей в ограниченном промежутке времени?
- ✓ Изменились ли инструменты влияния лидера на группу в ходе работы? Изменилось ли отношение группы к нему? Каков стиль взаимодействия лидера и команды?
- ✓ Носило взаимодействие участников хаотический характер или же имело определенную структуру?

Оценка перечисленных элементов работы группы позволит обсудить вместе с командой особенности взаимодействия участников, наличие внутригрупповых альянсов и напряжений, стили коммуникации и роли отдельных игроков.

«СТИЛИ ЛИДЕРСТВА»

Элиза Дулитл: Понимаете, ясно как божий день, что, кроме вещей, которым может научиться любой (манера одеваться, правильная речь и тому подобное), разница между леди и цветочницей — не в том, как они ведут себя, а в том, как с ними обращаются. Для профессора Хиггинса я всегда буду цветочницей, потому что он обращается со мной как с цветочницей, и всегда будет так обращаться; но я знаю, что с вами я могу быть леди, потому что вы обращаетесь и всегда будете обращаться со мной как с леди...

Бернард Шоу. Пигмалион

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств;
- попрактиковаться в совместной работе над групповой задачей, анализируя влияние на результат разнообразных стилей руководства;
- продемонстрировать на практике различия, присущие подходу разных типов лидеров к решению задачи и исполнению своих лидерских функций, а также влиянию позиции лидера на результат групповой деятельности.

Размер группы: до 20–25 человек.

Ресурсы: флип-чарт, маркеры для записей.

Время: 60–90 минут.

ХОД ИГРЫ

Первый этап

Во-первых, попросим участников тренинга сесть поудобнее, сосредоточиться и представить себе, как бы они продол-

жили предложение: «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...»

Кого рисует наша память?

Чья личность приходит на ум?

Давайте обменяемся впечатлениями: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

Кто такой лидер? Считаете ли вы правильным следующее определение: «Лидер — тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее деятельности и влияет на поведение ее членов». Что бы вы могли добавить/изменить в предложенной формулировке?

Различают лидеров формальных и неформальных. Кто он, ваш лидер?

Лидеры могут быть двух типов: деловой лидер (он побуждает группу работать ради достижения целей) или социо-эмоциональный (то есть тот, кто в совместной деятельности будет озабочен тем, как при решении групповой задачи учитываются личные и общественные потребности членов команды).

К какому из двух (или — к смешанному?) типов относится личность, загаданная вами?

Каков стиль лидерства у личностей, о которых вы рассказали: демократический, авторитарный, попустительский?

Второй этап

Делим группу на три подгруппы. В каждой из подгрупп просим выбрать одного представителя на роль руководителя группы.

После того, как выборы завершены, соглашаемся с кандидатом первой подгруппы и определяем для него роль лидера, работающего в демократическом стиле.

Соглашаемся также с кандидатурой лидера второй группы. У него стиль лидерства определяем как попустительский.

А решение третьей подгруппы не утверждаем. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Вслед за этим объявляем групповое задание. Для каждой подгруппы оно одно: связать как можно более длинную цепоч-

ку из шнурков от обуви участников подгруппы. На эту работу группам дается 5 минут.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Прежде всего, проверяем, какая из групп лучше других справилась с задачей. Какая — на втором, а какая — на третьем месте?

Обсуждаем ход игры. Как группа реагировала на демократического, попустительствующего и на авторитарного лидера?

Как и в чем проявлялась роль лидера подгруппы? Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее, на ваш взгляд? Каков оптимальный стиль лидерства предполагает:

- ❖ ситуация бытовой ссоры между супругами?

Каков оптимальный стиль лидерства предполагает роль:

- ❖ капитана корабля, терпящего крушение в океане?
- ❖ лидера группы студентов в ходе подготовки к фестивалю?
- ❖ директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров?
- ❖ учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами?
- ❖ руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск альманаха?

На чем основывался ваш выбор в каждом конкретном случае?

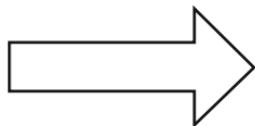
Кстати! Материалы для тренера

Есть стиль руководства, который выглядят так:



В этом векторе — аскетизм и непреложность, безразличие власти и непререкаемая энергия авторитета.... Тут нет никакой свободы действия.

А есть стиль, который можно метафорически выразить так:



Здесь тоже есть целеполагание, есть идея, есть границы... Однако внутри этой стрелки есть пространство для дискуссии, для сомнений, для творчества и инициативы. И это тоже — «руководство к действию», но насколько оно отлично от первого — колкого и однозначного, как зубочистка!

«ГРОТЕСК, ИЛИ ЛЕКСИКОН ГОРЕ-РУКОВОДИТЕЛЯ»

Мозг — замечательный орган; он начинает работать, как только вы просыпаетесь утром, и не останавливается, пока вы не приходите в офис...

Роберт Фрост

Цели:

- предложить членам группы в ходе гротескной театральной импровизации практически опробовать неэффективность речевых клише и психологических установок плохого руководителя;
- развить творческие и лидерские качества, умение анализировать информацию;
- тренировка эмоциональной гибкости и готовности к презентации, к публичности.

Размер группы: желательно не очень большой.

Ресурсы: листы бумаги, ручки.

Время: 40 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

— Мы уже знаем, какие коммуникативные модели отличают хорошего, эффективного руководителя. А чем же характеризуются сегодняшние «Огурцовы»*? Если помнить, что «человечество, смеясь расстается со своим прошлым», то гротеск, карикатура, театральная импровизация — прекрасные операционные инструменты для удаления... Впрочем, давайте начнем работу! Каждый из вас, пока я раздаю листы и ручки, пусть вспомнит типичные «перлы» плохих руководителей. Запишите их на своих листах.

* Речь идет о руководителе-бюрократе, герое фильма Эльдара Рязанова «Карнавальная ночь».

Второй этап — объединитесь в пары. Представьте друг другу свои тексты! О каких установках руководителя говорят собранные вами предложения? В чем их реакционность, ошибочность, неэффективность? В течение следующих пяти минут приготовьте, пожалуйста, сценическую миниатюру продолжительностью до одной-двух минут, в которой «отыграйте» тексты в преувеличенно комической, гротескной манере!

ОБСУЖДЕНИЕ

После ярких и смешных театральных миниатюр предлагаем сконцентрировать в единый свод «Топ плохого руководителя» типичные «перлы» горе-управленцев. В качестве примера приводим текст, составленный на материалах одного из тренингов.

Как и в любом деле, и в сфере руководства, менеджмента, есть специалисты, и есть профаны. И те, и другие видны не только по результатам их деятельности (успех — в первом случае, провал и бессмыслица усилий — во втором), но и различаются уже на уровне произносимых ими текстов!

Сравнивая лексикон компетентного и слабого руководителя, мы уже можем увидеть, «откуда растут ноги у проблемы». Зная это, можно понять, кто НЕ МОЖЕТ быть лидером.

Итак, десять идеологем, определяющих смысл деятельности слабого руководителя.

1. **«Не учите меня жить!»** Я все знаю сам. Все умею. Не нуждаюсь в ваших советах! Пойдите прочь с вашим «а вот мне кажется»!!!!
2. **«Нет неважных дел! Нет второстепенных задач!»** Такой руководитель не умеет разделять дела на важные, необходимые и срочные. Все задачи пытается решить одновременно и, конечно, буксует.
3. **«Я тут пашу с утра до ночи, как раб на галерях!»** Непередаваемая гордость за full time job! Норма — ненормированный, а порой — «круглосу-

точный» рабочий день его самого, и его подчиненных. Трудоголик — плохой организатор.

4. **«Все Или Ничего!»** Пример полярного мышления и подхода к работе без полутонов: либо провал, либо успех, либо «пан», либо «пропал». Работники для такого управленца либо «трудяги и золотые руки», либо «недотепы и бездельники».
5. **«Кто же мог подумать?!»** Деятельность такого руководителя — это цепь «чрезвычайных ситуаций», случайностей, множества разнообразных «вдруг», «почему-то», «внезапно». Неумение увязать причину и следствие, отсутствие предвидения, «запасного аэродрома», заранее приготовленного для чрезвычайных ситуаций, делает его работу стихийной, а результаты — непредсказуемыми.
6. **«Скажите спасибо, что я у вас есть!»** Такой руководитель — «Директор Советского Союза», чего бы мы все стоили без него?! «Посмотрел бы я на ваши результаты без моего чуткого руководства!», «Я за всех вас радетель и страдалец, “отец родной” и благодетель!» Понятно, что говорить о каких-то отношениях партнерства, коллегиальности в данном случае — бесполезно. Чтобы хоть как-то обойти этого «матерого человечище» со стороны и добиться результата, нужно постоянно манипулировать его эго, иначе дело не пойдет.
7. **«Что ни делается, то к лучшему!»** А порой и что НЕ делается, то к лучшему! Страх перед решением проблемы. «Не волнуйтесь», «рассосется», «как-то решится само», «утро вечера мудренее...».
8. **«Я вот разберусь, как следует, и накажу кого попало!!!»** Самодур в отношениях с подчиненными. Действует угрозами и запугиванием. Никогда не возьмет на себя ответственность за ошибку, просчет, всегда скинет груз ответственности на сотрудников. Примерно наказывает «козлов отпущения», «чтоб другим неповадно было».

9. **«Ты меня уважаешь?!»** Выстраивает рабочие и производственные отношения исключительно исходя из «принципа личной преданности». Создает систему зависимости, поощряет доносительство, лесть, плодит приспособленцев, получающих подачки с барского стола благодаря лояльности «самому».
10. **«Я ташу один весь этот воз. Не на кого положиться!»** За все берется сам, не доверяет, не умеет делегировать полномочия («Ты что, не знаешь этих работников? Любое дело завалят»). Его подчиненные никогда не имеют точных должностных инструкций, не понимают логику распределения сфер ответственности. Так как начальник сам в любую минуту может влезть в решение вопроса, деятельность сотрудников лишена личной ответственности каждого за дело, хаотична.

СОВЕТЫ ОТ...



Джон Стерлинг Ливингстон (John Sterling Livingstone), преподаватель Гарвардской школы бизнеса, основатель Института управления логистикой Министерства обороны США

...У подчиненных не будет мотивации к достижению более высокого уровня производительности, если они не считают высокие ожидания своего босса реалистичными и достижимыми. Если их побуждают стремиться к заоблачной цели, в конечном счете, они прекращают подобные попытки и довольствуются результатами ниже тех, которых способны достигнуть. Это подтверждает опыт одной крупной компании по производству электрооборудования: ее руководство обнаружило, что если нормативы производительности оказываются чересчур высокими, то объемы производства на самом деле даже снижаются, потому что рабочие просто перестают пытаться их выполнять. Иными словами, практика «подвешивать морковку чуть выше, чем ослик может дотянуться», как подтверждают многие менеджеры, не самый удачный мотивационный прием.

Степень мотивации и усилий возрастает до тех пор, пока ожидание успеха не достигнет 50 %, затем начинается спад, даже если ожидания продолжают увеличиваться. Если цель воспринимается как достижимая без всяких усилий или же практически недостижимая, это не вызывает мотивации и позитивной реакции.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Проверьте, насколько хорошо вы знаете себя, выбрав одно из парных (противоречящих друг другу) утверждений, и отметив свой ответ в соответствующей колонке!

Хочется напомнить, что ваш выбор — это понимание вашего характера, ваших предпочтений. Здесь не может быть правильных или неправильных ответов. Здесь есть возможность обобщить знания о себе, чтобы понять, как организовать свою жизнь, свою работу, свой день...

Мне приятнее работать в неформальной обстановке (лежа на диване, подсунув ноги под себя, развалившись на кресле)	Я предпочитаю работать за столом, сидя на кресле/стуле
Во время работы я охотно слушаю музыку, фоном может быть и включенный телевизор, работающее радио...	Во время работы мне важно, чтобы вокруг была тишина. Посторонние звуки меня отвлекают
«Утро добрым не бывает...» Я просыпаюсь поздно, и мой рабочий день может быть эффективен лишь после полудня	Я с легкостью просыпаюсь утром и считаю, что лучшее по эффективности время дня — до обеда
Работа в одиночку для меня скучна. Я — командный человек. Всегда в группе проще найти решение, получить поддержку, да и ответственность разделить	Я предпочитаю работать один. Мне проще сосредоточиться, я меньше трачу времени на ненужные разговоры, советы, согласования. Я привык отвечать за себя сам

<p>Я эффективен только в свободной обстановке. Рамки времени «проекта» давят на меня, я постоянно боюсь опоздать и чувствую скованность. Я не умею «творить» по заказу</p>	<p>Удивительно скучно и «сухо» жить по расписанию. Жизнь полна импровизаций, как можно все запланировать?! Есть какое-то общее направление, а там — приспособимся к нему в течение дня</p>	<p>Чтобы что-то сделать, мне нужно спокойно и планомерно выполнять намеченное. Терпеть не могу «авралы» и безалаберную «спонтанность». Начинаешь работать, а идеи, решения, энергия придут по ходу работы!</p>
<p>В работе мне необходимы остановки, короткие перерывы, смена занятий. Иначе начинает болеть голова, спина, слипаются глаза. Мне нужно время от времени «оживлять» себя, чтобы затем вернуться к работе освеженным</p>	<p>Все мои решения — результат спонтанного, порой интуитивного процесса, который мне даже сложно объяснить. Просто я сразу получаю в голове ответы на задачи, которые передо мной стоят. А если такого ответа сразу нет — то «не заморачиваюсь», решаю по наитию</p>	<p>Когда я вхожу в работу, я не могу отвлечься. Я весь принадлежу тому, чем я занят. Это позволяет мне быть эффективным и успевать очень много, не чувствуя усталости</p>
<p>Когда «прижмет», мне работает гораздо комфортнее. Сразу появляются и идеи, и энергии для их исполнения. А когда есть время, я расслабляюсь, размягчаюсь и пропускаю все сроки</p>	<p>Я не люблю спонтанных решений. Чтобы прийти к какому-то результату, решить проблемы, мне нужно время на обдумывание</p>	<p>Я дам лучший результат, если буду работать в своем темпе, без прессинга со стороны и с запасом времени</p>

«ВЫЗОВ» ПРИНЯТ!

Все, что вам нужно, находится по ту сторону страха. Чтобы преодолеть страх, нужно верить в результат. Собственно, чтобы заполнить пространство между страхом и уверенностью, всегда нужен прыжок в пустоту.

Джордж Эддейр

Умение не испугаться ответственности, без страха выйти на встречу многообразным «вызовам» жизни отличает настоящего лидера.

От лидера ждут принятия решений, действий, готовности ввязаться в схватку (при условии, что все остальные возможности для достижения цели продуманы и взвешены).

«ВОТ ЭТО ДА!»

Цели:

- тренировка концентрации внимания, фокусировки на задаче;
- снятие напряжения и проведение физического разогрева группы;
- развитие творческого подхода к задаче и веры в свои силы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 5–8 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Если вы думали, что «Вот это да!» — это название рубрики с какими-то неожиданными фактами, историями, как это было обещано в начале книги, то... ошиблись.

В этот раз так я решил назвать упражнение. Почему? Сейчас разберемся вместе!

Не будем мыслить стереотипно. Творческое мышление проявляется и тогда, когда за известным мы ищем новое, когда готовы сменить ракурс, когда не создаем ограничений ТАМ, ГДЕ ИХ ПОПРОСТУ НЕТ!

Хотите доказательство? Пожалуйста!

Пусть каждый займет в комнате место, чтобы рядом с ним на расстоянии 1,5–2 м не было никаких помех. Нашли, готовы?

Ваши ноги стоят на ширине плеч, а стопы в ходе всего эксперимента не должны отрываться от пола! Вытяните перед собой на уровне плеч правую руку с поднятым вверх большим пальцем. Не отрывая взгляда от пальца, отведите руку максимально вправо. Запомните, какой угол поворота вы сделали!

Спасибо! Теперь – второй этап. Закройте глаза и в уме как можно четче представьте себе картину, как будто вы выполняете то же самое упражнение, но смогли развернуться, следя за большим пальцем правой руки... на 360 градусов!

И, наконец, последний этап: повторите первый этап упражнения. Вновь ноги на ширине плеч, правая рука с поднятым большим пальцем вытянута вперед на уровне плеч и поворачивается, сопровождаемая нашим взглядом максимально вправо! Ноги при этом не отрываются от пола!

Засекли результат? Как правило, вторая попытка превосходит первую на 15–20 %. Чудо?!

Нет, так наш мозг помог телу поверить в то, что оно способно на большее. Фантазия «подстегнула» реальность!

ОБСУЖДЕНИЕ

Потратьте несколько минут на разговор в группе о том, как наши фантазии, желания порой творят чудеса.

Выслушайте личные рассказы участников, которые доказывают, что если мы чего-то действительно хотим, то «сказка становится былью».

«ПОЕЗД ВРЕМЕНИ» (УПРАВЛЯЕМОЕ ВООБРАЖЕНИЕ)

Ни один человек не может вас подвести, если вы на него не опираетесь. Никто не может задеть ваши чувства, сделать несчастным, одиноким, рассердить или разочаровать, если вы не ставите себя в зависимость от других людей ради вашего благосостояния, вдохновения или любви.

Энтони Роберт

Цели:

- получение опыта в использовании управляемого воображения как инструмента для решения актуальных задач;
- тренировка концентрации внимания, фокусировки на задаче;
- снятие эмоционального напряжения;
- развитие творческого подхода к задаче и веры в свои силы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: лист с вопросами рубрики «Вызов» и рубрики «Встреча» и ручки (на каждого участника), негромкая спокойная музыка.

Время: 15–30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Человек, уверенный в собственных силах, не нуждается в поисках хозяина, на которого может положиться. Он способен стойко и уверенно встретить вызов, реально оценивая каждую ситуацию. Один из путей познать себя — обратиться к своему подсознанию.

Сядьте удобнее. Почувствуйте, что вашему телу комфортно. Мышцы могут расслабиться, никакая часть вашего тела не напряжена. Закройте глаза.

...Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глубоких дыханий. Наполните лег-

кие кислородом! Почувствуйте, как движутся сообразно вашему дыханию живот и ребра. Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать ее тепло. Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови...

Я прошу вас перенестись мысленным взором на десять лет назад. Увидьте себя в это время. Вспомните, что важного с вами происходит?

Представьте себя стоящим на железнодорожной платформе. Подходит красивый, чистый, современный поезд. Это скоростной состав. Тихо и быстро открываются двери. Вы заходите внутрь вагона. Он пуст. Вы выбираете удобное для себя место. Увидьте себя сидящим в этом вагоне...

Поезд тронулся в путь. Мягко он набирает скорость и везет вас из года... в год (в настоящее!). Поезд проезжает километры. Что вы видите за окном? Вдруг ход замедляется. Поезд почти останавливается. На полотне — какая-то помеха. Она не дает вам двигаться вперед, тормозит состав... Требуется какое-то решение!

Увидьте четко этот **«вызов»**! Что он для вас значит? Как вы справляетесь с ним? Вспомните свои чувства и мысли, свои действия хорошо и четко!

Поезд вновь набирает ход... Восстановите дыхание. Успокойтесь. Проверьте, что тело по-прежнему расслаблено, что вам удобно ехать из прошлого в сегодняшний день...

...Вдруг двери между вагонами открываются, и в ваш вагон входит Незнакомец. Он просит разрешения присесть рядом с вами. Вы соглашаетесь, так как он приятен, вызывает симпатию, располагает к себе.

Незнакомец обращается к вам с вопросом (*один любой вопрос, актуальный для тренинга, для данной группы, по выбору и решению тренера*). К примеру:

- Что значит быть... (*профессия, роль в жизни*)?
- Что значит быть успешным в твоей профессии? Как ты убедишься в собственной компетентности?
- Что значит для тебя быть лидером?

Вы задумываетесь на секунду. Прислушиваетесь к себе, к своему опыту. И понимаете, как вы хотите ответить своему собеседнику. Вы уверены в своих мыслях и чувствах, и отвечаете ему...

Поезд начинает притормаживать. Мы почти прибыли на станцию назначения — в сегодняшний день. Еще минута-две, и поезд остановится... Вы выходите из вагона отдохнувшим, полным впечатлений от того, что произошло во время поездки. Уверенным в себе. 5, 4, 3, 2, 1... Откройте глаза!

На листах под рубрикой «ВЫЗОВ» запишите, пожалуйста, основные точки вашей встречи с проблемной ситуацией в прошлом. Под рубрикой «ВСТРЕЧА» — то, что вы сказали своему собеседнику-незнакомцу.

«Вызов»

- ☒ Что вспомнилось вам как событие, потребовавшее вашего решения?
- ☒ Как вы решили задачу тогда? Считали ли вы свои решения, свои действия верными? Почему?
- ☒ Как вы оцениваете прошлую ситуацию и ваше отношение к ней, предпринятые шаги из сегодняшнего дня? Почему?
- ☒ Что дает вашему сегодняшнему опыту возврат в прошлое и новое проживание тех событий?
- ☒ Что вы можете сказать себе сегодня по поводу прошлых событий и своего поведения?

«Встреча»

- ☒ Готовы ли были вы к такому вопросу незнакомца?
- ☒ Что вы ответили ему? Объясните, пожалуйста, вкратце свой ответ, свою позицию!
- ☒ Что дает вам основания думать именно так? Как ваш ответ подкреплен вашим жизненным опытом?

«ЛИСТОК ВЫБОРА»

(в этом упражнении использованы идеи тренинга
Всеволода Зеленина «ВДОХновение творчества»,
Тель-Авив, февраль 2014)

Клиент на приеме у психотерапевта:

— Помогите, доктор! Эта кошмарная работа сведет меня с ума! Каждый день я возвращаюсь домой выжатый, как тряпка.

— А чем вы, собственно, занимаетесь?

— Ну, я сижу на складе, передо мной желоб и три ящика. По желобу скатываются апельсины, а я должен раскладывать их в ящики: большие — в первый, средние — во второй, а маленькие — в третий.

— Вроде, непыльная у вас работенка...

— Ах, доктор, но эта ужасная проблема постоянного выбора!

Цели:

- получить опыт в использовании бессознательного как инструмента для освобождения творческого потенциала и решения актуальных задач;
- тренировать концентрацию внимания, фокусировку на задаче;
- развивать опыт дивергентного, не линеарного мышления;
- развивать творческий подход к задаче и веру в свои силы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, ручки (каждому участнику).

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Как важно лидеру не оказаться в пленах одной-единственной идеи, одного решения, прошлого опыта, который когда-то сыграл добрую службу, а сегодня, в иных условиях, может оказаться не только не эффективным, но и разрушительным!

Известная суфийская практика поможет нам уйти от линеарного мышления. Тренер просит каждого сформулировать одну из актуальных задач, один из «запросов», которые требуют решения.

Эту задачу, запрос нужно сформулировать как можно более четко и записать в центре листа. (*К примеру, «Что нужно, чтобы почувствовать себя человеком на своем месте, компетентным специалистом?»*)

Затем в углах листка поставим цифры. У нас получилось 4 цифры в четырех углах!

Следующая процедура будет индивидуальной, поэтому просьба ко всем участникам найти для себя наиболее тихое и спокойное, удобное место в помещении, чтобы была возможность и уединиться, и сосредоточиться!

Итак, начинаем!

Возьмите лист за угол, в котором стоит цифра «один»! Держим его на весу перед собой. Задайте себе вопрос, требующий решения и... сформулируйте затем ваш предполагаемый ответ на этот вопрос. Ваше решение проблемы. (*Нужно много учиться самостоятельно и у других людей, добившихся успеха. Знания — залог профессионализма! Не нужно изобретать велосипед, научиться можно на чужих ошибках и применить знания специалистов.*)

Затем берем лист за противоположный угол (номер 4) и пробуем найти ответ, который будет диаметрально противоположен нашей предыдущей установке! (*Чтобы быть компетентным и преуспеть, не нужно знать ничего! Знания — это только тормоз, который не дает мне испытать что-то новое, совершив революционный прорыв! Потому что знаю, что «так не положено», «так не делают!». На самом деле знания «тормозят» мою интуицию, мою дерзость. Как там у Наполеона? «Главное — ввязаться в бой, а дальше — посмотрим!»*)

Переходим к третьему этапу. Берем теперь лист за уголок номер два! Вновь держим его на весу и мысленно задаем себе все тот же вопрос, который нам важно прояснить! Произнеся его в уме (или вслух), на этот раз пытаемся найти такое решение, которое примирило бы два противоположных ответа, высказанных нами ранее. (*Чтобы преуспеть, не обязатель-*

но много знать. Новизна взгляда, дерзость, бесстрашие, даже наивность порой помогают добиться исключительных результатов. Потому что «взгляд не замылен», еще не знаешь «как надо», по наивности, по незнанию можешь отважиться... на открытие! И все же, знания полезны. Это могут быть ведь не только теоретические, академические знания. Это могут быть и знания о тех тонких моментах, которые нужно предусмотреть: и знание рынка, и знание себя, и своих ресурсов... Это ведь тоже – ЗНАНИЯ!)

И в заключение: берем лист за уголок номер три и в последний раз формулируем задачу, требующую решения! На этот раз ответ будем искать абсолютно в новом семантическом поле. В другом контексте, на другой «территории». Попробуем найти какой-то новый подход к проблеме и услышать, что же подсказывает нам наше бессознательное. (*Ха, на самом-то деле, я, наверное, хочу много знать из любопытства. Потому что мне интересно что-то узнавать! Это по-настоящему движет меня, а не стремление преуспеть в профессии... Скорее всего, чтобы чувствовать себя в деле компетентным, нужно любопытство, драйв и настоящий интерес к тому, чем ты занимаешься. Тогда эта искренняя включенность будет «прикрывать» бреши недостатка знаний и опыта: ведь все равно невозможно знать все! А опыт приходит как следствие деятельности! Всегда будешь чувствовать, что тебе чего-то недостает!*)

Ну, а теперь попробуйте «поиграть» с уголками. Возьмитесь за один и прокрутите в голове решение, перейдите к другому уголку и услышьте иной «голос»! Что резонирует? Как вы понимаете послание? Подходит ли оно вам? На какие ответы больше реагирует чувство? Какая из идей максимально «цепляет»? Вступите с этой идеей в мысленный диалог!

А что, если ответ – это синтез всех четырех подходов?

Предание рассказывает о том, что мудрецы проводили тот опыт, который мы провели с листком, – с подушкой. Брали ее за четыре угла поочередно, задавали вопрос, выслушивали ответ, который им «посыпала память сердца», и... шли спать. При этом клали голову на центр подушки, ища в связях, в переходах от одной идеи к другой, от одного знания и состояния к другому – искомую истину!



Записки на полях

Для достижения новых целей необходимы новые стратегии.

ЧЕТЫРЕ БАРЬЕРА

1. Лень. Низкая энергетика и отсутствие ярких желаний, страсти и воодушевления.
2. Страх неудачи. Сомнения и опасения, отказ от мечты и от больших целей. Внутренний тормоз и замедлитель.
3. Страх выглядеть плохо. Восприимчивость к общественному мнению. Страх перед отказами и осуждением за попытки выделиться из общей массы. Реактивная жизнь, когда тобой управляют другие люди и их мнения.
4. Привычки и стереотипы. В зоне комфорта действует автоматический режим действий и мышления. Он постоянно приводит к старым результатам.

Для развития этих основ и для устранения барьеров созданы три базовых алгоритма:

- ✓ алгоритм расширения зоны комфорта (старт);
- ✓ алгоритм достижения целей (планирование);
- ✓ алгоритм сохранения позитивных изменений (закрепление).

Ицхак Пинтосевич.
«Влияй! 7 заповедей лидера». С. 8

«В КРУГУ ПРОБЛЕМ...»

Я ничему не научился от тех, кто всегда со мной соглашался.

Роберт Хайнлайн

Цели:

- обратить внимание игроков друг на друга, объединив их для решения задач в условиях партнерских отношений, способствовать интеграции группы за счет постоянного участия в совместной деятельности;
- включить участников тренинга в активное соревнование, переключая их внимание с рефлексии — на «здесь и теперь», на актуальное партнерство для достижения групповой цели;
- стремиться к устранению психологических барьеров, ограничивающих эффективность общения, совершенствовать коммуникативные навыки путем активного игрового взаимодействия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 30–45 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа рассаживается в два круга.

Первый круг — внутренний. В нем пять стульев. На четыре из них приглашается стартовая четверка участников. Один стул в этом малом кругу в ходе всей игры будет условно «свободным» (его, на определенных условиях, о которых расскажем ниже, смогут занимать новые участники)!

Вокруг этих стульев рассаживается остальная команда.

Тренер сообщает команде, что вскоре ей предстоит сыграть против него, ведущего!

Целью игры является аргументированная победа в групповой дискуссии на заданную тему. Дискуссия проходит в малом кругу среди игроков стартовой четверки. В любой момент обсуждения из большого — зрительского круга — в малый круг

на свободный стул может сесть тот, у кого появились новые аргументы для спора. В то же время, любой из стартовой четверки может пересесть на освободившееся место в большом круге.

Жесткий закон игры говорит о том, что участвовать в разговоре можно лишь, находясь в малом круге. Любые реплики, реакции из большого круга (в том числе и требования освободить место в малом круге) считаются штрафными очками. Кроме того, в игре ПОСТОЯННО находятся минимум четыре человека, максимум – пять игроков (если занят и «свободный стул»), то есть форум большого круга несет ответственность за выполнение этого закона.

Для каждой темы, которую дает тренер, определяется время для дискуссии. Как правило, три-пять минут.

Затем по сигналу тренера (свисток, гонг, хлопок в ладони) дискуссия прекращается, и начинается обсуждение того, насколько полной, логической, убеждающей была аргументация малого круга. Если ответ положительный, – значит, победа засчитывается команде. Если отрицательный (или большое количество штрафных очков) – тренеру.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждение хода игры. Кто из игроков сумел проявить в полной мере свои риторические способности? В чем это выражалось, на ваш взгляд? Чем объяснить успехи и неудачи группы в ходе соревнования? Какие из аргументов показались вам наиболее удачными? Кто из участников малого круга запомнился вам как ритор, умеющий максимально реализовать не только свои логические способности, но и:

- ☒ умением владеть языком жестов и мимикой;
- ☒ метафоричностью и эмоциональностью речи;
- ☒ парадоксальностью мышления;

Лидерство и риторика. В чем вы можете увидеть связь между этими понятиями?

«ВСЕ ТЕ ЖЕ ГРАБЛИ...»

(идея упражнения – д-р Рахель Лев-Визель и д-р Лея Касен)

Один человек решил изменить мир. Но мир такой большой, а он такой маленький. Тогда он решил изменить свой город. Но город такой большой, а он такой маленький. Тогда он решил изменить свою семью. Но семья у него такая большая, одних детей десяток. Так этот человек добрался до того единственного, что он в силах изменить, будучи таким маленьким: самого себя.

Хасидская притча

Оглядываясь на пройденный путь с целью установления, где мы находимся сейчас и куда отправимся дальше, мы ясно видим, что и не могло быть другого пути. Нельзя было пойти другой дорогой, срезать угол или спрыгнуть сюда с парашютом. Ландшафт усыпан останками распавшихся связей тех, кто пытались «впрыгнуть» в эффективные взаимоотношения, минуя духовную зрелость, не имея силы характера сохранить их.

Стивен Кови

Цели:

- проверить поведение в случаях, требующих разрешения проблемной ситуации;
- эмоционально мобилизясь, рассмотреть способы реагирования на «форс-мажорные», выходящие из под контроля, события;
- исследовать стереотипные/динамичные реакции на проблему.

Ресурсы: рабочий бланк и ручка у каждого участника, пять плакатов (с написанными на них ситуациями), развешенные по стенам большой комнаты, доска или флип-чарт.

Размер группы: не имеет значения.

Время: около 60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Ведущий развешивает по стенам класса 5 больших плакатов.

1. Я иду по улице, на которой не закрыт канализационный люк. Я не замечаю отверстия, проваливаюсь под землю. Вонь, темнота, грязь... Что я чувствую? Полнейшее одиночество и беззащитность. Я не знаю, как выбраться отсюда. Не по своей вине я оказался здесь, в этой отвратительной яме! Вечность пройдет, пока я выберусь отсюда!!!
2. Я иду по той же улице. Вновь посередине тротуара зияет дыра незакрытого канализационного колодца. Я пытаюсь сделать вид, что не вижу ее. (Ведь, если я ее не вижу, то она как будто не существует, так ведь?!) Я вновь проваливаюсь в отверстие. Невозможно поверить, что это вновь случается со мной! Ну, за что мне такое наказание?! Я не виноват в этой напасти! Вновь куча времени проходит, пока я выбираюсь наружу.
3. Я вновь прохожу по тому же маршруту, что и раньше. Открытый люк канализационного колодца на том же месте, что и когда-то. Как только я замечаю это, я нахожу себя уже под землей, провалившимся в тот же злополучный колодец! Глаза открыты, я уже хорошо знаю это место, я знаю, как исправить свою ошибку. Через минуту я выберусь отсюда!
4. Я иду по той же улице. Я знаю, что есть на моем пути открытый канализационный колодец, я вижу его. Я предусмотрительно меняю маршрут и обхожу его стороной...
5. Я иду по другой улице...

Ведущий раздает участникам «Рабочий бланк» (см. с. 354). Каждый получает лист — «Рабочий бланк».

После того, как будут заполнены рабочие бланки (*все упражнение до сих пор может занять около получаса*), ведущий приглашает участников взять стулья и рассесться в непосредственной близости от плаката, описывающего типичную для их поведения и жизненного опыта ситуацию.

Возле плакатов создаются мини-группы. Ведущий предлагает участникам в течение 10 минут поработать в подгруппах,

РАБОЧИЙ БЛАНК

Ваша задача — познакомиться с ситуациями, которые представлены на плакатах, развешанных в тренинговом классе. Внимательно ознакомьтесь с содержанием каждого плаката и продолжите предложения в таблице.

Когда я разобрался с ситуацией №.., то я ПОДУМАЛ, что...	Ответы
ситуация № 1	
ситуация № 2	
ситуация № 3	
ситуация № 4	
ситуация № 5	
Когда я прочитал текст о ситуации №.., то я ПОЧУВСТВОВАЛ, что...	Ответы
ситуация № 1	
ситуация № 2	
ситуация № 3	
ситуация № 4	
ситуация № 5	
Мне особенно запом- нилась ситуация №.., потому что Я ВСПОМНИЛ...	
Мне абсолютно НЕ ПОНЯТНА ситуа- ция №.., потому что...	

поделиться своими впечатлениями от упражнения, услышать оценки товарищей по группе, обсудить вопрос: «Как яправляюсь с теми проблемами, которые мне подбрасывает жизнь?»

Успешность нашей деятельности проявляется в следовании трем элементам модели:

- ❖ постановка цели;
- ❖ получение и анализ «обратной связи» (Что произошло вследствие моего поведения? Как изменилась ситуация, что нужно сделать, чтобы не «сбиться с курса» в достижении цели? Что должно произойти на следующем этапе, и как это приблизит меня к желаемому результату?);
- ❖ гибкость (при этом необходимо проявлять гибкость не только на уровне поведения и готовности изменять «подходы», корректировать «поведенческий стереотип», но и ГИБКОСТЬ другого рода — на уровне корректировки задач, целей, базовых установок. «То, что я получил — это совсем не то, к чему я стремился! Чего же я хочу ТЕПЕРЬ? Что СЕЙЧАС, получив новый опыт, я должен предпринять, чтобы ЗАВТРА достичь намеченного результата? Как я узнаю/почувствую/пойму, что ЭТО — желаемый результат?»).

Проверьте эффективность своего поведения этим законом «трех моделей»!

ОБСУЖДЕНИЕ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Группа приглашается в общий круг, в котором идет обсуждение того же вопроса:

- ❖ Как яправляюсь с теми проблемами, которые мне подбрасывает жизнь?
- ❖ Насколько я умею учиться на своих ошибках?
- ❖ Нет ли в моих действиях, в «оплеухах», которые я получаю от жизни, проявления Закона Скрытой Выгоды? Может быть, наступая на те же грабли, я осознанно или неосознанно получаю необходимые мне скрытые преимущества в виде поблажек, снисхождения, внимания окружающих, которые меня жалеют?

- ☒ Считаю ли я себя человеком достаточно гибким, чтобы быстро приспосабливаться к изменениям, происходящим вокруг меня?
- ☒ Всегда ли мы должны выстраивать собственное поведение с оглядкой на прошлый опыт?
- ☒ С каким новым опытом вы завершаете это упражнение? Чему оно может научить нас?

И напоследок — одна замечательная фраза неизвестного, увы, автора:

«ОБХОДЯ РАЗЛОЖЕННЫЕ ГРАБЛИ, ТЫ ТЕРЯЕШЬ ДРАГОЦЕННЫЙ ОПЫТ!»



«КВАДРАТ ДЕКАРТА»

Цели:

- познакомиться с эффективной моделью принятия решений;
- осознать в ходе работы над «квадратом Декарта», что любое наше решение имеет определенные последствия, и научиться осознанно просчитывать результаты и влияния решений и действий;
- исследовать стереотипные/динамичные реакции на проблему.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: рабочий бланк «Квадрат Декарта» и ручка для каждого участника, доска/флип-чарт.

Время: 30–60 минут.

На доске — проецируем (или используем изображенную на ватманском листе, на флип-чарте) модель, которую называют «Квадрат Декарта».

<p>Если ЭТО произойдет, то я...</p> <p>«+» + «+» = +</p> <p>...мой выигрыш от изменившейся ситуации</p>	<p>Если ЭТО произойдет, то я НЕ ...</p> <p>«+» + «-» = –</p> <p>...мой проигрыш от изменившейся ситуации</p>
<p>Если ЭТО НЕ произойдет, то я...</p> <p>«-» + «+» = –</p> <p>...мой проигрыш от ситуации, которая не изменилась. Все осталось по-прежнему!</p>	<p>Если ЭТО НЕ произойдет, то я НЕ ...</p> <p>«-» + «-» = +</p> <p>...мой выигрыш от ситуации, которая не изменилась. Все осталось по-прежнему!</p>

Ведущий вместе с группой вслух разбирает любой из примеров принятия решения с помощью «КД». Примером для об-

суждения может послужить любая из дилемм, предложенная участниками группы.

Если я решу заняться изучением английского языка, то...

Если ЭТО произойдет, то я:

«+»

- ☒ получу удовлетворение от самого процесса учебы;
- ☒ начну лучше общаться по-английски и понимать английские тексты;
- ☒ буду уважать себя за проявленную настойчивость;
- ☒ буду развивать свой мозг, память, интеллект;
- ☒ буду знать, чем с пользой занять свое свободное время.

Если ЭТО НЕ произойдет, то я:

«-»

- ☒ по-прежнему буду считать себя слабаком, который не может освоить иностранный язык;
- ☒ буду чувствовать себя неловко при необходимости общаться с англоязычными;
- ☒ упущу из поля своего профессионального зрения целый пласт литературы на иностранном языке.

Если ЭТО произойдет, то я НЕ:

«-»

- ☒ у меня будет значительно меньше свободного времени на другие дела и увлечения;
- ☒ узнав что-то новое, я пойму, насколько далеко мне до совершенства, и это будет меня беспокоить — «чем больше мы знаем, тем больше понимаем, как мало знаем»;
- ☒ это приведет к материальным затратам на покупку учебников, пользование платными интернет-ресурсами;
- ☒ я и так не бываю на улице, а принявшись за иностранный язык, я вообще не буду вставать из-за компьютера и рабочего стола.

Если ЭТО НЕ произойдет, то я НЕ:

«+»

- ☒ не должен буду менять ничего в привычном положении вещей;
- ☒ я смогу выбрать любое дело по душе и больше бывать на улице, расслабляться, отдохнуть, ведь мой график и так слишком напряженный.

Получив четыре варианта развития ситуации, каждый может проверить, какой из квадратов в «КД» наиболее привлекателен для него, наиболее соответствует его желаниям, возможностям, актуальным потребностям, какой максимально «резонирует»?

В таком случае принятное решение будет осознанным, взвешенным и максимально ответственным.

Вслед за этим, группа разбивается на пары. Работа в парах происходит по следующей модели.

1. Каждый из участников записывает задачу, решение которой он стремится отыскать с помощью «КД». Это должна быть внятно сформулированная дилемма, вызов, запрос.
2. Вначале один (а затем – второй участник в паре) начинает работу над своим вызовом. Он рассказывает партнеру о смысле задачи. Затем рассматривает задачу вслух, работая в каждом из квадратов по очереди в поле поиска позитивных результатов/угроз.

К примеру, рассматривая первый квадрат «если ЭТО произойдет, то...», он, рассуждая вслух, приводит возможные положительные последствия принятого решения/действия.

3. Выслушав его, напарник предлагает свои предположения о том, каковы могут быть последствия того или иного решения, в чем могут заключаться выгоды/потенциальные угрозы.
4. Затем внимание аналитиков перемещается в следующий квадрат – «если ЭТО НЕ произойдет, то я...».

Так, меняясь ролями и переходя из квадрата в квадрат, партнеры помогают друг другу рассмотреть четыре варианта последствий того или иного действия/решения.

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Чье решение оказалось в первом квадрате «КД»? А кто выбрал второй квадрат? Третий? Четвертый?
- ☒ Почему среди ваших решений оказались и те, в которых модель определяет ваши действия как действия «в минус»? Что повлияло на ваш выбор?
- ☒ Насколько эффективна была ваша работа с партнером? Спарринг-партнер помогал вам в принятии осознанного решения, мешал и отвлекал от рассмотрения дилеммы или его влияние было минимальным и не ощущалось вами?



«МОИ ПОТЕРИ, МОИ НАХОДКИ...»

Если вы что-то можете сделать или вам кажется, что можете, начинайте. Смелость содержит в себе гения, силу и волшебство.

Гёте

Опыт — это имя, которое каждый дает своим ошибкам.

Оскар Уайльд

Цели:

- познакомиться с эффективной моделью принятия решений с использованием техник психодрамы;
- осознать в ходе работы над листом потерь и находок, что любой наш опыт (как положительный, так и менее удачный) — это возможность для научения и саморазвития;
- исследовать стереотипные/динамичные реакции на проблему.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: рабочий бланк «Мои потери, мои находки» и ручка для каждого участника, доска/флип-чарт.

Время: 30–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Участникам предлагается в течение 5 минут составить список своих побед и поражений, потерь и находок.

Один из участников приглашается поработать со списком. Он называет 3–4 своих потери и находки, каждый раз выбирая из группы участника, который будет играть соответствующую роль.

Каждому персонажу участник коротко рассказывает о содержании его роли (в чем — потеря или находка) и определяет для него КЛЮЧЕВУЮ ФРАЗУ. Герои обступают участника и говорят ему свои ключевые фразы, требуют его внимания, убеждают.

ОБСУЖДЕНИЕ

Ведущий беседует с участником по итогам работы:

- ☒ Какие мысли и чувства возникли у него в ходе встречи со своими потерями и находками?
- ☒ К какой потере/находке он испытывает особые отношения, сильные эмоциональные переживания? В чем причина?
- ☒ Можно ли минимизировать ущерб, вернуть потерянное? Каким образом?
- ☒ Какой положительный опыт подарила ему «находка»? Какая именно? Какие уроки из этого опыта можно извлечь?
- ☒ С какой потерей/находкой он хотел бы «прояснить отношения», поговорить?
- ☒ Затем тренер говорит с «ролями», просит и исполнителей совершить «деролинг» (то есть выйти из роли!) и рассказать о своих личных впечатлениях, мыслях и чувствах.
- ☒ С какими чувствами и мыслями вы заканчиваете эту встречу?
- ☒ Какие вопросы у вас возникли к себе? К партнерам по групповой работе?



Записки на полях

Проблемы и опасности могут обернуться благоприятными возможностями, при этом не каждая благоприятная возможность является проблемой.

Не зря в китайском языке слово «проблема» одновременно означает «возможность». Такому восприятию созвучна английская пословица: «Все, что не убивает, делает нас сильнее».

Что это значит? Даже если, решая проблему, вы терпите неудачу, вы узнаете нечто новое. Так вы развиваете свой потенциал.

Ицхак Калдерон Адизес. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 134

«ПРАЗДНУЕМ ОШИБКИ!»

Научился ли ты радоваться препятствиям?
Восточная мудрость

Искусство надежды состоит в том, чтобы суметь обнаружить временные и конкретные причины неудач. Временный характер причины ограничивает чувство беспомощности во времени, а конкретный — сводит беспомощность к конкретной, частной ситуации.

M. Селигман

Цели:

- обсудить в группе важность легитимации ошибок, необходимость критически осмысливать результаты деятельности и извлекать из них уроки, готовить заранее «антикризисную программу»;
- дать поддержку и предоставить эффективные техники психологической защиты от разочарования, фрустрации, стресса.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: тексты-примеры для каждого участника.

Время: 30–45 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Неудач боятся все. Но именно они — неудачи — ключ ко многим революционным открытиям. На собрании акционеров и инвесторов компании Coke (апрель 2008 года) председатель Совета директоров и гендиректор гиганта, выпускающего «Колу», не случайно говорит:

— Да, неудачи будут. Мы собираемся рисковать и должны воспринимать поражение как часть процесса обновления!

Подумайте и запишите одну неудачу вашей жизни, профессиональной карьеры, которая казалась вам катастрофическим провалом, но затем... превратилась в трамплин успеха.

Объединитесь в тройки и поделитесь с товарищами своей историей, обсудите с ними личные выводы, уроки, которые вы извлекли из поражения.

А теперь — давайте посмотрим, как это было «у великих»!
(*Ведущий знакомит группу с материалами.*)

1. Компания Pfizer — фармацевтический гигант.

1991 год. Выпуск препарата «Силденафил». Предназначался для лечения ангины и болей в груди. В ходе клинических испытаний не была доказана его эффективность, но пациенты отметили побочный эффект — усиление потенции. Принявшись изучать это явление, компания в 1998 году создала «Виагру» — первый стимулятор эрекции, превратившийся в международный хит.

2. Компания Kellogg's.

Один из лидеров производства злаковых хлопьев попытались в 1998 году предложить комбинацию молока и злаков, не имеющую успеха у потребителей. Вкус неудобного в приготовлении полуфабриката не устраивал любителей традиционных хлопьев с молоком! Это привело компанию к решению выпустить на рынок удобные злаковые батончики!

3. McDonald's.

В 1962 году основатель компании Рэй Крок попробовал предложить по пятницам жителям Чикаго, приверженным вегетарианству, кусок ананаса, покрытого ломтиком сыра в сдобной булочке. Сокрушительный провал! Но уже в следующем году пятничный рыбный бургер Filet-O-Fish стал классикой «Макдоналдс»!

ОБСУЖДЕНИЕ

- Как вы понимаете призыв «праздновать ошибки»?
- Можно ли «планировать ошибки»? Что это может дать в практике лидерства?

**СОВЕТЫ ОТ...**

Величайший парадокс инноваций: успех приходит в результате неудач. Как избавить сотрудников от страха перед риском и научить извлекать урок из ошибок?

- ✓ Выделяйте время на их обдумывание сотрудниками — так они лучше запомнят и осознают. Так компания General Electric ввела в свою практику совещания по обмену отрицательным опытом.
- ✓ Не особо ориентируйтесь на целевые показатели! В случае с инновациями такие показатели часто — не более чем догадки.
- ✓ Делитесь личным опытом! Сотрудники, которые слышат, как их руководители признают ошибки и учатся извлекать из них уроки, смелее будут говорить о собственных проколах. Преподаватель Гарвардской школы бизнеса Эйми Эдмондсон считает, что это — задача не только руководителей компаний. Менеджеры — кураторы того или иного проекта — особенно важны во внедрении подобного подхода. «Эти люди должны быть обаятельны, любознательны, они должны первыми признавать свои ошибки».
- ✓ Убеждайте себя, что вы не правы! Разработчики обычно опираются на данные, доказывающие, а не опровергающие их идеи. «С самого начала вам надо пересмотреть способ мышления, — уверен Скотт Энтони из Innosight. — Ищите не подтверждение своей правоты, а возможность ошибки!»

Журнал *Business Week*

«СИЛЬНОЕ ЗВЕНО!»

Цели:

- познакомиться с эффективной моделью групповой дискуссии и принятия решений;
- осознать в ходе работы, что любой наш опыт (как положительный, так и менее удачный) — это возможность для научения и саморазвития, и что у разных людей существует разный подход к одной и той же задаче;
- исследовать стереотипные/динамичные групповые реакции на проблему, роль конформного поведения, соперничества, лидерства, навыков партнерских отношений в ходе групповой дискуссии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска/флип-чарт.

Время: 30–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Этой техникой мы можем эффективно воспользоваться для решения какой-то творческой задачи или при попытке преодолеть групповой кризис, справиться с острой проблемой. Как известно, в такой ситуации участников групп нередко захлестывают сильные эмоции.

Лидеры и просто «активисты», не жалея голосовых связок, вступают в спор. Меньшинство или природные интроверты «уходят в себя», и нередко достать их из этой раковины бывает невозможно.

Для того чтобы изменить описанную ситуацию к лучшему и поощрить коллективное обсуждение того или иного вопроса, давайте испытаем в группе эффективность техники «Сильное звено».

Работа происходит следующим образом:

- тренер или кто-то из участников группы формулирует проблему/вопрос/ситуацию, требующую прояснения;

- ❖ *каждый* по порядку высказывает коротко свою идею, свой взгляд на озвученную проблему.

Вопросы задавать нельзя, нельзя включаться в дискуссию.

Можно по ходу записывать в своем блокноте основные позиции, прозвучавшие в выступлениях. Но ЛУЧШЕ, если эту роль возьмет на себя тренер, записывая на доске/флип-чарте имена участников и тезисы их идей.

Когда круг выступлений завершен, у каждого есть 1–2 минуты посмотреть в свои записи/на доску и вспомнить все услышанное.

Тренер просит каждого участника сделать свой выбор: подойти к тому человеку, чье мнение он наиболее поддерживает, чью оценку, идею считает наиболее близкой своим взглядам. Подойдя к избранному игроку, кладут ему руку на плечо. (*При этом могут возникать целые цепочки, круги или просто группы.*)

Если кто-то считает свое мнение единственным возможным и верным, он остается стоять на своем месте, обхватив себя руками за плечи.

Просим группу оценить возникшие взаимоотношения людей и идей. Предлагаем в течение 10–15 минут расположиться вместе в границах сделанного выбора (где-то — большая группа, где-то 2–3 человека, а где-то — консультация пройдет по принципу «тихо сам с собою я веду беседу»).

Даем возможность высказаться каждой мини-группе и подводим итоги: какая цепочка, группа или отдельное звено предлагает нам наиболее «СИЛЬНЫЙ» вариант, наиболее эффективный подход!

ИТОГИ

Обсуждение всего группового процесса принятия решений и эффективности подобной техники.



«ЗАЩИТИ СЕБЯ!»

УПРАЖНЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ОТ АГРЕССИИ, ОБИДНЫХ СЛОВ, РАЗДРАЖЕНИЯ, ГНЕВА

ЛЕКСИКОН

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения (по Г. Селье). Синдром профессионального выгорания угрожает психологическому и эмоциональному здоровью руководителей, менеджеров среднего и старшего звена, профессиональным коммуникаторам, педагогам, социальным работникам, агентам по продажам.

Допустите, что вы можете испытывать такие чувства, как раздражение, злость и гнев. Это чувства, характеризующие живого эмоционального человека. Возможно, сказать себе, что вы испытываете эти чувства часто.

У каждого из нас есть представления о должном и неподобающем поведении. Запрещая себе испытывать «плохие» чувства и вытесняя их из сознания, мы тем самым исключаем сознательный контроль над ними. Научиться самоконтролю — одна из задач руководителя-лидера.

Допустите, что вы испытываете негативные чувства не вообще ко всем окружению, а по отношению к конкретным людям. Скорее всего, у вас есть для этого причины — в них уникальным образом сочетаются несколько отрицательных, неприменимых для вас качеств.

В случае если другой человек вызывает у вас ассоциацию с неприятным вам человеком, вы можете неосознанно испытать к нему весь спектр негативных чувств, на которые вы способны. Если вы осознаете этот «перенос», то вовремя предупредите свои реакции и не обидите незаслуженно достойного человека.

Основные приемы регуляции психического напряжения таковы:

- ☒ метод мышечного расслабления;
- ☒ метод регуляции дыхания;
- ☒ метод сосредоточения, концентрации внимания;
- ☒ метод отвлечения, переключения внимания;
- ☒ метод самоприказа;
- ☒ метод визуализации.

МЕТОД МЫШЕЧНОГО РАССЛАБЛЕНИЯ

Помогает снять и физическое, и психическое напряжение.

Сядьте на стул в позу «кучера». Расслабляйте мышцы туловища с помощью «мышечного контролера» — внутреннего взгляда, раскрепощающего ваше тело, начиная от макушки и заканчивая стопами ног.

Лежа на полу — то же задание. Расслабьте мышцы левой руки, почувствуйте, как рука от предплечья до кончиков пальцев тяжелеет и становится теплой. То же самое — правая рука, затем область шеи, груди, живота, таза, ноги.

«Соковыжималка». Представьте, что в каждой руке у вас находится по лимону! Ваша задача — только усилием, напряжением пальцев и кистей рук выжать лимоны до последней капельки! Расслабили руки полностью! Запомнили состояние расслабленности кистей и пальцев. Вновь приступаем к «отжатию» сока! (Повторить 3–4 раза.)

«Напрягись!» Научимся управлять телом. Для этого мысленно направляем приказ руке — «Напрягись!» Попытаемся запомнить реакцию мышц и вернемся вновь к напряжению.

Когда эта команда отработана, переходим к следующей — «Расслабься!» Опять запоминаем поведение тела и проверяем, что рука висит вдоль туловища абсолютно свободно. Повторим задание на напряжение и релаксацию сначала с одной, а затем со второй рукой.

То же упражнение делаем с мышцами ног. С шеей. Опять с руками. Получается? Приятно чувствовать себя хозяином собственного тела?! Запоминаем свои ощущения и постараемся воспользоваться «мышечным контролером» при каждом случае психологического или физического напряжения!

«Воздух — желе — камень». Просим группу расположиться в форме круга. Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела.

По команде ведущего «ВОЗДУХ!» актеры пытаются сделать свое тело максимально «эфирным», лишенным самого малейшего напряжения, почти парящим. По команде «ЖЕЛЕ!» участники представляют себя в виде находящегося на тарелке желе, оно колышется, выбирает, в нем присутствует структура.

И, наконец, последняя команда «КАМЕНЬ!» требует от группы и каждого участника тренинга застыть в позе, в которой застигла их команда, напрягая до предела все тело.

«Упор». Подойдите, пожалуйста, к стене, упритесь в нее руками! Ноги на ширине плеч. По моей команде все пытаются расширить границы нашей комнаты. Сделать это можно лишь раздвинув стены. Даже если нам это не удастся, не будем заранее отказываться от самой попытки! Не забываем о правильном дыхании! По свистку сбрасываем мышечное напряжение и мгновенно расслабляемся.

Готовы? Начинаем! Упираемся в стену, пробуем сдвинуть ее хотя бы на миллиметр! Помогаем себе голосом! Раз-два! Еще упор! Свисток! Расслабились. Взяли дыхание. А теперь еще раз — упор! Необходимо сделать 5–7 подходов.

«Спагетти». Наверняка, каждый из вас хотя бы раз пробовал спагетти. Не удивлюсь, если для кого-то это — любимое блюдо.

Представьте себе только что отваренную длинную и тонкую макаронину! Захватим ее двумя пальцами — она висит абсолютно свободно, раскачиваясь из стороны в сторону. Если мы начнем вращать кистью руки, то и наша воображаемая макаронина начнет извиваться, наподобие шнурка или веревки. А теперь в такое спагетти нам предстоит превратиться самим.

Расслабьте руки от предплечья до кончиков пальцев! Размахивайте руками в разные стороны, контролируя их абсолютную свободу.

Следующий этап — освобождаем руку от локтя до кончиков пальцев и продолжаем хаотическое вращение.

Держим «закрытым» локтевой сустав, но полностью освобождаем кисть и пальцы. Вращаем ими, ощущая пружинистую вибрацию! Проверьте, что пальцы действительно свободны и струятся, как длинные отваренные спагетти.

МЕТОД РЕГУЛЯЦИИ ДЫХАНИЯ

Сосредотачиваемся на системе дыхания, в которой чередуются глубокий вдох с продолжительным выдохом. Используем брюшное дыхание, которое позволяет задействовать весь объем легких, а значит — насытить кровь кислородом, улучшить кровоснабжение внутренних органов, провести «мышечный» массаж брюшной полости.

«Драконы». Встать в пары друг против друга. Согнуть руки в локте — кисти к плечам — это «крылья дракона». А теперь интенсивно, с большой энергией машем «крыльями» вверх-вниз и совершаем в такт частые и интенсивные резкие выдохи. Через 30 секунд сделаем перерыв, отдохнемся и вновь, глядя в глаза партнеру, начинаем «полет огнедышащих драконов».

МЕТОД КОНЦЕНТРАЦИИ

Смысл этого метода в том, чтобы вытеснить из сознания раздражающий объект, заменив его чем-то другим. Убрать из головы «занозу», заменив ее мыслями успокаивающими, позитивными.

«Орех». Возьмите в руки греческий орех и тщательно изучите его фактуру, почувствуйте вес, рассмотрите извилины, точки, бугорки и впадины! Сосредоточьтесь на нем максимально и попытайтесь воспроизвести зрительный образ по памяти (закрыв глаза). Вернитесь вновь к объекту изучения и опять повторите увиденное в памяти!

«Круги внимания». Мысленно определим для себя три круга внимания. Дальний — все, что происходит вне комнаты, снаружи. Средний — все, что происходит в комнате, где я нахожусь. Ближний — в диаметре 1,5 метра вокруг меня. Упражнение заключается в сосредоточенном внимании на ВСЕХ звуках, которые различаются моим слухом во всех трех кругах внимания. Мой «локатор» вначале ловит звуки в дальнем круге внимания, затем — в среднем. В конце концов, я максимально сосредотачиваюсь на звуках ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ближнего круга. И вновь путешествую с воображаемым локатором, меняя произвольно круги внимания!

МЕТОД ОТВЛЕЧЕНИЯ, ПЕРЕКЛЮЧЕНИЯ ВНИМАНИЯ

- ❖ включите музыку и потанцуйте;
- ❖ вспомните любимый анекдот, полистайте альбом карикатур, посмотрите кинокомедию;
- ❖ выйдите на улицу, пройдитесь, обращая внимание на детали: деревья, витрины, машины, прохожих;
- ❖ займитесь покупками;
- ❖ постарайтесь сосредоточить внимание на интересной книге или кинофильме;
- ❖ составьте для себя список вещей, «создающих вам настроение»! Импровизируйте, балуйте себя всякий раз иным объектом из этого Списка радости!

МЕТОД САМОПРИКАЗА

«Я сильная такая...» Мама рассказывала мне, как в юности, накануне сложных экзаменов, ответственных встреч, она

становилась на против зеркала, смотрела в свое отражение и с убежденной энергией в голосе говорила «волшебную фразу»: «Я сильная такая, я вечно молодая!» В этом и заключается смысл метода самоприказа. Вы должны найти для себя убедительную формулу, мантру, к которой с абсолютной верой в то, что «ЭТО РАБОТАЕТ!», возвращаетесь каждый раз в минуту кризиса. Важно при этом быть искренним в своем убеждении, быть ЛИЧНОСТНЫМ (вкладывать в «Я» своей формулы весь потенциал вашей личности), попытаться подкрепить словесную формулу воображаемой картинкой, на которой ВЫ — успешный и энергичный человек, ВЫ пожинаете плоды успеха.

МЕТОД ВИЗУАЛИЗАЦИИ

«Кривые зеркала». Представьте, что ваш обидчик, обнаглевший конкурент, распоясавшийся начальник... находятся в комнате «кривых зеркал»! Представьте себе, насколько нелепы их физиономии и искривлены пропорции фигур! Похочите вволю над тем, в кого превратились эти самоуверенные, надутые, наглые типы!

НЕСКОЛЬКО ТЕХНИК, ПРЕДЛАГАЕМЫХ И. ВАГИНЫМ И А. ГЛУЩАЙ («ПОДНИМИСЬ НАД ТОЛПОЙ! ТРЕНИНГ ЛИДЕРСТВА»)

«Вентилятор». Проанализируйте, на что вы реагируете наиболее болезненно. Что вас раздражает? Что вас приводит в бешенство или повергает в уныние? Вспомните конкретные слова, интонации, жесты ваших оппонентов или обидчиков.

Закройте глаза и снова вспомните все самые обидные, хлесткие, обжигающие слова, которые вызывают у вас чувства расстерянности и никчемности или мощные вспышки агрессии.

А теперь представьте, что вы сидите напротив человека, который наносит вам эти психологические удары. Это он говорит вам жестокие, слова. И вы чувствуете, как уже начинаете «зазываться». Вызовите в себе ощущение удара. Какая часть вашего тела реагирует на него? Что происходит: появляется ли жар во всем теле, или же что-то сжимается внутри, а может, просто прерывается дыхание? Что происходит именно с вами?

Воспользуйтесь техникой вентиляции эмоций. Представьте, что между вами и обидчиком стоит мощный вентилятор, который тут же относит его слова в сторону, их острые стрелы не долетают до вас.

И еще. Сделайте правой рукой кукиш и накройте его ладонью левой руки. Мысленно направьте его на того человека, который пытается вывести вас из душевного равновесия. Вспомните, как такой же кукиш помогал вам еще в детстве «отомстить» обидчику.

Откройте глаза, и вы наверняка почувствуете, что теперь способны выдержать такой психологический удар.

Прием «Аквариум». Если при общении с негативно настроенными по отношению к вам людьми вы продолжаете болезненно реагировать на их выпады, воспользуйтесь этим приемом. Представьте, что между вами и вашим обидчиком — толстая стеклянная стена аквариума. Он что-то говорит вам нелицеприятное, но вы только видите его, а слов не слышите, они поглощаются водой и лишь пузырятся пеной на поверхности. Потому они и не действуют на вас. И вы, не теряя самообладания и спокойствия духа, не подаетесь на провокацию, не реагируете на обидные слова. И благодаря этому переламываете ситуацию в свою пользу.

Прием «Диснейленд». Болезненность психологического удара можно смягчить, а то и вовсе свести на нет, если обращаться со всеми людьми, как с малыми детьми. Вы же не обижаетесь на несмышленых детей?

Представьте себе, что вы оказались один против целой группы негативно настроенных к вам людей. Перевес сил на их стороне. И у вас всего один шанс переломить ситуацию: представить их группой детей на игровой площадке. Они злятся, капризничают, кричат, размахивают руками, бросают на пол игрушки, топчут их ногами. В общем, всячески стараются вывести вас из себя. Но вы, как взрослый, мудрый человек, относитесь к их выходками как к детским шалостям и продолжаете сохранять невозмутимое спокойствие до тех пор, пока они не выдохнутся. Вы не воспринимаете их слова как оскорблений, не реагируете на их выпады. Вам все это смешно наблюдать как взрослому человеку...

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

(от Дэйвида Тейлора, специалиста по лидерству и развитию бизнеса)

Успех – это формула. Более того, это простая формула. Большая часть формул успеха достаточно сложны и так трудны для понимания, что у вас не будет времени для достижения успеха, потому что вы будете заняты расшифровкой этих формул.

У вас же уже есть формула – раскрыта большая тайна. На самом деле вы владели этой формулой на протяжении всей вашей жизни, по-видимому, не осознавая этого. Вы достигнете удивительного успеха в жизни в разных областях, и каждое достижение будет осуществляться по одной и той же схеме.

1. Нужно знать, к чему вы стремитесь.
2. Нужно знать свое положение в данный момент.
3. Нужно знать, что вы должны делать, чтобы прийти к цели.
4. Действуйте!

Как говорил вам ваш «судья» раньше, если эта формула проста, то почему так мало людей достигают успеха, руководствуясь своими собственными стандартами? Почему такое множество людей недовольно жизнью, почему так много людей заканчивают свое пребывание на земле, чувствуя, что они могли бы сделать значительно больше и достичь более значительных успехов?

Именно это и было предметом наших исследований – мы не просто изучали эту формулу и то, как достичь успеха, а, применяя ее, мы выделили определенные действия, которые необходимо совершить для того, чтобы указанная формула заработала.

1. Нужно знать, к чему вы стремитесь, — мечтайте по-крупному и определите, когда ваши мечты могут быть осуществлены.
2. Нужно знать свое положение в данный момент — управляйте сами своей жизнью и честно оцените свое место.
3. Нужно знать, что вы должны делать, чтобы прийти к цели, — расширьте свой выбор и принимайте правильные решения, отбрасывая остальные варианты.
4. Действуйте! И действуйте настойчиво, упорство несовместимо с неудачей.



Часть 5



**«ЖИВИ
С ИНТЕРЕСОМ!»**

Творчество — это «езды в незнаное»!

Почти по В. В. Маяковскому

Главное слово в творчестве — «Можно!».

Всеволод Зеленин

ЛЕКСИКОН

Креативность (от лат. *creatio* — созидание, сотворение), творческая, созидательная, новаторская деятельность. (Большой энциклопедический словарь)



Записки на полях

СРАВНЕНИЕ ТВОРЧЕСКОГО И ЛОГИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

1. Логическое (вертикальное) мышление избирательно; творческое (горизонтальное) мышление имеет более общий характер. Вертикальное мышление допускает существование только одного пути и отрицает все остальные направления. Горизонтальное мышление рассматривает и сравнивает все возможные пути, обращает особое внимание на новые направления и всегда оставляет возможность для нового выбора. Помните, лучше большой выбор, чем никакого.
2. Вертикальное мышление признает только отдельные последовательные шаги; горизонтальное — допускает логические прыжки (логика при этом может быть оттеснена на задний план).
3. При вертикальном мышлении каждый шаг должен быть правильным; при горизонтальном — важен лишь итоговый результат. Точно так же при сооружении моста его части

не должны поддерживать друг друга до момента окончания строительства...

4. Вертикальное мышление «отрабатывает» те направления, которые не гарантируют быстрого успеха; в горизонтальном мышлении не отбрасывается ничего. Каждый путь потенциально ведет к успеху, даже если его «плюсы» остаются в тени до настоящего момента... Здесь уместно вспомнить о необходимости позитивной формулировки цели, а также привести характерное для НЛП утверждение: «Не существует неудач, есть только обратная связь».
5. Вертикальное мышление склонно слишком быстро наклеивать ярлыки и давать категоричные оценки; горизонтальное мышление стремится избегать шаблонов и жестких схем.
6. Вертикальное мышление придерживается давно проложенного, наиболее легкого пути; горизонтальное — пути, который, на первый взгляд, кажется наименее обещающим. Некоторые из техник специально предназначены для того, чтобы переворачивать вещи на 180 градусов (и получать при этом прекрасный результат).

Хэрри Алдер.

НЛП. Современные психотехнологии.

СПб., «Питер», 2000. С. 128–129.

Начиная работу с группой по программе тренинга творческого мышления, тренер может распечатать и раздать участникам приведенные выше или любые другие подходящие, по его мнению, материалы. На наш взгляд, ГРУППОВОЕ обсуждение особенностей творческого мышления подготовит участников к серьезному восприятию задачи развивать креативность, поможет в будущем (во время проведения заданий тренинга) возвращаться к этим положениям, как к уже знакомым точкам отсчета, проверяя правильность научной точки зрения своим экспериментально подтвержденным опытом.

А ПОТОМУ, ПОПРОБУЕМ САМИ РАЗОБРАТЬСЯ С ТЕМ, ЧТО ЖЕ ТАКОЕ «ТВОРЧЕСТВО»!

«ТВОРЧЕСТВО – ЭТО...»



Записки на помяк

А ВЫ СМОГЛИ БЫ?

Я сразу смазал карту будня,
плеснувши краску из стакана;
я показал на блюде студня
косые скулы океана.
На чешуе жестяной рыбы
прочел я зовы новых губ.
А вы
ноктюрн сыграть
могли бы
на флейте водосточных труб?

Владимир Маяковский,
1913

«ТВОРЧЕСТВО — ЭТО...»

Цели:

- раздвинуть границы креативности, снять страх перед неизвестным, перед поставленной проблемой;
- побудить участников тренинга активно проявить качества творческой личности: гибкость мышления, изобретательность, воображение.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватманские листы с заданиями (развешиваются на стенах комнаты), маркеры для записи.

Время: в зависимости от размера группы.

ХОД ИГРЫ

На стенах комнаты, где проходит тренинг, развешиваются листы ватмана с вопросами и заданиями. Группа делится на столько подгрупп, сколько листов с заданиями будет подготовлено ведущим.

На каждом листе готовится серия вопросов или заданий, которые касаются попытки ответить на вопрос: «Что такое творчество? Зачем оно современному человеку?»

Каждая группа стартует у «своего» листа с заданием, обсуждает его и выполняет: отвечает на вопросы и записывает ответы на ватман или делает другие действия, о чем идет речь в задании.

Затем, через 5–7 минут по сигналу ведущего осуществляется переход — все группы сдвигаются на один «ход» по часовой стрелке и оказываются перед новым заданием.

Примерные задания для групп:

- Дайте творческое определение тому, что такое ТВОРЧЕСТВО!
- Нарисуйте ПОРТРЕТ ТВОРЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕКА.
- Придумайте, запишите и обоснуйте ФОРМУЛУ ТВОРЧЕСТВА!

- ❖ Напишите, почему человек творческий остается и в XXI веке востребованной личностью. Почему вам хочется быть творческими людьми?
- ❖ Подготовьте театральную миниатюру (этюд-импровизацию) «Творческая личность!» (Просмотр миниатюр оставим на финал, когда все группы соберутся со своими ватманами на обсуждение игры. Группы покажут различные взгляды на творческую личность. Почти уверен в том, что среди миниатюр будут и шаржевые театральные зарисовки. Этот показ — возможность не только поддержать артистов-любителей, но и обсудить, почему зачастую творческий человек ассоциируется у нас с человеком непрактичным, чудаком. «Они все немножко “ку-ку!”», — как сказал один из участников моего тренинга.)



ЕСТЬ ВОПРОС?!

- ✓ Творческий ли вы человек?
 - ✓ Хотите ли вы быть, чувствовать себя творческим человеком? Почему?
 - ✓ Как вы узнаете, что вы — «творец»? Что с вами происходит в этот момент?
 - ✓ Умеете ли вы создавать в себе творческое настроение, «включать» самостоятельно свою «креативность» или жеете, пока вас посетит Муза?
 - ✓ Считаете ли вы, что творчество необходимо вам в работе/бизнесе/семейных отношениях?
-

«РИФМУЕМ ИМЕНА»

Личность — есть не субстанция,
а творческий акт...

H. A. Бердяев

Цели:

- познакомиться, запомнить имена участников тренинга;
- тренировка самопрезентации с помощью ассоциативного мышления;
- развивать творческие способности и умения участников тренинга;
- тренировать навыки эффективной презентации, ассоциативного и ритмизированного запоминания информации.

Размер группы: 12–15 участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: 5–10 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа сидит в кругу. Ведущий начинает игру, предлагая каждому представиться в необычной форме.

Каждый из вас пришел на тренинг креативности. Творчество начнется прямо сейчас. По кругу мы представимся друг другу таким образом, чтобы наше имя рифмовалось с тем, что я хочу от тренинга, на что рассчитываю, надеюсь, чего ожидаю от себя и других. Следующий за мной по часовой стрелке участник должен повторить мою строчку, а затем добавить свою рифмованную строку.

Итак, я начинаю:

- Я Миша, и я хочу быть услышан!
- Он — Миша, и он хочет быть услышан. Я Лена, я устала после смены.
- Он Миша, и он хочет быть услышан. Она — Лена, уставшая после смены. А я Игорь, который ждет много игр!

«ВЫВЕДИ КОЗУ!»

Цели:

- снять напряжение и провести эмоциональный разогрев группы, подготовить ее к началу тренинга;
- развивать способности снятия эмоционального напряжения и ментальных барьеров.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага и ручки/карандаши.

Время: 15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Вначале послушайте хасидскую притчу, давшую название упражнению.

Бедный еврей пришел к раввину.

— Ребе, как жить? Семья большая — все в одной каморке. Нет больше сил, посоветуй, как спрятаться, как преодолеть напасти?

— У тебя коза есть? — спрашивает раввин.

— Есть.

— Приведи ее в свою каморку.

— Но там ведь в одной комнате и я, и жена, и пятеро детишек. Куда же еще козу приводить? На голову себе я ее посажу?

— Пришел за советом, значит — слушай, что тебе говорят! Приведи козу и посели с собой в доме!!!

Через несколько дней прибегает еврей.

— Ребе, совсем невмоготу! Жить невмочь!!!

— А ты теперь выведи козу!

Вывел еврей козу, и жить стало несравненно проще и лучше.

А теперь — задание

В течение 2–3 минут каждый составляет личный список проблем, помех, которые занимают его внимание, заботят, не дают успокоиться в эти минуты!

Когда каждый подготовил свой список, тренер просит:

— Всмотритесь в получившийся список! Прочтите все. Что занимает ваши мысли и чувства еще раз. Сложите, пожалуйста, свои листки, спрячьте в портфели, карманы, сумки. «Выведите козу!» И ... забудьте о том, что написано, как минимум, до конца нашей встречи!

СОВЕТЫ ОТ...



Александр Хиам (Alexander Hiam), бакалавра Гарвардского университета, корпоративного консультанта и разработчика учебных программ для повышения квалификации сотрудников компании General Motors

Сбалансированность чувств и мышления. Многие люди не могут добиться эмоциональной вовлеченности в творческую проблему. Их мышление оказывается скованным и ограниченным, и они не могут достичь той силы мысли, которая необходима для рождения идеи или решения. Точно так же одних эмоций недостаточно для многих креативных задач. Только объединив мысль и чувство, вы сможете направить свой разум на решение проблемы. Чтобы сбалансировать свой подход, время от времени останавливайтесь и спрашивайте себя: а) какие чувства вызывает во мне творческая работа, которой я занимаюсь; б) о чем я думаю. Эта методика поможет развить как рациональную, так и эмоциональную сторону творчества, и создаст здоровый баланс между мыслью и чувством. Попробуйте пригласить к совместной работе человека, обладающего тем, чего вам недостает: если у вас развито логическое мышление, найдите партнера, обладающего интуицией, для совместного мозгового штурма, и наоборот.

Эмоциональная сила. Люди, не теряющие жизнерадостности перед лицом трудностей, способны управлять своим эмоциональным состоянием, избегать чрезмерных стрессов, бес-

покойства или депрессии. Они готовы использовать творческий подход, когда он больше всего необходим для решения проблем. Чтобы усилить эмоциональную «упругость», используйте поддержку окружающих. Снижайте воздействие стрессов с помощью релаксации или психологических консультаций. Здоровая диета, упражнения и достаточно сна помогут вам стать сильнее, а ваш эмоциональный тонус всегда будет высоким.

Элитариум – Центр дистанционного образования
(www.elitarium.ru)

«БЕЛКА И СТРЕЛКА»

Цели:

- познакомиться, снять напряжение, характеризующее начало тренинга;
- тренировка самопрезентации с помощью ассоциативного мышления;
- развитие творческих способностей участников тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15 минут.

— Первое, что мы сделаем на тренинге, попытаемся не выступать в качестве «Мы с Тамарой ходим парой», не держаться за старые связи, не прятаться за знакомые спины, а отнестишь к нашей встрече как — кроме всего остального — нечайной возможности «И других посмотреть, и себя показать!», познакомиться с новыми людьми.

Поэтому объединитесь, пожалуйста, в пару с как можно менее знакомым для вас человеком!

Есть пары! Великолепно!

Следующий этап — расскажите друг другу (*у каждого из вас есть на это три минуты!*), почему вы — уникальная, ни на кого не похожая личность! Я дам через три минуты сигнал поменяться ролями в паре: слушатель станет рассказчиком, и наоборот.

Теперь, когда вы немало узнали друг о друге, придумайте себе «игровое» имя. Мне хотелось бы, чтобы через несколько минут мы услышали «парные имена» вашего союза. К примеру: Том и Джерри, Белка и Стрелка, Чебурашка и Крокодил Гена, Ширли и Мырли...

Представьтесь, пожалуйста, товарищам по группе!

А теперь, пока я досчитаю до трех, ваша задача — создать новые пары и опять с наименее знакомыми людьми! Задание остается тем же — рассказать новому товарищу о себе уни-

кальном и представить ему свое первое игровое имя. Время пошло, у каждого на презентацию — три минуты!

А теперь в общем кругу представьте, пожалуйста, нам своих неординарных партнеров и назовите новые парные имена, которые сложились в ваших парах! (Получается «коктейль» из Белки и Джерри, Ширли и Чебурашки и т. д.)

СОВЕТЫ ОТ...



Александр Хиам (*Alexander Hiam*), бакалавра Гарвардского университета, корпоративного консультанта и разработчика учебных программ для повышения квалификации сотрудников компании *General Motors*

Способность к игре. Чувство удовольствия от изучения новых идей и подходов — хороший актив по отношению к креативности. Порой мы бываем слишком серьезны, а требуется, скорее, толика творчества. Люди с легким нравом лучше справляются со сложными проблемами и вопросами. Если у вас тяжелые времена, старайтесь не быть слишком серьезным. Возьмите перерыв для того, чтобы поиграть, посмеяться или выразить себя любым другим способом, который вам вернет юношескую веселость. Ищите людей, которые не принимают жизнь столь же серьезно, как вы, и поучитесь у них. Люди, которых вы избегаете из-за того, что в серьезных ситуациях они устраивают клоунаду и ведут себя глупо, — как раз те, кто вам нужен. Без их помощи вы не сможете провести основательный мозговой штурм.

Элитариум — Центр дистанционного образования
(www.elitarium.ru)

«АССОЦИАЦИИ»

Подлинное волшебство заключается не в том, чтобы увидеть новые пейзажи, а в том, чтобы обрести новый взгляд.

Марсель Пруст

Цели:

- через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, волевых, эмоциональных функций;
- способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления;
- поощрить возникновение эмоциональной и творческой свободы в группе при решении общей творческой задачи.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются.

Время: 30–45 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Вариант 1. Для этой игры нам потребуется доброволец, готовый на несколько минут оставить нас, выйдя из репетиционной комнаты. За время его отсутствия остальные игроки выберут среди участников одного человека. Вернувшись, водящий игрок должен будет задать группе самые разные вопросы с тем, чтобы определить выбранного группой участника. Но вопросы будут необычные. Они не будут касаться возраста, цвета глаз или телосложения. Все вопросы будут ассоциативно связывать загаданного игрока с самыми различными понятиями.

К примеру, вопросы могут быть такими:

- На какой цветок похож загаданный человек?
- С каким временем года он ассоциируется?
- Если он — музыкальный ритм, то какой?
- На какое животное он похож?

- ❖ Он — «да», «нет» или «быть может»?
- ❖ С каким стилем одежды его можно сравнить?

В детско-юношеском варианте игры можно не ограничивать отгадывающего игрока рамками: пусть спрашивают сколько угодно раз, получая удовольствие от самого процесса метафоризации и поиска ответов! Во «взрослом», усложненном варианте игры, я ограничиваю доступ к решению задачи всего десятью вопросами. То есть — это тактика отгадывающего, каким образом он использует имеющиеся в его распоряжении вопросы: задаст один — всей группе, задаст 10 вопросов одному человеку. Вариантов немало, и все они — плод размышления отгадывающего и его самостоятельного выбора! В результате игрок получает целый набор разнообразных ответов-ассоциаций, проанализировав которые, он сможет прийти к некому выводу и назвать имя участника. Сделать это нужно (и во взрослом, и в детском вариантах) с трех попыток!

Этой игрой тренер дает группе несколько возможностей:

- ❖ потренироваться в ассоциативном мышлении;
- ❖ развить проницательность и умение анализировать информацию;
- ❖ получить метафорическую обратную связь, помогающую понять, как воспринимают тебя окружающие.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждение итогов игры.

- ❖ Кого из игроков было сложнее всего «вычислить» и почему?
- ❖ Какие ассоциации, названные товарищами в ходе игры, показались вам наиболее точными? Наименее точными?
- ❖ Что чувствовали «загаданные» игроки, слыша комментарии группы в свой адрес?

Вариант 2. Можно предложить еще одну модификацию «Ассоциаций» — соревнование на самого проницательного игрока: в этом случае чемпионом станет тот, кому для определения загаданного игрока потребуется меньше всего времени/количество вопросов.

«ЕСЛИ БЫ Я БЫЛ...»

Цели:

- познакомиться, снять напряжение, характеризующее начало тренинга;
- тренировать самопрезентацию с помощью ассоциативного мышления;
- развивать творческие способности участников тренинга;

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага и ручки.

Время: 15–20 минут.

ХОД ИГРЫ

Если в прошлых упражнениях-играх мы примеряли свой талант метафорического, ассоциативного мышления по отношению к другим, то сейчас основным объектом изучения становим мы сами!

Каждый в течение пяти минут попробует проанализировать свой характер, внутренний мир, стиль поведения, свою внешность и попытается ответить на вопрос: «Если бы я был (музыкой, растением, животным, погодой, мебелью...), то каким?»

Свои идеи записываем на листке без подписи.

Через пять минут тренер собирает анонимные записки в корзинку или шляпу и тщательно перемешивает.

Каждый из участников достает записку, читает ее содержимое и пытается определить, кто автор этой записи!

Так делаем круг среди всех участников, пока доходим до последней записи.

На следующем этапе предлагаем каждому выразить одну или несколько своих ассоциаций через пантомимический или пластический этюд!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Чьи записки-ассоциации вам запомнились и почему?

- ❖ Удалось ли, на ваш взгляд, авторам записок выразить через найденные ассоциации свой внутренний мир, свое настроение?
- ❖ Какие бы вы ассоциации применили по отношению к товарищам по группе? Как бы вы определили их через метафору?



Кстати! Материалы для тренера

Способность к творчеству — креативность (от англ. *creativity*) — это умение человека видеть вещи в новом, необычном ракурсе. Наше ежедневное рутинное существование обусловлено множеством правил и законов. Часть из них (например: чистить зубы по утрам; правила этикета; дорога от дома до работы; вошедший в привычку распорядок дня...) выполняются автоматически, рефлекторно. Шаблонность реакций, скучка от повторяемости и похожести бытия вступают в поразительное противоречие с данной человеку от Бога способностью лицедействовать, играть, быть творцом.

Специалисты по обучению креативности предлагают преодолевать «функциональную фиксированность», иными словами — искать необычные способы применения обычных вещей. В близкой перспективе креативность поможет участникам встречи в поиске нового решения старых проблем, в готовности отказаться от кажущегося спасительным шаблона.

Р. Эпштейн, доктор философии из Кембриджского Центра Исследования поведения (Массачусетс, США), дал такой совет по развитию творческого потенциала личности: «Изучайте что-нибудь новое! Если вы банкир, поучитесь танцевать чечетку. Если вы няньчка, займитесь курсом мифологии. Прочитайте книгу на малознакомую вам тему. Смените газету. Новое соединится со старым в доселе неведомых и, возможно, удивительных формах».

«ГАЗЕТНЫЙ КАРНАВАЛ»

Цели:

- побудить участников тренинга активно проявить качества творческой личности: гибкость мышления, изобретательность, воображение;
- обеспечить эффективную командную деятельность в рамках выполнения креативной задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: 6–8 рулончиков прозрачной клейкой ленты, большое количество старых газет.

Время: 30–60 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа разбивается на четверки-пятерки произвольно или по указанию тренера. Каждая подгруппа получает изрядное количество газет и по два рулончика прозрачной клейкой ленты.

Задача, стоящая перед мини-группами:

- определить для себя как некий творческий вызов и объект кого-то из сказочных, литературных, кино... или даже конкретных исторических героев;
- в течение 20–30 минут общими усилиями «одеть» этого героя в костюм из газет. При этом ни ножницами, ничем другим, кроме рук и клейкой ленты пользоваться нельзя! Из той же газеты делаем для нашего героя не только костюм, но и при необходимости шляпу, предметы реквизита (тросточку, трубку, пистолет, шпагу, все, что требуется персонажу по нашему замыслу...);
- на «дефиле» представляем своего героя совместными усилиями команды!

«ЧТО НА ЧТО ПОХОЖЕ?»

Воображение создает то, что есть, что бывает, что мы знаем, а фантазия — то, чего нет, чего в действительности мы не знаем, чего никогда не было и не будет.

К. С. Станиславский

Цели:

- раздвинуть границы креативности, снять страх перед неизвестным, перед поставленной проблемой;
- побудить участников тренинга активно проявить качества творческой личности: гибкость мышления, изобретательность, воображение.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: непрозрачный пакет или мешок с разнообразными предметами (их должно быть больше, чем членов группы).

Время: в зависимости от размера группы.

ХОД ИГРЫ

— Мы собрались с вами на тренинг творческого мышления, или, если пользоваться английским термином — креативности. Творческое мышление свойственно каждому из вас, и докажет это несложная игра, связанная с нашим умением выстраивать ассоциативные связи.

В этом пакете — множество разнообразных предметов. Я передам пакет по кругу, и каждый из вас вытащит из пакета какой-то предмет «вслепую». Задание заключается в том, что вам придется найти ассоциации между вытащенным предметом и смыслом творчества, творческого мышления.

- ластик («Творчество помогает стереть привычные вещи, штампы, а на их месте писать новые “тексты”!»);
- бутылочка с водой («Творческий ум должен быть прозрачным, незамутненным», «Творчество — живитель-

ная влага для развития и вообще для жизни», «Нередко творческие люди любят подстегнуть воображение алкоголем...»);

- ❖ точилка для карандашей («Творческий человек всегда должен быть во всеоружии — придет какая-то мысль в голову — сразу взять ее на заметку, чтобы не забыть!», «Творческий ум всегда остор, как заточенный карандаш!»);
- ❖ коробка спичек («Творчество сродни озарению, вспышке!», «Мне видится ассоциация между спичечным коробком и творчеством в том, что как спичку не зажжешь без коробка, так и в творчестве — мало рассчитывать только на дух, на мозги, нужна еще и материальная база: как коробок для спичек!»)...

Кстати! Материалы для тренера

В своей книге Папалья и Оулдс предлагают несколько советов по развитию креативного мышления.

- ✓ Сознательно старайтесь проявлять оригинальность и выдвигать новые нешаблонные идеи.
- ✓ Не беспокойтесь о том, что о нас думают и говорят окружающие.
- ✓ Старайтесь мыслить широко, не застревая в переживаниях по поводу культурных традиций, расовых, половых предрассудков.
- ✓ Ошибка при первой попытке решить проблему должна привести к поиску дополнительных вариантов и новых путей решения задачи.
- ✓ Будьте всегда открыты для дискуссии и проверяйте свои предположения.
- ✓ Ищите объяснения странным и непонятным явлениям, с которыми вы сталкиваетесь в жизни.
- ✓ Ломайте представления о привычных функциях вещей, ищите необычные способы применения известных вещей и знаний.

- ✓ Откажитесь от привычных методов деятельности и пробуйте искать новые, нетипичные подходы.
- ✓ Чтобы выдать «на-гора» как можно больше идей, используйте метод «мозгового штурма».
- ✓ Страйтесь быть объективными при оценке своих идей. Взгляните на них со стороны, будто они принадлежат не вам, а другому!

Papalia D., Olds S.
Psychology. New York: 1988

«ПРИКАЗАНО — ВЫЖИТЬ!»

Цели:

- раздвинуть границы креативности, снять страх перед неизвестным, перед поставленной проблемой;
- побудить участников тренинга активно проявить качества творческой личности: гибкость мышления, изобретательность, воображение.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: набор предметов по замыслу тренера.

Время: в зависимости от размера группы.

ХОД ИГРЫ

Повести и романы о приключениях на необитаемом острове рождались во все времена и всегда будоражили умы. Фильмы-катастрофы на эту тему собирают полные залы. Реалити-шоу «Последний герой» или иные, посвященные выживанию в пустыне, на острове, в горах, бьют рекорды по популярности.

По-видимому, мы хотим пережить эти волнующие, сильные чувства, убедиться в том, что сумеем преодолеть страх, справиться с одиночеством, выйти победителями в борьбе со стихией!

Тренер просит группу разбиться на мини-группы по 3–4 человека в каждой. Пока идет распределение на подгруппы, он раскладывает на полу множество самых разных предметов.

ЗАДАНИЕ

- группы проводят жеребьевку;
- согласно жребию, по очереди, каждая группа может выбрать себе 3 любых предмета из «найденных на океанском побережье»;
- в течение 10 минут группа проводит «мозговой штурм» и решает, как максимально эффективно сможет исполь-

зователь выбранные вещи на необитаемом острове, затерянном в океане;

- ☒ группы представляют на форуме свои идеи, заканчивая «отчет» фразой: «Приказано — выжить!»;
 - ☒ группа, предложившая наилучший вариант, с максимальной эффективностью использовавшая предметы, доставшиеся ей, считается победительницей конкурса;
 - ☒ во время обсуждения все участники дают свою оценку идеям групп, делятся впечатлениями о том, чему научились, что открыли в себе, что удивило, огорчило или обрадовало в ходе игры!
- ||||||||||||||||||||

«А ЧТО ЭТО ВЫ ТУТ ДЕЛАЕТЕ?!»

(идея — Клаус Фопель)

Пробный камень для недюжинных интеллектуальных дарований — способность удерживать в уме одновременно две противоположные идеи и сохранять при этом способность к действию.

Ф. Скотт Фицджеральд

Цели:

- содействие переходу от обычной формы мышления к необычной;
- развитие готовности отказаться от прошлого опыта, полученного при решении сходных задач;
- развитие концентрации внимания и контроля за физическим действием в условиях когнитивного диссонанса;
- создание в группе позитивного настроя и атмосферы веселого соревнования.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются, играть можно и в помещении, и на открытой площадке.

Время: 20 минут.

ХОД ИГРЫ

Помните старую, еще советскую комедию «Добро пожаловать, или Посторонним вход воспрещен!»? В ней один из героев фильма в самый неподходящий момент появлялся в самом неподходящем месте и гнусаво интересовался у товарищей, замышлявших очередную проказу:

— А что это вы тут делаете, а!?

Именно эта фраза будет ключевой в упражнении, которое придумал немецкий психолог и психотерапевт Клаус Фопель. Приведу здесь вариант, адаптированный мной для групповой работы.

Участники тренинга садятся в круг. Первый от ведущего игрок начинает мимически изображать какую-то деятельность. Например, он изображает игру в баскетбол. (*Можно действовать в любом положении — сидя, лежа, вставать со своего места и передвигаться по комнате. Все зависит от характера изображаемого действия!*)

Следующий за ним игрок задает ему вопрос:

— А что ты делаешь?

В ответ первый игрок, *не переставая «играть в баскетбол»*, должен назвать *любое другое физическое действие*.

Скажем, он отвечает: «Я читаю!» Тогда сразу же второй (спрашивавший) игрок начинает «читать». В то время как он изображает чтение, к нему обращается следующий по порядку игрок:

— А что ты делаешь?

— Я ловлю рыбу! (*Так или иначе может ответить участник, не переставая изображать при этом «чтение».*)

Каждый раз, ответив на предложенный вопрос (то есть — передав эстафету следующему игроку), участник, изображавший действие, может прекратить его и наблюдать за эстафетой уже в качестве зрителя до следующей своей очереди.

Если группа небольшая по составу, то проводим несколько кругов.

В дополнение я прошу всех участников внимательно следить за товарищами и не повторять уже представленные в кругу виды деятельности. Так в игре появляется дополнительная интрига, включаются внимание и память.

Кстати! Материалы для тренера

Относительно новая наука гемисферология — область медицины, изучающей функции полушарий головного мозга, на основе экспериментов и оперативных исследований мозга пришла к выводу, что кинестетические навыки человека локализуются в правом полушарии. С рождения ребенок почти в равной степени пользуется возможностями, заложенными в разных долях мозга. Затем, одно из полушарий «берет

верх». Но умения тренируются практикой. Можно попытаться оптимизировать работу двух полушарий с тем, чтобы сделать себя личностью более гармоничной.

Вышеприведенное упражнение — один из примеров подобной тренировки. Логичность, вербальность и связь с реальностью, свойственные левому полушарию, приходят в игре «А что вы тут делаете?» в противодействие с абстрактным, ориентированным на фантазию, функционированием правого полушария. Результаты поучительные и веселые!

В ходе упражнения можно объявлять участникам, сколько штрафных очков за допущенные ошибки (повтор действия, которое уже предлагалось, наименование и показ одного и того же действия, например, изображая чтение, говорит «Я читаю!») они получили за игру.

Те, у кого ошибок нет — пример хорошей работы «диспетчерской программы», отвечающей за гармонизацию и согласование функций разных полушарий. Те, у кого случилось несколько ошибок, могут потренироваться, чтобы улучшить свои результаты.

Проблемы в этом упражнении возникают у тех, у кого одно из полушарий подавляет другое.

Скажем, левое полушарие отвечает за личный, приобретенный опыт человека, это полушарие ответственно за логику действия, за восприятие порядка действий, за причинно-следственные связи.

Что касается правого полушария, то в ходе упражнения его работа «вытягивает» из игрока совсем другие особенности мышления: опора на предшествующий, генетический опыт, спонтанность и ассоциативность мышления, развитую фантазию, пластическую выразительность и образность...

Нередко во время игры вы сможете увидеть, как кто-то из участников с выражением немалого напряжения на лице будет пытаться «рассогласовать» действие и его наименование. Он будет, к примеру, делать вид, что читает, а в то время, когда потребуется ответить на вопрос «А что ты сейчас делаешь?» вспомнит о задании — НАЗВАТЬ ИНОЕ действие и...

- ✓ либо сразу начнет имитацию другого действия, но называть будет ЕГО ЖЕ! («пишу» — пишет). Потом спохватится, вспомнит о необходимости играть и говорить РАЗНОЕ,

вернется опять к чтению, пока не обнаружит, что запутался окончательно;

- ✓ либо, услышав вопрос, не сможет сразу продолжить игру. Обязательно остановится в размышлении, прекратит и действовать, и говорить, лишь после паузы... возобновит какое либо действие, называя его же!

Эти типичные ошибки говорят о том, что левое полушарие головного мозга у таких людей доминирует. Логическое восприятие картины мира, сила причинно-следственных связей, приобретенный в течение жизни навык оказываются более сильными, способными подчинить себе кинестетический центр, спонтанность, фрагментарность восприятия явлений действительности, которым характеризуется работа правого полушария.



Записки на полях

СФЕРЫ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ЛЕВОГО ПОЛУШАРИЯ

Основной сферой специализации левого полушария является логическое мышление, и до недавнего времени врачи считали это полушарие доминирующим. Однако фактически оно доминирует только при выполнении следующих функций.

- ✓ *Обработка вербальной информации.* Левое полушарие мозга отвечает за ваши языковые способности. Это полушарие контролирует речь, а также способности к чтению и письму. Оно также запоминает факты, имена, даты и их написание.
- ✓ *Аналитическое мышление.* Левое полушарие отвечает за логику и анализ. Именно оно анализирует все факты.
- ✓ *Буквальное понимание слов.* Левое полушарие способно понимать только буквальный смысл слов.

- ✓ *Последовательное мышление.* Информация обрабатывается левым полушарием последовательно по этапам.
- ✓ *Математические способности.* Числа и символы также распознаются левым полушарием. Логический аналитический подходы, которые необходимы для решения математических проблем, тоже являются продуктом работы левого полушария.
- ✓ *Контроль за движениями правой половины тела.* Когда вы поднимаете правую руку, это означает, что команда ее поднять поступила из левого полушария.

Сфера специализации правого полушария

Основной сферой специализации правого полушария является интуиция. Как правило, его не считают доминирующим. Оно отвечает за выполнение следующих функций.

- ✓ *Обработка невербальной информации.* Правое полушарие специализируется на обработке информации, которая выражается не в словах, а в символах и образах.
- ✓ *Параллельная обработка информации.* В отличие от левого полушария, которое обрабатывает информацию только в четкой последовательности, правое полушарие может одновременно обрабатывать много разнообразной информации. Оно способно рассматривать проблему в целом, не применяя анализа. Правое полушарие также распознает лица, и благодаря ему мы можем воспринимать совокупность черт как единое целое.
- ✓ *Пространственная ориентация.* Правое полушарие отвечает за восприятие месторасположения и пространственную ориентацию в целом. Именно благодаря правому полушарию можно ориентироваться на местности и составлять мозаичные картинки-головоломки.
- ✓ *Музыкальность.* Музыкальные способности, а также способность воспринимать музыку зависят от правого полушария, хотя, впрочем, за музыкальное образование отвечает левое полушарие.
- ✓ *Метафоры.* С помощью правого полушария мы понимаем метафоры и результаты работы чужого воображе-

ния. Благодаря ему мы можем понимать не только буквальный смысл того, что слышим или читаем. К примеру, если кто-то скажет: «Он висит у меня на хвосте», то как раз правое полушарие поймет, что именно хотел сказать этот человек.

- ✓ *Воображение.* Правое полушарие дает нам возможность мечтать и фантазировать. С помощью правого полушария мы можем сочинять различные истории. Кстати говоря, вопрос «А что, если...» также задает правое полушарие.
- ✓ *Художественные способности.* Правое полушарие отвечает за способности к изобразительному искусству.
- ✓ *Эмоции:* Хотя эмоции и не являются продуктом функционирования правого полушария, оно связано с ними более тесно, чем левое.
- ✓ *Секс.* За секс отвечает правое полушарие, если вы, конечно, не слишком озабочены самой техникой этого процесса.
- ✓ *Мистика.* За мистику и религиозность отвечает правое полушарие.
- ✓ *Мечты.* Правое полушарие отвечает также и за мечты.
- ✓ *Контролирует движения левой половины тела.* Когда вы поднимаете левую руку, это означает, что команда поднять ее поступила из правого полушария.

Зденек Мерили. *Развитие правого полушария.*
Попурри, 2004. С. 10–12

Левое полушарие не только заведует устной речью, оно же руководит чтением и письмом... Мышление и речь связаны неразрывными узами. С утратой функций левого полушария, приводящих к расстройству речи, человек [во многом] утрачивает и способность к абстрактному мышлению... Непонятно лишь, почему с утратой абстрактного мышления человек теряет и хорошее настроение...

Человек как бы обладает двумя слуховыми системами и двумя формами мышления. Одна слуховая система предназначена исключительно для анализа звуков речи, другая —

главным образом, для восприятия всех остальных звуков окружающего нас мира...

Места для второй звуковой системы в левом полушарии не нашлось. Неспособно оно оказалось и к образному мышлению, эти функции взяло на себя правое полушарие...

Одна из первых специализированных функций, обнаруженных у правого полушария, была функция сдерживания своего собрата — доминантного [левого] полушария...

Задача по сдерживанию своего логически мыслящего и потому несколько оторванного от реальной действительности левого собрата является, очевидно, одной из важнейших обязанностей правого полушария.

...После выключения правого полушария человек как бы забывает, где у него руки и ноги... Трудно вспомнить, где правая, а где левая рука, и еще труднее показать правую руку у любого из присутствующих...

Кроме того, правое полушарие в некоторой степени обладает способностью к абстрактным представлениям.

Слежение за движущимся предметом, также обязанность правого полушария.

Правое полушарие имеет дело с конкретными образными впечатлениями и с ориентацией в пространстве, особенно слева от каждого из нас.

Вместе с нарушением ориентировки в окружающем мире испытуемый утрачивает способность производить оценку времени...

Правое полушарие — пессимист, левое — оптимист. Образное мышление не только менее плодотворно для аналитического восприятия мира и его логического осмысления, оно имеет еще один недостаток — тенденцию видеть мир в черных красках...

При правостороннем поражении мозга нарушается восприятие и узнавание отдельных деталей рассматриваемых предметов. Поэтому трудно узнать и сами предметы...

Бродецкий А. Я. Внеречевое общение в жизни и в искусстве. Азбука молчания. Учебное пособие для вузов. М.: ВЛАДОС, 2000. С. 41–44

«САМОТЕСТ»

(УПРАЖНЕНИЕ НА РАЗВИТИЕ ВНИМАНИЯ, КОНЦЕНТРАЦИИ)

Цели:

- развитие готовности отказаться от прошлого опыта, полученного при решении сходных задач;
- развитие концентрации внимания и контроля за физическим действием.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: лист и две ручки или карандаша для каждого участника.

Время: 10 минут.

ХОД ИГРЫ

Это упражнение-тест для индивидуальной работы. Оно может разнообразить арсенал тренера и помочь в чередовании индивидуальной и групповой работы над темой.

Берем чистый лист и два карандаша или ручки. В каждую руку — по «пишущему инструменту».

Первый этап: пробуем одной рукой писать кружок, другой (начинаем и завершаем рисунок одновременно двумя руками!!!) крестик. Потренируемся!

Так это выглядит на листе:

○ ×

× ○

Второй этап: то же задание, но делаем его *за одну минуту*. Сколько успели? (*Хороший результат — не менее 10 пар!*)

Третий этап: то же задание, но попеременно рисуем круг и треугольник.

Четвертый этап — пишем левой рукой свое имя, а правой (*синхронно с левой рукой!*) — слово «молодец»!

Пятый этап. Теперь вернемся к первому этапу и проверим, насколько проще (или нет?!) стало выполнение этого задания теперь!

«СТУЛ? ТРОН? ШЛЯПА?»

С помощью воображения можно внутренне перерождать для себя мир вещей. Его не надо отталкивать. Напротив, его следует включать в создаваемую воображением жизнь.

К. С. Станиславский

Стул в тренинге, в групповой работе, в театральных методиках — вещь не только чрезвычайно полезная, но и предмет с нескончаемым количеством разнообразных свойств и возможностей. Ниже я предлагаю тренеру целую цепочку упражнений и заданий, в которых стул является и предметом мебели, и театральной метафорой, и поводом для творческих поисков!

Цели:

- стимулировать творческую работу группы с помощью театральной игры, импровизации;
- поощрять спонтанность, умение заменить привычный образ мысли небанальным творческим;
- развить способности по визуализации образа;
- создавать новый и переосмысливать старый практический опыт;
- содействовать переходу от обычной формы мышления к необычной.

Размер группы: не имеет значения.

Материалы и оборудование: стул, листы или блокноты для записей, ручки/карандаши, доска/флип-чарт и маркеры.

Время: в зависимости от размера группы.

«ЧУДО-СТУЛ»

«Чудо-стул» — упражнение достаточно несложное даже для неискушенной в театре публики, но зато — игра эффектная, создающая приподнятую атмосферу творческого соперничества.

Договоримся, что жизнь со всеми ее проблемами, заботами, тревогами продолжается за стенами этой комнаты. Здесь же на протяжении ближайшего времени будет пространство воображения и театра. А в мире театра возможно все. К примеру, тренер взял в руки самый заурядный — обычнее не бывает — стул. Но это в той жизни — «за окном» — предмет, находящийся у него в руках, является приспособлением для сидения, мебелью. А в театре... Впрочем, не говоря ни слова, тренер превращает этот чудо стул в... (*С этими словами он тащит стул по полу, как тележку в супермаркете, по ходу заполняя ее товарами с полок; или, взбравшись ногами на сидение, начинает с «вершины горы» обозревать окрестности; или, надев перевернутый вверх ногами стул на голову, важно шествует, придерживая «корону» и раскланиваясь с придворными...*)

Во что мы превратили стул силой воображения? В тележку, корону, вершину горы... Верно! А каким образом участники группы поняли это, ведь не было произнесено ни единого слова? Совершенно точно, фантазия создала из стула другие образы, и игрок-актер немедленно изменил к прежнему предмету свое отношение, воспринимая его каждый раз в новой ипостаси.

Сейчас — задание! Превратить стул в любой предмет или живое существо. Каждый, у кого возникает идея, поднимает руку и выходит на площадку, чтобы представить нам новый образ чудо-стула. После каждого показа тренер начинает отсчет до трех и, если (как на аукционе!) до цифры «три» на площадке не окажется новый участник со своим вариантом чудесного превращения стула, то последний из игроков будет признан победителем.

Когда я долгие годы играл в эту игру со своими детьми, то и не предполагал, что в психологической литературе у нее есть вполне официальное и профессиональное имя — «Тест

Гилфорда». Заключается он в том, что человеку предлагается реальный предмет, его фотография, рисунок или просто наименование (детали несущественны). Задача испытуемого заключается в подборе самых разнообразных, неожиданных возможностей использования данного предмета *не по его прямому назначению*. Чем больше вариантов будет предложено в ходе игры, чем более нестандартными и спонтанными они будут, тем выше оценивается креативность человека, проходящего тест.

Кстати! Материалы для тренера

Это упражнение с одинаковым азартом выполняют и дети, и взрослые. Как правило, счет идет на десятки образов-превращений.

Ведущему необходимо поощрять участников, подчеркивать успешное использование формы стула в предлагаемых образах, поддерживать интонационно и темпом счета соревновательный элемент игры. Следим, чтобы идеи не повторялись дважды, сохраняя за раз найденным образом «авторские права».

Подобное задание успешно проходит и с другими предметами. Например, с веревкой, которая благодаря фантазии участников может превратиться то в удавку, то в галстук, то в линию государственной границы, то в змею, то в шнурок...

«ХОРОШО СИДИМ?!»

Продолжаем работать со стулом как предметом театрального реквизита. На этот раз обратимся к чисто театральному подходу — вере в предлагаемые обстоятельства, которая поможет нам каждый раз вести себя по-другому!

Тренер ставит в центр комнаты стул и приглашает участников по желанию (*или по очереди*) выходить на площадку и сыграть импровизированный этюд всякий раз с новыми обстоятельствами.

СЕСТЬ НА СТУЛ:

- ☒ антикварный, музейная редкость;
- ☒ заляпанный краской;
- ☒ электрический стул;
- ☒ металлический, массивный;
- ☒ соломенный и хлипкий;
- ☒ с гвоздем, пробившим обшивку.

СЕСТЬ НА СТУЛ (с целью):

- ☒ зашнуровать ботинок;
- ☒ отышаться после бега;
- ☒ ожидая вызова к директору;
- ☒ осмотреться в незнакомой комнате;
- ☒ чтобы рассмешить сидящих вокруг;
- ☒ чтобы показать свое право на это место;
- ☒ чтобы не дать сесть другим;
- ☒ чтобы сфотографироваться;
- ☒ чтобы продемонстрировать новый костюм;
- ☒ чтобы проверить лотерейный билет;
- ☒ чтобы успокоиться, совладать с гневом.

СЕСТЬ НА СТУЛ (в качестве):

- ☒ короля, усевшегося на свой трон;

- ☒ больного перед кабинетом хирурга;
 - ☒ гостя, пришедшего в семью выразить соболезнование;
 - ☒ подростка, впервые попавшего в ресторан;
 - ☒ нобелевского лауреата, слушающего речь в свою честь;
 - ☒ утомленной уборкой домохозяйки;
 - ☒ вступившего в права хозяина крупной торговой фирмы;
 - ☒ подсудимого на судебном процессе;
 - ☒ влюбленного, ожидающего свою девушку на свидании.
- =====

«СЕБЕ, ЛЮБИМОМУ!»

Задание: выбрать трех значимых людей в своей жизни.

Выбрали? Теперь в течение пяти минут запишите, чтобы вы хотели услышать от них по отношению к себе! Каких слов вы ждете от них?

Итак, вы знаете, что эти люди должны вам сказать, не так ли?

Уолт Дисней как-то произнес: «То, о чем я не могу фантазировать, не может и произойти». Так что фантазия, воображение — первый шаг к воплощению фантазии, идеи, мечты!

Давайте же осуществим свои мечты «здесь и сейчас»!

Я предлагаю вам встать со стула, развернув его «лицом» к себе, и представить себя сидящим на нем. Представили?

А теперь скажите «себе любимому» то, что хотели услышать! Скажите это от лица тех людей, к кому вы обратились. Пусть каждая их речь, обращенная к вам, начинается с вашего имени или социальной роли, если это важно («*Миша, папа, друг мой, сынок...*»). В зависимости от того, как принято обращение к вам от лица конкретного образа.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Ваши мысли и чувства по поводу прошедших «диалогов».
- Кому это задание далось легко? Кому показалось некомфортным? Почему?
- Какой новый опыт знания о себе у вас появился?
- Что из этой тренинговой практики вы готовы взять в свою жизнь?



«ОЦЕНИ И ОТВЕТЬ!»

Цель этого упражнения — тренировка наблюдательности, умения быстро анализировать ситуацию и мгновенно реагировать на ее изменение. Это упражнение также помогает сконцентрироваться на «здесь и сейчас», помочь управлять вниманием.

«Без внимания, — писал известный театральный педагог П. М. Ершов, — невозможна ни работа мысли, ни чувство, ни воля. Думать можно только о чем-то, чувствовать можно только что-то, желать чего-то. Мысль, воля, чувство, воображение и память могут функционировать только после того, как в поле внимания попало то, что заставило их работать...»

Тренер (с каждым из заданий) обращается по очереди к каждому из участников группы.

А они **ОЧЕНЬ БЫСТРО** должны:

- ☒ назвать имена людей (*так, чтобы не прозвучали имена находящихся в комнате участников тренинга*);
- ☒ назвать те цвета, которых нет в классе;
- ☒ назвать предметы мебели, которых нет в комнате;
- ☒ назвать словосочетание: какой-то из предметов, находящихся в комнате, плюс прилагательное к нему.

Кстати! Материалы для тренера

...Ни одна задача, требующая нестандартного, творческого подхода — и впрямь ведь не имеет очевидных решений и «объективно» выглядит нерешаемой, поскольку ни разу не была решена в прошлом. И почти любой риск, без которого невозможно ни одно серьезное начинание, представляется неоправданным с точки зрения холодной логики и подсчета всех «за» и «против» до тех пор, пока его не оправдает вовсе не гарантированный вначале успех. Это значит, что реальность нельзя оценивать как статичную, то есть по тем ее при-

знакам, которые она проявляет в данный момент, в ее оценку должен имплицитно входить также и учет предполагаемой активности человека по изменению реальности, и этот параметр остается субъективным и сомнительным до тех пор, пока не реализуется...

Вера в собственные возможности, оптимизм, пусть даже несколько избыточный с позиции трезвого наблюдателя, необходимы для проявления поискового поведения (с. 53).

Активное поведение в условиях неопределенности (поисковое поведение) является важнейшим фактором соматического здоровья, предотвращает возникновение психосоматических заболеваний и повышает устойчивость организма к стрессу... Поисковое поведение может проявляться в творчестве, в борьбе за благородные идеалы, в альтруистическом поведении, наконец, в попытках преодолеть собственные слабости и отрицательные тенденции. Во всех этих случаях поиск оказывается не только спасительным для здоровья, но и в высшей степени благотворным для морального климата в малой и большой группе...

В романе О. Форш «Одеты камнем» один из героев говорит, что убивший в себе художника становится злодеем. Я бы сказал, не только художника — человек, угасивший в себе творческую искру, легко может стать злодеем, ибо потребность в поиске, подобно запруженному ручью, находит себе другое русло и заодно способна размыть моральные ценности. Неправильно ориентированный поиск — страшная разрушительная сила, ибо тесно связана с потребностью в самосохранении (с. 57–62).

Вадим Ротенберг. «Образ Я» и поведение.
«МАХАНАИМ», Иерусалим, 2000

«ТРИ ЦИФРЫ»

Цели:

- проверить и «подстроить» свои «внутренние» часы;
- тренировать владением своим телом;
- творчески оправдать физическое действие.

Тренер объясняет правила.

— Вам предстоит, на первый взгляд, очень простое действие. Вы должны будете сесть на стул, посидеть на нем какое-то время. Встать со стула.

Осложнит задание только то, что выполнять эти три действия вам придется в соответствии с определенной формулой, которую я задам.

Скажем, $2 - 6 - 1$. Это значит, что в течение 2 секунд вы должны будете сесть на стул. 6 секунд займет ваше сидение на стуле. И за одну секунду вам предстоит встать.

Или другая формула: $4 - 1 - 4$. Стоим у стула. На 4 секунды опускаемся на стул. Одну секунду сидим. И на 4 счета из положения «сидя» приходим в положение «стоя».

— Давайте каждый попробует выполнить это задание самостоятельно, «включив внутренние часы» на своем стуле!

Отрабатываем с группой разные формулы. К примеру, $2 - 1 - 6; 1 - 1 - 1; 5 - 3 - 1...$ Проверяем, насколько участникам удается войти в определенные временные рамки, выполнять упражнение в соответствии с заданной формулой.

Затем переходим ко **второй** части.

— А теперь добавим к заданию дополнительный аспект. По-прежнему вы будете получать формулу, по которой нужно будет выполнить три действия: из положения «стоя» — «сесть» — «посидеть на стуле» — «встать с него», перейдя в положение «стоя». НО! Сейчас ваши движения должны быть оправданы! Почему усесться на стул у вас заняло целых шесть секунд? В чем причина, что вы просидели на стуле?

ле всего секунду или, наоборот, целых 5 секунд?! Что заставило вас вскочить со стула (1 секунда) или тяжело подниматься с него (7 секунд)?

Эту часть упражнения мы будем отыгрывать «перед публикой». В центре комнаты — стул. Добро пожаловать, господа актеры на сцену!

Тренер задает формулу, и все те, у кого есть творческие идеи по «реализации» этой формулы, выходят на площадку.

=====

«СТУЛ МОЖЕТ БЫТЬ...»

Мозгом наделен каждый, но не все разобрались с инструкцией...

Народный юмор

Сменим форму работы с театральной на иную. Нам предстоит осуществить «индивидуальный мозговой штурм»!

Каждый участник группы получает лист, на котором в течение ОДНОЙ минуты должен записать как можно больше предложений по поводу того, как можно использовать стул в жизни! Понятно, что «банальное решение», вроде «сидеть на стуле, потому что стул — предмет мебели, предназначенный для сидения», не пройдет! Идеи должны быть небанальные и реалистичные.

Успехов!

После минуты проверяем, какие же результаты нашего мозгового штурма участники готовы озвучить.

(На одном из тренингов прозвучали следующие идеи:

- ☒ «зонтик»
- ☒ «маска»
- ☒ «лесенка»
- ☒ «полка для вещей»
- ☒ «подушка»
- ☒ «поднос»
- ☒ «стол»
- ☒ «убежище»
- ☒ «орудие»
- ☒ «гиря»
- ☒ «подставка для чего-либо»
- ☒ «возвышение для наблюдения»
- ☒ «граница»
- ☒ «вешалка»).

И так далее... Всего — около сорока неповторяющихся идей, которые группа генерировала за одну минуту!

«И НЕВОЗМОЖНО – ВОЗМОЖНО!»

Следующим этапом нашей «работы» со стулом станет задание, которое, на первый взгляд, является антитезой предыдущему!

Если прежде мы пробовали ответить на вопрос: «Как можно использовать стул нестандартным образом?», то сейчас озабочимся иной проблемой:

«Как **никогда нельзя** использовать стул?!»

За одну минуту каждый должен составить как можно более обширный список идей о том, что со стулом проделать невозможно!

После того как минута закончится, предлагаем группе разбиться на пары. В каждой паре проводится творческая дуэль.

Первый из участников читает свой список того, как НЕВОЗМОЖНО, по его мнению, использовать стул. А второй участник должен найти нестандартное решение, объяснив, почему ДАЖЕ В ЭТОМ случае, мы можем пользоваться стулом.

Кстати! Материалы для тренера

Приведу пример из состоявшейся на одной из встреч «дуэли».

- Стул нельзя скушать.
- Можно! Сделай его из шоколада и ешь!
- Стул нельзя выпить...
- Ерунда, в баре, который я открою, фирменный коктейль будет называться «Стул»!
- Ладно... Стул нельзя подоить, как корову.
- Кто тебе сказал? Корова по кличке Стул отлично может доиться...
- Стулом нельзя рисовать.
- Почему? Прикрепи к ножкам кисти и рисуй!
- Хорошо, стул не может стать ингредиентом для приготовления супа!
- Почему, стул отлично можно сварить с добавлением овощей, даже мяса! Другое дело, что есть такой суп никто не захочет!

Не правда ли увлекательное занятие — заменить привычный образ мысли революционным, свежим, не банальным?! Оказывается, весь вопрос в том, что мы ПОНИМАЕМ ПОД ТЕРМИНОМ «СТУЛ»? Какой образ стула возникает в нашем представлении, как мы можем с этим образом поиграть.

Кстати! Материалы для тренера

На базе описанных выше упражнений Всеволод Зеленин (украинский тренер, консультант, специалист по НЛП и организационному развитию — см. www.zelenin.com.ua) предлагает использовать практику дивергентного мышления в решении актуальных творческих, личных, организационных задач.

Алгоритм, который предлагает Всеволод Зеленин таков:

- ✓ четко сформулировать стоящий перед вами вопрос или задачу;
- ✓ первый путь — в течение одной минуты предложить не менее пяти вариантов нестандартных решений этой задачи;
- ✓ второй путь — в течение следующих пяти минут попытаться доказать себе, почему таким образом (см. предыдущий этап) задачу решить нельзя!

Что вы выбираете — первый путь или второй? Первую группу идей или вторую?

ЛЕКСИКОН

Дивергентное мышление — особый вид мышления, который предполагает, что на один и тот же вопрос может быть множество одинаково правильных и равноправных ответов. Принято считать, что этот вид мышления является одним из компонентов творчества. (*Психология человека от рождения до смерти. Под общей редакцией А. А. Реана, 2002*)

Происходит от лат. *divergere* — расходиться. Категория — форма мышления. Специфика — основа-

но на стратегии генерирования множества решений одной=единственной задачи. (И. Кондаков. Психологический словарь, 2000)



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Высказывания, способные уничтожить творческую идею в зародыше:

- ✓ Не смешите меня!
 - ✓ Этот вариант мы уже пробовали!
 - ✓ Почему мы должны брать на себя ответственность за это?!
 - ✓ Ну, братцы, эта идея выльется нам в копеечку!
 - ✓ Это не наша проблема!
 - ✓ Никогда ничего подобного сделать нельзя!
 - ✓ Жаль сил и времени!
 - ✓ Мы просто не готовы к этому!
 - ✓ Это идет вразрез с нашей программой.
 - ✓ Если бы это было действительно так, нашлись бы и до нас умники, способные сделать это.
 - ✓ Над нами будут смеяться!
 - ✓ А что скажет начальство?!
 - ✓ Мы и так сделали максимум возможного!
 - ✓ У нас это не пройдет!..
-
- ☒ А какие слова, фразы, поступки окружающих могут повлиять на вас, закрыв ваш творческий потенциал, погасив «горение», заставив усомниться в своих способностях?
 - ☒ Как вы поступаете в подобных случаях? Где находите поддержку? Как собираете себя, мобилизуете силы для продолжения творчества? Поделитесь с группой!

«СО-ТВОРЧЕСТВО»

«МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

Цели:

- познакомить группу с технологией «мозгового штурма»;
- мобилизовать творческие возможности участников;
- побудить участников тренинга к активному проявлению креативных качеств: гибкости мышления, изобретательности, наблюдательности, воображения;
- развить путем упражнения спонтанность участников тренинга.

Размер группы: не ограничен; желательно такое количество участников, которое позволило бы разделить команду на несколько групп по 3–5 человек в каждой.

Ресурсы: листы для записи, ручки, доска/флип-чарт.

Время: на усмотрение ведущего.

Тренер делится с группой информацией об особенностях технологии «мозгового штурма». Для этого можно использовать приведенные ниже «Материалы для тренера» либо любой другой источник.

После ознакомления с правилами «мозгового штурма» тренер должен проверить, насколько участники усвоили правила его проведения!



Кстати! Материалы для тренера

Мозговой штурм (брейнсторминг) — предложен Алексом Осборном (США) в 40-х гг. XX в. Основные идеи: коллективный поиск идей, разделение процессов генерации и критики во

времени и участников соответственно на генераторов и критиков. В процессе генерирования высказываемые идеи развиваются и модифицируются далекими ассоциациями и аналогиями. Оптимальными считаются группы в 5–10 человек. Считается за норму, если в течение 1,5 часов (два академических часа) группа продуцирует до сотни идей.

Разновидности обычного «мозгового штурма»

- ✓ **Теневая мозговая атака:** разновидность мозгового штурма, ориентированная преимущественно на обучение и тренинг творческих способностей.

Теневая мозговая атака позволяет вовлечь в процесс коллективного творчества всех участников процесса без ограничений. Во время проведения теневой мозговой атаки в аудитории формируется группа активных генераторов идей из 5–7 человек, которая работает по правилам обычного мозгового штурма. Из остальных участников учебного процесса формируется одна или несколько групп «теневого кабинета» (между ними может быть организовано соревнование). Генераторы «теневого кабинета» следят за ходом работы активных генераторов, фиксируя выдвигаемые ими идеи и решения, но не высказывая своих предложений вслух.

- ✓ **Корабельный совет (или «совещание пиратов»):** разновидность мозгового штурма, предполагающая совещание, созываемое руководителем для решения проблемы в условиях дефицита информации и времени. Авторы метода — В. Гильде, К. Штарке (1970 г.). Правила проведения таковы: заранее устанавливается очередность выступлений от «юнги» до «капитана», то есть от младшего к старшему. При этом каждый высказывает только по обращении к нему «капитана» (модератора). Генерирование идей чередуется с критикой (также после команды модератора). Критиковать, а затем и защищать отобранные идеи должны все. В завершение работы «капитан» подводит итог.

Л. М. Дмитриева, доктор философских наук,
профессор (по материалам Элитариум —
Центр дистанционного образования (www.elitarium.ru))

Ну, а теперь — за дело. МОЗГОВОЙ ШТУРМ! Поводим его в подгруппах. После каждого этапа — группы представляют результаты своей работы на «Форуме» с участием всей группы тренинга!

Найти максимум свойств, качеств, объединяющих:

- ❖ солнце и электричку;
- ❖ зебру и матрац;
- ❖ осень и балет;
- ❖ мужчину и кофе;
- ❖ авторучку и ракету;
- ❖ любовь и интернет.

Придумать как можно больше вариантов использования не по прямому назначению следующих предметов:

- ❖ утюг;
- ❖ пуговица;
- ❖ канцелярская скрепка;
- ❖ шляпа.

Представьте, что вы стали обладателем:

- ❖ лунного камня;
- ❖ сломанной авторучки;
- ❖ отброшенного ящерицей хвоста;
- ❖ неисправного хлебоуборочного комбайна.

В течение 10 минут подумайте и дайте соперникам убедительное объяснение того, почему именно сейчас, именно для вас этот предмет играет критически важную роль. Что вы собираетесь с ним делать? Почему он так абсолютно необходим вам именно здесь и сейчас?!



«ЗЕРКАЛО» (ОПЫТ СПОНТАННОГО ПИСЬМА)

Цели:

- познакомить участников на практике с техникой спонтанного письма, практикум;
- мобилизовать творческие возможности участников;
- побудить участников тренинга к активному проявлению креативных качеств: гибкости мышления, изобретательности, наблюдательности, воображения;
- развить спонтанность участников тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы и ручки для каждого участника.

Время: на усмотрение ведущего.

Хочу заранее отметить, что для меня техника интуитивного или автоматического, спонтанного письма — никак не повод для спиритуалистических сеансов, общения с загробным миром, она не используется мной НИ В КОЕЙ МЕРЕ как повод для диагностических процедур и прочих манипуляций с подсознанием!

Опыт спонтанного письма разгребает, по моему убеждению, завалы, ломает барьеры, стены, которые оберегают нас от пугающей спонтанности — утрате власти над временем, над материалом. Мы любим «рулить» и держать все под контролем!

Спонтанное письмо в этом глобальном контроле пробивает брешь, откуда доносится до нас свежий ветерок, холодящий неизвестностью сквознячок подсознательного. Этим-то техника спонтанного письма и интересна!

Ведущий в неспешном темпе называет слова. По мере произнесения тренером слов, участники пытаются зафиксировать слова на бумаге в виде связного текста, используя каждое названное слово (можно менять лишь грамматические формы).

Нужно писать как можно более спонтанно, то есть не задумываясь подолгу над высказыванием, давая словам и возникшим идеям «вылиться» на лист бумаги.

(Возможно, ведущий ограничит письмо определенной темой: «Я и моя работа», «Моя семья», «Каким я хочу видеть завтрашний день».)

Весь процесс письма не должен занимать более десяти минут!

Возможные слова для работы:

- ❖ ЗЕРКАЛО
- ❖ ЯСНОСТЬ
- ❖ ПОПЫТКА
- ❖ УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ
- ❖ СТАЯ
- ❖ ПОЧЕМУ-ТО
- ❖ ЗАВЕРШЕНИЕ
- ❖ В ПРОЦЕССЕ
- ❖ ПИСЬМО ОТ
- ❖ ЛЕСТНИЦА
- ❖ В ОТКРЫТОЕ ОКНО
- ❖ ПОДДЕРЖКА
- ❖ УПОРНО
- ❖ ВАНИЛЬНОЕ МОРОЖЕНОЕ
- ❖ ДЕРЕВЬЯ
- ❖ СТАРЫЙ ДОМ
- ❖ ВОСТОРГ
- ❖ ДРУГИЕ ВРЕМЕНА
- ❖ ЕСЛИ БЫ
- ❖ ДУША
- ❖ НЕИЗВЕСТНОСТЬ

Просим прочесть часть текстов.

- ❖ Какое впечатление от проделанной работы?

- ☒ Что отразилось в вашем зеркале? Какая частичка вас, вашего жизненного опыта, ваших переживаний?
 - ☒ Что является основным мотивом вашего текста? Что характеризует его?
 - ☒ Какие мотивы в тексте были ожидаемыми? С чем они связаны, как отражают жизненный опыт?
 - ☒ Какие вещи оказались неожиданными для самого «писателя»?
- ||||||||||||||||||||

«СО-ТВОРЧЕСТВО»

Цели:

- способствовать мобилизации внимания и творческой фантазии членов команды в ходе решения групповой задачи, актуализировать внутренний коммуникативный потенциал;
- рассмотреть влияние права выбора на творческую активность и функционирование группы;
- интегрировать группу за счет чувства общей ответственности и включенности в совместную деятельность.

Размер группы: не имеет значения (работа проводится в малых группах).

Ресурсы:

- доска/флип-чарт и маркеры;
- одинаковый набор для каждой группы: клей, куски картона и цветной бумаги, проволока, 2–3 куска пластилина разных цветов, ножницы, 2 воздушных шарика, коробка спичек, 5 трубочек для коктейля.

Время: 40–60 минут.

ХОД ИГРЫ

Каждая команда усаживается за стол, на котором разложены необходимые материалы. Тренер объявляет задачу: через 30 минут команда должна представить на суд товарищей из других групп плод своего коллективного творчества. Что за произведение будет выставлено на вернисаже — решать самой команде. Важно лишь, чтобы в этом творческом акте участвовал каждый, решение принималось коллегиально, и в работе были использованы абсолютно все из выложенных на стол материалов!

Дать название полученному произведению — дополнительная задача, стоящая перед коллективом творцов.

Через 30 минут все группы выносят работы на установленные в центре комнаты столы, и участники команд могут посмотреть и оценить творчество товарищей.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ❖ Какие работы представляют, на ваш взгляд, наибольший интерес?
- ❖ Что вы думаете по поводу названий произведений коллективного творчества?
- ❖ Как происходила групповая работа? Чем для вас было «право выбора» — организующим началом, помехой, возможностью проявить полет фантазии?
- ❖ Как, на ваш взгляд, связаны свобода выбора и творчество?
- ❖ Обсуждение ролей, взятых на себя или навязанных группой. Стиль работы лидера и группы. Механизм принятия коллективного решения. Распределение ролей на этапе реальной работы по созданию произведения. Все члены команды исполняли «свои роли» или кто-то «позарился» на чужую? Что произошло в таком случае?
- ❖ Какие ассоциации у вас вызывает данная игра в преломлении к обычной жизни? Насколько ситуация игры вообще симметрична жизненной ситуации?
- ❖ В чем, на ваш взгляд, это задание проявило «плюсы» и «минусы» коллегиального решения и совместного творчества? Приведите конкретные примеры и запишите их в два столбика «+» и «-».

Обсудите представленные на доске результаты!



«СКАЗКА, ПРИТЧА, МЕТАФОРА»

Цели:

- познакомить участников с притчей, метафорой, сказкой как мощными инструментами, призванными стимулировать решение проблем, развивать творческий подход, продуцировать новые мысли и образы;
- мобилизовать творческие возможности участников тренинга;
- отработать практически умения посмотреть на проблему глазами других, быть готовыми к «стереоскопичности» взгляда на вещи, к многообразию подходов к проблеме;
- потренироваться в создании и использовании метафор, притч, афоризмов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы и принадлежности для записей, доска и маркеры для демонстрации примеров.

Время: 40–90 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

В лингвистике существует «закон тесноты стихового ряда». Метафора, афоризм, притча — блестящее подтверждение этого закона, смысл которого сводится к тому, что в этих жанрах народного и литературного творчества, как и в поэзии, «словам должно быть тесно, а мыслям просторно».

В современной психологической литературе, особенно в пособиях по НЛП, все чаще можно встретить обращение к метафоре как катализатору поисков смысла, мощному мобилизующему средству в «мозговых штурмах», когда с ее помощью сложная и запутанная проблема вдруг превращается из дикого тигра в домашнюю кошку.

К восточным притчам, метафорам прибегают для того, чтобы снять психологическое напряжение, обострить творческое восприятие, чтобы восхититься мудростью столетий, упакованной в несколько строчек.

Давайте с вами обратимся не к литературе или фольклору, а к повседневной жизни. Мы буквально сыплем метафорами, сами не давая себе в этом отчета!

- ❖ «У меня иная точка зрения»,
- ❖ «Он состроил в ответ кислую физиономию»,
- ❖ «Его самое живое воспоминание с тех пор...»,
- ❖ «Наши перспективы туманны»,
- ❖ «Возьми себя в руки»,
- ❖ «У меня голова раскалывается!»,
- ❖ «В тени просто рай, потому что я уже дымлюсь от солнца»,
- ❖ «Так они прожили в гармонии»...

ЗАДАНИЕ 1

Придумайте как можно больше метафор к словам:

- ❖ светить;
- ❖ гореть;
- ❖ падать;
- ❖ цвести;
- ❖ угасать.

Придумайте и запишите минимум по пять метафор, которые основаны на:

А) зрительном образе;

Б) звуковом образе;

В) образе действия.

(А) «видеть нас kvозь», «картина ясна», «у тебя вид трубо-чистка», «видеть проблему», «вижу, куда ты клонишь», «лебяжья шея»;

(Б) «трещит без умолку», «гармоничная жизнь», «заливается словоем», «настроиться на нелегкий разговор», «душа поет»;

(В) «у меня сдали нервы», «дела идут отлично», «влепить выговор», «покопаться в памяти», «он залег на дно», «качать права», «бить на жалость».

Через 5–7 минут мы послушаем ваши идеи и лучшие из них запишем на доске.

Начали работу!

ЗАДАНИЕ 2

Существуют метафоры, которые для нас весьма привычны, но при внимательном взгляде можно обнаружить в них огромный потенциал для необычной, творческой работы, созданию на их базе поучительных историй.

Разбейтесь на группы по 3–4 человека в каждой и в течение 15 минут попробуйте написать небольшой рассказ, сказку, притчу, в основе которой известные метафоры:

- ☒ Жизнь человека — поле.
- ☒ Желая достичь чего-то, человек «карабкается к вершине».
- ☒ «Свет знаний».
- ☒ «Карусель жизни».
- ☒ «Горечь поражения».
- ☒ «Сладость обладания».

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Обращаем внимание участников на то, что при создании метафор мы должны ориентироваться не только на игру своей фантазии, но и представлять, будет ли наш образ верно (пусть с определенным многообразием красок и полутона) понят и интерпретирован другими людьми. Иначе метафора останется чисто нашим изобретением и не поможет коммуникации. Представляя другим найти собственное толкование предлагаемого нами образа, мы, по сути, признаем, что метафора *перефразирует* ситуацию/проблему, делает ее гораздо более многоплановой, объемной. Давайте посмотрим, удалось ли нам при этом сохранить желаемую идею-зерно незамутненной? Работает ли наш образ на обнажение сути вещей, такой, какой мы ее видим, или уводит воображение воспринимающих в сторону, запутывает?!

Метафора, сказка, притча хороши тогда, когда они вовлекают в свое эмоциональное и семантическое поле как можно больше самых разных людей, когда идея, заложенная в образе, настолько понятна, что изменение деталей, подходов, стилей мышления или культурных паттернов не разрушает универсальности смысла.

ЗАДАНИЕ 3

Это задание связано с тренировкой умения подыскивать для метафор подходящий контекст, «рамку» — те различные жизненные ситуации, в которых образ работает с максимальной эффективностью. Как для драгоценного камня важно правильное освещение, дающее возможность оценить блеск и совершенство всех его граней, так и метафора «играет» всем многообразием и глубиной смыслов в правильной «рамке». Это искусство потребует от нас и эмоциональной чуткости, и эмпатичности, и большой гибкости в коммуникации.

Существует масса целей, для достижения которых мы можем воспользоваться афоризмом, метафорой, притчей, сказкой. Давайте определим и запишем хотя бы некоторые из них!

Итак, метафора используется нами:

- ☒ Чтобы продемонстрировать свою оригинальность.
- ☒ Чтобы занять время.
- ☒ Чтобы найти повод для беседы.
- ☒ Чтобы элегантно сменить тему разговора.
- ☒ Чтобы побудить к новому действию.
- ☒ Чтобы подвести итоги процесса.
- ☒ Чтобы ответить на вопрос.
- ☒ Чтобы представить модель чего-либо.
- ☒ Чтобы расширить перспективу проблемы/действия/разговора...
- ☒ Чтобы привлечь внимание к своей персоне.
- ☒ Чтобы разнообразить общение.
- ☒ Чтобы сформулировать идею/задачу/проблему.

Для того чтобы попытаться самим продумать, какая «рамка» будет подходящей для той или иной метафоры, разбиваем группу на *новые* подгруппы по 3–4 человека в каждой и даем каждой подгруппе один-два текста с притчами. Через двадцать минут группа (вся или кто-то из представителей) проведет «презентацию» метафоры: инсценирует перед остальными участниками тренинга ту жизненную ситуацию-контекст, в которой данная подгруппа предлагает воспользоваться историей-метафорой.

Всем остальным участникам после представления придется определить:

- ☒ какова была цель работы с метафорой-притчей;
- ☒ какую идею пыталась группа представить;
- ☒ насколько рамка, инсценированная группой, помогла выявить потенциал и значение истории-метафоры;
- ☒ удачно ли представление с точки зрения его эмоционального влияния на слушателей и зрителей.

В этом подведении итогов тренеру и группе может помочь фрагмент из книги Ника Оуэна «Магические метафоры», которая целиком посвящена искусству использования историй-метафор.



Записки на полях



Истории могут быть использованы, чтобы подтвердить, изменить или расшатать чью-либо позицию, идею, верование, видение, поведение, навык, привычку или цель. Истории могут быть использованы в таких контекстах, как обучение, бизнес, коммуникация, презентация, здоровье, самосовершенствование, взаимоотношения, искусство, спорт, личностное развитие и терапия и, конечно, просто для удовольствия.

История, нашедшая отклик, всегда влияет на наше видение мира, изменения его, как если бы мы рассматривали мир через стекла разного цвета. Истории подводят нас к тому, что-

бы взглянуть на нашу жизнь и опыт таким способом, который изменит привычную перспективу, уровень и фокус восприятия. История, как объектив фотоаппарата, может приблизить или отдалить события от субъекта. Как все магическое и волшебное, истории могут изменять или расшатывать уже устоявшуюся точку зрения, привычную картину мира и, выталкивая нас из ограниченного пространства стереотипов, приводят к новому пониманию и новым открытиям.

Ник Оуэн. Магические метафоры.
77 историй для учителей, терапевтов и думающих людей.
М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. С. 13–14



Записки на полях

Предлагаемые тексты историй-метафор

ВЗАИМНОСТЬ

Ученик беседовал с Мастером, а потом замолк и спросил учителя:

— Скажи, зачем ты выслушиваешь все мои рассказы, неужели тебе интересно знать, как я понимаю то, чему ты учишь меня. Разве не лучше сберечь драгоценное время учителя, чтобы напиться из источника его мудрости?

— Я учитель, ты — мой ученик. Но ты — тоже учитель, а я — твой ученик. Свеча не может освещать только саму себя!

ЦЕЛЬ (индийская притча)

Дрон был великим мастером стрельбы из лука. Масса людей приходили к нему, чтобы научиться у Мастера меткости. Однажды, повесив на дерево мишень, он обратился к ученикам с вопросом, что каждый из них видит вокруг.

— Я вижу дерево, на котором Мастер закрепил мишень, — так ответил первый из учеников.

— Среди сада, по которому гуляют павлины, стоит освещенное солнцем дерево, на одном из ветвей которого Ма-

стер повесил средней величины мишень, — так сказал следующий ученик.

— Я вижу учеников, смиренно готовых выслушать советы великого мастера, установившего перед ними мишень на небольшом дереве в центре сада, — проговорил третий ученик.

Дрон подошел к своему лучшему ученику Арджуне и спросил у него, что он видит.

— Я не могу видеть ничего, кроме мишени, — ответил ученик.

— Только такой человек и может стать попадающим в цель! — сказал Мастер, повернувшись к остальным ученикам.

КАК СКАЗАТЬ ТО, ЧТО СКАЗАНО?

Один богач проснулся однажды утром в сильном волнении. Ночью ему приснился сон, как будто он один за одним теряет все свои зубы. Расстроенный господин потребовал к себе лучшего толкователя снов. Тот явился, выслушал рассказ и сообщил:

— Господин, сон несет нам печальную весть: один за другим уйдут из жизни все близкие тебе люди!

...Толкователь снов был выброшен на улицу да еще и побит палками. Взамен первого, нашли богачу другого толкователя. Тот явился во дворец, выслушал рассказ и сказал:

— Прекрасные известия для господина, да продлится жизнь твоя! Сон говорит о том, что ты переживешь всех своих близких.

Богач остался доволен ответом и отпустил толкователя снов с полным кошельем золотых монет.

Слуги, бывшие свидетелями обеих встреч, в недоумении обратились к предсказателю с вопросом, почему, сказав богачу то же самое, он выходит из дворца с наградой, в то время как его предшественник был изгнан и бит.

— Все зависит от того, как сказать то, что сказано, — ответил мудрый человек и покинул дворец.

ЛИЧНЫЙ ПРИМЕР

Рассказывают, что однажды к Ганди пришла женщина с просьбой, чтобы он повлиял на ее сына: тот, несмотря на свой избыточный вес, без конца ест сахар.

— Приходите ко мне через полмесяца, уважаемая, — ответил Ганди.

Женщина удивилась, но ушла домой, а через полмесяца появилась снова в доме у Ганди.

Ганди посмотрел на ее сына и сказал:

— Мальчик, перестань есть сахар!

Мальчик поклонился и вышел из комнаты. Тогда мать повернулась к Ганди и спросила, зачем этому мудрому человеку потребовалось две недели, чтобы сделать такое несложное внушение ее сыну.

— Полмесяца назад я тоже любил поесть сахар, — ответил женщине Ганди.

КОРМИТЬ ИЛИ НЕТ?

Однажды мулла пришел в зал, чтобы обратиться к верующим. Зал был пуст, только в первом ряду сидел молодой конюх. Мулла не знал, как поступить, поэтому он обратился напрямую к конюху:

— Как, по-твоему, должен ли я начать говорить, хотя, кроме тебя, в зале абсолютно никого нет?

Почесав в затылке, конюх с уважением к духовному лицу ответил:

— Господин, я человек простой и неученый. Единственное, что я скажу: когда я прихожу в конюшню и вижу, что все лошади разбежались и только одна осталась в стойле, я кормлю ее...

Мулла оценил ответ по достоинству и начал проповедовать. Больше трех часов длилась проповедь, в которую мулла вложил всю душу. Отдышавшись после окончания речи, он вновь обратился к конюху в надежде получить одобрение услышанному.

— Ну что, понравилась тебе моя проповедь?

— Простите, господин, я человек простой и неученый. Но я знаю, что если я прихожу в конюшню и нахожу в стойле лишь одну лошадь, то я все равно ее накормлю. Но я никогда не дам ей всего корма, который предназначался для всех лошадей.

БАБОЧКА

В одном селении жил великий мудрец. Слава о его мудрости была так велика, что из разных стран стекались к нему люди

за советом. Но был один человек, которому не давала покоя слава мудреца. Решил он доказать всем, что не так уж умен тот, которого почитают как мудрейшего из мудрых. Решил он придумать такой вопрос, ответ на который даже наш мудрец не мог бы найти.

Пошел человек на луг, поймал бабочку, посадил ее среди сомкнутых ладоней и решил:

— Спрошу-ка я мудреца, какая бабочка находится у меня между ладоней: живая или мертвая? Скажет — живая, я сомкну руки, бабочка и умрет. Ну, а если скажет, что мертвая, я разожму ладони, и бабочка вспорхнет в небо. Тогда-то все и поймут, кто из нас умнее.

Пришел человек к мудрецу со своим вопросом:

— Какая бабочка у меня в руках, о мудрейший, — живая или мертвая?

Тот подумал и ответил так, как может ответить только мудрец:

— Все в твоих руках!

У КОГО ПРОБЛЕМЫ?

На берегу реки, у лодочной станции сидит компания мужчин, работников прокатного пункта. Они, попивая пивко, отдыхают, травят анекдоты. Вдруг один протягивает руку к мегафону и кричит:

— Лодка № 99, не отплывайте далеко от берега!

Выполнив свой долг, мужчина возвращается к товарищам и продолжает беседу. Через некоторое время он вновь кричит в мегафон:

— Лодка № 99! Просил же вас — двигайтесь в сторону берега!

И вновь пивко, оживленная беседа, анекдоты, смех... Еще через двадцать минут тот же лодочник кричит в том же направлении:

— Лодка № 99, вы что же, меня не слышите?! Двигайтесь к берегу!

— Вася, а у нас нет на базе лодки номер девяносто девять, — подает голос один из членов компании.

— Лодка № 66! У вас что, проблемы?! — несется над рекой уже знакомый нам голос.

Кстати! Материалы для тренера

До начала тренинга оставалось несколько минут. Я сидел в буфете недалеко от участников группы — двенадцати мужчин возраста «пятьдесят плюс», которые оживленно обсуждали первые результаты открывшегося накануне Чемпионата Европы по футболу.

Менеджер курса прервал оживленную дискуссию о брюссельских футбольных баталиях и напомнил болельщикам о том, что семинар начнется через несколько минут.

— Что там у нас? Театр?! Ладно, отсидимся до обеда. Не мальчики ведь в игры играть! — настроение учеников никак не демонстрировало энтузиазма по поводу нашей предстоящей встречи. Но через короткое время группа уже сидела в классе. Затем и я появился в дверях аудитории:

— Здравствуйте, меня зовут Михаил Кипнис. Сегодня мы начнем с вами наш чемпионат. Я — ваш тренер и буду очень рад, если никто из нашей общей команды не останется во время матча на скамейке запасных.

Неожиданное для группы «футбольное» начало вызвало улыбки на лицах солидных мужчин. Говоря профессиональным языком, — «установило якорь» — эмоционально связало начало тренинга с оживленным, интересным и приятным для них разговором в буфете. Поэтому когда я обратился к участникам с просьбой встать со стульев и начать разогрев, то один из них обратился к товарищам:

— Все, ребята, встаем, а то получим желтую карточку!

Контакт был установлен, и мы начали работу, в которой ни один из «игроков» не остался на скамейке запасных.

«ФОРМУЛА ЛИЧНОСТИ»

Цели:

- создать проблемную и не директивную среду, способствующую самостоятельному поиску решения проблемы;
- через постановку творческой задачи возбудить взаимодействие интеллектуальных, волевых и эмоциональных функций;
- содействовать переходу от обычной формы мышления к необычной;
- развить способность к ассоциативному мышлению и соединению противоположных идей из разных областей опыта.

Размер группы: нет ограничений.

Ресурсы: бумага и ручка для каждого участника, флип-чарт или доска, маркер для записей итогов упражнения.

Время: 30–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Как правило, формулы — примета точных наук. Мы сталкиваемся с формулами в математике, физике, химии. Попробуем перенести задачу, знакомую по этим областям знаний, в сферу психологии и описать себя, свои принципы, свой характер, взгляды на мир... в виде формулы.

Вы можете предложить свои символы и условные обозначения, а можете использовать знакомые знаки равенства, умножения, деления, скобок, сложения, вычитания, интеграла, бесконечности и т. д.

В ходе задания просьба сосредоточиться на решении задачи, работать индивидуально, не вступая в обсуждение с товарищами по группе.

ЗАВЕРШЕНИЕ, ОБСУЖДЕНИЕ ХОДА УПРАЖНЕНИЯ

- Что вам понравилось в ходе упражнения, что огорчило?
- Что представляется вам наиболее сложным в полученном задании?

- ☒ Кто испытывал внутренний протест, раздражение по поводу полученного задания?
- ☒ Удалось ли вам обнаружить в собственной формуле личности особенности характера, о которых раньше вы не задумывались?
- ☒ Насколько адекватно, на ваш взгляд, полученная формула отражает особенности именно вашей личности?
- ☒ Кто считает, что ему не удалось справиться с заданием и почему?

Примечание. Это упражнение может вызвать у участников определенные проблемы при решении поставленной задачи. Оно требует развитого аналитического и ассоциативного мышления, знакомства с языком математических символов. Тем не менее, эффективность работы будет высока, если нам удастся оставить участников тренинга «наедине с самим собой», помочь им сконцентрироваться на решении проблемы. Тренер должен попытаться максимально дистанцироваться от помощи группе, дать участникам возможность самим искать варианты ответа, работать в не директивной, неопределенной ситуации.

По итогам обсуждения упражнения можно попросить у игроков разрешения на «публикацию» их формулы личности на демонстрационной доске.

Кстати! Материалы для тренера

Во время подготовки к публикации этой книги по различным каналам электронных средств массовой информации прошло сообщение о том, что английские ученые открыли формулу счастья. Интернетовский сайт (lenta.ru/oddly/2003/01/06/happy) сообщил:

«Английские ученые открыли формулу счастья. Ученые опросили тысячу человек. На основе ответов на вопросы они открыли формулу:

$$\text{Счастье} = P + (5 \times E) + (3 \times H),$$

где P — означает «личностную характеристику» (сюда входит мировоззрение, способность адаптироваться к новым услови-

ям, способность переносить невзгоды), Е — это «бытие» (в это понятие разработчики вложили состояние здоровья, финансовую стабильность, дружбу и пр.), а Н — это индекс «высших стандартов» (самоуважение, амбиции и даже чувство юмора).

Один из участников научной группы Пит Коэн заявил, что рассчитать эту формулу большинству будет не под силу. По его словам, чтобы определить уровень счастья каждого человека, ему необходимо пройти тест из нескольких простых вопросов. После этого при помощи формулы исчисляется индекс счастья: от 1 до 100 баллов.

Вывод, который сделал Коэн на основании опроса тысячи человек, по мнению *BBC News*, не содержит в себе ничего нового — большинство людей считают, что они будут гораздо счастливее после того, как получат материальный достаток — большой дом, новую машину. Однако те, у кого это уже есть, ничуть не счастливее их.

Главной же причиной отсутствия счастья, к примеру, у британцев, Коэн назвал то, что они фокусируются на негативных вещах. «Лучше всего — это просто радоваться жизни!» — заявил он.

«НАПОЛНИМ МУЗЫКОЙ СЕРДЦА...»

Какая музыка была,
Какая музыка звучала!
Она совсем не поучала,
А лишь тихонечко звала...

Юрий Визбор

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: звуковоспроизводящая аппаратура;

- большая комната, позволяющая свободное движение участников,
- листы бумаги для рисования, краски, фломастеры, карандаши, резинки, пластилин.

Время: 60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Эта встреча целиком будет посвящена музыке, нашему восприятию музыки, тем эмоциям и воспоминаниям, которые вызывают в нас музыкальные произведения различных жанров. Многообразие восприятий музыкального материала мы попытаемся отразить в смежных формах творчества — пластическом искусстве и театре.

Первый этап

Начнем с разговора о роли музыки в нашей жизни, о музыкальных предпочтениях участников группы, о том, какой стиль

им ближе и почему. Есть ли в их жизни музыкальное произведение, с которым были бы связаны особые события? Владеют ли участники встречи музыкальными инструментами, какими? Что повлияло на выбор того или иного инструмента?

Второй этап

Начинается с прослушивания приготовленного вами музыкального произведения. Его фрагмент не должен превышать трех-четырех минут. Это должна быть инструментальная музыка, позволяющая свободный полет фантазии, не конкретизированной текстом, — классическое произведение, джазовая импровизация, опыты в электронной музыке...

Вслед за прослушиванием фрагмента просим участников взять листы бумаги, карандаши, фломастеры, краски или пластилин и попытаться отразить цветом, линией или объемной формой те ассоциации, которые возникли у них во время прослушивания музыкального произведения. В то время как группа работает, ведущий несколько раз вновь воспроизводит тот же музыкальный фрагмент, становящийся фоном творчества. Через 20–25 минут приглашаем группу сесть в полукруг и представить друг другу то, что удалось создать.

Третий этап

Заключается в свободном, соответствующем стилю и характеру музыки, движении участников по площадке. Это ни в коем случае не танец, скорее — импровизация в движении, попытка найти пластический образ музыки, который выражается через пластику тела. Если в предыдущем задании музыка «обрабатывалась» средствами изобразительного искусства, то здесь инструментом становится тело, ритм, движение.

Четвертый этап

Продолжается с использованием или того же самого фрагмента или, если вы заметите в группе признаки усталости от многократного повторения того же музыкального материала, — другой фонограммы. В таком случае нужно подобрать произведение, которое отличалось бы от первого и по стилю, и по характеру, и по инструментовке.

Все участники под музыку начинают спонтанное движение по комнате. Просим их делать по возможности широкие дви-

жения, активно работать всеми частями тела... Внезапно музыка останавливается, все застывают на месте в той позе, в которой застала их пауза. Задание: попробуйте увидеть свою позу со стороны, представить, как выглядите вы с разных точек комнаты. По хлопку тот, к кому я подойду, выйдет из состояния «фриза» («freeze» — «застыть», «замерзнуть») и попытается продолжением движения логически оправдать существовавшую позу. Например, один из участников был застигнут остановкой музыки в положении, когда его туловище и руки были наклонены вперед в сторону правой ноги. Одно из возможных продолжений позы — по хлопку тренера начать завязывать шнурки ботинка. А может быть, человек нашел что-то и поднимает найденную вещь с пола. Не исключено, что предыдущая поза — это начало действия, которое должно завершиться тем, что человек удобно усядется на полу... Вариантов множество. Ведущий, переходя от игрока к игроку, «размозграживает» их, разрешая действие. Когда все нашли продолжение позы, вновь включаем музыку. Музыка — движение — пауза-«фриз» — хлопок — оправдание позы в продолжающемся действии.

Пятый этап (*завершающий, потребует не менее 40–60 минут*).

Группа вновь возвращается к работе над изначально услышанным музыкальным произведением. Все располагаются свободно. Могут сесть или даже лечь на пол, принять самую удобную позу, закрыть глаза и вслушаться вновь в музыку. Дать волю ассоциациям, воспоминаниям, фантазиям.

Закончив прослушивание, просим группу разделиться на подгруппы по 4–6 человек в каждой. В этих микрогруппах участники поделятся друг с другом теми воспоминаниями и эмоциональными картинами, которые сопровождали прослушивание музыкального фрагмента, а затем все рассказы, все услышанное в подгруппе попытаются объединить в некий театральный коллаж. Не требуется искать логическое начало, связующее звено для всех историй. Нужно сконцентрироваться на максимально полном и ярком отражении чувств, на том, чтобы «действие легло на музыку». Пусть фрагменты сочетаются друг с другом на основе сходства или по контра-

сту, а может быть, составят некое причудливое ожерелье историй... Когда подойдет время показа, тренер даст всем группам возможность провести репетицию, включив музыку. В ходе показа каждая группа будет работать с музыкальным сопровождением, на базе которого и разворачивается созданная театральная фантазия.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обычно после выполнения заданий этого цикла участники переполнены чувствами и охотно делятся своими впечатлениями о встрече. Педагогу достаточно поощрить высказывания и дать группе общаться в свободной форме, уважая при этом мнения, эмоции и взгляды товарищей по группе.

Примечание. В случае необходимости, задания этого цикла можно разделить, предлагая их группе на разных этапах групповой работы. Но по опыту могу заметить, что погружение в материал, в атмосферу занятия на длительный срок (полтора-два часа) придают встрече особые атмосферу и смысл.

=====

«НА ТЕАТРАЛЬНОЙ ВОЛНЕ»

У каждого человека под шляпой — свой театр, где развертываются драмы, часто более сложные, чем те, что даются в театрах.

Т. Карлейль

Актер должен научиться трудное сделать привычным, привычное — легким и легкое — прекрасным.

К. Станиславский

«ВЕЗДЕ-ХОДЫ»

Цели:

- отработать переключение внимания, активно и плодотворно «запустить» спонтанность и творческое мышление;
- развить концентрацию внимания и контроль за физическим действием в условиях спонтанного действия в команде;
- создать в группе позитивный настрой.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются, играть можно и в помещении, и на открытой площадке.

Время: 20 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа ходит по комнате в довольно быстром темпе. Важно быть сосредоточенным на голосе ведущего, который время от времени дает задание, меняющее смысл ходьбы и переносящий участников тренинга в самые неожиданные места. Каждый, услышав новую информацию, в кратчайший срок анализирует ее и меняет свои действия в зависимости от условий игры. Пристойка к новым обстоятельствам происходит быстро и в индивидуальном порядке, БЕЗ РАЗГОВОРОВ И ОБСУЖДЕНИЯ!

- Идем через лес! Птицы щебечут, бабочки порхают, высокая трава на опушке... Крапива больно стегает по голым ногам... Комары заели!!! А все потому, что попали в болото. Топко! Страшно! Противно!!! Сумерки сгущаются...
- Снежное поле, пронизывающий зимний ветер... И пули свистят над головой. Еще и еще! Где бы укрыться?! В окоп! Нет, это не окоп, это пруд с приятной, освежающей и очень чистой водой... Но очень холодной, градусов 8–10 от силы!!!
- Выбираемся на берег и попадаем в окружение пауков... Паутина липнет к лицу, цепляется в волосах... Ею наполнено пространство... Нет, показалось! Идем через цитрусовый сад. На деревьях зреют фрукты, сорвем один, поднесем к лицу... Вдохнем чудо-аромат упругой кожи, возьмем в рот освежающую дольку! Скулы свело от кислоты — ну и лимон!!! Вперед — через наполненный пузырьками лимонада искристый и пузырящийся сад!
- Берег моря, закат, идем по кромке воды...

И так далее!

«ТЕАТРАЛЬНАЯ ШИРМА»

Цели:

- содействовать переходу от обычной формы мышления к не-обычной;
- развить концентрацию внимания и контроль за физическим действием в условиях спонтанного действия;
- создать в группе позитивный настрой и атмосферу веселого соревнования.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: ширма, передвижная кулиса.

Время: 10–15 минут.

ХОД ИГРЫ

Для этого задания нам, действительно, потребуется ширма. Чуть не написал «обычная»! Понятно ведь, что в театре ничего заурядного быть не может, так что и ширма наша не простая, а волшебная! Ее чудесные свойства проявляются в умении менять все, что попадает за нее (на входе) — на что-то полностью противоположное (на выходе из-за ширмы).

Скажем, выходит за ширму старик, выходит — малыш с пальцем вместо соски во рту. За ширмой исчезает кот, а с другой стороны уже выскакивает с писком мышонок (или, может быть, заливисто лающий пес?). Актер, ежась от холода, скрывается за перегородкой, чтобы через секунду появиться вновь, изнемогая от жары! Упражнение идет до тех пор, пока не исчерпаются идеи участников.

Тренер сам может определять категории идей для показа. Скажем:

- эмоциональные состояния;
- физические ощущения;
- животные;
- возраст;

- профессии и род деятельности;
- природные явления...

По опыту, первые два-три десятка вариантов предлагаются и отыгрываются без проблем, затем начинается процесс торможения. Важно, чтобы ведущий остановил упражнение на стадии угасания, но еще до того, как оно по-настоящему наскучит.

.....

«ЧЕТЫРЕ СЛОВА»

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт с письменными принадлежностями для записи задания.

Время: 30–40 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Участвовать в выполнении этого задания можно как по одному, так и в парах, тройках или небольших группах. На доске или флип-чарте записываются четыре слова. Логически они должны быть как можно менее связаны между собой и представлять имена существительные нарицательные в единственном числе (хотя не исключен и другой вариант грамматических форм или частей речи, скажем, список из четырех глаголов).

Даны, к примеру, слова: хлеб, грязь, театр, звезда. Или: душа, письмо, цветок, ступени...

Игра заключается в том, что за определенное время — 15–20 минут — необходимо придумать и показать театральный этюд, объединяющий данные четыре слова (в том же порядке!) в логически связное действие с конфликтом.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждение игры.

«МОНОЛОГ»

Цели:

- тренировать подвижность мышления как фактор креативного поведения и адекватной самооценки;
- способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления;
- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, но проводить эту игру можно и с группой в 6 человек, и с группой в 30 участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 15–60 минут, в зависимости от активности участников тренинга.

ХОД ИГРЫ

Сейчас вам придется «влезть в шкуру» какого-то предмета, лица, явления. Вы сами решите, кого вы захотите пригласить на наш тренинг, но этот *некто* или *нечто* должны быть с вами хорошо знакомы: принадлежать вам, знать вас, являться частью вашей жизни. Скажем, вы можете пригласить к нам своего друга, свою маму, свой компьютер, своего босса, свои страхи, свою надежду, свое чувство собственного достоинства, свою подушку, свое детство...

Тот, кто приглашен вами на нашу встречу, начнет с того, что представит нам себя в монологе. Этот монолог, произнесенный от лица выбранного вами героя, должен косвенно рассказать не только о сущности гостя, но и о вас: какие отношения между вами, что ваш гость о вас думает, и т. д.

Будет здорово, если выступая от имени приглашенного образа, игроки смогут представить его «по-актерски»: как он двигается, как и каким тоном говорит, какие использует жесты...

После того как монолог завершен, начинается вторая часть упражнения, которая называется «Пресс-конференция». Все участники тренинга могут задать вопрос. Сначала говорит-

ся, к кому обращен вопрос: если к герою монолога, то и игрок продолжает находиться в образе и отвечать от имени приглашенного, если же вопрос адресован к игроку, то он выходит из образа и отвечает на вопросы, сообразуясь со своим отношением к герою монолога.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ❖ Как вы чувствовали себя в «шкуре» другого? Считаете ли вы, что ваш монолог отразил, в основном, образ, выбранный вами, и взаимоотношения вашего героя с вами?
 - ❖ Какие монологи вам показались наиболее сильными, интересными и почему? Обратите внимание, что речь не идет о «правильном» или «неправильном» монологе, а лишь о его психологическом и театральном наполнении!
-

«ФЛЕШ»

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить спонтанность, воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не нужны.

Время: около 30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Участники свободно передвигаются по комнате. Время от времени ведущий громко называет слово. Это слово — тема мгновенного снимка, который каждому из участников придется представить. По прошествии трех секунд прозвучит команда «Флеш!», и мы увидим разнообразные стоп-кадры, как бы выхваченные фотовспышкой из жизни.

К примеру, было названо слово «Солнце». За то время, что ведущий считает до трех, кто-то успевает самого себя представить в качестве светила: раскинул в сторону руки и ноги наподобие лучей, сделал соответствующее лицо и ... стал Солнцем. Другой — зажмурился, прикрывая лицо рукой от слепящего света. И эта фотография тоже называется «Солнце». Кто-то выбрал другой сюжет — качает на руках ребенка и ласково обращается к нему: «Солнышко!». Кто-то развалился на пляже и тихонечко «поджаривается» под солнечными лучами. Все стоп-кадры отвечают тематике заданное теме этюда: «Солнце».

Теперь, когда все игроки находятся во «фризе», в действие вновь вступает ведущий. Переходя от одного участника к другому, он дотрагивается поочередно до каждого, как бы оживляя

снимок, делая его динамичным. Это касание позволяет участнику выйти из оцепенения и продолжить стоп-кадр действенной реакцией, оценкой, репликой. Между ведущим и актером (в выбранной им роли Солнца, страдающего от света, родителя, загорающего и т. п.) может возникнуть очень короткий диалог. Цель обмена репликами — проверить глубину погружения в образ, уточнение роли...

«Открываю» схватившегося за голову подростка, разрешая ему тем самым продолжить сцену:

— Черт побери! — внезапно вопит он от досады и колотит себя по голове кулаком. — Проспал затмение Солнца! Целый год готовился, а в последнюю минуту забыл!!!

— Ты кто? — подыгрываю ему.

— Кто-кто, — огрызается собеседник, — студент я, дипломный проект пишу по астрономии.

Другой участник, застывший с самодовольной улыбкой на лице, так продолжил игру:

— Слышишь, мужик, она сказала мне: «Мое солнышко!» Значит, любит, а?

Задание можно усложнять путем введения в игру абстрактных понятий, названий цветов, объявляя о стоп-кадре для пары, тройки или группы участников. Тогда им придется в кратчайший срок выстроить фотографию, а затем, при «открытии», подстроиться друг к другу, отыгравая продолжение сюжета. (*Темы, возможные для группового стоп-кадра: «Неудавшаяся вечеринка», «Разговор с директором», «Обокрали!»*)

«ТРЕТИЙ ЛИШНИЙ»

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не нужны.

Время: около 30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

На площадку приглашается пара добровольцев. Ведущий дает им некий несложный сюжет для импровизации. Скажем, встреча друзей после долгой разлуки.

Актеры начинают импровизацию, но через минуту звучит хлопок ведущего. Этот сигнал позволяет любому из зрителей выйти на сцену и, выбрав любого из первой пары участников, обратиться к нему с некой репликой и, таким образом, увести его в новую ситуацию. Тот из актеров, к которому обратился новый участник задания, оставляет исходную сцену и полностью переключается на новую роль, меняется сюжет, тема, место действия...

Оставшийся не у дел второй актер из исходной пары должен найти подходящий повод, чтобы завершить старую сцену и покинуть площадку.

Новая сцена продолжается до тех пор, пока вновь (*уже без сигнала ведущего!*) кто-то из зрителей не выйдет в центр и не начнет с кем-либо из актеров новый сюжет. И вновь двое будут играть абсолютно новую во всех ее составляющих импровизацию, а «третий лишний», найдя повод завершить свою старую роль, отправится в «зрительный зал».

Кстати! Материалы для тренера

У этого упражнения на актерское воображение и спонтанность есть еще несколько вариантов.

1. Тренер может дать дополнительную нагрузку любой из играющих пар тем, что вмешивается в ход действия:

— Стоп!!! (Актеры замирают во «фризе».) (Обращение к зрителям.) Назовите эмоцию!

— Грусть... Ярость... Замешательство...

Тренер выбирает любую эмоцию из названных, дает ее паре, как основную эмоциональную линию для продолжения сцены.

Сцена продолжается в выбранной тональности.

2. Тренер прерывает игру командой «Перемена!». Это значит, что со следующей секунды сцена продолжится, но актеры обмениваются ролями, а кроме того, продолжат сцену в другом эмоциональном ключе, или в другом времени, или изменят исходные предлагаемые обстоятельства...

Все описанные выше задания вводят участников встречи в ситуацию «как будто», в спонтанные реакции, импровизированные сюжеты. Во всех этих этюдах качество игры отходит на второй план. Акцент — на активном участии в работе, поощрении попыток высказывания-лицедейства, создании атмосферы безопасности. («Никто не будет смеяться над тобой. Если ты все же чувствуешь себя клоуном, то клоуны — мы все, все, кто выходит сейчас на площадку!», «У тебя все обязательно получится!», «Отличная сцена! Давайте поддержим актеров аплодисментами!».)

«МОНОЛОГ ПРОФЕССИОНАЛА»

Человек играет только тогда, когда он в полном значении слова человек, и он бывает вполне человеком лишь тогда, когда он играет.

Ф. Шиллер

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не нужны.

Время: около 30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

На сцену приглашаются пять-семь участников. Они выстраиваются в колонну друг за другом, и ведущий (или же зрители) определяют для каждого его роль-профессию.

Скажем, вышедшая на площадку пятерка получила следующие задания: водитель самосвала, косметолог, директор бани, полицейский, парикмахер. Теперь дается общая тема для обсуждения. Предположим: «Дрессировка слонов в домашних условиях».

Упражнение происходит следующим образом. По хлопку ведущего первый из участников начинает свой профессиональный монолог на заданную тему. После десяти-пятнадцати секунд новый хлопок дает сигнал первому участнику прервать выступление (даже на полуслове!) и занять место в хвосте колонны. Выступление же продолжит второй актер. С того ме-

ста, с того слова, на котором был прерван его товарищ. После мнения косметолога порассуждает о дрессировке слонов директор бани, затем полицейский, затем парикмахер, и вновь придет очередь водителя самосвала.

Каждый из «профессионалов» проходит несколько кругов, и упражнение продолжается до тех пор, пока тема не будет исчерпана или же игра в рамках определенных ролей станет повторяться. Тогда можно либо пригласить на площадку новых участников, либо изменить тему, либо определить новые образы для актеров.

=====

«ИГРА В ЦВЕТА»

Цели:

- тренировать подвижность мышления как фактор креативного поведения;
- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- побудить участников к активному проявлению креативных качеств: гибкости мышления, изобретательности, наблюдательности и воображения.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются, играть можно как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Для этой игры нам потребуется доброволец, готовый на несколько минут расстаться с группой. Вскоре мы предложим ему вернуться. За время отсутствия ведущего-добровольца команда выбирает один из множества существующих цветов.

Вернувшись к команде, ведущий обращается к кому-нибудь из игроков с вопросом о том, какой цвет загадан. В ответ участник, к которому обратился ведущий, должен изобразить цвет мимически, любым способом, но без слов (и, естественно, не указывая на этот цвет, если он присутствует в том или ином виде в том месте, где проходит игра!). Если информация не достаточна или ведущий сомневается в правильности своей гипотезы, он обращается к новым игрокам.

Нужно добиться от команды понимания того, что все ответы — это субъективные актерские ассоциации с тем или иным зрительным или эмоциональным восприятием цвета, выражать которые можно лишь через мимику и движение.

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ❖ Понравилась ли вам игра и почему?
- ❖ Кто из товарищей, на ваш взгляд, был наиболее успешен? Что помогло ему справиться с заданием?
- ❖ Какой цвет показался вам наиболее сложным для показа?

Примечание. Эту игру можно проводить двумя способами. Первый из них — описанный выше. Второй — соревнование на самого проницательного игрока: в этом случае чемпионом станет тот, кому для определения загаданного цвета потребуется меньше всего времени или количества вопросов.

Кстати! Материалы для тренера

«Цветовые» ассоциации и предпочтения могут рассказать нам немало о характере человека.

Красный цвет

Человек, отдающий ему предпочтение, — прирожденный лидер. Ему присущи энергия, настойчивость, упорство в достижении цели. Однако стоит опасаться, чтобы подобная личность не прибегала при решении собственных задач к «реакции быка». Идя на все «ударом рога», можно стать заложником собственных желаний, перестать верно «читать карту местности», воспринимать окружение адекватно.

Желтый цвет

Те, кто любит этот цвет — люди с широким кругозором, любящие учиться. Они терпимы к окружающим, хороши в общении, творчески подходят к решению большинства проблем.

Любят поговорить, вербальное общение доставляет им не только радость, но и помогает внятно сформулировать самые смелые проекты, которые до тех пор роились в голове, как не вполне оформленные мысли.

Зеленый цвет

Считают, что выбирающие зеленый цвет, скорее всего — люди прагматичные. Для них важно ощущение безопасно-

сти, защищенности. Они тактичны и общительны. Умеют обращаться с деньгами.

Голубой цвет

Этот выбор говорит о человеке честном, заслуживающем доверия. Ему следовало бы быть более терпимым к людским недостаткам, не копить «за пазухой» обид по отношению к окружающим его людям, а высказывать их, проясняя ситуацию и отношения.

Фиолетовый цвет

Считают, что этот цвет характеризует человека как внимательного, покровительствующего, дающего другим. Он легко справляется в сложных ситуациях, в которых другие люди теряются. Он может казаться другим «выскочкой», «везунчиком», но на самом деле, его достоинства — следствие большой внутренней работы над собой.

Безусловно, можно относиться к вышеприведенным соображениям, взятым из периодической печати, как к глупости, вещам, за которыми не стоит сколько-нибудь серьезное психологическое исследование. То есть считать этот материал неинформативным или не заслуживающим серьезного отношения, нашего доверия....

Давайте попробуем, в таком случае, разобраться, чем питается человеческое знание.

Знание создается:

- ☒ информацией, получаемой нами от пяти органов чувств;
- ☒ освоением научного знания;
- ☒ интуитивными представлениями о мире, мистикой, религией;
- ☒ эмпирическим путем — через практический опыт и его анализ.

НО!!!

Пять органов чувств, данные человеку, не могут дать нам полной картины мира. Природа не наделила человека даже, к примеру, таким слухом, какой есть у собаки, кита или лету-

чей мыши. Мы не в состоянии уловить ухом, без специальной аппаратуры, массу звуковых сигналов, окружающих нас. Значит, не реагируем на них как на раздражители, не воспринимаем и не понимаем этого богатейшего звукового поля... Вкус человека также ограничен возможностью его применения: никому не придет в голову есть глину, пить кислоту, заедать стеклом и прикладываться языком к листу раскаленного железа. Многочисленные оптические фокусы и игры свидетельство тому, что и на зрение свое мы не всегда можем положиться.

То есть знание, получаемое нами через пять органов чувств, далеко не полное, порой искаженное, а вовсе не объективная картина мира.

Что касается научного знания, то и оно столь обширно, бесконечно и порой — противоречиво: взаимоисключающие теории возникают одна за другой... Кому верить, что принять за точку отсчета?

Близкие по смыслу идеи можно высказать и о религии, мистике, интуитивном знании, о нашей возможности адекватно проанализировать эмпирический опыт...

И, тем не менее, человек существует как органическое физическое тело, он производит физический и духовный продукт, он справляется с миллионом мыслительных операций. Это происходит из-за того, что ферментом, преобразующим данные пяти органов чувств, научных знаний и представлений, религозно-мистических верований, личного эмпирического знания в субъективно представляемую картину мира, служит творчество.

Благодаря творчеству у человека есть возможность самовыражения, в творчестве проявляется эффективность и умение сконцентрировать все ресурсы для актуального решения любых задач. Благодаря творческому мышления рождаются оригинальные научные идеи, питающие потом новые источники знания. Без творчества невозможны новаторские изменения любой структуры или формы.

Две вещи ведут нас по миру: логика и фантазия. Скажем себе, что коровы летают! Что дважды два равняется семнадцати, что лист бумаги может задавить носорога... В этих примерах есть буйная творческая фантазия. Но она не подтверждает-

ся логикой, не подкрепляется практическим опытом. Все вещи, которые движут миром, начинаются, тем не менее, именно с фантазии, а не с логики.

Фантазером порой приходится несладко, они ведь не только революционеры духа и мысли, но и терпящие всевозможные унижения, а то и угрозы со стороны окружения, которое не поспевает за «идиотскими мечтаниями»: логика идет следом за фантазией, отставая иногда от нее на годы и десятилетия. Вот и подвергаются новые идеи критике за то, что они:

- ☒ нереалистичны;
- ☒ незаконны;
- ☒ не соответствуют выработанным обществом принципам;
- ☒ неэффективны;
- ☒ «не сработают»;
- ☒ слишком дороги для воплощения;
- ☒ бьют по существующему порядку вещей, разрушая привычное восприятие вещей;
- ☒ противны эстетическому вкусу, принятому в обществе;
- ☒ слишком рискованные...

Творческое мышление — это свободный выбор. И «Мона Лиза», и мазня, сделанная кистью, прицепленной к хвосту осла, созданы с помощью одних и тех же инструментов: кистью и красками. Только для Леонардо этот выбор цвета и формы диктовался принципами гармонии, личностным восприятием мира, творческой фантазией художника, а у осла его «картина» — результат случайного «тыка» кисти в случайные банки с краской.

«ЦВЕТНЫЕ ИМПРОВИЗАЦИИ»

Конечно, кажется, что тирлимбомбомкать легко, но далеко не каждый и с этим сумеет справиться!

А. А. Милн

Цели:

- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- помочь игрокам развить воображение, метафорическое мышление, умение использовать символику языка и действия;
- развить способности к соединению идей из разных областей опыта, умение использовать полученные ассоциации для решения творческой задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: по усмотрению тренера.

Время: около 60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Это упражнение-игра замечательно «размораживает» группу, развивает творческое мышление, дает простор фантазии, «провоцирует» улыбки и просто хорошее расположение духа.

Проводить его можно в кругу, переходя от участника к участнику по часовой стрелке, а можно дать волю спонтанности и творческому хаосу: пусть тот, у кого созрела идея, представит ее вне зависимости от очередности!

Задание. «Сыграть» оранжевый цвет любым способом, в любом жанре, не повторяя идеи товарищей по группе! За «оранжевым» могут, естественно, прийти и другие цвета и — даже — их сочетания!

Попробовав провести в группе эту игру, вы будете приятно поражены многообразием идей. Я видел, как цвет танцевали, пели его, свистели, показывали через гримасу, через парное общение, через «живую скульптуру», с помощью пантомимы.



Часть 6

**«ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ
С ЛЮБВИ»**

...Семья — это больше, чем коллекция отдельных личностей; это система, органическое целое, части которой функционируют таким образом, что выходят за пределы своих отдельных характеристик.

Но даже как члены семейных систем мы не должны переставать быть личностями с собственными сердцем, умом и волей...

М. Николе, Р. Шварц



Записки на полях

Все начинается с любви...

Твердят:

«В начале

было

слово...»

А я провозглашаю снова:

Все начинается

с любви!..

Все начинается с любви:

и озаренье,

и работа,

глаза цветов,

глаза ребенка —

все начинается с любви.

Все начинается с любви,

С любви!

Я это точно знаю.

Все,

даже ненависть —

родная

и вечная

сестра любви.

Все начинается с любви:

мечта и страх,
вино и порох.
Трагедия,
тоска
и подвиг –
все начинается с любви...
Весна шепнет тебе:
«Живи...»
И ты от шепота качнешься.
И выпрямишься.
И начнешься.
Все начинается с любви!

P. Рождественский

Раздел, посвященный супружеству, семейным отношениям, роли родителей почти завершает нашу книгу. Он следует за главами, в которых мы говорили о восприятии себя как личности, Образе Я, о коммуникации, о навыках лидерства, о развитии талантов и способностей творческой личности...

Думаю, что такое местоположение этой главы вполне закономерно, ведь в семейной жизни нам предстоит использовать *все вышенназванные навыки!*

Атмосфера дома напрямую зависит от возможностей и желания членов этого сообщества понимать друг друга, обмениваться информацией, эффективно «пристраиваться» к партнеру, реально использовать многообразные секреты, которыми обладают профессиональные коммуникаторы и люди, у которых есть талант общения от бога. Ведь «личность» представляет собой содержание, центр и единство разнообразных действий, актов, направленных на другие личности.

Семья — это целая *коммуникативная система*, а коммуникативная парадигма — самая главная составляющая личности. Восемьдесят процентов нашего существования мы находимся в процессе принятия или передачи сообщений, то есть в границах разнообразных коммуникаций.

Родительство, в свою очередь, невозможно без *лидерства*. Это — одно из важнейших качеств, необходимых, в частности, для успеха в воспитании детей.

Ну, а о *творческом мышлении* мы вспоминаем, когда бьемся над решением тысячи и одной дилемм (финансовых, организационных, коммуникативных), когда пытаемся сделать все возможное, чтобы «любовная лодка *не* разбилась о быт» (быт — это и жизнь, в которой не осталось места чувству, экспромту, свежести восприятия). Новизна и яркость ощущений, творческий подход нужны и в решении конфликтов, и в вопросах воспитания, и в создании семейных традиций, и в секулярных отношениях...

В общем, семья — это образ жизни, а следовательно, она требует от нас массы разнообразных качеств и умений.

В этом разделе книги мы попытались предложить вам ряд заданий, упражнений, идей, которые помогут «обновить репертуар» работы тренера семейных групп, ведущего групп родителей, семейного консультанта, педагога...

Мы надеемся, что приведенные в сборнике игры, упражнения, задания, тестовые процедуры и теоретические материалы помогут участникам тренинга:

- ☒ эмоционально и осмысленно включиться в процесс саморазвития и совершенствования семейных отношений;
- ☒ обнаружить и откорректировать те особенности семьи как саморазвивающейся многопрофильной системы, которые требуют обновления, исправления, улучшения;
- ☒ освежить чувства сопричастности, любви, приятия, которые характеризуют счастливые семьи;
- ☒ избежать «прилюдного одиночества», ощущения ненужности, необязательности семейного союза, потери духовных связей в семье;
- ☒ проверить, что объединяет членов семьи в одно целое, что делает их союз семьей, провести ревизию семейных ценностей и табу;
- ☒ разрушить стереотипы восприятия, возникшие во внутрисемейных контактах и общении, внести в жизнь семьи элементы спонтанности, импровизации, свободного творчества, сотрудничества;
- ☒ проверить, насколько каждый из нас подходит под определение «хороший партнер», насколько мы отвечаляем

критериям «хороших мужей и жен», «хороших детей и родителей»... Что такое «хорошо» и что такое «плохо» в нашей семье?

Задания, упражнения, идеи для групповой работы этого тренинга помогут участникам взглянуть на себя и свой семейный союз новыми глазами, углублят представление о том, как и в какую сторону меняется их семья, дадут возможность познакомиться с семейным опытом других людей...

Как следует из всего, сказанного выше, участниками групповых тренингов могут быть и те, кто только задумывается о создании семьи, и те, кто уже какое-то время находится в браке, и те, кому важно суметь справиться с различными проблемами, возникающими в супружестве.

О ЧЕМ СТОИТ ДОГОВОРИТЬСЯ «НА БЕРЕГУ»?

Прежде чем мы вышли в совместное «семейное плавание», давайте договоримся «на берегу» о некоторых важных вещах!

Все приведенные в книге задания, упражнения и идеи СМОГУТ РАБОТАТЬ, если тренер отнесется к ним творчески и будет готов их воспринимать, адаптировать согласно своему видению, темпераменту, вкусам, в соответствии с тренинговой и групповой задачей, возрастом, социальным и иным профилем группы, физическими возможностями (помещение, количество участников, время суток...).

В случае, когда в тренинге принимают участие люди, находящиеся в актуальной семейной взаимосвязи: муж и жена, дети и родители, родственники, потенциальные супруги, тренер должен обратить особое внимание на организацию внутренней и внешней коммуникации этих «молекул».

Обычные правила (которые важно соблюдать всем участникам группы в любом тренинге) в случае имеющихся среди участников родственных отношений приобретают **особый вес и остроту!**

1. «Я-высказывания». Утверждения, умозаключения, выражения мыслей или описание эмоциональных состояний должно происходить от первого лица.

Максим: Мы с женой считаем, что группа еще не готова к тому, чтобы воспринять нашу историю...

Тренер: Пожалуйста, высказывайтесь только от своего имени! У Людмилы будет возможность объяснить группе свою позицию...

Максим: Но мы с ней одинаково смотрим на проблему!

Людмила: Нет, Максим, я не была бы настолько категорична, как ты!

2. Обращение друг к другу напрямую, а не через тренера или группу.

Вадим: Юлия никогда не поддерживала мои увлечения туризмом. Ей казалось, что хороший семьянин — это домосед, привязанный к ногам жены, сидящей на пуфике в салоне напротив телевизора...

Тренер: Вадим, что мешает вам напрямую обратиться со своими утверждениями к жене. Она ведь сидит рядом с вами. Скажите ей прямо то, что считаете нужным!

Вадим: Не вижу в этом смысла. Я не раз говорил ей об этом дома...

Настойчивое напоминание тренера о «прямой коммуникации» помогает избежать «дисквалификации» партнера с одной стороны и «создания коалиций» — с другой.

Непривычные коммуникативные законы и правила поведения могут быть не сразу восприняты (а порой — враждебно встречены) участниками. Для них спор с ведущим, «игра в не-понятку» — это простейший способ избегания изменений, защиты от «интервенции» тренера. Тем не менее, авторитет ведущего группы, его настойчивые напоминания, призывающие *всех* участников тренинга воспринять эти простые законы, делают свое дело, определяя способы передачи сообщения в группе, устанавливая стандарты аутентичного, а не манипулятивного высказывания и поведения.

3. Дискретность. Все, о чем говорится на тренинге, личные истории, реакции на происходящее, развитие вза-

имоотношений... — не выходит «наружу», а остается «в группе».

Если участники тренинга не будут уверены в неукоснительном выполнении этого правила, трудно будет ожидать от них откровенности, искренности высказываний, открытого выражения мыслей и чувств.

Вирджиния Сатир — классик семейной терапии — считала, что ключевым фактором происходящего как внутри человека, так и между людьми является картина личной ценности, которую каждый человек все время держит у себя в голове. Разглашение тренингового процесса — это удар по «личной ценности», по естественному нашему праву на охрану и защиту частной жизни.

Для начала, по традиции, несколько «разогревающих», вводных игр!

«А КАК ЭТО У ВАС?!»

Брак — это когда мужчина и женщина становятся одним человеком. Труднее всего разобраться, кем именно из них двоих.

Буди Аллен

«ПУЛКИНЫ, МОРКОВИНЫ, ВЕСЕЛИШИНЫ...»

Веселый «ледокол», который поможет говорить о семье не только в философско-романтических тонах, но и от души повеселиться!

Материалы и оборудование: комплект карточек с фамилиями разных семей: Пулкин, Морковкин, Веселишин, Загадайко, Аппетитов, Кулебякин и др. В каждой семье есть набор определенных ролей: дед, баба, папа, мама, дочка, Жучка. (То есть комплект карточек на семью выглядит так: дед Пулкин, бабка Пулкина, папа Пулкин, мама Пулкина, дочка Пулкина и Жучка Пулкиных.)

Перед началом игры тренер готовит карты по количеству участников, хорошенько тасует, и все участники группы тянут карты вслепую. Получив свою роль и определившись, с помощью карты, к какой семье он относится, все игроки по сигналу ведущего начинают поиск своих семей!

Игра заканчивается, когда на стульях рассадятся семьи в таком порядке ролей: дед, на его коленях — бабка, на ее коленях — папа, на его коленях — мама, затем — дочка и Жучка.

Если игра «завела» участников и тренер хочет еще поддержать веселую атмосферу, можно предложить каждой семье в течение пяти минут придумать свою особую семейную «визитную карточку» и предъявить ее затем остальным «семьям».

При необходимости, тренер может относится к созданным «семьям» как к рабочим микрогруппам в будущих тренинговых заданиях.

«МЯЧИК»

Тренер, бросая мячик по очереди участникам группы, просит каждого, получившего мяч, назвать (*каждый круг – один вопрос*):

- ☒ свое имя;
- ☒ причину, по которой он пришел на тренинг;
- ☒ свое семейное положение, профессию или любые другие биографические данные, которые тренеру хотелось бы «озвучить».

Либо закончить предложение:

- ☒ Когда я вспоминаю свое детство, то я думаю, что оно было...
- ☒ Традицией нашей семьи было...
- ☒ Я ищу в семье...
- ☒ Мне кажется, что счастливая семья – это...
- ☒ Мне хотелось бы, чтобы мой ребенок рос человеком...
- ☒ Когда я злюсь, то я...
- ☒ Я горжусь тем, что я...

Завершая тренинг, можно использовать игру с мячиком, чтобы, передавая его от участника к участнику, попросить игроков сказать друг другу комплименты, оценивая успешность совместной работы в ходе встречи, какие-то особенные качества, успехи партнеров.



ЕСТЬ ВОПРОС?

4 вопроса к себе:

1. Ощущаю ли я себя настолько свободным, чтобы позволить себе просить, давать, принимать и отвергать то, что исходит от другого?
2. Какими словами я могу описать наши отношения?
3. Если бы однажды мои чувства к партнеру стали меняться, хватило бы у меня смелости сказать об этом?
4. К тому моменту, когда я вступил(а) в эти отношения, удалось ли мне достичь независимости от прежних связей — с моими матерью, отцом, с моим предыдущим партнером?

О чём говорят ответы.

1. Уметь просить, давать, принимать и отвергать — вот четыре краеугольных камня, на которых строятся здоровые, гармоничные отношения. В ином случае у одного из супружеских может появиться чувство, что его не слышат, не ценят и не принимают таким, каким он себя ощущает, что он не получает благодарности или не имеет пространства для диалога. А это создает ощущение неудачи в отношениях, которое, повторяясь, может омрачить будущее пары.
2. Классические супружеские отношения, товарищество, любовно-дружеская связь, общий путь родительства, совместное проживание по экономическим мотивам, взаимная ответственность за материальную составляющую жизни — важно определить и уметь назвать все составляющие союза, чтобы каждый из партнеров смог лучше увидеть свою роль и свое место в паре, понять взаимные ожидания и суть отношений.
3. Это, пожалуй, наиболее болезненная ситуация в жизни пары. Нужна смелость, чтобы принять свои подлинные чувства. Часто это открытие оказывается невыносимым для того, кто обнаруживает перемены или слышит от другого подобное признание. Но говорить о любви именно в такой момент — это значит помочь себе разобраться в сво-

их чувствах, сосредоточиться на своем глубинном (не)желании продолжать жить вместе и услышать желание другого человека.

4. Здесь мы соприкасаемся с одной из главных опор, на которых строится жизнь пары, а именно — с потребностью в автономии на разных уровнях. Важно не стать зависимым и не портить отношения незримым присутствием «третьего лишнего», который остается слишком значимой фигурой.

Ксения Киселева.

Умеете ли вы говорить друг с другом?
PSYCHOLOGIES, № 69, 19 января 2012

«СИАМСКИЕ БЛИЗНЕЦЫ»

Группа разбивается на пары. Партнёры в паре становятся боком друг к другу так, чтобы их бедра соприкасались, а лица были повернуты в одну и ту же сторону. Рука (со стороны партнёра) обхватывает «близнеца» через поясницу за бедро. Так, обхватив друг друга, пара и должна будет двигаться по комнате, преодолевать препятствия в виде опрокинутых на пол стульев...

Следом можно дать «сиамским близнецам» еще несколько забавных заданий:

- ☒ завязать шнурок на ботинке;
- ☒ застегнуть пуговицу;
- ☒ вдеть нитку в иголку;
- ☒ зажечь спичку от спичечного коробка!

При этом один из участников работает правой, другой — левой рукой, а «свободные» руки либо сцеплены, либо игрушки держат ими друг друга за талию.

«ЗА ВСЕ В ОТВЕТЕ?!»

Игра для семейных пар или для тех, кто только собирается вступить в брак.

Пары рассаживаются в разных точках класса так, чтобы другие участники не мешали им. У каждой пары — бланк «ЗА ВСЕ В ОТВЕТЕ?!»

Бланк для примера. Его может уже готовым предложить тренер, а может попросить у пар самим в течение первых десяти минут заполнить пустые клетки в соответствии с их общими задачами в домашнем хозяйстве, воспитании детей, досуге.

Убирать квартиру	Мелкий домашний ремонт	Отводить и приводить детей (в садик/школу)
Выносить мусор	Заниматься покупкой продуктов	Читать детям перед сном
Стирать и гладить белье	Готовить еду	Убирать ванную комнату и мыть раковины

Когда план-сетка готова, то пара обсуждает, кто отвечает за какой сектор в течение одной недели!

В этот срок ответственный делает все, чтобы наилучшим образом справиться со своей задачей. Его партнер не может никак вмешиваться в данную деятельность: критиковать, давать советы, предлагать «новые технологии»...

Затем — на следующей неделе — конкретное дело переходит ко второму участнику пары и... в его полную ответственность.

Так формируют договорные, осознанные семейные роли. Кроме того, опыт выполнения той или иной работы, участия в сфере домашнего хозяйства очень сближает пары, дает лучше понять друг друга.



Записки на полях

СЕМЕЙНЫЙ УСТАВ:

- § 1. Мама права.
- § 2. Несмотря ни на что, мама все равно права.
- § 3. Мама не кричит — она обращает внимание на важные вещи.
- § 4. Мама не ругается — она советует.
- § 5. Мама не пилит — она акцентирует детали.
- § 6. Мама не спорит — она объясняет ситуацию.
- § 7. Мама не висит в Интернете — она идет в ногу со временем.
- § 8. Мама не валяется на диване — она медитирует.
- § 9. Мама не бездельничает — она расслабляется.

«ОСТРОВ ВЕЗЕНИЯ»

Это задание хорошо проводить с супружескими парами, или чтобы каждая группа представляла собой семью.

ЗАДАНИЕ

Представьте себе, что вам удалось освободиться от всех срочных дел, обязательств и проектов, чтобы вдвоем (или всей семьей) провести целых две недели на прекрасном необитаемом острове.

Первый этап

Индивидуальная работа участников над собственным списком. Вы (как семейная пара или как семья) можете взять с собой всего 10 предметов. Подумайте и запишите, что это за предметы, которые удовлетворят вкусам, требованиям, условиям всех отдыхающих.

(Если играет семья, то можно внести добавочное условие: каждый может взять 3 предмета для себя и 7 предметов для других.)

Второй этап

Согласуйте список с остальными участниками семейной поездки. На поиски консенсуса у вас есть 20 минут.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

- ☒ Что за предметы находились в вашем индивидуальном списке? Почему именно они?
- ☒ Какие проблемы возникли у вас при составлении списка для товарищей по поездке?
- ☒ Насколько ваши предложения подтвердились реальными пожеланиями партнеров?
- ☒ Как происходило обсуждение?

И самое главное, теперь, после окончания споров и дискуссий, осталось ли у вас по-прежнему желание провести вместе прекрасные две недели?!



Записки на полях



Здоровый брак — как бы смесь первоначально отличных друг от друга культур.

Брак часто начинается с иллюзорной веры в то, что вы созданы друг для друга и что бы вы ни пожелали, того же хочет и другая сторона. Однако он редко остается на том же уровне. Ощущение эйфории вскоре сменяется столкновениями с реальностью повседневной жизни. Для того чтобы иметь возможность подняться над обыденностью, вы должны отстраниться от позиций «он» и «она» и искать новое «мы»... Нахождение оптимального баланса действительно представляет собой большую проблему.

Действительная близость требует долгой совместной работы, притирки. Она возникает лишь со временем, через совместные усилия, разделение жизненных тягот и радостей между партнерами. В браке можно расти вместе и можно расти врозь. Третьего не дано: нет нейтрального убежища, в котором можно было бы скрыться.

Клятва «до смерти вместе» не должна восприниматься как приговор к пожизненному заключению без какой-либо надежды на досрочное освобождение. Только обязательство, содержащее в себе соглашение пытаться стать как можно ближе друг другу. Общаться все более честно и открыто, ставить потребности супруга на один уровень со своими — только такие обязательства способны обеспечить исполнение приведенной выше клятвы.

Витакер Карл, Бамберри Вильям.
Танцы с семьей. М.: Класс, 1999. С. 140–142

«СЕМЕЙНОЕ ПРЕДАНИЕ»

После того как участники познакомились, просим их сосредоточиться и вспомнить одну из тех семейных историй, которая передается как предание, как семейная реликвия из поколения в поколение.

Просим рассказать историю группе. Выслушиваем всех желающих и продолжаем беседу с тем, чтобы выяснить, какие настроения вызвали у каждого семейные воспоминания. Что, на их взгляд, сделало данную историю столь значимой для семьи, превратив в предание? Можно ли сказать, что в этой истории проявляется взгляд на ценности, стиль поведения, традиции, принятые в данной семье? Если «да», то какие?

«Я В ГЛАЗАХ ДРУГОГО...»

Назвав свое имя товарищам по группе, каждый участник пытается представить себя от имени кого-то из членов своей семьи (по его выбору!).

Речь будет вестись от первого лица — того героя, который и представит нам участника тренинга. Например, участник группы по имени Игорь представляет себя глазами дочери:

— Я — дочка Игоря. Надо вам сказать, что мой папа...

А Сергей решил «воспользоваться» мнением жены:

— Муж попросил сказать о нем пару слов. Его зовут Сергей, и он...

«ДИАГРАММА»

— Давайте представим, — обращается ведущий к группе, — что перед вами на полу существует воображаемая шкала. Слева ее крайняя часть — равна нулевой отметке. Крайняя правая часть представляет собой максимальное выражение, проявление признака — 100! (И, естественно, существуют для выбора все значения шкалы от нуля и до ста в этом промежутке!)

Тренер озвучивает некое утверждение и просит участников разместиться на воображаемой оси в соответствии с тем, насколько они согласны или не согласны с произзвучавшей мыслью.

Если они поддерживают ее, согласны абсолютно, то они становятся на крайней правой точке.

Если идея кажется безумной, абсолютно неприемлемой, то их место будет определяться нулем, то есть крайней левой точкой.

Все остальные оттенки согласия-несогласия от 0 до 100. После того как тренер произносит утверждение, дается небольшое время для размышления, и игроки занимают свои места на разных точках шкалы. Затем тренер просит их объяснить, почему они находятся именно в этом месте на оси, а не в другом.

Примеры высказываний

Согласны ли вы, что:

- ☒ «добро должно быть с кулаками»?
- ☒ стерпится — слюбится?
- ☒ быт — главная угроза семейному счастью?
- ☒ любви без ненависти не бывает?
- ☒ детей нужно «любить, как душу, но трясти, как грушу»?
- ☒ родители обязаны жить отдельно от детей?
- ☒ нет ничего плохого в романе на стороне, это лишь добавляет «перца» в семейные отношения?
- ☒ феминистка в глазах мужчины — это «половина женщины»?
- ☒ основная ответственность мужчины проявляется в обеспечении материальной базы семьи?..

СЕМЬЯ: МЕЧТЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

Если на вашем жизненном пути все гладко, значит, вы движетесь не по той полосе.

Артур Блох

Остерегайтесь своих желаний — они сбудутся.

Ральф Уалдо Эмерсон

«КТО Я В СВОЕЙ СЕМЬЕ?»

Цели:

- фокусировка сознания участников тренинга;
- концентрация группы на знаковых позициях в семейных отношениях и супружеских ролях.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: письменные принадлежности.

Время: около 30 минут.

ХОД ЗАНЯТИЯ

Эта широко известная методика повторяющегося вопроса.

Тренер предупреждает, что будет задавать всем вопрос, на который просит отвечать письменно. Чем спонтанней будет ответ, тем лучше. Все участники тренинга получают бумагу и ручку.

Упражнение начинается. Тренер громко и четко произносит первое задание:

— Запишите, пожалуйста, первый вопрос: «Кто я в своей семье?» и ответьте на него! Кто вы?!

(Пауза в 30–40 секунд для записи ответов.)

— Следующий вопрос: «Кто я в своей семье?»

Если участники группы в замешательстве и утверждают, что на этот вопрос уже дан ответ, тренер очень коротко объясняет, что ошибки нет, он вновь просит ответить на поставленный вопрос искренне и по возможности спонтанно...

— Готовы к следующему вопросу? Он таков: «Кто я в своей семье?»...

Таким образом тренер постоянно возвращается к одному и тому же вопросу, поощряя участников к быстрым и откровенным размышлениям и ответам, определяющим их взгляд на самих себя. Стоит задать не менее десяти повторяющихся вопросов, прежде чем перейти к выслушиванию записанных ответов (если тренер хочет обнародовать их) и к обсуждению того, с какими эмоциональными и интеллектуальными открытиями было связано для участников тренинга это упражнение.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Вот — три темы для групповой дискуссии:

1. Там, где цветы, всегда любовь,

И в этом нет сомненья!

Цветы бывают ярче слов

И краше объяснения.

2. «Я всегда отталкиваюсь от мысли, что брак — это когда два козла отпущения из разных семей сходятся вместе. “Его” отправили из родной семьи, чтобы “он” воспроизвел их, “ее” отправили из ее родной семьи за тем же, а война идет из-за того, чьей семье быть воспроизведенной...»

«Важнейший фактор, ведущий к позитивным переменам в семье, — это отчаяние. Когда семья в отчаянии, она меняется, если нет — остается прежней... Как человек имеет право на самоубийство, семья имеет право на само-

уничтожение. Психотерапевт не формирует семейную систему по своей воле. Он — тренер, а не игрок в команде». (**Карл Витакер**, классик семейной психотерапии, цит.: по Саймон, 1996)

3. «Поздно, но некоторые из нас все же понимают, что “обстоятельства”, над которыми нам хотелось бы подняться, — это часть обычного человеческого состояния — наша неотвратимая связь с семьей. Романтический образ героя основывается на иллюзии, что можно достичь аутентичной личности, будучи гордым, независимым человеком. Мы многое проделываем в одиночестве, включая свои самые героические поступки, но нас определяют и поддерживают человеческие взаимоотношения. Наше желание поклоняться героям отчасти является потребностью оторваться от состояния собственной ничтожности и неуверенности в себе, но, возможно, в равной степени и продуктом воображения жизни, освобожденной от всех этих надоевших взаимоотношений, которые никогда не выстраиваются так, как нам того хочется.

Чаще всего мы думаем о семье в негативном ключе — как о силе, вынуждающей человека быть зависимым и всегда возвращаться, или как о деструктивном элементе в жизни наших пациентов. В семьях наше внимание привлекают ссоры и разногласия. Гармония в семейной жизни — лояльность, терпимость, взаимная поддержка и содействие — часто остается незамеченной, представляется само собой разумеющимся жизненным фоном. Если нам приходится быть героями, то у нас должны быть и негодяи». (**Николе Шварц**, 2004. С. 9)



Записки на полях



Прочтите и обсудите с группой цитату из книги Г. Чепмена «Пять языков любви»!

...К сожалению, вечная «влюбленность» — это фикция, а не реальность. Доктор Дороти Теннов, психолог, долгое время исследовала феномен «влюблен-

ности». После изучения множества семейных пар она пришла к выводу, что состояние романтической влюбленности продолжается в среднем два года. При тайных любовных отношениях это может продолжаться немного дольше. Однако, в конце концов, мы спускаемся с небес на грешную землю. Наши глаза открываются, и мы замечаем недостатки другого. Мы обнаруживаем, что некоторые черты его/ее характера нас раздражают. То, как она себя ведет, вызывает беспокойство. Он способен злиться и причинять боль, возможно, даже с применением крепких словечек и критических замечаний. Те маленькие недостатки, на которые мы в состоянии влюбленности смотрели сквозь пальцы, превращаются в непреодолимые препятствия. Мы вспоминаем о том, что говорила мама, и спрашиваем себя: «Как я мог быть таким идиотом?»

Добро пожаловать в реальный мир семейной жизни, где в раковине умывальника всегда остаются волосы, где зеркало покрыто маленькими белыми пятнышками, где спор разгорается из-за того, с какой стороны должна разматываться туалетная бумага и нужно ли закрывать после себя крышку унитаза. Это мир, в котором обувь сама не идет на свое место, где дверцы шкафа не закрываются сами собой, где пальто не переносит вешалки, а носки воняют во время стирки. В этом мире взгляд может причинить боль, а слово — разрушить все. Нежные влюбленные превращаются во врагов, а брак — в поле боя.

Чепмен, 2003. С. 13

«ПРИНЦ НА БЕЛОМ КОНЕ»

Цели:

- продемонстрировать многообразие подходов и взглядов на проблему выбора;
- развить гибкость и чувство толерантности в участниках тренинга;
- провести тренировку преодоления внутреннего диссонанса, конфликта, связанного с противоречиями между идеалом и реальностью.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: письменные принадлежности.

Время: около 15–30 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Это упражнение в игровой форме подчеркивает драматизм любого выбора. Вначале каждый игрок готовится к упражнению: он берет полученный лист бумаги, складывает его вдвое, потом еще раз вдвое и вновь вдвое. Таким образом, расправив бумагу, мы видим контуры 8 квадратов.

Тренер просит каждого подумать и написать в каждом квадрате по одному из качеств характера, свойств личности супруга/супруги, которые он считает принципиальными в семейных отношениях.

После этого тренер начинает рассказ.

— Одна девушка мечтала выйти замуж. Когда она представляла себе суженого, ей виделся на фоне бескрайних зеленых полей и голубого чистого неба великолепный Рыцарь, высокий красавец, Принц на белом коне. И она верила, что так и случится когда-то: приедет долгожданный Принц и предложит ей руку и сердце. Однажды девушка обратила внимание на то, что вслед за весной настало знойное лето. Трава пожухла и мало походила на сочный зеленый луг из ее мечты. С жалостью пришлоось девушке расстаться с этим первым элементом заветной мечты... А вам, уважаемые участники тренинга,

придется расстаться с одним из требований к своему Принцу или Принцессе. Просмотрите заполненные квадратики и вырвите тот, с которым жаль, но необходимо расстаться!

...За летом пришла осень. Грозовые тучи затянули небо до самого горизонта, стало понятно, что голубой небосвод — тоже желательный, но не такой уж обязательный элемент будущего семейного счастья (*расстаемся со вторым квадратиком-требованием*). Девушка взрослая, и пришло время отказаться от еще одной иллюзии, что ее избранник будет высок, ведь окружающие ее юноши не всегда были высоки, но среди них были, тем не менее, парни очень достойные внимания. (*Отрекаемся еще от одного кубика-текста.*) Жизненный опыт скорректировал мечты нашей героини, которой стало понятно, что внешняя красота — это замечательный «гарнir к основному блюду». «Лишиь бы человек хороший попался!» — говорила себе наша невеста, отрывая еще один листок из блокнота иллюзий. (*То же делают и участники тренинга.*)

Следующие действия несложно предугадать. Оторвите, пожалуйста, из вашего списка требований к партнеру еще один квадратик! Посмотрите, с чем вы остались... Теперь, понимая, что ни один из нас не ангел, вновь уменьшим список наших требований! И еще один квадрат оторвем... Что осталось в наших руках?

ОБСУЖДЕНИЕ

- Какие качества, свойства, требования к партнеру были для вас особенно значимы вначале? (Список дублируем на доске!)
- От каких требований/ожиданий/надежд вы избавились с легкостью?
- Какие из необходимых компромиссов оказались для вас наиболее сложны?
- Что «в остатке»? Записываем на доске «самое-самое»: то, от чего не смогли отказаться участники игры.



Записки на поляк

ЛЮБОВЬ

Наблюдал за ней в магазине. Она стояла перед зеркалом, маленькая, сильная, некрасивая. Новое пальто спускалось ей до лодыжек, из рукавов торчали только кончики пальцев. Она выглядела неуверенной и очень ранимой.

— Тебе идет, — повторил уже несколько раз старичок, обходя ее кругом. Он осторожно поправил складку, снял невидимую пушинку с плеча. — Немного его подшить, — советовал он, — и будет очень хорошо...

Зеркало привлекло высокую интересную блондинку. Она прикидывала на себя костюмы различных цветов, крутилась и наклонялась в разные стороны из-за спин тех двоих.

— Ох, — прошипела сквозь зубы продавщица, нетерпеливо поднимая преглаза к потолку, пока эти двое еще стояли у зеркала.

— Я так не могу, я такая маленькая, — произнесла виновато старушка и повернула раскрасневшееся лицо к продавщице, потом посмотрела на мужа. Она хотела быть в его глазах немного получше. Старичок отдал завернутое старое пальто.

— Холодно, — заметил он, расплачиваясь.

Я совершенно забыл, зачем пришел в магазин. Пошел за ними, влекомый какой-то неясной силой. Старичок, держа жену за кончики пальцев, высовывавшиеся из длинного рукава, вел ее по улице. Я шел за ними довольно долго, незаметно, но упорно, не говоря ни слова.

Езеф Зеленка

«ДРЕВО СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ»

Цели:

- стимулировать размышления о семейных ценностях и обсуждение в семейном кругу их значимости;
- вызвать понимание уникальности каждой семьи среди других семейных союзов, чувство гордости от принадлежности к ней;
- подчеркнуть в игровой форме идею о том, что каждая семья — объединение личностей с разными характерами, ценностями, интересами и запросами.

Размер группы: не важен.

Ресурсы: листы с материалами для упражнения для каждого участника, листы ватмана, карандаши, ластики, краски и кисточки.

Время: 45–90 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Тренер раздает участникам «Материалы для упражнения» и просит с ними ознакомиться.

Материалы для упражнения

Семья — это объединение нескольких личностей, у каждой из которых есть в жизни свои базисные ценности. Нередко именно непонимание того, что является важным для другого, становится источником конфликта, разрушает семейный очаг. Таким образом, ценности — это те идеалы, которые в семейной жизни трансформируются в самые прозаические действия, обыденные реакции. Они «руководят» нами в течение всего дня, проявляясь в самых обыденных, казалось бы, ситуациях.

Конфликт между принципами и усвоенными ценностями разных членов семьи ведет к ссорам, неудовлетворению семейной жизнью, к серьезным кризисам в коммуникации, во взаимопонимании,

в нарушении ожиданий от партнера, к стиранию грани и путанице в исполнении семейных ролей...

ПЕРВЫЙ ЭТАП

Вам предлагается список ценностей, которые люди, как правило, отмечают в семейных тренингах как важные для совместной жизни. Просмотрите, пожалуйста, список. Если необходимо, — дополните его своими примерами.

Список ценностей:

- ☒ наличие общих интересов;
- ☒ взаимное уважение членов семьи;
- ☒ любовь;
- ☒ преданность;
- ☒ сохранение самостоятельности и автономии членов семьи;
- ☒ материальное благополучие;
- ☒ национальная монолитность;
- ☒ благополучие семьи в глазах окружающих;
- ☒ дисциплина и четкость;
- ☒ выполнение всеми членами семьи своих обязанностей;
- ☒ совместное проведение свободного времени;
- ☒ «открытый дом» — для друзей, родственников, коллег;
- ☒ много детей;
- ☒ хорошее здоровье;
- ☒ сотрудничество между членами семьи;
- ☒ непререкаемый авторитет родителей;
- ☒ доверие;
- ☒ взаимопомощь.

ВТОРОЙ ЭТАП

После того как все ознакомились с «Материалами...» и поработали над составлением списка семейных ценностей, тренер просит составить шкалу приоритетов: определить, какие цен-

ности участники тренинга считают базовыми, какие — менее значимыми, а какие находятся вообще на периферии.

В заключение тренер предлагает:

— На листе ватмана нарисуйте, пожалуйста, большое дерево. Это — Древо семейных ценностей. Изобразите его таким образом, чтобы корнями стали ваши базовые, наиболее принципиальные ценности, ствол составили те ценности, которые менее важны, на ваш взгляд. Ну, а на месте ветвей — те ценности, которые важны, но не столь принципиальны для вас.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ В ГРУППЕ

- Какие выводы вы могли бы сделать по окончании своей работы над Древом семейных ценностей?
- Подумайте, как бы выглядело Древо, если бы его изобразили другие члены вашей семьи?



Записки на полях

...Как хорошо, что «мы» —
Объединившись, два «я» —
Изменяют звучанье,
а значит — значенье
И предназначенье,
Как в тайной алхимии
Изменение имени
Раскрывает иначе суть...

Игорь Ефименко

«СКУЛЬПТУРА СЕМЬИ»

Единственное место, где можно найти идеальную пару — это полки обувного магазина

Неизвестный автор

Цели:

- продемонстрировать участникам тренинга разнообразие семейных отношений и различные представления о функциях и предназначении семьи как объединения людей;
- создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе;
- побудить участников к активному проявлению креативных качеств, основанных на собственном опыте семейной жизни.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются, играть можно как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: 15–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа разбивается на подгруппы из 4–5 участников. Каждый из членов подгруппы по очереди выстраивает из товарищей «живую картинку» под названием «МОЯ СЕМЬЯ».

Скульптура должна выражать отношения между родственниками, связь между ними, атмосферу семьи... В конце он сам занимает в ней СВОЕ место.

Вслед за этим, каждый из участников проделывает то же задание, только тема картины — «**Идеальная семья**». И вновь в конце работы «скульптор» занимает в композиции свое место!

После того как все индивидуальные «картины» выстроены и показаны в малых группах, ведущий просит в течение пятнадцати-двадцати минут поделиться впечатлениями от увиденного. Что задело? Заставило задуматься? Обрадовало или, наоборот, огорчило? Удалось ли в скульптурах передать ваши чувства, увидеть особенности ваших семей в реальности или ваши ожидания от семьи в ее идеальном варианте?

Теперь каждой группе предстоит продумать и через 5–7 минут показать *общие групповые скульптуры* «ИДЕАЛЬНАЯ СЕМЬЯ – это...».

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Ваше отношение к представленным на суд группы скульптурам?
- ☒ В чем задание помогло вам по-новому увидеть собственную семью, ее достоинства и проблемы?
- ☒ Какие скульптуры и почему привлекли ваше особенное внимание?
- ☒ Видели ли вы в работе товарищей по группе идеи, созвучные/противоречащие вашим представлениям о семье?
- ☒ Какой вопрос вы хотели бы задать скульпторам?
- ☒ Насколько удалось вам отразить атмосферу, отношения, особенности своей семьи в статичной картине?
- ☒ Что удалось, что менее удалось?
- ☒ Как проходила общая работа над групповой сценой?
- ☒ Насколько мы смогли увидеть сходные/различные черты, особенности, характеристики разных семей? Какие типы семей были представлены?
- ☒ Идеальная семья ... Возможна ли она? Если да/нет, то почему?
- ☒ Как и на основании чего складывался ваш образ «идеальной семьи»?



Записки на полях

Возвращается муж с работы домой и застает там жуткую картину. В детской комнате перевернуты стулья, не заправлены кровати, валяется скомканная одежда. В салоне разброса-

ны шахматы и колода карт, на кухне — гора грязной посуды. Мало того: белье не постирано, обед не сварен!

— Боже, что случилось?! — кидается муж к вышедшей на встречу жене.

— Ничего, абсолютно ничего! Ты всегда спрашиваешь, чем это я занимаюсь целыми днями. Посмотри вокруг — и ты поймешь, чем. Сегодня я действительно ничего не делала!

Анекдот

Наш язык чутко реагирует на происходящие изменения в отношениях мужчины и женщины. Многие люди уже не говорят «заниматься любовью». Вместо этого они говорят «заниматься сексом». Такая замена термина — сигнал опасности, что в нашем обществе любовь — это уже не процесс, не деятельность, не событие, а скорее приобретение, достижение. Теперь у нас есть секс, так же как у нас есть новая стереоаппаратура или машина «вольво». Кроме того, секс получил определения, теперь мы говорим не просто о сексе, а о «хорошем» или «плохом» сексе... Пожалуй, самое неправильное использование сексуальности — это смотреть друг на друга как на объекты, не замечая, что есть Ты и Я.

Джанетт Рейнвотер,
психотерапевт (Рейнвотер, 1992. С. 54)

То, что мы испытываем, когда бываем влюблены, быть может, есть нормальное состояние. Влюбленность указывает человеку, каким он должен быть.

А. Чехов

Разговор мужа и жены:

— Дорогая, это было не совсем так...

— Что?!! Ты говоришь, что я ошибаюсь?.. Значит, я лгу!!!

То есть ты утверждаешь, что я брешу... Что я — собака?!? Мама, он назвал меня «сукой»!!!

Анекдот

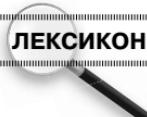
СЕМЕЙНЫЕ РОЛИ: КТО ЕСТЬ КТО?!

Разделились беспощадно
Мы на женщин и мужчин...

Александр Дольский

Каждому человеку дано право выбора жизненного сценария: жертвы, тирана или счастливца. Каждая из этих ролей на сцене жизни не хуже и не лучше другой. Я выбираю роль счастливца. А вы? Что выберете, то и будет. Это ваше право. Пользуясь этим правом, не вините других за свой выбор. Это безответственно.

Андрей Валявский



Роль — социальная функция личности, соответствующая принятым нормам, способ поведения людей в зависимости от их статуса, или позиции в обществе, в системе межличностных отношений. (*Психология: Словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского*)



Записки на полях



Мы часто описываем членов семьи с точки зрения единственной роли (жена или муж), а нам следует помнить еще и о том, что жена может быть матерью, другом, дочерью и профессионалом. Важны даже те роли, которые сегодня не исполняются, но возможны. Мать-одиночка — потенциальный друг и любовница....

В то время как ограничение ролей уменьшает возможности групповой (и семейной) жизни, члены группы, которым приходится выполнять слишком много ролей, являются субъектами перегрузки и конфликтующих чувств (Sherif, 1948). Например, среди потенциальных ролей в семье имеются родитель, домработница, кормилец, повар и шофер. Эти роли могут распределяться: один партнер — кормилец, другой — готовит и убирает, или выполняются совместно — оба работают на стороне и берут на себя ту или иную работу по дому. Но один из партнеров может угодить в ролевой конфликт: это когда она вынуждена выбирать, оставаться ли ей на затянувшемся служебном собрании или ехать домой готовить ужин и везти детей на футбольную тренировку, потому что пусть даже у нее есть партнер, но он не выполняет указанных ролей.

Светлана Куприй
(www.b17.ru/article/12320/)

«БИЛЛЬ О ПРАВАХ В СЕМЬЕ»

Цели:

- осознание желательного ролевого поведения и развитие контроля над исполнением роли;
- тренировка способности к выявлению Я-концепции в действиях по отношению к окружающим;
- тренировка таких качеств, как способность к анализу и синтезу, подвижность мышления и самостоятельность;
- развитие умения четко определять и высказывать свои желания и потребности, прислушиваясь при этом к желаниям и потребностям супруга/супруги; очерчивать границы семейных обязанностей, проявлять асsertивное поведение.

Размер группы: оптимально — не более 20 участников, что даст возможность эффективно отработать парное задание и провести его групповое обсуждение.

Ресурсы: доска или флип-чарт, для каждого участника: бланки заданий и письменные принадлежности.

Время: 45–60 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Каждый участник получает бланк «БИЛЛЬ О ПРАВАХ В СЕМЬЕ». Это — разделенный надвое лист, первая половина которого озаглавлена — «МОИ ПРАВА», вторая — «ПРАВА СУПРУГА/СУПРУГИ».

«Разогрев группы» перед началом упражнения может заключаться в свободной дискуссии о том, что такое права и обязанности супружов.

- Что такое свобода жить вместе?
- Что подсказывает собственный семейный опыт о взаимоотношениях между правами и обязанностями в семье? Всегда ли они определены и «озвучены»?
- Помогает или мешает в семье неопределенность ожиданий, определения прав и свобод друг друга?

- Как воспринимаются участниками тренинга слова, вынесенные в заглавие — «БИЛЛЬ О ПРАВАХ В СЕМЬЕ»?

После такой дискуссии группа наверняка с энтузиазмом примется за дело. Упражнение проходит в три этапа.

ЭТАП 1

Жены заполняют игровой бланк в роли мужей. Все, что касается прав супругов, записывается ими с точки зрения мужчин. Мужчины же, в свою очередь, весь первый этап упражнения работают так, будто бы они — представительницы прекрасного пола. Работа происходит индивидуально.

ЭТАП 2

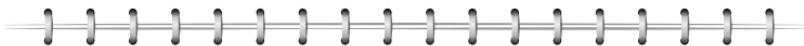
Семейные пары встречаются для выполнения второго этапа упражнения. Каждый читает партнеру свои представления о том, как бы тот заполнил «Билль о правах». Там, где очевидны совпадения мнений, ставится какой-то выделяющий знак (*рисуется сердечко, восклицательный знак, улыбающаяся физиономия, «птичка» на полях, подчеркивание, выделение цветным маркером*).

По итогам этого этапа внизу листа идет подсчет совпадений отдельно по каждой категории: «Мои права» и «Права супруга/супруги».

ЭТАП 3

Пары обсуждают полученные результаты. Пытаются найти объяснения как совпадениям, так и разночтениям. Стараются разобраться, на чьем поле (собственные права или права партнера по браку) есть большинство совпадений. По результатам обсуждения они составляют обновленный и исправленный «Билль о правах в семье».

Если будет возможность, то тренер может предложить за оставшееся время оформить «документ» (с помощью красок, карандашей, аппликации) таким образом, чтобы его можно было повесить в доме и следовать «букве и духу закона».



Записки на полях

Трансформация ролевых отношений в семье является важнейшей стороной современной перестройки брачно-семейных отношений. Неопределенность норм, регулирующих в настоящее время брачно-семейные, в том числе ролевые, отношения, ставит перед современной семьей ряд социально-психологических проблем. Важнейшими из них являются проблемы «выбора» каждой семьей способа ролевого взаимодействия и формирования отношения членов семьи к разным сторонам ролевого поведения в семье.

...В зарубежной психологии рассмотрение семейных ролей составляют понятия половых ролей, полоролевой системы, полоролевой дифференциации.

Полоролевые системы — это культурные ожидания относительно социальных ролей, социальных деятельности, подходящих для мужчин и женщин. Основной линией дифференциации ролей мужчин и женщин в западной культуре является линия «дом — работа». От мужчины традиционно требуется, в первую очередь, чтобы он стал профессионалом, занятым на постоянной, хорошо оплачиваемой работе. На женщину возлагается ответственность за дом, семью, детей, профессиональная деятельность допускается, но как нечто второстепенное по отношению к семье в той мере, в какой она не мешает основному назначению женщины. Такая дифференциация ролей мужчин и женщин часто называется полоролевой дифференциацией. Из разделения социальных ролей мужчин и женщин непосредственно следует и образец распределения семейных ролей. На мужчину ложится ответственность за материальное обеспечение семьи, на женщину — за воспитание детей и ведение хозяйства...

...Как отечественные, так и зарубежные исследователи указывают, что правила ролевого поведения и ролевого отношения в семье устанавливаются в процессе жизнедеятельности семьи, в тесной взаимосвязи с межличностными отношениями и общением членов семьи.

Приведем классификацию основных ролей в семье, описанных Алешиной Ю. Е.:

- ✓ Ответственность за материальное обеспечение семьи.
- ✓ Хозяин — хозяйка.
- ✓ Роль ответственного по уходу за младенцем.
- ✓ Роль воспитателя.
- ✓ Роль сексуального партнера.
- ✓ Роль организатора развлечений.
- ✓ Организатор семейной субкультуры.
- ✓ Роль ответственного за поддержание родственных связей.
- ✓ Роль «психотерапевта».

Если в традиционной семье роли между мужем и женой по-прежнему распределяются по половому признаку, как это описывалось выше, то социальные изменения XX–XXI веков все больше делают популярным новый тип семьи.

Эгалитарная семья отличается тем, что в ней все роли между мужчиной и женщиной распределены поровну...

Шнейдер, 2000. С. 139–140

«ПАРАД СТЕРЕОТИПОВ»

Цели:

- продемонстрировать участникам тренинга амбивалентность стереотипного мышления, имеющиеся в нем положительные черты и таящиеся опасности;
- проверить закономерности и границы зависимости поведения человека от ожиданий других людей;
- осознать влияние доминирующего мнения, предубеждений, заведомо принятых решений на проявляемые в семейной жизни ролевые модели поведения;
- способствовать мобилизации внимания и творческой фантазии членов тренинга в ходе решения групповой аналитической задачи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска/флип-чарт и маркеры.

Время: 40–60 минут.

ХОД ИГРЫ

На доске или большом листе бумаги плакатного формата записываются существующие у участников встречи представления о той или иной роли, которые, по их мнению (и в связи с принятым в обществе подходом), должны выполнять в семье муж и жена.

Абсолютно все записывается без цензуры. Чтобы не обидеть присутствующих резкостью чьих-то формулировок, определяем заранее, что не стоит относиться к словам как к выражению личного мнения конкретного человека. Это — стереотипная установка — «так говорят». Записываем все прозвучавшие высказывания в два столбика: «женский» и «мужской».

Можно без труда предположить, что среди женских обязанностей будут фигурировать:

- хорошая хозяйка;
- заботливая мать;

- ☒ любящая и нежная жена;
- ☒ умение вкусно и разнообразно готовить;
- ☒ умение гладить мужу брюки и рубашки;
- ☒ уборка квартиры;
- ☒ создание дома уюта;
- ☒ необходимость заниматься здоровьем и воспитанием детей...

Среди стереотипных мужских ролей, скорее всего, проявятся следующие подходы:

- ☒ быть защитником семейного очага;
- ☒ обеспечивать материальную базу семьи;
- ☒ воспитывать детей сильными и выносливыми;
- ☒ уметь произвести дома элементарный ремонт;
- ☒ заниматься текущими делами по техническому обслуживанию домашней техники, уметь починить неисправность;
- ☒ отвечать за стабильность семьи...

Понятно, что приведенные выше примеры — типичные из звучащих на тренингах ответов. Подчеркнем еще раз, что участники встречи намерены называть стереотипные, бытующие в обществе взгляды на распределение функций в семейной жизни.

Теперь просим группу высказаться по каждому пункту. Давайте проверим, а так ли представленный на доске список отличается от мнений участников тренинга!

Мы увидим, что многие стереотипы стали по-настоящему частью некоторых из нас, мы присвоили их, переведя в разряд личных установок!

Для установки характерно наличие трех компонентов: убеждение, эмоциональное отношение и поведение. Если наши убеждения в правоте или неправоте супруга/супруги будут формировать наше эмоциональное поведение (предположим, негативное), то финалом триады будет соответствующее поведение... Недовольство несоответствию нашего представления о том, что и как должно быть, приведет к конфликту.

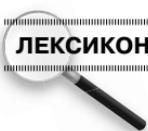
Слово «предубеждение» пришло в русский язык из латинского языка (*praejudicium* — суждение, основанное на прошлом опыте). Источником предубеждения служит чрезмерно обобщенное представление в отношении чего или кого-либо. И, как мы видим, от стереотипного мышления до состояния перманентного семейного конфликта — дистанция коротка.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Вопросы, над которыми имеет смысл подумать после составления списка.

- ❖ Зачем нужны стереотипы? Можно ли обойтись без них? Всегда ли стереотипы плохи, может быть, существует в стигмах и положительная сторона?
- ❖ Как стигма или миф соотносятся с реальностью? Нужно ли со стереотипами бороться, и как отличить стереотип от объективной реальности?
- ❖ Что произойдет, если до супружества и жених, и невеста не прояснят ожиданий друг от друга, если их союз будет основываться на взаимных стереотипных представлениях друг о друге как мужчине и женщине?
- ❖ Проверьте, существуют ли несоответствия, взаимоисключающий подход среди членов группы в их взгляде на роль мужчин в семье (а что по этому поводу думают сами мужчины?) и на то, какие обязанности возложены на хрупкие женские плечи (согласны ли участницы тренинга с уготованной им ролью?)!
- ❖ Какие трудности возникают перед мужчинами и женщинами в связи с принятыми в обществе взглядами на «традиционно мужское» и «традиционно женское» поведение в семейной жизни?
- ❖ Приведите примеры, когда вы оказались «жертвой стереотипа»!

Так «Парад стереотипов» помогает нашупать болевые точки и в нашем восприятии, и в оценке тех или иных событий.

**ЛЕКСИКОН**

Стереотипы — упрощенные и стандартизованные концепции характеристик или ожидаемого поведения членов определенной группы.

Предубеждение — это заранее сложившееся суждение, вера или точка зрения на то, что человек представляет собой, без достаточных на то оснований.

Дискриминация — несправедливое обращение с людьми или причинение им вреда на основании их принадлежности к той или иной группе. (Вердербер Р., Вердербер К., 2003. С. 37–38)

Кстати! Материалы для тренера

Без стереотипного подхода к пониманию психологии, привычек, особенностей поведения, без ожидаемых семейных ролей для мужчин и женщин мы лишились бы огромного пласта литературного творчества — анекдотов, иронической поэзии и прозы, афоризмов.

Именно поэтому (и чтобы на юмористически-сатирической ноте закончить тяжелый разговор про то, что «все они такие!») ниже приводится малая толика подобного рода произведений.

- ✓ Когда женщина говорит, что ей нечего надеть — это значит, что закончилось все новое. Когда мужчина говорит, что ему нечего надеть — это значит, что закончилось все чистое.
- ✓ Мужчины желают секса, женщины — любви. А занимаются все одним и тем же!
- ✓ Идеальный мужчина не пьет, не курит, не играет на скачках, никогда не спорит и не существует.
- ✓ Настоящая женщина должна спилить дерево, разрушить дом и вырастить дочь.
- ✓ Если вы нашли женщину своей мечты, с остальными мечтами можете уже рас прощаться!
- ✓ В жизни каждого мужчины настает период, когда чистые носки проще купить...

- ✓ Любое дело, даже приготовление пищи, становится для мужчины интересным, если оно связано с опасностью. Поэтому мужчины любят готовить шашлык на углях.
- ✓ Мужчины с серьгой в ухе лучше подготовлены для вступления в брак. Во-первых, они уже испытали боль, а во-вторых, приобрели опыт покупки украшений.
- ✓ Женщины относятся к одежде значительно более серьезно, чем мужчины. Представьте себе мужчину, который бы в отчаянии воскликнул на званом вечере: «О господи! Что делать?! Наверное, мне лучше уйти! Я вижу еще одного гостя в черном смокинге!!!»
- ✓ Если мужчина приготовил для вас обед и в салате больше трех ингредиентов, то можете быть уверены — у него серьезные намерения!
- ✓ Освободиться от мужчины, не покусившись при этом на его самолюбие и мачизм, невозможно. Фразы типа: «Убрайся!», «Чтобы твоей ноги здесь больше не было!», «Ты мне надоел!» — лишены всякой силы. Если вы действительно желаете избавиться от мужчины, попробуйте прошептать: «Я люблю тебя..., я хочу за тебя замуж... я хочу, чтоб у нас был ребенок...». Иногда после этой фразы мужчины оставляют на паркете дымящийся след...
- ✓ Мужчины, в отличие от женщин, все время все забывают. Именно поэтому при трансляции спортивных состязаний часто показывают повторы.

«В ПЛЕНУ ТРЕУГОЛЬНИКА»

Цели:

- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям манипуляций общения: ролям Жертвы, Палача и Спасителя в «треугольнике Карпмана»;
- способствовать умению аутентичной концентрации на партнере, его личности и запросах, при этом асертивно отстаивая свои интересы;
- развить умение пользоваться «сообщением от первого лица — Я» в семейной коммуникации и в межличностном диалоге вообще.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: слайд или иллюстрация на плакате с моделью «треугольника Карпмана», доска или флип-чарт с маркером для записи результатов обсуждения.

Время: 30–45 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Тренер:

— Я обижена, он меня совсем не хочет понять! — знакомые слова, знакомые интонации?

— Я верчусь вокруг нее, не знаю, как и угодить, а она все дуется, хочет «меня наказать»! Что я, ребенок, в конце концов?!

— Он меня не любит, потому что сказал, что...

— В конце концов, есть в этом доме хозяйка, или я все должен тащить на себе?!

ОБИДА... Нет возможности исчерпать примеры поводов для обид... Нет возможности (по крайней мере, бытует такое мнение!) от обид отказаться... Да, именно отказаться, сказав себе: «Это мое право — выбирать обижаться или нет. Так что я выбираю — не обижаться!..»

Но давайте по порядку!

На этом плакате (*слайде, рисунке*) представлена модель, известная в психологии под названием «Треугольник

Карпмана». Кто такой Карпман и чем знаменит этот треугольник?

О каких трех персонажах рассказывает нам модель Карпмана? Какие участники представлены в этой модели?

1. Жертва.
2. Человек, который эту Жертву всячески преследует, подавляет, «обижает»... Иногда его обозначают как Агрессор, иногда — Преследователь и даже Палач!
3. Спаситель («Супермен», «Спасатель»), — тот, который, входя в отношения этого треугольника, стремится помочь Жертве, наказав Палача.

Модель эта только поначалу выглядит некоей отвлеченной психологической идеей, «кабинетным изыском ученых». На самом деле, мы отлично знакомы с треугольником Карпмана по отношениям на работе, в родительско-детской, семейной коммуникации. Скажу больше: зачастую мы не наблюдали, а активнейшие участники этой «магической истории».

Не верится? Давайте проверим!

Вспомните, пожалуйста, когда в последний раз в семейных отношениях вы были обижены на своего партнера? Прокрутите в памяти эту сцену, которая привела к вашей обиде!

Вспомнили? Отлично!

Теперь обратите свой внутренний взор к ситуации, когда вы решили вступиться за обиженного. Случается такой душевный порыв: помочь, прийти на помощь? Поднимите руку, кто не может пройти мимо, если свершается несправедливость? Вот, совсем немало из участников группы время от времени проверяют себя в роли Супермена. Вспомните и... запомните эту ситуацию. Мы и к ней скоро вернемся!

И последнее, может быть, и «не так часто, как хотелось», но, наверное, у вас были случаи, когда ваше благородное негодование, обида, раздражение приводили к тому, что вы кому-то желали... отомстить, наказать, проучить. Если это так, то вспомните себя в подобной роли и ситуацию, с которой ваши действия были связаны.

Теперь, вспомнив случаи из собственной жизни, когда мы выступали в ролях Жертв, Спасителей и, простите за слово,

Палачей, попробуем проанализировать наши эмоции в каждой из ситуаций.

Кто готов поработать со своей ролью Жертвы? (*Доброволец выходит и садится в центре.*)

— Расскажи нам историю своей обиды вкрадце. Что произошло? (*Рассказ.*)

— Спасибо. Теперь вопрос к тебе и ко всей группе, которая может подключиться и помочь нам. Какие чувства ты переживал в роли Жертвы? Какие эмоции тебе обуревали? (*Доброволец с помощью группы и тренера рассказывает о своих чувствах. Высказанные определения записываются на доске в первом столбике таблицы. Пример такой таблицы смотрите ниже!*)

— Большое спасибо тебе за рассказ. Он очень поможет нам разобраться в себе и в модели драматического треугольника Карпмана! А сейчас я приглашаю на этот стул того, кто готов поделиться с нами впечатлениями от сыгранной роли Спасителя! (*Работа со Спасителем проводится так же, как и на предыдущем этапе с Жертвой. Результаты записываются в таблицу! Пример такой таблицы см. на с. 508.*)

Ну, а теперь пришла очередь Преследователя, или Агрессора войти в этот треугольник! Кто готов? Пожалуйста! (*Аналогичный процесс проходит и с этим персонажем!*)

Друзья, обратите внимание, что, говоря о драматическом треугольнике Карпмана, я не раз и не два упомянул слова «роль Жертвы», «роль Спасителя», «роль Преследователя». Да и слово «драматический» можно толковать в имени модели не только как свидетельство конфликтной ситуации, но и как один из жанров ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА! То есть говоря о «драматическом треугольнике Карпмана», мы говорим о лицедействе, об игре, о манипулятивном поведении, а не об аутентичных переживаниях!

Давайте вернемся сейчас в те же тройки, в которых вы работали ранее. Помните, как великий К. С. Станиславский кричал из зала фальшивящим в игре актерам: «Не верю!»? Попробуем побывать немного в роли Станиславского, а для этого вспомним еще раз рассказы, которые уже прозвучали в ваших тройках, и совместными усилиями проверим с позиций

жесткой реальности, насколько позиции трех героев Карпмановского треугольника в каждом из случаев были ПРАВДИВЫ, АУТЕНТИЧНЫ. А где — это была манипуляция, «игра на публику», форсирование эмоций с целью... какой целью? Какую выгоду мы всякий раз искали для себя, рядясь в маски Жертвы, Спасителя, Преследователя? Проще говоря, ЗАЧЕМ НАМ ЭТО БЫЛО НУЖНО?!

**Таблица эмоций,
заполненная в ходе одного из семинаров**

Жертва	Спаситель	Преследователь
Бессилие и чувство беспомощности	Желание прийти на помощь	Я прав
Растерянность	Чувство попранной справедливости	Зло, совершенное по отношению ко мне, не останется безнаказанным
Невозможность сопротивляться Злу и несправедливости	Собственное превосходство над Жертвой (Я сильнее, опытнее, мудрее, лучше...)	Нужно быть на страже правил и справедливости
Страх	Сопереживание	Я не позволю себя унижать!
Обида	Не могу остаться глухим к чьей-то беде	Желание проучить, Месть за оскорбление
Жалость к себе	Попросили помочь, Я не вправе отказать?	«А вы не знаете, так не суйтесь!»
Страдаю и не понимаю «За что?!»	Кто-то же должен!	«Добро должно быть с кулаками!»

Не исключаю, что после этой работы вам станет очевидно, что в большинстве случаев в ваших рассказах речь шла о поиске *выгоды*, а не о *реальной ситуации*, когда есть угнетенный и подвергающийся несправедливому отношению. Когда не было необходимости привлекать на помощь Спасателя.

Не удивлюсь, если «вчерашние» Преследователи осознают, что обстоятельства *не вынуждали* их к однозначной мести, наказанию виновных. Что подсознательно речь шла об исполнении одной из множества ролей, которые мы себе сознательно или не осознанно выбираем, с которой свыкаемся, которой манипулируем.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Что нового вы открыли в себе и в своих отношениях с Другим после нашей встречи?
- Какую из ролей вы играете чаще, и какую выгоду при этом получаете?
- Видите ли вы иначе сейчас свои семейные конфликты, понимаете ли истоки запутанных семейных отношений, обид партнера?
- Обратите внимание, что «драматический треугольник Карпмана» иногда называют «магическим», потому, что попав в него, мы ходим по кругу от одной роли — к другой! Спасатель становится Палачом, становится Жертвой. Жертва становится Спасателем, который превращается в Преследователя. Палач превращается в Жертву, которая «приглашает» в дело Спасателя. Что нужно, чтобы расколдовать эту ситуацию? Выйти из игры и роли — провести «деролинг» — и осознанно искать и жить как аутентичный, прямой, честный сам с собой и целостный в своих поступках и мыслях человек. То, что по-английски можно выразить словом *«integrity»!* Осознанность подтолкнет вас к единственному выходу — выйти из игры! Оставить безработным Палача, уволить Спасителя и перестать вытираять слезы Жертве! Легко сказать, сложнее сделать!
- Что нужно, чтобы преуспеть в этом непростом процессе? Готовы ли вы быть ОСОЗНАННЫМИ участниками его? Что вам может помочь? Что помешать?
- Заметили ли вы, что умея проанализировать свои роли: манипулятивные или истинные, вы проще можете

понять других? Их поступки, слова, стиль общения по отношению к вам! И тогда вам проще обнаружить и истинные чувства (тогда — проверить, что является их причиной, как на них можно реагировать), и манипуляцию, притворство, скрытую выгоду (тогда — ищите, как им противостоять!).

- ❖ Можно ли сказать, что с сегодняшнего дня вы попытаетесь быть другими в исполнении своих коммуникативных и социальных ролей, разбираясь, где ситуация действительно требует от вас тех или иных действий, а где вы теряете собственную аутентичность, становясь пленником Роли, манипулируя, пытаясь получить скрытую выгоду?

Кстати! Материалы для тренера

Если вы захотите, то можно завершить встречу и таким образом:

— Завершая эту встречу, я хочу дать вам всем подарок. Кто-то может воспринять его как домашнее задание, «уроки», кто-то — как подтверждение собственной жизненной позиции, диалога с «собственным Я»... На этом листе (раздаю листы) — еще одна модель жизненных позиций человека. Модель эта, так же как и «драматический треугольник Карпмана» — продолжение разработки идей транзактного анализа Эрика Берна. И она тоже призывает нас не быть жертвой и ведомым в этой жизни, но самим писать и отвечать за собственный сценарий жизни! Успехов!

**Я — О'КЕЙ, ТЫ — О'КЕЙ.
Я — ХОРОШИЙ, ТЫ — ХОРОШИЙ.**

Жизненные позиции. В приведенной ниже таблице под «Я» понимается личность, субъект. Под «Ты» не только любой Другой, но и внешний по отношению к субъекту, к «Я» мир вообще.

 	<p>Я – ХОРОШИЙ, ТЫ – ХОРОШИЙ (+ +)</p> <p>Я и ты, мы оба — уверенные в себе, в своих силах и возможностях люди. Мы — адекватны, мы отвечаем за себя и свои поступки. Мы — хорошие, позитивные и уважаемые люди.</p> <p>Следствие этой позиции: жизненная энергия, самоуважение и партнерские уважительные отношения с миром. Позиция психологического здоровья и социальной компетентности.</p>	<p>Я – ПЛОХОЙ, ТЫ – ХОРОШИЙ (– +)</p> <p>Я — плохой, неумелый, слабый. Мной можно пренебречь. По сравнению с тобой, — я ничего из себя не представляю. Не стоит обращать на меня внимание.</p> <p>Следствие этой позиции: удор от контакта, самоуничижение и потеря уважения к себе, депрессия.</p>	 
 	<p>Я – ХОРОШИЙ, ТЫ – ПЛОХОЙ (+ –)</p> <p>Посмотрите, с кем мне приходится иметь дело! «Чем больше узнаешь людей, тем больше нравятся собаки!» Если бы не я, весь этот мир покатился бы к черту, ведь без меня он ничего не стоит! Я покажу вам кузькину мать! Вы у меня попляшете! За всем нужно следить, все проверять, все взваливать себе на плечи! Все норовят использовать меня, обмануть.</p> <p>Следствие этой позиции: агрессия по отношению к другим, потеря адекватности, восприятие себя жертвой окружения.</p>	<p>Я – ПЛОХОЙ, ТЫ – ПЛОХОЙ (– –)</p> <p>Я ущербный, плохой, но и вы — такие же! Я не люблю себя и не уважаю вас. Этот мир жесток, несправедлив, ни мне, ни вам нет в нем места! Жизнь — дрянь, все — одинаково отвратительны! Стоит ли принимать участие во всем этом бедламе? Жизнь — копейка.</p> <p>Следствие этой позиции: потеря ориентиров в жизни, апатия, суицидальный синдром. Социопатическая отстраненность от реальности.</p>	 

ПЯТЬ ЯЗЫКОВ ЛЮБВИ

- Какой человек самый важный?
- Тот, который сейчас с тобой.

Н. Лесков

В течение жизни, когда мы младенцы, мы нуждаемся в других, чтобы выжить...

В конце жизни мы вновь нуждаемся в других, чтобы выжить...

Секрет заключается в том, что между двумя этими жизненными полюсами мы тоже нуждаемся в других.

Мити Эльбом

«ПЯТЬ ЯЗЫКОВ ЛЮБВИ» так назвал свою книгу, быстро ставшую бестселлером, ее автор — Гэри Чепмен (Gary Chapman) — консультант по взаимоотношениям. Он является руководителем *Marriage and Family Life Consultants, Inc.* ведет свою радиопрограмму по вопросам брака и взаимоотношений.

«С точки зрения лингвистики, — пишет Г. Чепмен, — существуют несколько основных языков: японский, китайский, испанский, английский, португальский, греческий, немецкий, французский и т. д. Большинство из нас в процессе своей жизни изучают язык, на котором говорят наши родители и ближайшие родственники. Этот язык становится нашим основным, или родным, языком. Позже мы, возможно, изучим и другие языки, но это потребует от нас много дополнительных усилий...

С точки зрения любви, ситуация та же самая. Ваш эмоциональный язык любви может отличаться от языка вашего супруга подобно тому, как китайский отличается от английского. Не имеет значения, насколько старательно вы будете пытаться выразить свою любовь, говоря по-английски, но если

ваша супруга говорит только по-китайски, вы так и не поймете, насколько вы любите друг друга.

Недостаточно быть искренним. Мы должны хотеть изучить основной язык любви нашего супруга, если хотим, чтобы наше общение в любви было успешным.

Исходя из своего двадцатилетнего опыта консультирования по проблемам брака и семьи, я пришел к заключению, что существует пять основных языков эмоциональной любви — пять способов, при помощи которых люди выражают и воспринимают эмоциональную любовь. С точки зрения лингвистики, язык может иметь множество диалектов и наречий. Точно так же и у пяти основных языков эмоциональной любви есть много диалектов...» (Чепмен, 2003. С. 4)

«Любовная лодка разбилась о быт...». В словах В. Маяковского — напоминание о том, что реальность нашей жизни часто очень отличается от той эйфории эмоций, которую переживают понравившиеся друг другу люди и которую принято называть «влюбленностью».

Некоторые исследователи, например, психиатр М. Скоп Пек и психолог Дороти Теннов, считают влюбленность чувством кратковременным. Проходит полтора-два года, и вчерашие «голубки» начинают предъявлять друг другу претензии:

— Я хочу повесить на окна занавески.../ — Что за глупая затея? Ты превратишь комнату в мещанский будуар!

— Ребята завтра зовут присоединиться к походу. Погода хорошая, давай проведем день с ними на природе! / — Во-первых, в выходной я хочу спать, а во-вторых, ты можешь путешествовать сам со «своими ребятами»!

— Моя мама делала пирожки с капустой, картошкой и жареным луком.../ — Сколько можно рассказывать мне о кухне твоей любимой мамочки? ?!

— Эти деньги мы сможем отложить для покупки новой стереосистемы. / — Понятно, о покупке мне пары новых сапог речь уже не идет! ..

Итак, влюбленность испаряется, что неудивительно, так как изначально речь шла именно о ВЛЮБЛЕННОСТИ, а не о ЛЮБВИ!

М. Скоп Пек и Дороти Теннов приводят три характеристики влюбленности:

- ☒ она не является следствием сознательного решения, выбора, не контролируема, спонтанна;
- ☒ не требует от нас никакой ответственности, обязательств или усилий;
- ☒ довольствуется тем, что уже есть, не направлена на личностный рост или изменение, так как является моментом «чистого счастья», радости, эйфорического восприятия партнера и личного пространства, в котором он существует.

Гэри Чепмен проводит четкое разделение между влюбленностью и любовью: «...Мы можем признать влюбленность тем, чем она на самом деле является — временным эмоциональным взлетом — и вместе с супругом/супругой заняться поисками “истинной любви”. Эта любовь по природе эмоциональна, но не является наваждением. Это — любовь, которая объединяет причину и эмоции. Она включает в себя акт воли и требует дисциплины, а также признает необходимость роста личности. Нашей основной эмоциональной потребностью является не влюбленность, а истинная любовь со стороны другого человека, любовь, произрастающая из причины и выбора, а не из инстинкта. Мне необходимо быть любимым тем, кто избрал меня для того, чтобы любить, тем, который видит во мне нечто, достойное любви». (Чепмен, 2003. С. 15)

Мы все знаем, что любовь можно проявляться по-разному. Доктор Чепмен утверждает, что существует пять языков любви: «Слова поощрения и поддержки»; «Качественное время»; «Подарки»; «Акты служения, язык действий» и «Физические прикосновения».

СЛОВА ПООЩРЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ

Живите при сейчас, любите при всегда...

Андрей Вознесенский

Коммуникация вообще, а семейная — в особенности! — требует развитого эмоционального интеллекта. Чем лучше мы умеем обнаруживать и называть свои чувства, управлять ими, понимать чувства другого, «вести» себя с другим, принимая во внимание его чувства, тем выше коэффициент нашего **EQ** — эмоционального интеллекта. В межличностной коммуникации наш **EQ** проявляется на четырех уровнях:

- ☒ Слышать собеседника (а не свой внутренний монолог по поводу его высказываний!).
- ☒ Услышать, что он сообщает мне, и дать ему ощущение, что «я с ним».
- ☒ Включение техник «активного слушания» и поддержки говорящего.
- ☒ Вслушивание в сообщение — понимание его эмоциональной компоненты, подтекста, ожиданий...

Если мы преуспеем на каждом из этих этапов, нам гарантирован успех у партнера.

Ведь всем своим поведением мы даем ему ощущение важности, значимости, причастности, контакте, заинтересованности. Он понимает, что «не прозрачен» для нас, его собеседника! Не удивительно поэтому, что эмоциональный интеллект считается подсистемой *социального интеллекта*.

Искусству сопереживания, то есть понимания чувств другого, можно научиться. И это — хорошая новость! Развитая эмоциональная чувствительность помогает сохранять семейные отношения на долгие годы, дает возможность сделать семейный союз теплее и богаче.

В то время как IQ (коэффициент умственного развития) человека практически не меняется после молодости — выкристаллизованный интеллект (те виды деятельности, которые отражают накопление знаний) может расти с возрастом, а изменчивый интеллект (краткосрочная память, абстрактное мышление и скорость мышления) уменьшается, — EQ (коэффициент эмоционального развития) продолжает развиваться на протяжении всей жизни.



ЛЕКСИКОН

Эмоциональный интеллект (англ. *Emotional Intelligence*) — способность эффективно разбираться в эмоциональной сфере человеческой жизни: понимать эмоции и эмоциональную подоплеку отношений, использовать свои эмоции для решения задач, связанных с отношениями и мотивацией.

Понятие введено в научный обиход П. Сэловеем и Дж. Майером. По определению Дж. Мейера, П. Сэловея и Д. Карузо, это группа ментальных способностей, которые способствуют осознанию и пониманию собственных эмоций и эмоций окружающих (модель способностей).

Составляющие ЭИ в модели способностей.

В рамках модели способностей выделяются следующие иерархически организованные способности, составляющие ЭИ:

- ✓ восприятие и выражение эмоций
- ✓ повышение эффективности мышления с помощью эмоций
- ✓ понимание своих и чужих эмоций
- ✓ управление эмоциями

Эта иерархия основывается на следующих принципах: способности распознавать и выражать эмоции — основа порождения эмоций для решения конкретных задач, носящих процедурный характер.

Эти два класса способностей (распознавать и выражать эмоции и использовать их в решении задач) являются основой для внешне проявляемой способ-

ности к пониманию событий, предшествующих эмоциям и следующих за ними.

Все вышеописанные способности необходимы для внутренней регуляции собственных эмоциональных состояний и для успешных воздействий на внешнюю среду, приводящих к регуляции не только собственных, но и чужих эмоций. (ПСИХОЛОГОС. Энциклопедия практической психологии. — www.psychologos.ru/articles/view/emotionalnyy_intellekt)



ЕСТЬ ВОПРОС?!

«Я тебя люблю...»

Сказать «Я тебя люблю» — все равно, что сказать: «Я хочу быть с тобой, а когда тебя нет рядом, мне плохо, и мне тебя не хватает». Сказать «Я люблю тебя» — значит сказать: «Когда я смотрю на тебя, что-то смягчается во мне, и я хочу обнять тебя и прижать к себе».

Это значит сказать вместе с индейцами яномами: Ya rihi irakema — «Я заразился твоим существом».

Это значит сказать: «Часть тебя вошла в меня и живет во мне. Потому что я вижу тебя во сне, потому что я ощущаю твое присутствие, даже когда тебя нет рядом. Потому что я больше не могу представить себе, как это — жить без тебя». И после того как мы искренне говорили все это, вкладывая в слова всю душу, после того как мы в основном повторили это в ЗАГСе или в мэрии, мы разводимся — больше чем в половине случаев. Так что же нам следует сказать себе, чтобы узнать, уготована ли нашему союзу долгая жизнь?

Лаборатория любви в Сиэтле (Love Lab), созданная Джоном и Джулией Готтман (John и Julie Gottman), изучает жизнь пар в долгосрочной перспективе. Они стремятся понять, что отличает прочные и гармоничные союзы от тех пар, которые (иногда ярко и сладостно) вспыхивают и сразу гаснут. По данным этой лаборатории, для прочного брака нужно, чтобы оба партнера честно и искренне ответили «да» на три вопроса — простых только с виду.

1. «Хотели бы вы дружить с этим человеком?» Иными словами, могли бы у вас с этим человеком быть насыщенные и пло-

дотворные отношения, если бы вы не были сексуальными партнерами и не собирались заводить детей? Такой вопрос сразу же исключает всех тех, с кем нас связывают в первую очередь физическое влечение или планы, не привязанные к обыденной реальности повседневной жизни. Когда я говорю «Я тебя люблю», говорю ли я при этом «Мне нравится жить рядом с тобой, даже если мы не ласкаем друг друга и не строим общие планы на будущее»? «Могу ли я сказать себе с определенной откровенностью, что люблю тебя со всей твоей правдой?»

2. «Уважаете ли вы этого человека как личность (с собственными предпочтениями, образом жизни, ценностями)?» Иными словами, уважаете ли вы его отношение к миру и отношения с другими людьми, независимо от его поведения по отношению к вам? Это позволяет нам оценить, любим ли мы другого человека не только за то, что он нам дает (и что может закончиться), но и за то, как он взаимодействует с миром (а это может продолжаться вечно). Говорим ли мы «Я люблю тебя», чтобы сказать «Я люблю тебя как подарок миру, каковым является уже одно твое присутствие в нем»?
3. «Готовы ли вы смириться с тем, что некоторые недостатки никогда не исчезнут?» Недостатки, которые уже сейчас раздражают вас изо дня в день, почти наверняка и дальше будут заставлять скрипеть и громыхать механизм вашей пары: привычка разбрасывать вещи или потребность непременно встречаться с друзьями каждые выходные...

Хочу ли я сказать своим «Я люблю тебя» «Мне удалось убедить себя, что со временем все, что меня не устраивает, сгладится»? Или я могу сказать «То, что я люблю в тебе, так мощно, так уникально и так желанно, что я люблю тебя, несмотря на все то, что отличает и всегда будет отличать тебя от моего идеала»? Могу ли я сказать себе с предельной откровенностью, что люблю тебя с твоей правдой?

Что касается меня, то я радуюсь, когда можно вот так соединить романтику и реальность. Мне нравится, когда любовь занимает подобающее ей место: ногами стоит на земле, а головой достает до звезд.

Давид Серван-Шрейбер.
Журнал PSYCHOLOGIES, № 28, 26 мая 2008

«СПАСИБО ТЕБЕ ЗА...»

Цели:

- освоить на практике проявление благодарности и уважения к человеку путем использования комплиментов, прямого выражения чувств, отказа от негативных оценок;
- помочь участникам тренинга преодолеть внутренние барьеры, страх от неумения проявлять открыто душевные порывы, раскрывать себя другим людям.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: письменные принадлежности, цветные карандаши или фломастеры, ножницы, журналы, рекламные листки, цветные наклейки.

Время: по усмотрению тренера.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Инструкция. Подумайте и запишите на листе 10 качеств, свойств, умений, которыми обладает ваш любимый человек и которые делают вашу жизнь с ним такой особенной, яркой и наполненной.

Оформите свой лист с помощью забавных рисунков, цветных наклеек, украсьте его так, как подскажет ваша творческая жилка.

Когда, при встрече с любимым человеком, вы вручите ему лист ваших благодарностей, не забудьте, что искренность ваших чувств проявляется не только в правильно подобранных и справедливых комплиментах в его адрес.

Поддержите ваш список вашей улыбкой, ласковым прикосновением, любым неверbalным проявлением чувства благодарности за то, что ваш партнер — особенный человек, с которым вам посчастливило идти по жизни вместе!



СОВЕТЫ ОТ...

Номи Апель, социальный работник, психотерапевт, основатель и ведущий сотрудник института «Шитот», Израиль

Здоровая база для отношений и саморазвития — это приятие себя. Ответьте себе на вопросы:

- ✓ Насколько я люблю себя?
- ✓ Насколько мне нравится, как я выгляжу... в собственных глазах?
- ✓ Насколько я способна справиться с «вызовами» в ежедневной практике в семейных отношениях, в карьере, в обучении?

Обратите внимание, что в семейных отношениях «кнопка запуска» часто находится у входной двери в ваш дом. Она запускает либо положительную, либо отрицательную цепную реакцию:

- ✓ вход домой после работы,
- ✓ обращение с просьбой,
- ✓ приглашение к партнерству...

...должны сопровождаться осознанной улыбкой, а не гримасой, ободрительным касанием, словами поддержки!

Сделайте себе из коробки «Корнфлекса» ПОЧТОВЫЙ ЯЩИК СЕМЬИ! Его можно украсить забавными рисунками, аппликацией, цветными «фенечками»... В течение недели бросайте в него записки, рисунки, мелкие призы с прикрепленной запиской — «Кому» и «За что». Это — ваши милые «спасибо» и «поглаживания» друг друга. Это то, что создает домашнее тепло, позитивную семейную атмосферу.



Записки на полях



...Изменив контекст события, можно придать ему новый смысл. Наглядным примером является следующий крайний случай. Если уважаемый всеми политик вдруг встанет на чет-

вереньки и залает по-собачьи, это может стать концом его карьеры. Но такое же поведение вполне приемлемо и даже похвально на отдыхе, во время игр с детьми...

Содержание ситуации меняет ее смысл. Вся реклама основана на содержательном рефрейминге. Измените угол зрения, сфокусируйте внимание на иных аспектах — и вы измените смысл ситуации. Измените смысл ситуации — и вы измените связанные с ней ощущения. Следовательно, изменится и поведение: у вас появится выбор.

Х. Алдер, 2000. С. 130–131

- Беру свои слова обратно...
- Ты решил извиниться?
- Нет! Я придумал новые!

ЛЕКСИКОН

Рефрейминг (*reframing*) — изменение точки зрения на ситуацию для придания ей иного значения. Суть рефрейминга заключается в том, чтобы увидеть вещи в разных перспективах или в разном контексте. Рефрейминг является неотъемлемой частью творческого мышления.

«Я НЕ ТАКАЯ, Я ВСЯ ИНАЯ...»

Величайшее открытие моего поколения состоит в том, что человек может изменить свою жизнь, изменив образ мышления...

Уильям Джеймс

...Лошадь, не надо.
Лошадь, слушайте —
чего вы думаете, что вы сих плоше?
Деточка,
все мы немножко лошади,
каждый из нас по-своему лошадь...

Владимир Маяковский

Цели:

- освоить на практике методику рефрейминга, позволяющего отказаться от негативного восприятия и увидеть человека по-новому;
- помочь участникам тренинга преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми;
- продемонстрировать на практике особенности, присущие подходу разных людей к одной и той же проблеме, рассмотреть существующие методы и подходы к ее разрешению.

Размеры группы: нет ограничений, но желательно работать в камерной обстановке с группой в 10–15 человек.

Ресурсы: бумага и ручка для каждого участника.

Время: на усмотрение тренера.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Это упражнение может быть очень эффективно не только в обычной группе, где обычно присутствует только один представитель какой-нибудь семьи, а как раз в ситуации, когда тренинг сводит вместе нескольких членов семьи: мужа и жену, родителей и ребенка... Именно предлагаемое задание-игра могут

помочь им по-новому взглянуть друг на друга, отретившись от тянувшегося за близким человеком «хвоста» определенного восприятия, репутации, стереотипной оценки, увидеть «обратную сторону медали»... На профессиональном языке такое действие по «переименованию» называется рефреймингом.

В нашем случае речь пойдет об использовании рефрейминга для изменения негативной самооценки на позитивную. Причем помочь человеку увидеть себя же по-новому должен товарищ по тренинговой группе. Разбиваем группу на пары. В каждой паре просим партнеров в течение десяти минут рассказать друг с другу о какой-нибудь своей черте характера или привычке, которую сам же человек или его близкие воспринимают как нечто негативное, мешающее.

Затем в течение десяти следующих минут все участники тренинга должны обдумать услышанное и охарактеризовать эту привычку или черту характера с положительной стороны. Например, медлительность становится вдумчивостью и неспешным, основательным вхождением в материал; недостаток храбрости — хорошей природной самозащитой, отсутствием авантюризма; всеядность — проявлением интереса к жизни, любопытством, стремлением к универсальности знаний и умений; неряшливость — свойством творческой натуры не замечать пошлого быта, а быть творцом идеального.

На следующем этапе методика рефрейминга должна быть оформлена в некий жанр — переосмысление качества представляется остальной группе в виде песни, театральной сценки, монолога, рисунка, комикса и т. д. — в форме, которая максимально отражает переосмысленное качество. Чем убедительнее будет «рефрейминговый перевертыш», чем эмпатичнее задание будет по отношению к партнеру, тем успешнее результат упражнения. Представляете, как неожиданно будет выглядеть реклама, искреннее восхищение немногословностью, сдержанностью супруга в глазах его супруги, которая все годы видела в этом качестве мужа эгоистичное погружение в себя, равнодушие, нежелание общаться! Или вдруг материнское сердце размякнет, когда партнер ее сына/дочери представит растущее чадо не «гиперактивным лоботрясом с шилом в одном месте», а напротив — «человеком ищущим, энергичным, лю-

бознательно познающим окружающий мир и преобразующим его! И тогда — кто знает! — может быть, такая умозрительная переоценка качеств приведет к реальному изменению отношений. Как говорит восточная пословица: «Путь в тысячу миль начинается с *идеи* отправиться в дорогу!»

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждение хода и итогов упражнения. Обращение к «героям» «рефрейминговых перевертышей» (и, по возможности, к членам их семей) с вопросами:

- Насколько новым показался им увиденный взгляд на проблему?
- Чем техника рефрейминга похожа, а чем отлична от комплимента?
- Задумывались ли они прежде о подобных возможностях самооценки?
- Как они относятся к увиденному?
- Рефрейминг — не проявление ли это «беспринципности по отношению к дорогому человеку и страусиной политики — не замечать его недостатков» (*из реакции на поведение сына одной из участниц тренинга*)?
- Что дает для изменения семейного климата умение использовать рефрейминг в межличностных отношениях?



Записки на полях

ИГРА В КРАСАВИЦУ (фрагмент рассказа)

...Мы любили свой двор. В нем никогда не было скучно. К тому же мы знали множество игр.

Мы играли в лапту, в прятки, в штандр, в чижика, в ножички, в испорченный телефон. Эти игры оставили нам в наследство старшие ребята. Но были у нас игры и собственного изобретения. Например, игра в красавицу.

Неизвестно, кто придумал эту игру, но она всем пришлась по вкусу. И когда наша честная компания собиралась под старым тополем, кто-нибудь обязательно предлагал:

— Сыграем в красавицу?

Все становились в круг, и слова считалочки начинали перебегать с одного на другого:

— Эна, бена, рес...

Эти слова из какого-то таинственного языка были для нас привычными:

— Квинтер, контор, жес.

...Мы почему-то любили, когда водила Нинка из седьмой квартиры, и старались, чтобы считалочка кончалась на ней. Она опускала глаза и разглаживала руками платье. Она заранее знала, что ей придется выходить на круг и быть красавицей.

Теперь мы вспоминаем, что Нинка из седьмой квартиры была на редкость некрасивой: у нее был широкий приплюснутый нос и большие грубые губы, вокруг которых хлебными крошками рассыпались веснушки. Лоб тоже в хлебных крошках. Бесцветные глаза. Прямые жидкые волосы. Ходила она, шаркая ногами, животом вперед.

Но мы этого не замечали. Мы пребывали в том справедливом неведении, когда красивым считался хороший человек, а некрасивым дрянной.

Нинка из седьмой квартиры была стоящей девчонкой — мы выбирали красавицей ее.

Когда она выходила на середину круга, по правилам игры мы начинали «любоваться» — каждый из нас пускал в ход вычитанные в книгах слова.

— У нее лебединая шея, — говорил один.

— Не лебединая, а лебяжья, — поправлял другой и подхватывал: — У нее коралловые губы...

— У нее золотые кудри.

— У нее глаза синие, как... как...

— Вечно ты забываешь! Синие, как море.

Нинка расцветала. Ее бледное лицо покрывалось теплым румянцем, она подбирала живот и кокетливо отставляла ногу в сторону. Наши слова превращались в зеркало, в котором Нинка видела себя красавицей.

- У нее атласная кожа.
- У нее соболиные брови.
- У нее зубы... зубы...
- Что зубы? Жемчужные зубы!

Нам самим начинало казаться, что у нее все лебяжье, коралловое, жемчужное. И красивее нашей Нинки нет...

...Как-то в наш дом переехали новые жильцы. И во дворе появился новенький. Он был рослый и слегка сутулился, словно хотел казаться ниже ростом. На щеке у него проступало крупное продолговатое родимое пятно. Он стеснялся этого пятна и поворачивался к нам другой щекой. У него был нос с горбинкой и большие, прямо-таки девичьи, ресницы. Ресниц он тоже стеснялся.

Новенький держался в стороне. Мы его подозревали и предложили сыграть с нами в красавицу. Он не знал, в чем дело, и согласился. Мы переглянулись и выбрали красавицей... его. Едва заговорили про лебяжью шею и коралловые губы, как он густо покраснел и выбежал из круга.

Мы посмеялись и крикнули вдогонку.

— Сыграем и без тебя!

Но когда снова встали в круг, Нинка неожиданно попятилась:

— Я тоже не буду...

Мы взорвались:

— Что за новости? Почему ты не будешь?

— Так, — Нинка отошла от нас.

И сразу расхотелось играть. Мы заскучали. А Нинка приблизилась к новенькому и сказала:

— Когда играют в красавицу, всегда выбирают меня.

— Тебя? Почему тебя? — удивился новенький. — Разве ты красивая?

Мы не стали с ним спорить. Мы посмеялись над ним. А у Нинки вытянулось лицо, хлебные крошки у рта и на лбу стали еще заметнее.

— А меня выбирают.

— Очень глупо, — сказал новенький. — И вообще, ваши детские игры меня не интересуют.

— Конечно. — Нинка почему-то сразу согласилась с ним.

—... Ты бы лучше посмотрела на себя в зеркало!

Он приказал ей посмотреться в зеркало. Нас не интересовало, какие у нас носы, рты, подбородки, куда торчат волосы, где вскочил прыщ. И Нинка знала только то зеркало, которым были для нее мы, когда играли в красавицу. Она верила нам. Этот тип с родимым пятном на щеке разбил наше зеркало. И вместо живого, веселого, доброго появилось холодное, гадкое, злое. Нинка в первый раз в жизни пристально взглянула в него — зеркало убило красавицу. Каждый раз, когда она подходила к зеркалу, что-то умирало в ней. Пропали лебяжья шея, коралловые губы, глаза, синие, как море...

Юрий Яковлев

«“ПОЕЗД ВРЕМЕНИ” – УПРАВЛЯЕМОЕ ВООБРАЖЕНИЕ»

Цели:

- освоить на практике методику управляемого воображения, позволяющую отказаться от привычного восприятия и «подключиться к своему бессознательному»;
- помочь участникам тренинга преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность в семейных отношениях;
- продемонстрировать на практике особенности, присущие подходу разных людей к одной и той же теме.

Размеры группы: нет ограничений, но желательно работать в камерной обстановке с группой в 10–15 человек.

Ресурсы: бланк-задание, бумага и ручка для каждого участника.

Время: от 20 до 40 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Сядьте удобнее. Почувствуйте, что вашему телу комфортно. Мышцы могут расслабиться, никакая часть вашего тела не напряжена. Закройте глаза.

...Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глубоких дыханий. Наполните легкие кислородом! Почувствуйте, как, сообразно вашему дыханию, двигается живот, сдвигаются ребра.

Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать ее тепло.

Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови...

Я прошу вас перенестись мысленным взором на десять лет назад. Увидьте себя в это время. Вспомните, что важного с вами происходит?

Представьте себя стоящим на железнодорожной платформе. Подходит красивый, чистый, современный поезд. Это скоростной состав. Тихо и быстро открываются двери. Вы захо-

дите внутрь вагона. Он пуст. Вы выбираете удобное для себя место. Увидите себя сидящим в этом вагоне...

Поезд тронулся в путь. Мягко он набирает скорость и везет вас из года.... в год (в настоящее!). Поезд проезжает километры. Что вы видите за окном?

Проверьте, что тело по-прежнему расслаблено, что вам удобно ехать из прошлого в сегодняшний день...

...Вдруг двери между вагонами открываются, и в ваш вагон входит Незнакомец. Он просит разрешения присесть рядом с вами. Вы соглашаетесь, так как он приятен, вызывает симпатию, располагает к себе.

Незнакомец обращается к вам с вопросом:

— Что значит для тебя быть счастливым в браке?

Вы задумываетесь на секунду. Прислушиваетесь к себе, к своему опыту. И понимаете, как вы хотите ответить своему собеседнику. Вы уверены в своих мыслях и чувствах и отвечаете ему...

Поезд начинает притормаживать. Мы почти прибыли на станцию назначения — в сегодняшний день. Еще минута-две, и поезд остановится на станции... Вы выходите из вагона отдохнувшим, полным впечатлений от того, что произошло во время поездки. Уверенным в себе. 5, 4, 3, 2, 1... Откройте глаза!

У вас под столом находится листок. Возьмите его.

На листе написано слово «ВСТРЕЧА» — помните Незнакомца в вашем поезде, спросившего вас о том, что для вас счастливая семья?!

ЗАПИШИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, то, что вы сказали своему собеседнику-незнакомцу.

БЛАНК ДЛЯ РАБОТЫ — «ВСТРЕЧА»

1. Готовы ли были вы к такому вопросу незнакомца?
2. Что вы ответили ему? Объясните, пожалуйста, вкратце свой ответ, свою позицию!
3. Что из вашего определения «счастливая семья» касалось коммуникации между членами семьи?

4. Насколько велика роль коммуникации, общения между вами?
5. Что дает вам основания думать именно так? Как ваш ответ подкреплен вашим жизненным опытом?

Спасибо за участие в этом упражнении! Желаем вам и вашим близким любви и взаимопонимания!



Записки на полях

В 1912 году от берегов Великобритании лайнер «Титаник» отправился в круиз через Атлантический океан. «Титаник» был самым большим судном, построенным к тому времени.

Уверялось, что он абсолютно непотопляем, однако посреди Атлантики корабль наткнулся на подводный айсберг и очень скоро затонул. Из 2000 пассажиров погибли 1517.

...Когда тонул «Титаник», лишь в тридцати милях от него находилось другое судно — «Калифорния»! В те дни радиокоммуникации были не столь эффективны, а радистов было мало. В тот вечер единственный радист «Калифорнии» отключил свою радиостанцию в половине одиннадцатого и отправился спать. Часом позже с «Титаника» понеслась в эфир отчаянная мольба о помощи, но выключенный радиопередатчик «Калифорнии» был глух.

В сущности, «Титаник» затонул, когда другой корабль, будучи от него в часе хода, прошел мимо, ничего не зная о происшедшем.

В этом для меня заключается главная трагедия «Титаника»: помочь была возможна, но тот, кто мог помочь, не знал об этом!

Это великий урок для всех нас. Когда вы плывете по морю жизни, чья-то другая жизнь, может быть, наталкивается на некий айсберг и готова позвать на помощь. Но самое печальное в том, что люди не кричат «SOS» или «Помогите, мне от-

чаянно нужна помощь». Они реагируют гневом, отчужденностью, сарказмом или иным способом. Найдите время для того, чтобы прислушаться к «SOS» других людей, плывущих по морю жизни вместе с вами.

Услышьте: «Помоги мне. Мне нужна любовь». Эти послания, эти призывы о помощи можно услышать в любой день. Не будьте «Калифорнией».

Знайте, что «титаники» тонут вокруг вас, и вы можете услышать «SOS» и прийти на помощь. Ваше предназначение заключается в этом.

Энтони Робертс. *Главные секреты абсолютной уверенности в себе. СПб.: Питер, 2013. С. 16*

«КАЧЕСТВЕННОЕ ВРЕМЯ – ЭТО...»

Ключевым аспектом качественного времени является близость. Я не имею в виду соседство. Люди, сидящие в одной комнате, находятся очень близко друг от друга, что вовсе не означает близости друг к другу. Близость определяется сфокусированным вниманием.

Г. Чепмен

...Какое самое счастливое воспоминание у большинства? Мы где-то что-то делаем вместе! Вместе всей семьей отдыхаем или трудимся. Это рыбалка с отцом и встречающая мать на пороге... Это общий рассвет на озере или на речке... Это осыпающийся песок с папиного тела, посыпанного мамой на пляже... Это объятия на троих, уткнувшись носами... Это солнечный луч, щекочущий ноздри, и шушукающиеся родители, думающие, что я сплю... У кого это было, тот это не забудет никогда!!! Это – счастье.

Андрей Валявский

«КАКОЕ ОНО — КАЧЕСТВЕННОЕ ВРЕМЯ?!»

Цели:

- углубление представлений о межличностной коммуникации как сфере деятельности;
- определение понятия «качественное время» в его прямом и переносном значениях;
- понимание значимости качественного времени в семейных, супружеских отношениях;
- тренировка ассоциативного мышления, креативности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большой лист ватмана (или несколько склеенных вместе), разноцветные «толстые» маркеры, распечатка текста — для каждого участника.

Время: около 30 минут.

ХОД ИГРЫ

Инструкция. Мы с вами, друзья, собрались на семейный тренинг. При поверхностном взгляде может показаться, что тема «качественного времени» не очень подходящая для наших встреч. Если бы мы занимались тренингом лидерства, проводили бы «тайм-менеджмент», готовя менеджеров к успешной работе...

Всех нас учили анализировать проблемы и находить решения. Мы забываем о том, что брак — это отношения, а не проект, который необходимо разработать, и не проблема, для которой необходимо найти решение.

Отношениям необходимо сопреживающее слушание с целью понимания мыслей, чувств и желаний другой стороны. Именно поэтому понятие «качественное время» занимает особое и важное место среди пяти языков любви, которые нам предлагает усвоить Г. Чепмен.

Давайте же попробуем понять:

- ☒ Чего вы ожидаете от времени, проводимого наедине с супругом/супругой?
- ☒ Что бы вам хотелось, чтобы в это время происходило?
- ☒ Что для вас обозначает само понятие «КАЧЕСТВЕННОЕ ВРЕМЯ»? Какими качествами это время должно обладать для вас, чтобы стать неотъемлемым языком в ваших отношениях.

Не бойтесь предлагать самые разнообразные по жанру и наукообразности трактовки: от словарных определений до сленговых. От книжной научной теории до горячего ежедневного опыта. Вперед! Все ваши предложения будут записаны на этом огромном листе. Пока вы размышляете над ответом, в центре листа я нарисую круг и напишу в кругу крупно: «КАЧЕСТВЕННОЕ ВРЕМЯ – это...». Представьте, что это – Солнце. Ваши соображения, определения, замечания – это «солнечные лучи»! Итак, приступаем к делу!

– ...Прочтем все, что написано на листе. С чем вы согласны, а с чем – нет? Почему?

Теперь, когда ВАША часть работы успешно проделана, я предлагаю обратиться к тексту книги «Пять языков любви» и сравнить наши идеи с тем, как воспринимает этот язык Гэри Чепмен! (*Ведущий раздает участникам страницу с распечаткой текста для самостоятельного чтения, либо же читает вслух сам*).

Качественное время – это внимание, отданное кому-либо безраздельно. Если вы читаете, смотрите или делаете что-либо другое, в чем вы остро заинтересованы и от чего вы не можете немедленно оторваться, то скажите своей супруге или своему супругу правду.

Положительный подход может быть следующим: «Я знаю, что ты хочешь поговорить со мной, и мне это интересно, но я хочу, чтобы меня ничто не отвлекало. Я не могу уделить тебе все свое внимание прямо сейчас, но если ты дашь мне де-

сять минут для того, чтобы я закончил это дело, я сяду и выслушаю тебя». Большинство супружеских нормально отреагируют на такую просьбу.

...Качественная деятельность может включать в себя все, что интересно вам обоим или одному из вас. Основной акцент делается не на том, что вы делаете, а на том, почему вы это делаете. Цель — пережить что-либо вместе, закончить это с чувством: «Он заботится обо мне. Он хотел делать вместе со мной то, что приносит мне удовольствие и делал это с позитивным отношением». Это — любовь, и для многих людей — самое громкое проявление любви.

Качественные действия могут включать в себя закладку сада, хождения по антикварным магазинам, прослушивание музыки, совместный выезд на природу, длительные прогулки, совместная мойка машины в жаркий летний день. Эти действия ограничиваются только вашими собственными интересами и желанием. Существенными ингредиентами качественных действий являются следующие:

- 1) по крайней мере, один из вас хочет это делать;
- 2) это хочет делать другой;
- 3) вы оба знаете, почему вы это делаете — выражать любовь тем, что вы вместе.

Чепмен, 2003. С. 35, 37



«МЫ С ТОБОЙ – ДВА БЕРЕГА У ОДНОЙ РЕКИ»?

Цели:

- углубление представлений о межличностной коммуникации как сфере деятельности, изобилующей конфликтами;
- определение понятия «качественное время» в его прямом и переносном значениях;
- понимание значимости качественного времени в семейных, супружеских отношениях;
- тренировка ассоциативного мышления, креативности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: около 40 минут.

ХОД ИГРЫ

Так ли просто в браке сохранить отношения, если жизнь двоих, зачастую – совершенно непохожих людей, постоянно проекает под угрозой конфликта?

Конфликт – хлеб и соль драмы. Ее питательный физиологический раствор! Вот мы и попробуем «отыграть» часть семейных ситуаций в воображаемом театральном мире, чтобы потом знать, как избежать излишних ссор, обид и расставаний в реальной жизни двоих.

Обратим свое внимание на одну из сфер супружеской жизни – проведение качественного времени. То есть – НАШЕ время, ВРЕМЯ ВДВОЕМ, ОЩУЩЕНИЕ СОВМЕСТНОСТИ И СОВМЕСТИМОСТИ СЕМЕЙНОГО НЕ БЫТА, А БЫТИЯ!

Так ли все просто в этой сфере?

Есть ли здесь повод для конфликтов? Недопонимания? Обид?

Делим группу на условные «семьи» (*если в тренинге участвуют члены одной семьи, то разводим их по разным подгруппам!*)

Вначале, для «разогрева» просим участников «семей» за 5–7 минут приготовить театрализованный этюд по заданной теме:

- ☒ Одиночество вдвоем.
- ☒ Ведущий и ведомый в семье.
- ☒ Совместный отдых или отдых друг от друга?

Участники подгрупп разрабатывают конфликтный сюжет. Выбирают место и время действия. В основу драматургии сцены может войти подлинное событие жизни одного из участников группы. Опираясь, на только что полученный опыт импровизации в упражнениях, участники условной семьи не придумывают текст, они пытаются импровизационно существовать в придуманной ими ситуации, в которой мы видим начало конфликта, его развитие, кульминацию и финал. Финал должен содержать один из способов благополучного разрешения конфликта: встать на сторону партнера, взглянуть на ситуацию с другой стороны, найти взаимовыгодное решение, компромисс как основа разрешения, перевести конфликт на семейной уровень...

Каждая из сцен затем проигрывается перед всей группой и обсуждается.



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Обсудите идею о том, должны ли совместные мероприятия организовываться вокруг интересов обоих супругов.

Она любит балет, а вы — футбол. Она — турист, путешественник, собиратель, а вы — домосед и поклонник половины телевизионных программ!

Как быть, если вы должны отдавать время, а также сердце и мысли, подключаясь к интересам своего супруга, увлеченность которыми вы не разделяете?



Записки на полях

Я уверен, что простые рекомендации, которые предлагает родителям *Дарлин Дэнис-Фриске* (Darlín Denis-Friske), в не меньшей степени применимы и в отношениях между супругами...

МОМЕНТЫ ЕДИНЕНИЯ С ДЕТЬМИ

Все, наверное, слышали выражение «совместный досуг» в контексте воспитания детей. Например: старайтесь организовать с ребенком совместный досуг.

Меня как специалиста по работе с детьми и подростками несколько смущает употребление этого термина, так как, боюсь, он вводит в заблуждение. При нашем темпе жизни попытка выделить или запланировать время на то, что мы понимаем под «совместным досугом», может показаться хорошей идеей, за одним исключением: принимает ли ребенок наше расписание?

Я часто разговариваю с родителями, чувствующим затруднение и удивление от того, что ребенок добивается их внимания плохим, на их взгляд, поведением: «Но я же вожу его на хоккей, бейсбол и плавание! Я не знаю, что еще с ним делать! У меня уже сил нет!»

Вместо того, чтобы пытаться увеличить количество совместного с ребенком досуга, я предлагаю нечто более простое и фундаментальное: повысьте качество простых каждодневных моментов, когда вы замедляетесь для единения с ребенком.

Воспитание — это не то, что вы делаете для ребенка. Это то, кем вы для него являетесь.

ГОРДОН НЬЮФЕЛД

Доктор Ньюфелд часто говорит о важности в пространстве привязанности между родителем и ребенком таких простых вещей как удовольствие, радость и теплота. Как я выражают удовольствие от своих детей, радость от их присутствия и теп-

лоту, когда я с ними? Время от времени, особенно когда в семье чувствуется напряжение, негатив или разлад, я останавливаюсь и задаю себе эти первостепенные вопросы. Я стараюсь вспоминать эти чувства и наполнять ими ежедневное общение с детьми.

- ✓ Сделайте паузу во время стирки, чтобы пару минут посидеть на полу с ребенком, когда ваше внимание безраздельно принадлежит ему.
- ✓ Улыбнитесь и неожиданно обнимите, когда чините машину.
- ✓ Посидите рядом, выражая интерес, пока он ищет что-то в Интернете.
- ✓ Пораскрашивайте вместе.
- ✓ Расспросите об интересах.
- ✓ Ласково прикоснитесь, проходя мимо, чтобы показать, что вы о нем думаете.
- ✓ Включите радио и потанцуйте вместе.
- ✓ Поручите часть важной работы по дому.
- ✓ Поиграйте пару минут в догонялки-щекоталки.
- ✓ Прогуляйтесь вместе.
- ✓ Сыграйте несколько раундов в «делай, как я».
- ✓ Плюхнитесь ненадолго рядом на диван.
- ✓ Сыграйте в видеоигру.
- ✓ Принесите чашку горячего шоколада.
- ✓ Помогите выполнить домашнюю обязанность, которую он откладывал весь день.
- ✓ Превратите ужин в пикник.
- ✓ Зажгите за ужином свечи.
- ✓ Посмотрите вместе фильм.
- ✓ Похочите и похихикайте вместе...

Вместо того чтобы распыляться, пытаясь запланировать «совместный досуг», вы будете вкладывать энергию в «распыление» важных моментов простого Единения с ребенком на протяжении дня.

Я никогда не перестаю удивляться тому, как иногда, уже вспоминая произошедшее, я осознаю, насколько насыщенным был этот момент с ребенком. Только впоследствии я понимаю, что я никогда не смогла бы запланировать или предугадать эту прелесть спонтанного общения... Я могла только быть открытой этой возможности, привнося в отношения с ребенком удовольствие, радость и теплоту.

Дарлин Дэнис-Фриске (*Darlin Denis-Friske*).
пер. Ирины Одновал (с сайта alpha-parenting.ru/)

«ЛЮБИМЫЕ ДЕЛА»

Цели:

- углубление представлений о межличностной коммуникации как сфере деятельности, изобилующей конфликтами;
- понимание сущности «качественного времени» через продолжение знакомства друг с другом, с элементами, носящими в жизни партнера важный, знаковый характер.
- понимание значимости качественного времени в семейных, супружеских отношениях.

Размер группы: не имеет значения. Игра проходит в парах. В этой игре могут участвовать только супружеские пары.

Ресурсы: бумага и ручка, список из 60 вопросов.

Время: около 30 минут.

ХОД ИГРЫ

Основа игры — замечательное упражнение «Карта любви — 20 вопросов» (Gottman, 2012).

Играйте вместе, настроившись на легкое веселье. Чем чаще вы играете, тем больше узнаете о том, как применить эту игру к вашим отношениям.

Вооружитесь ручкой и бумагой. Выберите вместе случайным образом двадцать чисел от 1 до 60. Если у вас не очень много времени на выполнение задания, выберите хотя бы 10 цифр. Запишите их в колонку.

Ниже приведен список из шестидесяти вопросов. Выберите вопрос, соответствующий первой совместно выбранной цифре. Каждый из вас должен задать партнеру этот вопрос. Если ответ правильный (решаете вы), он или она получает количество очков, указанных рядом с вопросом, а вы получаете одно очко.

Если ваш партнер отвечает неправильно на ваш взгляд, никто из вас очков не получает.

То же самое правило действует, когда отвечаете вы. Побеждает тот, кто получает большее количество очков после того, как вы оба ответили на все 20 (или 10) вопросов.

1. Назови двух ближайших моих друзей. (2)
2. Назови мою любимую группу, композитора или музыкальный инструмент. (2)
3. Что было надето на мне во время вашей первой встречи? (2)
4. Назови мое хобби, увлечение. (3)
5. Где я родился? (1)
6. Какие трудности я сейчас испытываю? (4)
7. Подробно опиши, что я делал сегодня или вчера. (4)
8. Когда у меня день рождения? (1)
9. Какая у нас годовщина свадьбы? (1)
10. Кто мой любимый родственник? (2)
11. Какая у меня самая большая нереализованная мечта? (5)
12. Какой у меня любимый цветок? (2)
13. Чего я больше всего боюсь? или какой для меня самый ужасный сценарий катастрофы? (3)
14. В какое время дня я предпочитаю заниматься любовью? (3)
15. В чем я чувствую себя наиболее компетентным? (4)
16. Что меня сексуально возбуждает? (3)
17. Какое у меня любимое блюдо? (2)
18. Как я люблю проводить вечер? (2)
19. Какой у меня любимый цвет? (1)
20. Какие личные улучшения я хочу внести в свою жизнь? (4)
21. Какой подарок мне больше всего понравился бы? (2)
22. Что было лучшим событием моего детства? (2)
23. Как я предпочитаю проводить отпуск? (2)
24. Назови лучший способ утешить, успокоить меня. (4)
25. Кто является источником поддержки для меня (помимо тебя)? (3)
26. Какой у меня любимый вид спорта? (2)
27. Чем я скорее всего займусь, если есть свободное время? (2)

28. Назови одно из дел, которыми я люблю заниматься по выходным. (2)
29. Куда я предпочитаю ездить в отпуск? (3)
30. Какой у меня любимый фильм? (2)
31. Какие важные события мне предстоят в жизни? Как я к ним отношусь? (4)
32. Как я люблю решать проблемы? (2)
33. Кто был моим лучшим другом в детстве? (3)
34. Назови один из моих любимых журналов. (2)
35. Назови моих основных соперников или «врагов». (2)
36. Опиши мою идеальную работу. (4)
37. Чего я боюсь больше всего? (4)
38. Кого из родственников я люблю меньше всего? (3)
39. Какой у меня любимый праздник? (2)
40. Какие книги мне нравятся больше всего? (3)
41. Какая у меня любимая телепередача? (2)
42. Какую сторону кровати я предпочитаю? (2)
43. Что меня больше всего расстраивает? (4)
44. Назови одну из моих печалей и тревог. (4)
45. Какие медицинские проблемы меня волнуют? (2)
46. Когда мне было стыдно больше всего? (3)
47. Какое самое плохое событие в моем детстве? (3)
48. Назови двух человек, которыми я больше всего восторгаюсь. (4)
49. Назови моего главного соперника или «врага». (3)
50. Изо всех людей, которых мы оба знаем, кто мне нравится меньше всего? (3)
51. Назови мой любимый десерт. (2)
52. Назовите номер паспорта своего партнера. (2)
53. Назови один из моих любимых художественных романов. (2)
54. Какой у меня любимый ресторан? (2)

55. Назови две мои мечты (надежды, стремления, желания). (4)
56. Есть ли у меня тайные амбиции? Какие? (4)
57. Какие блюда я терпеть не могу? (2)
58. Какое у меня любимое животное? (2)
59. Какая у меня любимая песня? (2)
60. Какое у меня любимое дерево? (2)

ОБСУЖДЕНИЕ

- ❖ Что радует ваших любимых в их досуге?
- ❖ Как в этих занятиях проявляются ваши позитивные личные качества и качества ваших партнеров?
- ❖ Что станет вашим «общим выигрышем», если любимые занятия друг друга вы будете «проживать» вместе?

Кстати! Материалы для тренера

В том случае, когда на тренинге присутствуют семейные пары, предлагаем модификацию упражнения.

Сядьте вместе со своим супругом/своей супругой и в течение десяти минут расскажите друг другу:

- ✓ о том, чтобы вы хотели изменить в ваших отношениях;
- ✓ о том, чтобы вы хотели сделать в ближайшие выходные;
- ✓ о том, за что вы цените вашего супруга.

Выслушав друг друга, пары получат от тренера задание — пересказать услышанное партнеру «от его лица», пытаясь «присвоить» себе слова супруга/супруги и понять, какие мысли, чувства, надежды скрыты за словами, услышанными в ходе короткой беседы.

«ВОСПОМИНАНИЯ ЛЮБВИ» — БАНК СЕМЕЙНОГО СЧАСТЬЯ

Воспоминания — это волшебные одежды, которые от употребления не изнашиваются.

P. Стивенсон

Воспоминания — это не пожелтевшие письма, не старость, не засохшие цветы и реликвии, а живой, трепещущий, полный поэзии мир...

К. Г. Паустовский

Цели:

- углубление представлений о межличностной коммуникации как сфере деятельности, изобилующей конфликтами;
- понимание значимости качественного времени в семейных, супружеских отношениях.

Размер группы: не важен.

Ресурсы: семейные фотографии участников тренинга.

Время: около 40 минут.

ХОД ИГРЫ

Это упражнение связано с выполнением «домашнего задания», полученного участниками группы накануне: посмотреть семейный фотоальбом и принести на тренинг одну, максимум — две фотографии, выраждающие мгновения семейного счастья.

В ходе встречи каждый получает возможность представить свои «остановленные мгновения» группе и объяснить, почему из сотен фотографий семейного архива выбор пал именно на эти?

Интересно обсудить, какие темы стали наиболее популярны в ходе работы в группе: снимки со свадебных торжеств? Минуты совместного отдыха? Фотоотчет о семейных путешествии-

ях? Снимки первенцев, рассказ о взрослении детей? Как в фотографиях отразился «ЯЗЫК ЛЮБВИ»? (Язык качественного времени и качественных действий.)

По итогам работы тренер может напомнить группе о мощном терапевтическом, поддерживающем эффекте, которым обладают «счастливые семейные фотографии» даже в минуту семейных конфликтов, тяжелых кризисов... Снимки — вещественное, реальное напоминание того, что семья знакомы счастливые минуты, что проблемы семейной жизни — лишь естественная в реальной жизни чересполосица «черного» и «белого». Пройдет кризис, и радость снова вернется в ваш дом!



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Жить вдвоем непросто. Нужно любить не только своего партнера, но и ваш «тандем», гордиться им, ухаживать за ним, вкладывать в него время и силы, при этом оставаясь собой...

А какое место ваша пара занимает в вашей собственной жизни? Чтобы разобраться, ответьте на вопросы психоаналитика Роберта Нойбургера.

4 вопроса к себе

1. Какое место мои отношения с ним (с ней) занимают в моей жизни?
2. Как я воспринимаю нашу пару?
3. К чему я больше привязан(а) — к нашей паре или к моему партнеру?
4. Помог ли брак изменить мои отношения с родительской семьей?

О чем говорят ответы

1. Безусловно, супружеские отношения занимают важное место в моей жизни, но их значимость относительна, а их место меняется. Пара — это не только конкретная реализация любовных отношений, это еще и социальный конструкт. Так что спросите себя, насколько жизненно необходимо для вас жить в браке. Или для вас важно жить

именно с этим партнером, а не вообще в паре? Задайте себе вопрос и о том, является ли брак вашим приоритетом: для некоторых пары занимает второстепенное место по отношению к другим обязательствам и другим отношениям. Спросите себя, не вкладываете ли вы слишком много в ваш союз или, наоборот, недостаточно.

2. Каждый из нас нуждается в том, чтобы принадлежать к разным группам, которые нас определяют: семья, страна, профессия, дружеский круг... Пара — такая группа, с которой мы отождествляем себя особенно сильно. Как и любое другое средство идентификации человека, принадлежность к данной паре может быть источником гордости, радости, уверенности, комфорта. Но может и вызывать ощущение ущемленности, беспомощности, тревоги.
3. Опыт показывает, что отношения особенно важны в первые годы брака, впоследствии в большинстве случаев любовь к союзу преобладает у нас над любовью к партнеру. Часто устанавливается своего рода равновесие: любовь оправдывает существование пары, а пара оправдывает усилия по поддержанию любви. Анализируя отношения, важно понять, что в них преобладает — любовное измерение или супружеское. Или, возможно, оба они гармонично дополняют друг друга.
4. Родительская семья (в том числе бабушка и дедушка, братья, сестры) — это семья, которая знает вашу личную историю и является частью вашей психогенеалогии. Ее взгляд на вашу пару может быть как благожелательным, так и агрессивным... Пара может строиться в противостоянии родственникам, а партнер может быть как источником напряжения в отношениях с ними, так и инструментом освобождения.

4 вопроса для двоих

1. Являемся ли мы друг для друга самыми важными людьми в нашей эмоциональной жизни?
2. Удовлетворены ли мы тем пространством близости, которое нам дает наша пара? Оно достаточно, нам в нем тесно или, наоборот, мы чувствуем себя беззащитными?

3. Достаточно ли времени мы уделяем нашей паре?
4. Мы — хорошая пара?

О чем говорят ответы

1. Каждый из двоих уже задавал себе вопрос о том, какое место в его жизни занимает супруг(а). Теперь пришло время узнать, какое место другой отводит нам в своей жизни. Размышляя об этом вместе, мы получаем возможность сказать друг другу больше. Возможно, нам иногда кажется, что у нашего партнера на первом месте дети. Или мы чувствуем, что его (ее) мать, сестра, друг (подруга) часто важнее для него (нее), чем мы, или чем общая жизнь нашей пары. Такая ситуация может быть источником страданий, а может восприниматься как нормальная.
2. Пара существует лишь там, где есть близость. Общность ценностей, вкусов, пространства, времени, мыслей — тут необходимо равновесие. Такая близость выражается и в самых банальных вещах: есть ли совместный бюджет, разделение домашних обязанностей, распределение заботы о детях... Если время от времени обсуждать, как мы к этому относимся, можно ослабить напряжение и избежать непонимания.
3. Вопрос о том, сколько времени мы уделяем нашей паре, о том, насколько мы отдаем самих себя в ее распоряжение, часто становится предметом дискуссий. Либо упрек заключается в том, что партнер недостаточно времени уделяет паре (из-за детей, работы, друзей...), либо, наоборот, мы упрекаем партнера в том, что его «слишком много», что его присутствие нас душит.
4. Не существует стандартов того, что такое «хорошая пара», как нет и инструкций по ее созданию. Каждый должен придумать собственный идеал, спрашивая, например, какие слова лучше всего определяют такой союз: «близость», «великодушие», «родительство», «товарищество»... Иногда полезно поискать в своем окружении пару, на которую мы бы хотели походить.

ПОЛУЧЕНИЕ ПОДАРКОВ

Подарки — это визуальное олицетворение любви.

Г. Чепмен

Я люблю тебя не за то, кто ты, а за то, кто я, когда я с тобой...

Габриэль Гарсия Маркес

«ПОДАРОК, КОТОРЫЙ ПОМНЮ...»

Каждый из нас в течение жизни получал сотни разных подарков. Среди них были банальные и эксклюзивные, большие и маленькие, дорогостоящие и не очень, купленные и сделанные своими руками...

Поделитесь примерами того, насколько важны подарки разного типа в разных культурах, семьях и в отношениях с разными людьми. Как они выражают любовь и почему они ценные?

Вспомните и расскажите группе о самом запомнившемся подарке вашей жизни? Что это за подарок? От кого вы получили его? Почему до сих пор он памятен вам?



Записки на полях

Неправильный круг описала летучая мышь,
Сосновая ветка качнулась над темной рекой,
И в воздухе тонком блеснул, задевая камыш,
Серебряный камешек,
брошенный детской рукой.

Я знаю, я знаю, и море на убыль идет,
Песок засыпает оазисы, сохнет река,
И в сердце пустыни
когда-нибудь жизнь расцветет,
И розы вздохнут над студеной водой родника.

Но если синей в целом мире не сыщется глаз,
Как темное золото, косы и губы, как мед.
Но если так сладко любить, неужели и нас
Безжалостный ветер с осенней листвой унесет.

И, может быть, в рокоте моря и шорохе трав
Другие влюбленные с тайной услышат тоской
О нашей любви, что погасла, на миг просияв
Серебряным камешком,
брошенным детской рукой.

Георгий Иванов

«ЭСТАФЕТА ПОДАРКОВ»

Цели:

- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации на партнере;
- развить умение пользоваться языком жестов, мимикой, телом для эффективной невербальной коммуникации.

Размер группы: оптимально — 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: доска или флип-чарт с маркером для записи результатов обсуждения.

Время: 10–20 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Группа сидит в кругу.

Последние исследования психологов показывают, насколько важен язык тела, мимика, жест в коммуникации. Ведущий читает группе один из ярких текстов, подтверждающих этот тезис — фрагмент из романа М. Сервантеса «Дон Кихот» (см. «Записки на полях»).

Тело, мимика, жест в невербальной коммуникации несут ту же смысловую нагрузку, что слово в звучащей речи. Если в использовании этого невербального языка мы будем неточны, то и результат сообщения или общения будет такой же: как будто мы постоянно путались в словах, запинались, не могли сформулировать свою мысль. Я предлагаю проверить, насколько каждый из нас владеет инструментами для общения без слов. Упражнение «Эстафета подарков» поможет нам убедиться в важности невербальной коммуникации, а затем обсудить идеи, связанные с эффективной передачей информации без слов.

Задание таково: игрок, сидящий справа от меня, передает своему соседу справа некий «подарок». Вручение будет про-

изводиться молча, поэтому единственная информация, которой и игроки, и команда будут обладать — это пантомимическая игра дарящего. Получив «подарок», его счастливый обладатель должен понять, чем же его одарили, а затем передать тот же «подарок» своему соседу справа. Желательно при этом добавить к акту дарения какие-то новые детали, конкретизирующие суть «подарка». Так наш «подарок» пройдет всю цепочку игроков, пока не достигнет последнего участника. Он-то и объявит нам (на этот раз — словами!), что за «подарок» он получил. После этого мы пройдем цепочку в обратном направлении, и каждый из игроков объявит, так ли он лично представлял себе смысл полученного «подарка», не произошел ли где-то сбой в понимании...

ЗАВЕРШЕНИЕ

Если в игре произошло недопонимание, проверяем, что послужило причиной ошибки, неверной трактовки «подарка». Выясняем, что показалось игрокам наиболее сложным. Как дарить подарок, чтобы выразить нашу искреннюю любовь, уважение и внимание? Как принимать подарок так, чтобы дарителю было ясно: мы благодарны ему за проявление внимания и выражение искренних чувств?

Обсуждаем арсенал выразительных средств в невербальном общении и принципы их адекватного использования.



Записки на поляк



Дон Кихот отправляет Санчо Панса к своей возлюбленной — Дульсинее, и так наставляет верного оруженосца:

— Напряги свою память, да не изгладится из нее, как моя госпожа тебя примет: изменится ли в лице, пока ты будешь излагать ей мою просьбу; встревожится ли и смущится, услышав мое имя... если же примет тебя стоя, то наблюдай, не будет ли переступать с ноги на ногу... не повторит ли

свой ответ дважды или трижды; не превратится ли из ласковой в суровую или же, напротив того, из угрюмой в приветливую; поднимет ли руку, чтобы поправить волосы, хотя бы они были у нее в полном порядке; одним словом, сын мой, наблюдай за всеми действиями ее и движениями, ибо если ты изложишь мне все в точности, то я угадаю, какие в глубине души питает она ко мне чувства; должно тебе знать, Санчо, если ты этого не знаешь, что действия и внешние движения влюбленных, когда речь идет об их сердечных делах, являются собой самых верных гонцов, которые доставляют вести о том, что происходит в тайниках их души...

Сервантес, 1954. С. 87

«ПОДАРКИ! ПОДАРКИ? ПОДАРКИ...»

Цели:

- через игру познакомиться с ценностями и ожиданиями участников группы;
- создать радостную атмосферу, свободную, творческую, активную.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы:

- много разнообразных подарочных упаковок (свертки, пакеты, коробки и коробочки, в цветной и газетной бумаге, с ленточками, в целлофане и без);
- количество подарочных упаковок должно превышать количество участников группы;
- ткань или ковер, на которые можно разложить все это великолепие посередине комнаты.

Время: от 60 до 90 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

С самого начала важно предупредить: свертки, коробки, пакеты с подарками – НЕ ОТКРЫВАТЬ!

Ведущий обращается к группе с приветствием и объявляет, что сегодня у каждого из участников есть возможность выбрать себе подарок! Подарки сложены в центре комнаты. Можно обойти все это великолепие, осмотреться, решить, что и почему стоит выбрать!

(Как вариант, может быть задан и такой вопрос: ваш супруг/супруга приготовил для вас замечательный подарок. Кто он? Выберите его среди разнообразия подарков!)

На самом деле, весь этот антураж должен лишь визуализировать ситуацию получения подарков. Участники тренинга представляют, фантазируют себе, какие подарки находятся в праздничных упаковках, пытаются разобраться сами с собой, почему именно им такой подарок достался, кто его приготовил?

Через 7–10 минут ведущий просит всех занять свои места (подарки остаются на месте — в центре комнаты) и приглашает группу к обсуждению игры.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- ☒ Что вы почувствовали, когда ведущий объявил условия игры? Когда стало понятно, что разворачивать подарочную упаковку нельзя?
- ☒ Любите ли вы сюрпризы? Ваше отношение к неожиданным подаркам, к подаркам вообще?
- ☒ Что такое для вас: получать/дарить подарки? Что вам приятнее: получать или дарить? Почему?
- ☒ Что находится в «вашей» коробке? Расскажите о «своем» подарке! Как вы поняли, что именно это — «ваш» подарок?



Записки на полях

ПРИТЧА ОБ АДАМАХ

В давние-давние времена Бог слепил десять Адамов. Но вскоре им стало скучно в раю, и рассказали они об этом Отцу своему.

Господь дал им тесто и сказал:

— Пусть каждый из вас слепит женщину, кому какая нравится. Но не забудьте добавить в тесто по куску сахара с этого блюдца, чтобы жизнь с женою была сладкой. А мне останется только вдохнуть жизнь в ваши творения.

Когда все десять женщин были готовы, Бог посмотрел на блюдце и разгневался:

— Здесь было одиннадцать кусков сахара. Но один из вас сплутовал и взял два куска. Кто это сделал?

Адамы молчали. Тогда Господь забрал их жен и, вдохнув в них жизнь, раздал каждому не ту, которую он лепил, а какая попалась.

С тех пор девять мужчин из десяти думают, что чужая жена сладче, потому что в ней лишний кусок сахара. И только один из Адамов знает, что все женщины одинаковы, ибо лишний кусок сахара съел он сам.

— Когда, на ваш взгляд, можно закончить терапию супружеской пары? — спросили известного психолога, мастера разрешения супружеских конфликтов.

— Когда за завтраком муж говорит: «Кофе сегодня отвратителен!»... и оба знают, что речь идет именно о кофе.

К. Фопель

«ПОПРОШУ В ПОДАРОК»

Что отдал — все твое!

Шота Руставели

Цели:

- поощрить эмпатическое слушание, стимулировать готовность поделиться с товарищем информацией о себе, о том, что хотелось бы совершенствовать в своих качествах, умениях, навыках;
- приобрести опыт в умении дать «обратную связь» партнерам по группе.

Размер группы: оптimalен камерный состав в 12–15 участников.

Ресурсы: списки участников тренинга, ручки, лист бумаги — для каждого участника.

Время: от 30 минут и более в зависимости от количества участников.

Это упражнение стоит проводить тогда, когда группа уже познакомилась достаточно хорошо, когда у участников тренинга была возможность с определенной полнотой высказаться, представить себя и свои взгляды на семейные отношения, родительские проблемы, поделиться личным опытом.

Тренер раздает участникам группы список с именами членов команды. Задание: подумать и написать против каждого имени, что бы вы попросили себе «в подарок» от этого человека. Этот подарок — то, в чем вы нуждаетесь, то, что вам кажется важным и значимым в его взглядах на семейную жизнь, воспитание детей, супружество. Возможно, вы попросите себе в подарок его умение создавать в доме легкий и праздничный настрой, чувство юмора, а может быть, попросите у другого — умение разговаривать с детьми «на равных», а у третьей — любовь к семейному застолью, а у четвертого — страсть к коллекционированию, которой он заразил детей, а еще у кого-то — умение прощать, способность ладить с родителями мужа,

талант к организации семейного праздника, особый подход к ребенку-подростку, умение не сюсюкать, а говорить серьезно с малышом...

Каждый работает над списком «подарков» индивидуально. Затем тренер просит прочесть, что игроки просят себе «в подарок» от товарищей по группе. При этом стоит обратиться к участникам с предложением отметить для себя, что попросили у них другие люди. Этот список даст серьезный материал для самоанализа и повышения самооценки!

ЗАВЕРШЕНИЕ

- ☒ Как вы чувствуете себя, разделив группе «подарки», о которых вас попросили?
- ☒ Кого удивила просьба о конкретном подарке?
- ☒ Какой подарок вам важно было бы преподнести товарищам по группе?



ФИЗИЧЕСКОЕ ПРИКОСНОВЕНИЕ

Держаться за руки, обниматься, целоваться, совершать половой акт — все это пути передачи эмоциональной любви своему супругу. Для многих людей физическое прикосновение является основным языком любви. Без этого они не чувствуют себя любимыми. С ним их эмоциональный сосуд полон, и они чувствуют себя в безопасности, окруженные любовью своего супруга.

Эри Чепмен

Все культуры мира, мистические учения Запада и Востока признают, что две противоположные силы есть в мире. Мужское и женское начало. «Инь» и «Ян». Нет одного без другого, светлого без темного, дня без ночи, Солнца без Луны.

Это классическое единство и борьба противоположностей: два противоречия, которые не существуют друг без друга.

То есть возможен вопрос — не «Почему мужчина и женщина разводятся? Почему бывает не успешным семейный союз?», а наоборот:

ПОЧЕМУ ИНОГДА СЕМЬИ ОСТАЮТСЯ СЧАСТЛИВЫМИ И БРАК — УСПЕШНЫМ?

«Верх» и «низ» — вторая ось жизни. В том числе, и семейной.

Потенция физическая сопровождается потенциалом духовным. И тогда мужское начало — возможность вступить в бой, в путешествие, выйти в незнакомую дорогу, вмешаться в конфликт — будет поддержано женским — тем, что позволит ему выйти из «приключения» победителем! Вспомним, что Тезея, спровоцировавшегося с ужасным Минотавром, вывела из Лабиринта нить Ариадны!

Эфирное и телесное, небесное и земное, духовное и физическое.

«МОСТЫ В БУДУЩЕЕ»

Цели:

- снять напряжение перед физическим контактом, касанием и провести физический и эмоциональный разогрев группы;
- сплотить группу в решении общей задачи;
- выявить и прояснить ожидания участников;
- развивать способность активизации и концентрации внимания, быстрого реагирования на меняющиеся условия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–15 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Эта игра поможет нам почувствовать себя частью целого — семьи, группы, частью потока времени, потому что все вы будете строить мосты в будущее. Задание, на первый взгляд, совсем простое. Как только я хлопну в ладоши, вы должны объединиться в пары и «построить» с помощью своих тел мост. Следующий хлопок — такое же задание, но уже в четверках. Еще один хлопок — постройкой моста занимается шестерка игроков. Закончим строительство, объединив усилие всей группы в постройке замечательного, уникального моста в будущее!

Готовы? Начинаем!

ОБСУЖДЕНИЕ

- Прояснить, чем запомнилась вам прошедшая игра?
 - Каким вы хотите видеть ближайшее будущее вашей группы? Как видится вам начинающийся тренинг?
 - К каким личным достижениям в супружестве вы хотели бы добраться по нашему мосту?
-

«СВИДАНИЕ ВСЛЕПУЮ»

(Е. Трошихина, 2007)

Цели:

- вызвать групповые и личные положительные эмоции участников тренинга путем вовлечения их в физическое действие;
- способствовать возникновению партнерских отношений в группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: магнитофон и записи спокойной, негромкой музыки. Игру лучше проводить не в помещении и в вечернее время (если же она проводится в комнате, то нужно обеспечить возможность затемнения).

Время: 10–20 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа произвольно разбивается на пары. Лучше, если вместе окажутся как можно менее знакомые люди.

Инструкция. Возьмитесь за руки. Посмотрите на них внимательно, изучите руки партнера (2–3 минуты). Теперь отпустите руки партнера. Как только вы услышите звуки музыки, вы покинете своего партнера и под хлопки, которые продлятся около десяти секунд, начнете двигаться по комнате с закрытыми глазами.

Эта игра доставит вам удовольствие и окажется значимой только при соблюдении нескольких условий:

- ☒ до моей команды все находятся в игре, не открывая глаз;
- ☒ разговаривать нельзя;
- ☒ в течение всей игры вы соблюдаете все меры предосторожности, чтобы не ушибиться самим и не нанести вреда товарищам.

Комната освобождена от мебели. Я слежу за тем, чтобы вы не наткнулись на углы и стены. Вы же отвечаете за себя, пе-

редвигаясь по комнате с вытянутыми (полусогнутыми в локтях) руками и открытыми наружу ладонями.

Итак, закройте глаза и не открывайте их до окончания игры. Задание заключается в том, что, когда звуки музыки закончатся, вам будет необходимо за пять-семь минут найти по рукам своего партнера. Если вы считаете, что товарищ найден, просто останьтесь стоять в паре до окончания упражнения. Только тогда, открыв глаза по разрешению ведущего, вы сможете убедиться в правильности своего решения.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Какие чувства вызвало упражнение?
- Насколько уверены вы были в правильности своего выбора? Что внушало вам уверенность?
- Как вы пытались запомнить руки партнера? На какие признаки обращали внимание?
- Опишите ваш процесс поиска? Как долго вы продолжали его? Какие чувства испытывали, сталкиваясь с «чужими руками»?
- Изменилось ли что-то в отношениях между вами и партнером после окончания игры?



Записки на полях



Молодой человек приходит к доктору-сексопатологу с жалобами на проблемы в сексе.

— Сколько вам лет? — спрашивает доктор
— Тридцать четыре.

- Может, у вас жена не очень привлекательная?
- Ну что вы! Она заняла первое место на конкурсе красоты!
- А сколько лет вы женаты?
- Да года еще нет...
- А как вы занимаетесь сексом?

— Выключаем свет и ложимся на левый бок.

— Ну что ж, — говорит доктор. — Вы еще молодой, жена красавица, да и не успели еще надоесть друг другу. Вам надо поменять секс, как-то разнообразить его, поменять позы. Ну хотя бы включить свет или, на худой конец, лечь на правый бок...

— Что? Лицом к маме?



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Обсудите в группе идеи, высказанные автором книги «Пять языков любви»:

Существует несколько простых, но существенных вопросов, которые вам следует задать себе, если вы хотите определить свой основной язык любви. О чём вы чаще всего просите? Что в наибольшей мере приносит вам чувство того, что вас любят? Что вас глубоко обижает? Чего вы больше всего хотите? Ответы дают вам самые важные ключи к решению проблемы.

1. Перед большинством из нас стоит проблема того, чтобы секс приносил максимальное наслаждение обоим. Иногда мы концентрируемся на технике, частоте и разнообразии. Однако эта проблема чаще всего заключается в состоянии нашего сосуда эмоциональной любви. Подумайте о своих взаимоотношениях и о том, как уделить больше внимания эмоциональной стороне, улучшив, таким образом, физические взаимоотношения.
2. Мы часто выражаем любовь на нашем собственном основном языке любви, вместо того чтобы открыть основной язык любви нашего супруга. Вернитесь к тому времени, когда вам, как вы чувствуете, удавалось успешно передавать любовь. Какой язык вы при этом использовали — свой или своего супруга? Готовы ли вы к тому, чтобы принять новое решение и говорить на основном языке любви своего супруга?
3. Если перед вами все еще стоит проблема определения своего собственного основного языка любви, то причи-

ной этого может быть то, что ваш сосуд эмоциональной любви либо значительно заполнен, либо очень пуст. Проанализируйте свои самые глубокие эмоции и сделайте вывод, какой из вариантов отвечает действительности. Если ваш сосуд пуст, спросите себя: чувствовал ли я себя когда-либо любимым? Если ответ «да», то когда? Ваш ответ откроет вам ваш язык любви.

Чепмен, 2003. С. 79–81

«ПОКАЖИ ТЕЛОМ!»

(идея игры — *Марина Потоцкая*)

Кто сказал, что думают одним мозгом!.. Всем телом думаешь...

Эмиль Золя

Цель: упражнение, одинаково полезное и взрослым, и детям. Взрослым оно поможет осознанно контролировать и пользоваться языком тела как важным и ярким элементов в коммуникации. Детям — даст возможность познакомиться с типичными эмоциональными реакциями и их проявлениями в мимике, жесте. Этот опыт облегчит им ответы на «взрослые вопросы», которые задаем мы, желая на взрослом языке услышать информацию о детских переживаниях, эмоциях, чувствах.

Ресурсы: не требуются.

ХОД ИГРЫ

«Я не скажу, я лучше покажу!» — нередко говорит нам ребенок. Отсюда и название упражнения. Исходное положение — нейтральная позиция тела. Стойка — ноги ровные, на ширине плеч, руки опущены вдоль туловища. Мышцы не напряжены. Тренер дает индивидуальные задания или задания для группы в несколько участников:

ПОКАЖИ ТЕЛОМ!

- Как чувствует тело, когда ты сердишься?
- Когда тебе солнечно жить?
- Когда тебя обидели?
- Когда тебя похвалили?
- Когда ты боишься?
- Когда ты не уверен, что сможешь справиться с заданием?
- Когда ты в кругу близких, в своей семье?
- Когда ты заметил опасность?

ЗАВЕРШЕНИЕ

Игру полезно закончить разговором о телесном проявлении чувств, об опыте, который есть у каждого из участников. На сколько опыт этот сходен/различен с показанными в ходе игры сценами?

- ☒ Вспомните, так ли ваше тело реагирует в сходной ситуации?
- ☒ Чьи реакции показались вам непривычными и почему?
- ☒ Вспомните историю своей жизни, когда язык тела сыграл ключевую роль в каком-то событии: объяснил что-то, предупредил о чем-то, стал причиной конфликта, привел к недоразумению...

Вильгельм Райх, один из основоположников телесно-ориентированного подхода в терапии, утверждал, что психические болезни, депрессии, неврозы — следствие разбалансировки между духом и телом. Застой эмоциональной энергии, которая не умеет найти себе выхода, создает напряжение, энергетические блоки — так называемый «мышечный панцирь». Человек, не умеющий передать эмоции через тело, пытающийся скрыть чувства, формирует, по мнению В. Райха, «броню характера», из-за которой человек может серьезно заболеть.

- ☒ Что говорит об этом ваш опыт?

СОВЕТЫ ОТ...



Г. Я. Кропина, тренер-консультант
(по материалам сайта Elitarium.ru)

Пейсинг (или отражение чувств) — это стремление показать собеседнику, что мы понимаем его чувства. Как приятно говорить с чутким собеседником, который разделяет ваши эмоции и переживания, не обращая особого внимания на содержание речи, существо которой подчас не имеет особого значения и для вас самого.

Пейсинг означает, что вы показываете другому человеку наиболее близкие ему стороны своей личности. Люди склонны симпатизировать тем, кто на них похож, и не хотят спорить с теми, кто им нравится. Лучше всего мы общаемся с людьми,

которые смотрят на мир так же, как мы, у которых те же симпатии и антипатии. Мы выбираем себе друзей среди людей, которые дают нам ощущение внутренней гармонии.

Пейсинг происходит совершенно бессознательно, когда присутствует симпатия, то есть когда существует раппорт. Но пейсинг можно применять и сознательно в качестве специфической техники достижения раппорта, в ситуации, когда люди плохо знают друг друга, замкнуты, настроены выжидательно или скептически, находятся в оборонительной или наступательной позиции, нервничают и т. п.

Путем пейсинга вы сможете осознанно или неосознанно вживаться в чувства других людей и таким образом лучше их понимать. Отражать людей можно различными способами.

1. Через язык тела (поза, в которой вы сидите или стоите, положение ног, жестикуляция, положение головы, походка, выражение лица, дыхание, прикосновение, одежда).
2. Через речь (тембр голоса, темп речи, набор слов, тон, сила голоса, использование профессиональных слов и выражений).

Многие конфликты между людьми возникают только потому, что один говорит очень быстро, а другой — слишком медленно. Как правило, тот, кто говорит быстро, раздражается и начинает говорить еще быстрее. У его собеседника это вызывает чувство неуверенности и протеста, и в качестве реакции он говорит еще медленнее.

3. Через чувства (терпимость, заинтересованность, включенность, проявление уважения к квалификации, чертам характера и опыту собеседника).

Отражение чувств наиболее полезно в конфликтных ситуациях. Если мы сможем показать человеку, что понимаем его чувства, «обвинительный» накал его речи наверняка спадет.

Отражение чувств желательно в ситуациях, когда собеседника мучает личная проблема и он хочет поделиться с нами и найти понимание. Кроме того, отражение чувств помогает лучше и полнее осознать свое собственное эмоциональное состояние, что является началом преодоления кризиса. Являясь зеркалом, отражающим чувства собеседника, мы становимся своего рода врачевателями его души. Естественно, он бу-

дет считать нас великолепными собеседниками и станет стремиться общаться с нами.

Существуют вполне определенные правила применения пейсинга, состоящие в следующем.

1. При отражении чувств акцент делается не на содержании сообщения, а на эмоциональном состоянии собеседника.
2. Отражая чувства собеседника, следует показывать ему, что мы понимаем его состояние, и передать это своими словами. Например, можно воспользоваться такими фразами: «У меня такое ощущение, что вы чем-то взволнованы». Или: «Мне кажется, что вы несколько обижены...»

При этом желательно избегать категорических формулировок типа: «Я уверен, что вы огорчены». Такие категорические утверждения о чувствах собеседника могут вызвать у него только раздражение.

3. Понять чувства собеседника можно различными путями. Прежде всего, следует обращать внимание на употребляемые им слова, отражающие чувства (коварный, неприятный, тяжелый, неожиданный, больно видеть, трудно было представить и т. п.). Обо многом можно догадаться по выражению лица, жестам, интонации. Чтобы лучше понять собеседника, надо как можно ярче представить, что бы мы сами чувствовали на месте говорящего в такой ситуации.

Помните, что чем больше знаков внимания вы оказываете человеку, тем больше знаков внимания он захочет оказать вам. Хотите вы этого или нет, ваше истинное отношение всегда проявляется в мимике, пластике и т. п. Поэтому язык вашего тела воспринимается окружающими как более искреннее выражение ваших намерений, чем ваши слова.

Оказывая знаки внимания, избегайте затертых фраз, клише и стереотипов. Будьте сами собой, иначе ваше поведение покажется фальшивым людям, которые вас знают.



«НЕЖНОСТЬ»

Цели:

- дать возможность и поощрить выражение чувств;
- интегрировать группу.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–40 минут.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Очень сильное, глубокое по впечатлениям упражнение.

Группа садится в круг. Ведущий разбивает участников, сидящих рядом друг с другом, на пары. Один из участников пары становится Родителем, второй — Ребенком. Родитель располагается за спиной у Ребенка, который принимает позу младенца во чреве матери. Родитель обнимает его, «укрывает собой», может покачивать легонько из стороны в сторону... Обращаясь к участникам, прошу родителей быть очень гибкими, чутко улавливать, что может оказаться для партнера-Ребенка неприемлемым, мешающим, раздражающим своей искусственностью. Прошу настроиться на глубокий эмоциональный контакт.

Пары по хлопку начинают «работать» (можно дать фоном спокойную, «колыбельную» музыку). Каждые 1,5–2 минуты следует хлопок ведущего и роли в паре меняются. А затем — по следующему сигналу ведущего — один из участников сдвигается по кругу, образовывая таким образом новую пару Родителя-Ребенка. Упражнение не стоит продолжать дольше 8–10 минут.

Как правило, участники делятся своими глубокими переживаниями по поводу прошедшего. Сравнивают «родителей», с которыми удалось поработать, сравнивают свое отношение к различным «детям». Говорят об особенностях «пристройки» в новых парах. У части участников это упражнение вызывает

чувство недополученной в детстве нежности. «Я думаю, что папа, которого я не знала, обнимал бы меня так же, как Артем...», «У меня на глазах все время были слезы, потому что в моих отношениях с мамой никогда я не чувствовала столько нежности, сколько подарила мне Лариса!»...

=====

«КОНТАКТ – ИМПРОВИЗАЦИЯ»

Цели:

- развитие спонтанности, чувства ответственности за партнера;
- расширение диапазона коммуникативных возможностей, способности к эмпатическому переживанию;
- усиление эмоциональных реакций и снятие «мышечного панциря», страха перед телесным контактом;
- приобретение навыков концентрации внимания на партнере.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: звуковоспроизводящая аппаратура и подборка звукозаписей релаксирующего, спокойно-медитативного характера. Важна большая и хорошо проветриваемая комната с деревянным полом или покрытием ПВС.

Время: от получаса до 2–3 часов.

ХОД УПРАЖНЕНИЯ

Инструкция. Займите, пожалуйста, свои места так, чтобы до ближайшего к вам человека оставалось хотя бы полметра. Проповерте, не мешаете ли вы друг другу, удобно ли вам в том месте, которое вы выбрали для себя!

Расположитесь на полу свободно, раскиньтесь, расслабьтесь, почувствуйте все точки соприкосновения тела с гладкой и жесткой поверхностью. Измените положения тела, «прокатайтесь» все его части по полу, импровизируйте так, чтобы максимально почувствовать этот контакт живого тела с поверхностью пола. Следите при этом за местами мышечного напряжения. Постоянно замечайте их и добивайтесь расслабления излишних зажимов.

— Теперь встаньте на четвереньки. Давайте попробуем подвигаться по комнате, как животное. Выберите себе животное, пройдитесь, как оно! Проверьте, как работают «лапы», «хвост», голова... Как раздуваются ноздри, почуявшие запах человека!

— Встаем и переходим к обычному человеческому облику. Прыгаем на двух ногах так, чтобы приземления были макси-

мально бесшумны. Страйтесь импровизировать в движени-ях: делать прыжки широкие и малосенькие, на прямых ногах и с согнутыми коленями... Главное — добиваться максималь-ной бесшумности и гибкости, владеть своим телом.

— Начинаем свободное спонтанное движение по комнате. Сконцентрируйте свое внимание на себе, на своих ощущени-ях. Представьте, что вы одни, никого вокруг нет, но при этом контролируйте себя и избегайте любых столкновений с парт-нерами, отмечая их передвижения боковым зрением. Следи-те за дыханием. Не напрягайте мышцы: походка свободная и естественная...

...Пожалуйста, продолжите движение, но при каждой встре-че с кем-либо обменивайтесь с ним мимолетным взглядом и, не останавливаясь, продолжайте ходьбу!

— На этом этапе каждая ваша встреча сопровождается блиц-оценкой встречного. Сделайте «моментальный снимок» чело-века: его внешность, походка, взгляд. Через несколько секунд после встречи продолжите ходьбу до пересечения с траекто-рией следующего участника. Остановка. Взгляд. Оценка. При-ветливая улыбка и вновь — ходьба...

Теперь остановитесь. Выберите себе кого-то из присутству-ющих, не давая ему повода разгадать, что он выбран. Ваша за-дача: как только возобновится движение, постоянно и при лю-бых условиях держать своего подопечного в поле зрения. Это не должно превращаться в навязчивую слежку, просто нужно быть с избранным человеком в постоянном визуальном и эмо-циональном контакте. Выбор сделан? Тогда вновь продолжаем движение... Остановитесь, подойдите к опекаемому вами участ-нику, пожмите ему руку. (*Если опекаемый вами человек хочет пожать руку другому, а тот — третьему, то вам придется дождаться своей очереди в этой живой цепочке!*) А теперь вы-берите другой объект внимания. Вновь возобновляем движе-ние, постоянно находимся в контакте с избранным человеком!..

— Задание меняется. Теперь при ходьбе вы будете задержи-ваться на какое-то время рядом с каждым встречным. Останов-ка потребуется вам и вашему партнеру для того, чтобы назвать свое имя и пожать друг другу руки. Представляясь друг другу, пострайтесь смотреть в глаза партнера. Интонация спокойная

и уверенная, как бы говорите новому знакомому: «Я — здесь. Я существую с тобой по соседству». При каждой встрече старайтесь с достоинством занять свое место как в физическом смысле (*свободная и уверенная стойка, крепкое рукопожатие, глаза в глаза*), так и в мыслях — внушайте собеседнику уверенность в вашей открытости, дружелюбии и готовности к сотрудничеству...

— Теперь продолжим ходьбу со взаимными приветствиями, только будем делать это, как «японцы» (сложенные руки и поклон), как «подростки» (хлопок ладоней), как «туземцы» (трутся носами).

— Разбейтесь на пары, приблизительно равные по росту, телосложению, физической силе! Станьте спиной друг к другу. Попытайтесь слегка упереться в спину партнера и почувствовать его ответный упор. Попробуем, сохранив этот феномен притяжения-отталкивания спин, одновременно садиться, пока синхронно не опуститесь на корточки. Координируем силы и темп, стараемся чувствовать партнера, верить ему... Отлично! Теперь так же синхронно поднимаемся. Еще раз: сесть и вновь подняться вместе, без напряжения! Обратите внимание, что успеха добились те пары, в которых каждый не только брал на себя равную часть работы, но и давал товарищу ощущение надежной опоры, устойчивости позиции. Если вы просто вяло «даёте» партнёру вашу спину, то ему ничего не остается, как свалиться на вас всей своей массой.

— Поиграйте в паре силой — слабостью. Тот, кто активнее и «давит», пусть делает это со звуком «с-сс-сс», тот, кто уступает — произносит звук «а-аа-аа». Смена ролей в паре (*движения и звуки*). Кто-то наступает, кто-то отступает, вместе «наступаем» или «отступаем»... Во взаимной встречной силе, поединке равных позиций — залог паритетного диалога, устойчивости, успеха вашей пары...

— Теперь найдите себе другого партнера, с которым вам пока что не приходилось работать в паре, и повторите то же задание в новом составе...

— И вновь выбираем нового партнера, становимся на этот раз лицом друг к другу. Расстояние между вами должно быть около метра. Возьмите в крепкий захват кисти рук друг друга:

левой рукой — левую руку, правой — правую. Теперь, постепенно откидывая назад корпус, напрягаем руки, как соединительные канаты. Синхронно садимся на корточки, не расцепляя рук и не теряя устойчивости. Получилось? Теперь начинаем обратное движение — медленно поднимаемся. Повторите задание несколько раз, пока не найдете оптимальную нагрузку для тела и рук. Спасибо!

— Смена партнеров. Постарайтесь начать с известного уже вам «диалога спин» и перейти к импровизации-танцу, импровизации — парному движению, основной смысл которого ПОСТОЯННЫЙ контакт друг с другом хотя бы в одной точке тела. Вы можете перекатываться друг через друга, контактировать руками, головами, спинами, ногами... Перекат и скольжение — основные формы взаимодействия...

— Посмотрите на всех участников встречи. Обратите внимание на тех, с кем удалось завязать контакт. Кто до сих пор остался совсем незнакомым? Подойдите к нему и протяните ему руку, возьмите за руку еще кого-то из участников. Составьте общий круг! Возьмитесь за руки. Пусть левая рука каждого из вас «проявит» по отношению к руке партнера свою силу, а правая — свою «слабость». Теперь характер меняется на противоположный.

Импровизируйте самостоятельно в контакте и изменении характера касания ваших рук и рук партнеров справа и слева... Продолжите этот «танец» касаний в течение минуты, ощутите прикосновения, их мягкость, энергию, силу, призрачность... Поблагодарите друг друга за совместное впечатление, за партнерство.

В качестве завершения этой серии лучше провести какое-то физическое упражнение на интеграцию группы (постоять, взявшись за руки, чувствуя переход энергии от человека к человеку по кругу, «передать» по цепочке рук пожатие, пока оно не вернется к тому, кто первым послал импульс...). А можно завершить встречу несколькими минутами спокойствия и тишины — релаксация, лежа на полу под звуки медитативной музыки.

АКТЫ СЛУЖЕНИЯ

Любовь — это то, что вы делаете. Не то, что вы чувствуете, а именно то, что делаете для другого человека. Любовь — не жертва наших эмоций, это слуга нашей воли. Пора прекратить лишь говорить друг другу о любви. Пора действительно любить и доказывать любовь делами. Любовь — это традиция, которую вы зачинаете, это действия, которые вы сознательно завершаете...

Джей Аллан Петерсон



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Любить умеет не только тот, кто любит кричать о своей любви: у умного чувство выражается и словом, и делом, у иного — только делом, и, может быть, тем сильнее, чем молчаливее.

Н. Чернышевский

Человек устает от всего, и даже от любви...

Андре Моруа

- А что по этому поводу думаете вы?!

«И Я С ТОБОЙ!»

Вам помочь или не мешать?

Из жизни

Существует три способа сделать что-нибудь:
сделать это самому, нанять кого-нибудь или
запретить своим детям делать это...

Из опыта

Цели:

- провести упражнение на импровизацию и осознанность пристройки и взаимодействия с партнером;
- потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей;
- закрепить навыки диалогового стиля общения в семейных отношениях, развить эмпатические возможности игроков.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: зависит от числа участников и их готовности к диалогу.

Часто ли мы задумываемся, насколько слово «помогаю» не адекватно отражает часть семейных отношений и распределение семейных обязанностей?! Кто-то из членов семьи взялся за уборку общей квартиры, кто-то пошел в магазин, чтобы купить продукты к общему столу, кто-то загрузил стиральную машину грязным бельем всех членов семьи... Кто здесь кому помогает? Скорее, участники одного семейного домашнего хозяйства сообща обеспечивают его нормальное, эффективное функционирование... Поддерживают друг друга, дополняют один другого!

В упражнении — театральном этюде «И я с тобой!» — мы попробуем отыграть это взаимопонимание через совместное действие, эту поддержку через акт служения.

На площадку я прошу выйти трех человек.

Один из них, к примеру, Костя, начнет выполнять какое-то из действий, связанных с поддержанием домашнего хозяйства, работой по дому.

Два его партнера могут всего в течение пяти секунд поразмышлять, как они могут подключиться к ТОМУ ЖЕ ДЕЙСТВИЮ. Затем они входят в спонтанную игру с текстом или без текста и так продолжают совместную работу до того времени, когда услышат произнесенное мной слово «ПЕРЕМЕНА!».

Слово «Перемена!» приглашает любого из группы выйти на площадку и сменить действие на другое, но тоже имеющее отношение к домашним работам по хозяйству! В течение пяти секунд один из участников предыдущей тройки — возвращается «в зал», а два других переключаются на новое действие!

Со следующей командой «Перемена!» вновь действие меняется.

ОБСУЖДЕНИЕ

- Каким новым опытом вас порадовала эта игра?
- Хотелось ли бы вам, чтобы в вашей семье не только игрался, но и в реальности осуществлялся подобный порядок?
- Возникало ли ощущение, что количество добровольных помощников затрудняет выполнение определенной задачи? «Вам помочь или не мешать?» Что делать в таком случае? Как вы решаете подобную проблему в семейных отношениях?



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Обсудите в группе два подхода, о которых на протяжении многих веков ведутся споры:

- ✓ чувство достижения и счастья основано на том, что человек достигает вершины и имеет других в своем служении;
- ✓ чувство достижения и счастья обретается в служении другим, в познании сути любви во время добровольного служения другим людям.

«ВСЕ СМЕШАЛОСЬ В ДОМЕ ОБЛОНСКИХ»

В кotle с кипящей водой нет
холодного места.

Китайская мудрость

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- через игровой опыт дать возможность ярко представить себе многообразие взаимодействий, связей, контактов, осуществляемых в рамках группы, взаимозависимость и взаимную ответственность участников тренинга.

Размер группы: какой угодно большой.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10 минут.

ХОД ИГРЫ

Группа становится в круг, все участники протягивают руки внутрь круга, а тренер соединяет руки играющих таким образом, чтобы получилась путаница. В каждой руке игрока должна оказаться рука другого участника. При этом тренер должен попытаться соединить вместе как можно более удаленных друг от друга участников. Когда «путаница» создана, группе дается ограниченное время, чтобы распутаться, не расцепляя при этом рук и с осторожностью относясь к партнерам по игре, чтобы не причинить им боль непродуманными движениями и действиями.

Финалом игры будет либо круг, либо несколько групп игроков, последовательно соединенных друг с другом. Из опыта известно, что в 90 % случаев задача, какой бы она ни казалась сложной на первый взгляд, выполнима. Редкий случай — узел, распутать который не представляется возможным.

Так что в ходе игры тренер ведет две роли:

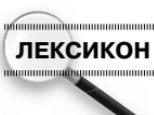
- ❖ поддерживает игроков в стремлении распутаться, напоминает о внимательном отношении друг к другу, поощряет проверку различных вариантов действия;
- ❖ стремится сохранить напряжение игры, азарт соревнования. Напоминает о том, что игра ограничена во времени, нагнетает напряжение и творческий запал.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Эта простая, ставшая даже банальной, игра помогает зримо и осязаемо прожить в многообразие взаимодействий, связей, контактов, осуществляемых в рамках группы, которую легко представить моделью семьи. В игре метафорически представлена модель взаимозависимости и взаимной ответственности каждого из членов семьи друг перед другом. При обсуждении важно выявить эту скрытую метафору, связанный с ее проживанием в ходе игры эмоциональный опыт.

- ❖ Какие впечатления вынесли участники из упражнения? Чем они хотят поделиться друг с другом?
- ❖ Что, на их взгляд, могло усилить эффективность решения проблемы?
- ❖ Кто был выдвинут группой в качестве лидера или стал лидером самопровозглашенным? Как относится группа к этому явлению?
- ❖ Как вы считаете, можно ли назвать «путаницу» моделью семейных отношений? Почему?

Попробуйте вспомнить ситуацию в жизни, которая бы подходила бы в качестве иллюстрации к тому игровому опыту, который вы только что пережили! Поделитесь своими воспоминаниями с товарищами по группе!



ЛЕКСИКОН

Идентификация, эмпатия, рефлексия... Термины, активно используемые в психологическом тренинге. В чем разница между ними? Эта таблица поможет объяснить группе смысл и механизмы взаимопонимания.

Термин	Смысл механизма	Общее
Идентификация (уподобление)	Умение поставить себя на место другого, «влезть в его шкуру»...	Я ставлю себя в позицию моего партнера, «сливаюсь» с ним, уподобляюсь ему и действую, «так, как он»
Эмпатия — способность эмоционального отклика	Попытаться испытать его чувства, понять его поступки и эмоциональные реакции...	Я чувствую потребность понять и принять моего партнера, но мои действия не обязательно должны выстраиваться с «его позиций»
Социально-психологическая рефлексия	Представить, как я выгляжу в глазах постороннего, то есть «увидеть себя» его глазами	Я осознаю, как я, мое поведение, мой образ воспринимается моим окружением, моими партнерами по коммуникации



Записки на полях

- Дорогая, давай сходим в цирк.
- Зачем?
- Посмотрим на наши отношения со стороны.

Однажды попало к Плевако дело по поводу убийства одним мужиком своей жены.

На суд адвокат пришел, как обычно, спокойный и уверенный в успехе, причем безо всяких бумаг и шпаргалок. И вот, когда дошла очередь до защиты, Плевако встал и произнес:

— Господа присяжные заседатели!

В зале начал стихать шум. Плевако опять:

— Господа присяжные заседатели!

В зале наступила мертвая тишина. Адвокат снова:

— Господа присяжные заседатели!

В зале прошел небольшой шорох, но речь не начиналась.

Опять:

— Господа присяжные заседатели!

Тут в зале прокатился недовольный гул заждавшегося долгожданного зрелища народа. А Плевако снова:

— Господа присяжные заседатели!

Началось что-то невообразимое. Зал ревел вместе с судьей, прокурором и заседателями. И вот, наконец, Плевако поднял руку, призывая народ успокоиться.

— Ну вот, господа, вы не выдержали и 15 минут моего эксперимента. А каково было этому несчастному мужику слушать 15 лет несправедливые попреки и раздраженное здение своей сварливой бабы по каждому ничтожному пустяку?!

Зал оцепенел, потом разразился восхищенными аплодисментами. Мужика оправдали.

РОДИТЕЛЬСКИЙ БАГАЖ

Рука, качающая колыбель, правит миром.

Английская поговорка

Ты, конечно, знаешь — родители никогда не бывают хорошими, родители всегда не такие, как надо.

Фредерик Перлз

«РОДИТЕЛЬСКОЕ ДОМИНО»

Цели:

- тренировка обращения к родителю как к субъекту, а не объекту;
- «инвентаризация» личных качеств, особенностей характера.
- актуализация знаний о родительских умениях, навыках, понимание того, что эффективное родительство — «родительство осознанное».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–20 минут.

Предлагаем родителям сыграть в домино. Только оно — не обыкновенное, а родительское. В роли костяшек для игры будем... мы сами.

Правая рука будет обозначать родительские качества, которые нам самим нравятся, которым мы рады, которые нам по-

могают быть эффективными родителями, воспитателями, друзьями своего ребенка.

А левая... будет олицетворять те качества характера, которые нам хотелось бы изменить, те элементы нашего родительского опыта, которые пока что не получаются так хорошо, как хотелось бы...

Правила игры — те же, что и в настоящем домино: соединяем похожее (или то, в чем сильны, или то, что пытаемся улучшить).

Один из участников выходит в центр комнаты и говорит:

— Я человек терпеливый (правая рука), но мне сложно найти в разговорах с детьми правильный тон (левая рука)...

Любой участник, который знает за собой одно из названных качеств, может встать и присоединиться:

— А мне очень легко говорить с моей дочкой (кладет свою правую руку в левую руку предыдущего игрока). Но я не умею вкусно готовить. Дочка постоянно устраивает скандалы (левая рука — открыта для продолжения соединений...).

— Я тоже не умею вкусно готовить, — продолжает вышедший в круг молодой папа. Он протянул свою левую руку к левой руке предыдущей участницы. — Зато я очень люблю вместе с сыном клеить модели самолетов (протягивает правую руку для всех, кто захочет присоединиться).

Таким образом, игра продолжается, пока в середину комнаты не выйдут все члены группы, выстроив самые невообразимые связи нашего родительского домино!

ЗАВЕРШЕНИЕ

- Каковы ваши впечатления от игры?
- Что запомнилось вам, что показалось интересным?
- Смогли ли вы заметить, как одни и те же качества (к примеру — «умение устанавливать рамки, границы», «мягкость», «позитивный настрой»...) разными родителями воспринимались тоже по-разному. То как позитивное качество, явный «плюс», то как что-то, что доставляет неудобство, от чего хотелось бы избавиться... В чем причина такого подхода?

«БЫК, ДЕЛЬФИН, СОВА И СЛОН»

То, как мы относимся к власти и авторитету в семье, определяет наши дальнейшие отношения с властными фигурами. Господствующие модели взаимодействия бросают длинную тень как на наш внутренний процесс идеализации и отражения, так и на более поздние отголоски этих процессов.

Другими словами, во взрослой жизни мы легко можем найти отголоски наших детских моделей поведения по отношению к власти.

Манфред Кете де Брис

Ребенок — гость в твоем доме. Накорми, выучи и отпусти...

Индийская пословица

Цели:

- тренировка обращения к родителю как к субъекту, а не объекту;
- «инвентаризация» личных качеств, особенностей характера;
- актуализация знаний о родительских умениях, навыках, понимание того, что эффективное родительство — родительство осознанное.

Размер группы: не имеет значения.

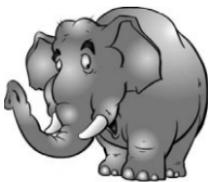
Ресурсы: картинки с изображениями животных, таблица, ручки, бумага, доска/флип-чарт и маркеры для записи.

Время: 45–60 минут.

Арье Тивон — клинический психолог, специализируется на работе с семьями, проблемах детско-родительских отношений. Руководит институтом, который занимается проблематикой семейной терапии и разработкой «модели родительского авторитета», созданной Арье в середине девяностых годов.

Понимая, что родительский авторитет, родительская эффективность — это вопросы, которые, порой, очень сильно за-девают всех родителей, воспитателей, давайте посвятим встречу разбору модели Арье Тивона.

1. На экране (постерах) демонстрируются рисунки 4 типов животных.



СЛОН



БЫК



СОВА



ДЕЛЬФИН

Давайте представим себе, что эти милейшие животные — метафоры стиля поведения. Предположим, что они — образ, символ нашего родительства.

Если БЫК — это метафора родителя, то каков он?!

По той же модели рассмотрим особенности остальных образов-животных! В течение ближайших пяти минут я прошу каждого из вас составить список своих идей! Затем мы проверим, что общего в нашем восприятии этих четырех животных как символов родительского стиля. (*Самостоятельная работа 4–5 минут.*)

Мне хотелось бы, чтобы вы поделились с нами своими открытиями.

Итак, родитель-БЫК — это... (записываем на доске основные качества).

(То же самое — и с другими образами-животными.)

После записи предложений, исходящих из группы, тренер предлагает группе «сверить» свои идеи с идеями Арье Тивона.

Вот что говорит об этих архетипных родительских символах создатель модели.

СЛОН

СЛОН — животное сильное и ассертивное (он знает, чего хочет, и умеет этого добиваться)!

СЛОНОМ — травоядное животное, не хищник, но при этом — одно из сильнейших в мире животных. Даже львы, тигры и другие хищные обитатели джунглей относятся к СЛОНОМ с уважением и должным почтением.

СЛОНОМ не нужно шоссе, он пробивает себе дорогу самостоятельно, как джип-внедорожник. Поэтому всегда может попасть туда, куда ведет его зов сердца или рефлекс, инстинкт.

Ничего не может сбить его с цели, он достигнет ее, даже, если придется идти напролом, потратить силы и время. СЛОНОМ — король внятных и четких принципов, его спокойствие обеспечивает функционирование и безопасность буден — изо дня в день. Устойчивый к стрессам, нацеленный на решимость и действие в случае необходимости, надежный.

БЫК

БЫК — животное простое, «примитивное», представляющее старые патриархальные подходы и взгляды, установившуюся иерархическую власть. В обычной ситуации БЫК спокоен, но мелочь, что-то непонятное, новое, неизвестное (как красная тряпка) может мгновенно возбудить в нем злость, агрессию. Рефлективная агрессивность, привычка действовать без размышления делают БЫКА опасным. Это сила, которая не всегда подчиняется разуму. БЫК — символ архаичных, древних частей мозга, отвечающих за выживание, возбуждающих страх, агрессию, полярность восприятия: «хорошо» — «плохо», «черное» — «белое», «за» или «против». В моменты опасности такая однозначность и быстрая реакции спасают. И в этом его незаменимое преимущество в стрессовых, внештатных ситуациях.

СОВА

В русской традиции, еврейской, египетской, индуистской, индийской философии СОВА — символ мудрости

дрости и рассудочности. Птица, видящая в темноте, следящая за тем, что происходит вокруг, анализирующая реальность... СОВА смотрит вдаль и может видеть перспективу. Это символ знаний внешних, собранных отовсюду, из окружающего мира. Родитель-СОВА обучает ребенка, давая ему советы и направления в жизни по самым разнообразным вопросам. ЧТО? ГДЕ? КОГДА? ПОЧЕМУ? ЗАЧЕМ? На них — ответственность за формирование самосознания ребенка, его социальных связей и навыков. СОВА укрепляет мотивацию, выстраивает видение цели и путь к ней — ясный, внятный, продуманный, звездеченный.

СОВА заботится об усвоении НОРМ, ЦЕННОСТЕЙ, понимании и «присвоении» их ребенком.

ДЕЛЬФИН

(В оригинале, в ивритском варианте модели Арье Тивона, этот тип назван «сердце». Мы же решили использовать образ дельфина, чтобы сохранить единый символический ряд, тем более, что этот образ практически полностью идентичен описанию метафоры «сердце»!)

Размер мозга ДЕЛЬФИНОВ в соотношении с размером их тела гораздо больше, чем у шимпанзе, а их поведение указывает на высокую степень умственного развития. Мозг взрослого дельфина весит около 1700 граммов, а у человека — 1400. У дельфина в два раза больше извилин в коре головного мозга, чем у человека.

По последним научным данным когнитивной этологии и зоопсихологии, дельфины имеют самосознание, «социальное сознание» (*social cognition*) и эмоциональное сочувствие, готовность помочь новорожденным и больным, выталкивая их на поверхность воды.

ДЕЛЬФИН — метафора родителя, любящего, це-нящего и умеющего создавать межличностные свя-

зи, эмоциональную поддержку. Это «стереотипное» женское начало: оберегающее эмоциональную сферу, создающее теплоту в общении, атмосферу приятия.

2. В четырех углах комнаты тренер раскладывает картинки с изображением животных, наших «героев», и просит участников:

- определить, какой по преимуществу тип родителя они из себя представляют;
- сесть в кружок вокруг выбранного символа.

Группы получают задание: привести один-два примера из собственной родительской практики, когда их стиль поведения, стиль родительского подхода к воспитанию себя ПОЛНОСТЬЮ ОПРАВДАЛ, доказал свою эффективность! (*Кто-то один из каждой подгруппы готовится представить основные элементы обсуждения на Форуме.*) (*Обсуждение 15 минут.*)

3. Представители групп приглашаются рассказать на Форуме то, как складывалась работа в их подгруппе. В чем участники видят ЭФФЕКТИВНОСТЬ именно ТАКОЙ МОДЕЛИ?

4. Вопрос: в данных подгруппах вы оказались, потому что ваша родительская практика связана именно с подобной моделью.

- Кто может сказать, где и каким образом он УСВОИЛ ИМЕННО ТАКУЮ МОДЕЛЬ?
- Хотел бы он испробовать себя в другой модели? Кто хотел бы «сменить дискету» и ПОЧЕМУ?
- Выступления желающих ответить на два вопроса.

5. Теперь всем, кто хотел бы использовать в своих отношениях ИНУЮ родительскую модель, кому по разным причинам ЕГО СОБСТВЕННАЯ модель не подходит, представляется возможность пересесть в ЖЕЛАЕМУЮ ГРУППУ! (*Осуществляется переход тех, кто хочет сменить свое место.*)

6. А мы продолжаем разговор о родительском авторитете, родительских моделях воспитания!

Следующая задача, с которой участникам предстоит справиться в своих подгруппах в течение ближайших 10 минут, — обсудить ОПАСНОСТИ подобного стиля родительского поведения! (*Обсуждение 10 минут.*)

7. Тренер предлагает рассказать на Форуме о том, как складывалась работа в каждой подгруппе. В чем участники видят ОПАСНОСТЬ именно ТАКОЙ МОДЕЛИ?

В ПОМОЩЬ ТРЕНЕРУ

СЛОН: слоновья толстокожесть не нагружает его излишними переживаниями, рефлексией, размышлениями... Это родитель, с которым ребенку трудно и не хочется говорить по душам — все равно «не дойдет!»

БЫК не умеет вступать в диалог, прислушиваться к иному мнению. Он однозначен и прям: «Я так решил, и все!», «Не о чем спорить. Выполняй!». БЫК не созидатель, не воспитатель, а спасатель. В определенные моменты и периоды жизни его однозначность, требовательность, категоричность в отстаивании ценностей, подходов, установок могут быть полезны. Он стоит на охране границ, правил, законов, даже если при этом его считают «тупым и агрессивным». Он не боится быть «несимпатичным» и не считает, что должен «нравиться всем».

СОВА часто больше воспитатель, ментор, чем друг. Заботясь о развитии ребенка, порой дает ему знания в готовом виде, не предусматривающем споры, выяснения альтернатив или личный опыт. Может быть суховата и педантична за счет эмоциональной гибкости и оптимизма.

ДЕЛЬФИН фантазирует о своем «идеальном» ребенке и взаимоотношениях с ним и не принимает ничего, меньшее собственных фантазий! В этом он перфекционист и очень раним, если «его ожидания не сбываются». ДЕЛЬФИН — оптимист, порой це-

ной оценки реальности, порой — за счет трезвого взгляда на ситуацию, на ход вещей. Тогда они тяготят аутентичность и воспринимаются как «белые и пушистые», манипулятивно оптимистичные и поддерживающие.

Следующая проблема: можем ли мы говорить об эффективном воспитании, о том, что в семье нет перекосов, если будем осуществлять в нашей семье какую-то ОДНУ из возможных моделей поведения?

- ☒ Что может нам помочь гармонизировать подход к взращиванию ребенка, его воспитанию?
- ☒ Как быть, если в семье оба родителя одного типа? Скажем, два «слона» или «две «совы»? Как быть, если семья не полная?

Возможные ответы на эти проблемные вопросы могут быть таковы:

- ☒ избегать крайностей;
- ☒ если в доме не получается сохранить «представительства» всех типов родительского влияния, то родитель должен стремиться сам с максимальной гибкостью пробовать ВСЕ вариации поведения, сообразно обстоятельствам. Совершенствуемся и тренируем новые модели поведения, выходя из «зоны комфорта» привычных подходов!
- ☒ также нужно привлечь к воспитанию ребенка «дополняющие модели», носителями которых могут быть друзья, родственники, соседи, другие «значимые взрослые»: учитель, тренер, друзья родителей;
- ☒ необходимо быть «осознанным родителем»: представлять свои задачи, собственные родительские и человеческие ресурсы, личные физические и эмоциональные особенности. Родители — не боги, их ресурс, как это не удивительно для некоторых, тоже конечен, мы «можем только то, что можем!»;
- ☒ понимаем, что родительские роли меняются в процессе роста ребенка!

ЗАВЕРШЕНИЕ ВСТРЕЧИ

- ❖ С каким багажом вы выходите после нашей встречи?
- ❖ Что запомнилось? Что заставило задуматься? Что показалось новым, интересным?
- ❖ Какие задачи вы ставите перед собой после того, как познакомились с моделью Арье Тивона?

Нарисуйте круг «Родительского авторитета», в котором отметьте секторами разного цвета стиль тех животных, который вам удается реализовывать в вашей семье. Сектора, естественно, будут разной площади, может быть, какого-то из секторов в этом «пироге» не будет вовсе! Эта картинка очень поможет вам визуально представлять ситуацию и подскажет, над чем нужно работать в дальнейшем, чтобы гармонизировать, уравновесить картину!



Записки на полях

...Все мы продукты нашего прошлого. Согласно поговорке, «рука, качающая колыбель, правит миром». Все мы всего лишь результат нашего более раннего окружения, измененного генетическими данными. А поскольку ранние стадии жизни оставляют глубокий след, мы склонны повторять определенные модели поведения.

И, как сказал однажды датский философ Серен Кьеркегор, «трагедия жизни в том, что ты можешь понять ее только в ретроспективе, а жить должен в перспективе».

Нравится вам это или нет, между прошлым и настоящим есть преемственность. Загляните вглубь мужчины или женщины, и вы увидите ребенка.

Как говорит японская пословица, «душа трехлетнего ребенка остается с человеком до ста лет». Мы не можем жить в настоящем, не уделяя внимание прошлому».

Манфред Кете де Брис. Мистика лидерства.

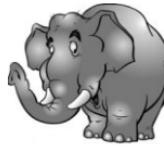
Развитие эмоционального интеллекта /
Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. С. 38

Кстати! Материалы для тренера

РОДИТЕЛЬСКИЙ АВТОРИТЕТ.

МОДЕЛЬ АРЬЕ ТИВОНА (Израиль)

(Адаптация модели и перевод с иврита — Михаил Кипнис)

Дельфин	Слон	Сова	Бык
			
Проактивный	Реализует идеи на практике	Ум, профессионализм	Упорный
Принимающий, поддерживающий, ободряющий	Показывает пример делом	Рассудочный, следующий нормам и законам	Бескомпромиссный
Имеет личный подход	Ассертивный и настойчивый	Анализирует реальности	Агрессивный
Гармонизирующий и тонко чувствующий	Любящий постоянство	Логически подходит к жизни, без лишних эмоций	Устанавливающий и охраняющий границы
Эмоциональный, ранимый. Радостный, позитивный	Верен цели и избранному пути	Обучает, дает советы, наставляет	Легко возбудимый, гневный
Теплый, дружественный, любящий	Имеет внятные и четкие принципы	Передает готовые знания, ментор, учитель	Рефлексивный в действиях

Дельфин	Слон	Сова	Бык
Заботливый. Беспокоящийся о ближнем	Спокойствие и устойчивость к стрессам	Развивает социальные связи и на-выки. Творческий и с чувством юмора	Полярность восприятия +/– , хорошо/плохо
Мягкий и нежный	Не рефлек-тивный	Формирует самосозна-ние	Однозначен и прям
Умеющий общаться	Надежный	Видит пер-спективу	Категоричен
Перфекцио-нист	Решительный	Принципи-альный и ве-рящий в из-бранный путь	Не заботится о том, какое впечатление производит
Эмпатичный, включенный в отношения	Предсказуе-мый и негиб-кий	Видит цель и требует помнить о ней	Представ-ляет патри-архальный уклад

«ЭТАПЫ БОЛЬШОГО ПУТИ...»

Цели:

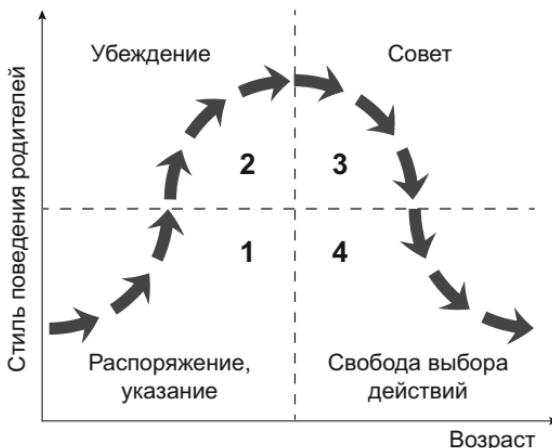
- представить группе модель стратегии родительско-детских отношений;
- убедиться в необходимости изменения родительской стратегии, моделей поведения, учитывающих личностные и возрастные особенности ребенка;
- сделать предметом обсуждения лидерские качества родителей и влияние культурных кодов на воспитание;
- проработать родительский опыт, связанный с изменением родительской стратегии в соответствии с ростом и взрослением ребенка.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска и маркеры для работы на доске, большой ватман с рисунком графика.

Время: 60 минут.

ХОД ЗАНЯТИЯ



Родительство не напрасно соотносится с двумя составляющими: «мужским» и «женским». Мужское начало в родительстве

отражает энергию, мужественность, силу, требовательность, а женское — дополняет его своей мягкостью, гибкостью, сочувствием. Вместе — получаем симбиоз, столь важный для нормального воспитания.

Твердость и мягкость, требовательность и сочувствие, понимание, сила и слабость рождают четыре родительских подхода к воспитанию.

Рина Коэн, израильский специалист по семейным вопросам, предлагает проследить эти четыре стратегии от рождения ребенка до его взросления, совершеннолетия и отразить графически в следующей модели:

1. Требование.
2. Убеждение, увещевание.
3. Совет.
4. Освобождение к самостоятельному решению и действию.

Сравнивая стратегии родительства со стратегиями лидерства, Рина Коэн подчеркивает их общую базу и постоянно напоминает, что функция родителя — быть лидером в семье. Ведь лидерство — это психологическая функция влияния. А семья, дом — это первая и главная для ребенка «школа», здесь формируются его ценности, убеждения, закладываются основы личности, приобретаются первые социальные и культурные умения и навыки.

Итак, родитель и ребенок (лидер и ведомый) начинают процесс взаимодействия в секторе 1 (см. *график*), и постепенно родитель, организуя процесс влияния-воспитания, ведет своего ребенка через четыре сектора, отражающие четыре стратегии и четыре этапа воспитания. От требовательности и контроля через объяснение и убеждение к совету, подсказке, пожеланию, а отсюда — к свободе самостоятельного выбора и ответственности за сделанный выбор.

Первый сектор отражает период полной зависимости ребенка от взрослого. На этом этапе малыш не может осваивать мир самостоятельно, он зависим от родителя, его выживание обеспечено родительским вниманием, управлением и контролем.

Сектор 4 (как, впрочем, и первая часть графика) во многом зависит от культурных кодов, а не только от личности родителей. Может быть, больше, чем в начальных стадиях процесса (там определяющей является все же физиология и психология развития ребенка), именно стратегия «отделения», сепарации между воспитателем и воспитанником, обрезание пуповины между родителями и взрослеющей личностью зависит от того, когда в обществе принято считать ребенка взрослым. Когда социум рассчитывает на самостоятельность, ответственность, готовность к «автономности» молодого человека? (*Модель представлена Риной Коэн, руководителем отдела семьи Министерства просвещения Израиля на теоретическом семинаре в колледже Семинар киббуцим, Тель-Авив* (Коэн, 2008)).

Представив график, ведущий просит задавать вопросы и проверяет, что модель понята слушателями.

Затем он просит группу самостоятельно разделиться на 4 подгруппы в зависимости от того, какую из четырех стратегий, отраженных в модели Рины Коэн, участники хотят проработать глубже. Распределившись таким образом по интересам, четыре группы рассаживаются в разных углах комнаты для самостоятельной работы.

В течение 15–20 минут в каждой группе происходит дискуссия об одном из сегментов отношений родитель–ребенок, базирующаяся на личном опыте, впечатлениях, открытиях и уроках участников подгрупп по поводу выбранной ими для обсуждения стратегии.

ЗАВЕРШЕНИЕ И ОБСУЖДЕНИЕ

Общий сбор группы и обсуждение работы в подгруппах.

- Насколько представленная модель соответствует вашим представлениям о стратегиях родительского поведения?
- Считает ли вы эту модель подходящей для себя? Почему?
- Насколько в вашей родительской практике представлены все 4 стратегии поведения?
- Все ли стратегии вам знакомы и близки? Есть ли у вас добавления/изменения к существующей модели? Какие?

Не забываем один из законов эффективного родительства: действуем ЗДЕСЬ и сейчас, ПОНИМАЯ, ЧТО ОПЫТ (и наш, и чужой!) ХОРОШ лишь в применении к конкретной ситуации!



Записки на полях

ПОЗИЦИИ ВОСПРИЯТИЯ

(даосское предание)

Правильность и неправильность чего-либо зависят от ситуации.

В соответствующей ситуации ничто не может быть неправильным.

Вне соответствующей ситуации ничто не может быть правильным.

То, что верно в одном случае, неверно в другом.

То, что неправильно для одной ситуации, не обязательно неправильно для другой.

Энтони Роберт. Главные секреты абсолютной уверенности в себе. СПб.: Питер, 2013. С. 53–54

Профessor Роберт Энтони, которого мы уже не раз цитировали в этой книге, пишет:

«Пуповину следует перерезать в подростковом возрасте. Не позже восемнадцати лет или после окончания школы детям потребуется собственное место для жилья. Многие родители — восстанут против этого, приводя, как им кажется, логичные и убедительные аргументы. Но факт остается фактом: ничто так не развивает самостоятельность в молодом человеке, как необходимость жить отдельно. Не делая категорических выводов, хотелось бы заметить, что люди, достигшие выдающихся успехов во всех областях деятельности, включая бизнес, управление, науку и искусство, почти всегда были разлучены с родителями в силу жизненных обстоятельств либо по собственному решению.

Мы часто слышим оправдания вроде «мы хотим помочь ему закончить учебу», «жить с родителями целесообразнее с финансовой точки зрения», «это лишь до того, пока они не встанут на ноги», «они не могут содержать собственное жилье и одновременно продолжать учебу» и т. д. Другая сторона медали гласит: «Я хочу контролировать жизнь моих детей».

В нашей культуре крепнет обычай делать для детей все больше и больше, ожидая от них все меньшего. Родители, повинные в этом, невольно обкрадывают своих чад, ставя их в зависимость от того, чему они должны научиться сами. Проводя таким образом свои первые восемнадцать лет, дети втягиваются в роль заключенных с привилегиями за хорошее поведение. Интересно, что это чисто человеческий феномен. Все другие животные вскоре после рождения потомства выталкивают свой молодняк в мир, где он быстро учится самостоятельности.

Величайшим даром, полученным от родителей, могла бы стать уверенность в себе, выросшая из привычки полагаться на собственные силы. В любом возрасте надо развивать детское чувство ответственности. Лишь будучи независимым, ребенок сможет познать радость и достоинство человека, твердо стоящего на ногах.

На родителях лежит важный долг: помогать плавно переходить от зависимости к самостоятельности. В этом процессе детям нужно предоставить право на ошибки. Чрезмерная опека вредна. Если ребенок собирается упасть, позвольте ему сделать это. Он извлечет выгоду из приобретенного опыта. И разлить стакан воды — невелика потеря. В противном случае не удивляйтесь, если позже при необходимости чего-то добиться собственными силами ваш ребенок скажет: «У меня ничего не получится!» Неуверенный в успехе, он не будет предпринимать никаких действий, привыкнув к тому, что заботливые родители всегда мостят ему дорогу».

«РОДИТЕЛЬСКИЙ БАГАЖ»

Быть родителем — это воспитывать в себе предельное смиренение; невозможно быть родителем, не ошибаясь. Опыт неудач добавляет вам силы.

Сальвадор Минухин

Зрелость — это когда ты делаешь то, что хочешь, даже если твоя мать не считает, что это хорошо...

Мнение

Цели:

- тренировка обращения к родителю как к субъекту, а не объекту;
- «инвентаризация» личных качеств, особенностей характера;
- актуализация знаний о родительских умениях, навыках, понимание того, что эффективное родительство — родительство осознанное.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: различного вида, стиля и размера рюкзаки, дорожные сумки, авоськи.

Время: около 60 минут.

ХОД ВСТРЕЧИ

Ведущий напоминает участникам знакомую метафору жизни как путешествия, дороги. Понятно, что в этом путешествии мы — родители — воспринимаем себя теми, кто сопровождает детей. Конечно, в различном возрасте смысл сопровождения иной: от сборов в дорогу, составления маршрута, до физического сопровождения в пути! Для взрослых детей наше родительское общество уже не так очевидно необходимо и желательно.

Но, так или иначе, образ жизненного пути, сборов в дорогу дает нам возможность сегодня заняться проверкой того, что есть в нашем родительском багаже.

Вы видите в центре комнаты рюкзаки, дорожные сумки, баулы... Выберите то, что, на ваш взгляд, сможет вместить ваш «родительский багаж». Вам не нужно брать этот рюкзак, сумку, баул себе, но чтобы работать с ним эффективно, стоит по-пробовать его поднять, осмотреть с разных сторон. Убедитесь в его прочности, понять, какие возможности он предоставляет вам для путешествия!

Составьте список:

- ☒ ценностей,
- ☒ личных качеств,
- ☒ знаний,
- ☒ умений,
- ☒ навыков,
- ☒ материальных ресурсов, которыми вы обладаете как родитель!

Сформируйте ваш собственный **родительский багаж**!

Подумайте и составьте дополнительный список того, что, по вашему мнению, облегчит ваше совместное с ребенком «путешествие по жизни», но что по каким-то причинам не присутствует в вашем багаже!

ОБСУЖДЕНИЕ

- ☒ Почему вы выбрали в дорогу именно **ТАКОЙ** рюкзак?
- ☒ Удобен ли тебе тот рюкзак, что ты выбрал для себя и своего родительского багажа? Надежен ли он? Какова его вместительность?
- ☒ Есть ли на вашем рюкзаке/багаже какие-то особенные отличительные знаки, символы, чтобы не перепутать его с багажом других путешественников?
- ☒ В твоем багаже оказались только хорошие, «положительные», любимые вещи или что-то, что ты хотел бы оставить дома и не брать с собой?
- ☒ Готов ли ты загрузить в свой родительский багаж килограммы сомнений, неуверенности, злости, растерянности, беспомощности?

- ❖ Как ты будешь нести этот рюкзак в жизненном путешествии? Есть ли кто-то, с кем ты готов разделить свою ношу?
- ❖ Есть ли в твоем рюкзаке место для новых знаний, впечатлений, чувств, нового опыта?
- ❖ Чего не достает в твоем багаже? Что ты считаешь необходимо добавить? Без чего ты готов обойтись?
- ❖ Если бы члены твоей семьи помогали тебе собирать рюкзак, чтобы они предложили тебе положить/ вытащить и оставить из твоего родительского багажа?
- ❖ Посмотрите на товарищей по группе! Подумайте, что бы вы хотели спросить у них (*у нескольких или у всех*), чем бы вы попросили их поделиться, чтобы дополнить свой родительский багаж!

Кстати! Материалы для тренера

Вот — некоторые из реплик, прозвучавших в ходе одного из занятий по теме «РОДИТЕЛЬСКИЙ БАГАЖ».

— Мой рюкзак не такой большой. Он вполне может сойти за портфель или рабочую сумку... Главное, что есть в нем — это книги, множество записок с номерами телефонов тех людей, которые повлияли на мое воспитание и к которым я хочу иметь возможность обратиться с вопросом за помощью в ходе путешествия. *Павел*

— Мой баул тяжелый и громоздкий. Увы, я не нашла в нем каких-то материальных ресурсов. Баул «матери-одиночки», который забит до отказа сомнениями в том, что мне удастся вырастить моих девочек и дать им то образование, которое я хочу. Этот баул полон раздражением, усталостью... Если бы я могла оставить его в каком-то месте, а не тащить, взвалив на спину, я бы сделала это! *Эллина*

— Моя сумка большая, со множеством ремешков и ручек. Зачем? Чтобы моя жена, моя мама, мои тети, родственники жены смогли ухватиться за них, так как наша дорога напоми-

нает коллективный турпоход: все хотят воспитывать Русланчика, и все знают, как это надо делать!

В сумке меньше всего места осталось для моих представлений о том, как воспитывать сына... *Владимир*

— Рюкзак, который у меня за плечами слишком тяжел от моего чувства родительской неполноценности, неуверенности в себе, страха навредить. Я хотела бы попросить у Сергея и Нasti, которым, как они показали на тренинге, так много понятно и известно в воспитании детей, поделиться со мной их умениями и спокойствием! Ребята, дайте немного, очень нужно! *Алиса*



ЕСТЬ ВОПРОС?!

Они жили долго и счастливо...

Есть ли у пары будущее? Американский психолог Джон Готтман (John Gottman) убежден: брак будет прочным, если партнеры могут честно ответить «да» на три вопроса.

1. «Хотели бы вы дружить с этим человеком?» Могли бы у вас быть насыщенные и плодотворные отношения, если бы вы не были сексуальными партнерами и не собирались заводить детей?
2. «Уважаете ли вы этого человека как личность (с собственными предпочтениями, образом жизни, ценностями)?» Уважаете ли вы его отношение к миру и к людям независимо от его отношения к вам?
3. «Готовы ли вы смириться с тем, что некоторые недостатки никогда не исчезнут?» Могу ли я сказать: «То, что я люблю в тебе, так мощно, так уникально и так желанно, что я люблю тебя, несмотря на все то, что отличает и всегда будет отличать тебя от моего идеала».

Наталья Гриднева, Надежда Василевская.

Позвольте себе дышать свободнее.

PSYCHOLOGIE, № 51, 13 августа 2010



Часть 7



**«А НАПОСЛЕДОК
Я СКАЖУ...»**

**(ЗАВЕРШЕНИЕ СЕМИНАРА:
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ)**

Мы живем, постоянно получая обратную связь от окружающих (как на меня посмотрели, что и каким тоном сказали, пригласили или отвергли, улыбнулись или скорчили гримасу, «учили жить» и критиковали либо давали мудрые советы и успокаивающие ободряли).

С другой стороны, мы сами постоянно даем обратную связь окружающим нас людям. Опять-таки, не всегда в вербальном выражении, ведь то, как мы одеваемся перед встречей с тем или иным человеком, наши жесты и мимика лица не менее важны, чем то, как и что мы говорим визави.

Наши будни просто пронизаны сотнями явных и скрытых обратных связей. Часть из них так или иначе влияют на наши мысли, решения, настроения, поступки, а часть так и остается втуне: непрочитанные, неучтенные, незамеченные, не угаданные, как чей-то секретный код.

Тренинг без обратной связи теряет смысл.

Без нее он превращается в набор малозначащих игр, более или менее захватывающих упражнений, но не более того.

Продуманная, конструктивная, умело поданная обратная связь (*feedback*) «отзеркаливает» участнику тренинговой группы то, как он воспринимается окружением.

Обратная связь — это не только критика, хотя многие осторожаются обратной связи, подозревая, что этот термин — интеллигентское наименование, «псевдоним» жесткого разбора полетов, нелицеприятного разговора.

Те, кто боится давать обратную связь, рисуют навсегда остаться непонятыми окружающими их людьми и пратаскать всю жизнь тонну «камней за пазухой». Такая тактика непродуктивна и вредна для здоровья как психического (стрессы, готовность к обиде, синдром непонятого), так и физического (сердечные, желудочно-кишечные и другие проблемы).

Те, кто боится принять обратную связь, пряча опасения за напускным безразличием, цинизмом или за реально «запирающими» стеснительностью и блоками общения, лишают себя ощущения причастности к кругу общения, к другим людям. Их проблемы так и остаются непроработанными, а иногда попро-

сту и незнакомыми для самих же субъектов. Не зная, «плох» ты или «хорош», трудно поверить в себя, непросто повысить хотя бы в своих же глазах собственную значимость, почти невозможно усовершенствовать, скорректировать что-то, чтобы стать «вполне хорошим» (Л. Н. Толстой).

Итак, обратная связь или «фидбек» — дело нужное, полезное, раскрывающие горизонты самопознания и познания других, стимулирующее творческое мышление, помогающее комфорtnому и взаимообогащающему общению.

Упражнения и игры, предлагаемые в данной главе, помогут тренеру организовать в группе взаимодействие по приему и передаче обратной связи, причем дадут возможность сделать это в форме не пугающей, а щадящей, порой — закамуфлированной, чтобы приучить тренинговую группу к необходимости «фидбека».

Цели:

- обучиться основам эффективного приема и передачи «обратной связи»;
- подвести итоги тренинга, вспомнив его узловые моменты, определив удачи и недостатки на всех уровнях работы группы: от содержательной части до элементов организационных и административных, от личного участия каждого — до результатов групповой динамики и достижения совместных целей, работу тренера, внутригрупповую, опыт решения конфликтов;
- наметить пути улучшения личной, групповой работы, поддержать позитивные изменения, определить задачи на будущее.

Время: так как завершающая часть тренинга почти всегда не только важный, но и очень эмоциональный, «атмосферный» элемент его структуры, то каждый тренер определит сам для себя временные границы упражнений и заданий, чтобы дать каждому участнику и группе в целом достойно и эффективно завершить цикл встреч.

Размер группы: в соответствии с составом группы и количеством участников в каждом определенном тренинге.

«РАЗГОВОР НАЧИСТОТУ»

(это задание заимствовано из книги Н. И. Козлова
«Формула личности». СПб.: Питер, 1999)

Человеку нужны крепкие уши, чтобы выслушать свободное суждение о себе.

Монтень

Ресурсы: листы бумаги, булавки, ручки для каждого участника тренинга, звуковоспроизводящая аппаратура.

Мы вместе уже довольно длительный срок, и это дало вам возможность узнать друг друга и проявить себя. Для человека, на мой взгляд, характерно любопытство: «А как меня воспринимают другие?». Так как все вы — участники тренинга коммуникации, то вопрос, который мы обсудим, будет таким: «Каков я в отношении с другими?»

Для начала каждый напишет на одном листке, разделенном чертой на две половины, свои положительные и свои отрицательные качества, которые проявляются в межличностном общении. Две эти колонки вам необходимо составить за пять минут. Итак, перед каждым — его видение самого себя, скажем так — «коммуникативный автопортрет».

Второй этап упражнения позволит нам сравнить собственное представление о себе с тем, как мы выглядим в глазах других.

Возьмите, пожалуйста, еще по одному чистому листу. Его вы прикрепите себе на спину с помощью булавки. Этот лист будут заполнять ваши товарищи. Если вы хотите, чтобы вам говорили исключительно о ваших положительных качествах, то нарисуйте в верхнем углу листа солнышко. Так вы обозначите для окружающих свое пожелание стать обладателем коллекции комплиментов. В том случае, если у вас по какой-то причине есть необходимость устроить разговор по гамбургскому счету — без скидок на личности и обстоятельства, начистоту, если вы не боитесь критики, — то нарисуйте в углу листа тучу и молнию. И, наконец, если вам интересно узнать о себе

и плохое, и хорошее, то нарисуйте в углу листа вопросительные знаки. Теперь попросите товарищей закрепить подготовленный вами чистый лист у вас на спине. На груди повесьте лист, в котором вы произвели самооценку. Готово?

Мы начинаем! Вы можете свободно передвигаться по комнате, встречаясь с товарищами по группе, читать «Листы самооценки», реагировать (но коротко!) на прочитанные «автооценки» записями на листах, закрепленных на спинах игроков. Не торопитесь выносить приговор, всмотритесь в партнера, вспомните, каков он в действительности в межличностных отношениях. Будьте ответственны за свои слова.

Упражнение проходит под негромкую музыку. Когда тренер заметит, что большинство встреч уже произошло, что упражнение теряет ритм, снижается интерес участников к процессу общения, он делает музыку громче, обозначая тем самым скорый финал.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Группа рассаживается в кругу. Тренер предлагает желающим прочесть материал, накопившийся на их «заспинных» листах. Тот, кто не готов познакомить группу со всем написанным, может процитировать лишь избранные замечания своих коллег. Можно на этом этапе дать участникам возможность обратиться к товарищам с тем, чтобы узнать авторство тех или иных оценок, уточнить смысл записей и т. д.

- ☒ Тяжело ли было самому оценивать свои коммуникативные способности? Что у вас получилось на первом этапе упражнения? Насколько вы чувствуете, что смогли быть объективными в своих оценках?
- ☒ К какой обратной связи вы приглашали товарищей по группе: комплиментарной? Строгой? Сбалансированной?
- ☒ Что обрадовало, огорчило, удивило в оценках товарищей? Возникли ли желания обсудить с авторами того или иного фидбэка его оценку ваших коммуникативных умений? Озвучьте свой «заказ», и тогда, может быть, автор того или иного комментария подойдет к вам после встречи, и вы сможете обсудить с ним взаимоотношения и оценки!



Записки на полях

ОБРАЩЕНИЕ ЗА ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ – ТЕХНИКА «НЕГАТИВНОГО ВОПРОСА»

К кому обращаться? Принимайте критику только от тех людей, которым вы доверяете и чье мнение вы уважаете.

Когда? Начать общение вы можете, попросив предоставить вам конструктивную обратную связь, например, после неудачного собеседования, или спросив о дополнительных деталях после получения реалистической критики (применив технику «негативного вопроса»), например: «Да, я действительно поступил не очень уверенно; как вы думаете, каким образом мне можно улучшить свое поведение?» (В этом случае применены две техники — негативного утверждения и негативного вопроса — очень мощное сочетание.) Момент для обращения выбирайте тщательно, чтобы у человека, к которому вы подходите, было время для предоставления вам обдуманного конструктивного ответа.

Как? Собрав всю свою храбрость и применяя все навыки уверенного поведения. Важно понимать, что, проявляя инициативу и прося и о позитивной, и о негативной обратной связи, вы с большей вероятностью заслужите уважение другого человека за свою смелость, чем неуважение за свое несовершенство!

Почему? Это открывает путь к искреннему общению; способствует развитию новых идей о том, как улучшить свои умения; знакомит вас с другим взглядом на ваш образ и поведение; способствует улучшению отношений. Помните, что вы не обязаны безоговорочно верить критике. Выслушивайте ее и самостоятельно анализируйте точку зрения другого человека.

Сью Бишоп. Тренинг ассертивности. СПб., Питер, 2001. С. 119

«АЗБУКА ТРЕНИНГА»

(идея — Межкультурное образование в школе /
В. В. Величко, А. В. Дергай, Д. В. Карпивич,
О. М. Савчик. Минск: Тесей, 2001)

Ресурсы: лист с алфавитом, ручка или карандаш на каждого участника.

Каждый из участников тренинга получает лист, на котором в одном или двух столбцах расположены буквы русского алфавита (то же можно делать с буквами любого другого языка, на котором проводится тренинг). В течение 15 минут просим участников подумать об итогах тренинга, о том, что смогло произойти, что ожидалось, но, увы, не состоялось, о встречах, темах, о работе группы и ведущего, об открытиях... Потом, на каждую из букв алфавита, попросим написать по слову или предложению-ассоциации.

Таким образом, мы получаем ассоциативную карту итогов тренинга.

В качестве примера — фрагмент из одной работы участника группы.

Азбука тренинга «Власть голоса»

А — Алекс был тренером, который позволил мне задуматься над своими физическими возможностями, применительно к развитию голоса.

Б — было прикольно!

В — власть — это страшно.

Г — группа была интересной. Жаль, что не много людей участвовало в тренинге, хотелось больше общаться.

Д — «давайте жить дружно!»

Е — еще хочу участвовать в таких семинарах!..

Как видно из приведенного выше «дневника», он носит субъективный, свободный и ассоциативный характер. Полезно после окончания индивидуальной работы, предложить «озвучить» свою азбуку на группе. Это поможет участникам «развернуть» в полное высказывание какие-то ассоциации, намеки, полуфразы, даст возможность сравнить оценки, проявить эмоции.

=====

«ЛЕСТИЦА ТРЕНИНГА»

Ресурсы: скотч, обозначающий «ступеньки лестницы».

Для этого упражнения необходимо условно разделить класс на два сектора. В одном — меньшем — будет старт. Другую часть делим скотчем (или проводим линии любым другим способом) на пять следующих друг за другом полос. Это — «лестница» нашего тренинга!

Группа выстраивается в линию перед первой (стартовой полоской). Тренер предлагает группе представить, что изображенная на полу лестница — это метафора групповой работы в ходе тренинга. Чем успешнее, ярче, эффективнее она была, тем выше (от 1 до 5) поднимаются участники, всякий раз определяя (каждый — для себя) тот уровень, которого он достиг.

Тренер предлагает самые разные категории для оценки:

- ☒ Насколько тема увлекла вас?
- ☒ Насколько группа была готова к обсуждению острых вопросов?
- ☒ Насколько вы смогли сблизиться с товарищами по группе?
- ☒ Насколько тренеру удалось найти контакт с участниками, с вами?
- ☒ Насколько я удовлетворен организацией работы?
- ☒ Насколько семинар оказался полезным и практическим для меня?

«МЕДАЛИСТЫ»

Ресурсы: «медали» (кружки из медного листа, из алюминиевой фольги, из цветной бумаги) и ленты, на которые можно повесить медаль; цветные фломастеры, маркеры, яркие наклейки.

«Награда нашла героя!» — это смысл предлагаемого упражнения. Провести его можно несколькими способами.

Первый вариант. Каждый получает возможность в ходе встречи (или заранее — в домашней обстановке) подумать, КОГО из участников группы и ЗА ЧТО он хотел бы наградить, высказать свою благодарность, подчеркнуть достижения, личные качества, сказать «спасибо» за поддержку, отметить замечательный стиль общения, особую ответственность, способность раскрыться в группе, эмпатию и т. д. Каждый может выбрать для себя одного-двух человек и решить, каким будет повод для награды.

Второй вариант. Ведущий готовит «медали» (кружки из медного листа, из алюминиевой фольги, из цветной бумаги) и ленты, на которые можно повесить медаль на шею у награжденного. Хорошо, если медалей будет хотя бы в два раза больше, чем участников, это даст возможность наградить сразу нескольких товарищей по группе. После нескольких вводных слов, ведущий просит участников взять медали, подойти к «своим» медалистам и вручить им награды, объяснив, за что каждый удостоился этой высокой чести.

Третий вариант. Ведущий готовит дома «полуфабрикаты» (кружки, ленты) для медалей по количеству участников. Раздав все комплекты наград, он дает 10 минут для того, чтобы КАЖДЫЙ сам решил, за что он ГОТОВ НАГРАДИТЬ САМ СЕБЯ. Таким образом, каждому придется максимально честно и объективно вспомнить все то, что он дал группе, в чем он преодолел себя, передвинул вперед (или вообще опрокинул)

мешавшие развитию барьеры, насколько был включен в работу, в общение, в творчество. Своя медаль оформляется с не меньшим вкусом, творчеством и старанием, чем медаль для других. Заслужили!

«ВОДЯНЫЕ ВЕСЫ»

Ресурсы: три ведра и чашка с ручкой.

Тренер готовит для этого задания три ведра. **Одно** — наполнено водой, **два других** — пустые. Причем, на одном из них красуется большой «+», а на другом — не менее заметный «-».

По одному участники группы подходят к полному ведру, зачерпывают кружкой воду и высказывают свои соображения, впечатления о тренинге.

Вслед за этим они переливают воду в одно из ведер, либо делят содержимое чашки между ведрами в пропорции, соответствующей высказанным оценкам!

«КАРУСЕЛЬ ВПЕЧАТЛЕНИЙ»

Группа сидит, образовав два (внешний и внутренний) круга. Участники кругов сидят лицом к лицу, образуя пары (внешний — внутренний).

Ведущий предваряет упражнение объяснением о важности обратной связи между людьми. Затем он задает направление диалога темой:

- ❖ Я думаю, что чувство юмора для тебя — это...
- ❖ Я думаю, что твоя роль в группе...
- ❖ Когда я вижу тебя, то я чувствую...
- ❖ Мне кажется, что в сложной ситуации ты...
- ❖ Я помню одну из групповых встреч, когда ты...

Каждый тур — это обсуждение одной темы, одного вопроса. На каждое предложение дается 3–5 минут для обсуждения. Затем — хлопок ведущего, и внутренний круг передвигается на одного человека. Новой паре дается следующая тема для обсуждения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ФИНАЛЬНОЙ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

- ❖ Каковы твои ощущения после упражнения?
- ❖ Было ли тебе тяжело давать товарищам обратную связь? В чем это проявилось? Что было тяжело?
- ❖ Какую обратную связь ты получил?
- ❖ Согласен ли с тем, что услышал от товарищей?
- ❖ Как собираешься поступить с тем, что услышал?
- ❖ Значима ли для тебя та обратная связь, которую ты получил?



Записки на полях

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Установление контакта.

Не разражайтесь шквалом критических замечаний. Вначале необходимо провести небольшую вводную беседу.

Позитив+негатив.

Большинство людей откликаются на похвалу, признание и поощрение. Если вы сможете предварить негативную обратную связь каким-либо положительным замечанием об адресате вашей критики или о ваших отношениях, ваша негативная информация с большей вероятностью будет воспринята адекватно.

Нелицеприятная и проблематичная критика.

Бывает очень неудобно предоставлять обратную связь по поводу чьих-либо личных привычек или личной гигиены. Промотрите еще раз пункты, описанные выше. Давать обратную связь в таком случае необходимо по существу, на языке фактов, но в то же время, учитывая чувства другого человека. Любезно, но недвусмысленно высажите критическое замечание; смените тему разговора, чтобы вы оба могли закончить беседу на дружеской ноте.

Говорите по существу.

Избегайте обобщений и неконкретных замечаний, таких как: «Вы не сделали это на хорошем уровне». Лучше прямо сказать человеку, что он сделал неэффективно. Избегайте критиковать то, с чем человек ничего не в силах сделать в силу своих очевидных мотивов или недостатков. Ваша обратная связь должна касаться лишь той части поведения, которую человек может изменить.

Отмечайте детали.

Детализированная обратная связь оставляет больше возможностей для понимания.

Сочувствуйте.

Иногда полезно дать другому человеку понять, что вы можете разделять его взгляды: «Я понимаю, что мои слова могут разочаровать вас, но я не могу рекомендовать вас на повышение, потому что...»

Сохраняйте спокойствие.

Не позволяйте другому человеку увидеть, что вас беспокоит необходимость предоставить обратную связь. Используйте техники расслабления, не допускайте колебаний голоса, помните о контактах глаз и языке тела, не позволяйте себе злиться и поддаваться приступам застенчивости.

Придерживайтесь темы.

Не позволяйте себе отклоняться в сторону. Не поднимайте вопросов, не касающихся темы вашего разговора.

Оставляйте другому человеку свободу выбора.

Каждый человек имеет право принять или отвергнуть обратную связь, право самому оценивать свое поведение и право защищать свои права. Решение следовать вашим советам или не следовать им принимаете не вы.

Не требуйте изменений.

Вы не должны навязывать другому человеку свои мнения, установки или убеждения. Грамотная, конструктивная обратная связь предоставляет людям новую информацию о них самих. Если они захотят, они могут принять ее к сведению и в дальнейшем действовать в соответствии с ней.

Используйте «Я-высказывания».

Ответственность за обратную связь принимайте на себя. Избегайте высказываний типа «Вы...», «У вас...», «Вам свойственно...». Начинайте фразы с: «Я думаю...», «На мой взгляд...».

Сосредоточьтесь на поведении.

Целью критики должно стать поведение человека, а не он сам. Например: «Когда ты сказал..., мне стало очень обидно», а не «Ты нечувствительный...».

Понимание.

Следите за тем, правильно ли вас понимает собеседник.

Стереотипы.

Избегайте таких утверждений, как: «Я был готов услышать такое от женщины» или «Ты ведешь себя, как избалованный ребенок».

Изменения.

Отдавайте себе отчет в том, что после вашей обратной связи ничего может и не измениться... Также помните о том, что изменения могут произойти. Как бы профессионально вы ни излагали критические замечания, всегда остается возможность того, что ваш собеседник почувствует боль или раздражение и в результате этого изменятся ваши отношения. Вам необходимо взвешивать все «за» и «против», связанные с отказом от предоставления обратной связи.

Сью Бишоп. Тренинг ассертивности.
СПб., Питер, 2001. С. 121–123

«ЛЮБИТ — НЕ ЛЮБИТ?»

Вся группа разбивается на два круга. Один круг — малый — становится внутрь большого круга лицом к его участникам. Таким образом возникают пары из представителей внешнего и внутреннего кругов.

Помните старинное гадание на лепестках ромашки — «любит — не любит?»? Каждому из нас важно знать, как он воспринимается группой, насколько тесны его дружеские связи... Вам сейчас представится возможность искренне ответить на вопрос о своем отношении к другим участникам коллектива, получить «фидбек» о том, как вас воспринимают товарищи.

Ромашка нам не потребуется. Вместо этого условимся, что объятия — символ большой любви и симпатии, пожатие руки — выражение близких дружеских чувств, хлопнуть по ладони — «ты славный малый, но не более...», кивок головой означает для партнера — я тебя воспринимаю нейтрально, без определенной симпатии и антипатии. Ну, а если вам показали опущенный к полу большой палец руки, то это сигнал, который сообщает о том, что ваши отношения с человеком серьезно испорчены. Какая-то кошка между вами пробежала, и стоит задуматься о том, как вы найдете пути для примирения.

После того как разобраны и усвоены все условные сигналы, начинается сама игра. Малый круг остается на месте, а участники большого круга по хлопку ведущего делают шаг влево и оказываются перед новым партнером. Участники пары показывают друг другу «код приятия». Если оба человека раскрыли друг другу объятия — можно обняться, если оба подставили ладонь для хлопка или протянули руку для пожатия, тогда происходит обоюдный обмен. Если же уровень приятия различен, то каждый лишь демонстрирует знак своего отношения, но не навязывает товарищу его исполнение.

Обменявшиеся сигналами, каждый участник пары обдумывает полученную от партнера информацию, и вновь звучит хлопок ведущего, большой круг осуществляет переход, и возникают новые пары, в которых повторяется та же последовательность действий.

«ЛИЧНЫЙ БАГАЖ»

Группа уже немало времени провела вместе. Вы познакомились, узнали друг друга. Сейчас мы попробуем определить, насколько хорошо вы стали понимать товарищей, их личные качества. Представьте, что вскоре вам предстоит расстаться, и каждый готовит в дорогу свой рюкзак. Это — его личный багаж. Что положит в рюкзак товарища группа?

Мы будем собирать рюкзак вместе. При этом договоримся класть в него не вещи, а личные качества товарища. Поровну: те, которые мы в нем полюбили, и те, которые, как нам кажется, могут ему в жизни помешать.

Есть у этой игры еще несколько правил.

Первое правило — «Здесь и сейчас!»: мы кладем в рюкзак только те качества, свидетелями проявления которых мы стали во время совместной работы.

Второе: мы не можем положить в рюкзак качества характера, за которые не проголосовала вся группа. Даже один человек из вас обладает правом вето. Группе придется переубедить его, иначе спорное качество так и не попадет в личный багаж вашего товарища.



Записки на полях

АД И РАЙ

(Притча)

Захотелось одному из смертных подготовиться как следует к загробной жизни. Перво-наперво, решил он узнать, как живется в Аду, а как — в Раю. Обратился в божественную канцелярию, получил пропуск в загробный мир и отправился в краткосрочную командировку.

Вернувшись, он собрал всех своих знакомых.

— Ну, рассказывай! — потребовали у него любопытные.

— В Аду застал я такую картину, — принялся рассказывать им этот человек. — Длинный-длинный стол. За ним друг напро-

тив друга сидят люди. Множество людей. Стол заставлен яствами — красивыми, аппетитными! Такими, каких я в жизни не видывал! Ароматы, запахи, удержаться от соблазна невозможно! Но... Несчастные грешники не могут съесть даже крошки! Они нестерпимо голодны, пожирают еду глазами. Но и только... Так что правду говорят: за грех мы обречены на вечную муку!

— Какой ужас! Какой ужас! Но почему же?! Почему эти несчастные не могут отведать яств со стола?! — наперебой засыпали нашего героя вопросами нетерпеливые слушатели.

— Все очень просто, — ответил человек. — Их руки не сгибаются в локтях, они словно одеревенели. Как ни старайся, с такими руками крошки в рот не положишь!

— Понятно... Что ж, ничего не попишешь — грешники! — согласно закивали головой слушатели. — Ну, а в Раю, в Раюто как?!

— В Раю я увидел ту же самую картину, — невозмутимо ответил тот.

— Да ну, заливаешь!!! Как это «такую же»?! Не может быть!

— Я вам правду говорю! Тот же стол, люди так же сидят друг напротив друга, те же аппетитные яства..., — отвечал человек. — Руки их не сгибаются в локтях, они так же голодны, как и обитатели Ада...

— Говорил я вам, что и в Раю человек испытывает страшные муки! — вскочил с места самый нетерпеливый.

— Нет, не испытывает, он как раз выглядит почти счастливым, лица их были озарены улыбками, а не гримасой страдания, — отрицательно покачал головой человек.

— Как же такое может быть! — взмолились люди. — Ведь все то же самое, что и в Аду!

— Да, — согласился человек. — Только в раю они кормили друг друга...

«ЦВЕТНОЙ СТУЛ»

Здесь, в центре комнаты я ставлю стул. Есть известное упражнение — «Горячий стул», когда сидящий на нем выслушивает от товарищей далеко не всегда только приятные мнения о себе. Есть стул «золотой» — он предполагает выражение симпатии и комплименты в адрес сидящего. Наш стул — «цветной». Тот, кто сидет на него, получит возможность услышать от любого из участников группы откровенное мнение о себе. Будьте готовы не только к «поглаживаниям», но и к нелицеприятным вещам, к сложным вопросам.

У сидящего в центре игрока тоже есть право на пять вопросов.

Пять вопросов к товарищам — это немало. Стоит хорошенько подумать, чтобы максимально полно реализовать свое право не только на ответ, но и на попытку прояснить отношение к себе.

Очень хотелось бы, чтобы каждый из вас воспринял происходящее как акт дружества и откровенности, а не как пустую болтовню. Вдумайтесь в то, что для вас действительно важно в сидящем напротив человеке. Что вы хотите узнать о нем, чем хотели бы с ним поделиться?

«САМЫЙ-САМЫЙ»

Для этой игры нам потребуется ведущий. Тот, кто готов первым оценить товарищей по группе самым непривычным образом. Ему предстоит расставить всю группу в зависимости от интенсивности проявления в товарищах тех или иных качеств. Те, у кого данное качество преобладает, будут находиться во главе колонны, ну, а у кого определенное качество почти не проявлено — замкнет строй.

Итак, кто готов стать ведущим? Аплодисментами встреча-ем смельчака!

— Наш ведущий, наверное, думает, что ему придется назвать сейчас самого красивого, доброго, умного...

Как бы не так!

Мы ведь пытаемся отойти от стереотипов, так что потре-нируемся в без оценочной (с обычной точки зрения) обратной связи. Игра наша будет намного менее однозначной и предска-зуемой, чем банальные выборы самых «хороших» среди вас.

Для начала я прошу ведущего определить, кто самый «солнечный» из находящихся здесь людей. Нет, я не буду объяс-нять, что значит «самый солнечный», положимся на творче-ство, чувство юмора, умение ассоциативно мыслить самого ве-дущего. Итак, прошу выбрать из группы 6–7 человек, которых он считает «самыми солнечными»!

Итак, он отобрал из всех игроков самого «солнечного», а теперь я попрошу его построить колонну из выбранных им людей, разместив всех участников *по порядку убывания этого признака*.

Вслед за этим, когда колонна построена, обращаемся:

— Сначала — к самим игрокам с просьбой прокомменти-ровать, что, по их мнению, обозначает быть «солнечным че-ловеком»?

— Затем, — к участникам-зрителям с просьбой попытать-ся угадать, как, на их взгляд, ведущий трактовал для себя этот образ — «солнечные люди»?

— В конце концов обращаемся к самому ведущему с прось-бой раскрыть секрет его метафоры!

АПЛОДИСМЕНТАМИ провожаем и ведущего, и всю команду «солнечных людей» на места. Приглашаем следующего игрока на роль ведущего и предлагаем следующее задание: «Составить градацию группы, определив, кто самый кислый...»

Другие возможности:

- ❖ Кто самый семейный?
- ❖ Кто самый жесткий?
- ❖ Кто самый прозрачный?
- ❖ Кто самый дождливый?
- ❖ Кто самый белый и пушистый?
- ❖ Кто самый когтистый?
- ❖ Кто самый газированный?
- ❖ Кто самый хрупкий?

Кстати, освоившись с заданием, сами участники группы могут предложить свои метафоры — образы «оценки» товарищем. Тренеру можно воспользоваться и этими вариантами!

ЗАВЕРШЕНИЕ: ОБСУЖДЕНИЕ ИГРЫ

- ❖ Испытывали ли вы сложность при работе с качествами, лишенными общепринятой оценки?
- ❖ Был ли кто-то, для кого градация, произведенная ведущим, оказалась обидной/неожиданной/непонятной?



«ШЕСТЬ ШЛЯП Э. ДЕ БОНО»

Ресурсы: шесть шляп разного цвета или обычных шляп, на которых повязаны платки красного, желтого, черного, зеленого, белого и синего цвета.

Эдвард де Боно — один из мировых лидеров в развитии и популяризации различных моделей творческого мышления придумал метод шести шляп. (Боно Э. Шесть шляп мышления. СПб.: Питер, 1998)

Метод помогает справиться с тремя проблемами, с которыми мы сталкиваемся при мышлении:

- Я не знаком с проблемой и не знаю, с какого конца за нее взяться — ощущение неадекватности.
- Я не могу удержать в уме все варианты, путаница фактов, подробностей, деталей делает меня беспомощным охватить это многообразие.
- Я слишком эмоционально погружен в проблему, мои чувства, интуиция, стереотипы не позволяют очистить проблему от субъективности.

Э. де Боно утверждает, что в процессе мышления мы одновременно решаем множество задач, пытаясь быть объективными, конструктивными, эффективными... В цветной печати основные цвета по отдельности наносятся на лист, и лишь их смешение дает эффект цветной печати. «Шесть шляп» позволяют каждый раз использовать отдельный аспект мышления, который, дополняя пять остальных, позволяет нам видеть объемную целостную картину.

По методу де Боно за каждым типом мышления закреплена определенного цвета шляпа.

- **Красная Шляпа** — эмоции, интуиция, чувства, предрасудки... Что я чувствую в этой связи? Какие чувства обуревают меня, когда я вижу/думаю/делаю это?
- **Черная шляпа** — скепсис, критический настрой, сомнение в правоте и правильности, осторожность. Где и в чем

я могу ошибиться? Что стоит на пути успеха? А если дело не выгорит?

- ✖ **Желтая шляпа** — шляпа оптимизма, веры в успех, поиска преимуществ... Почему все должно получиться о'кей? Что помогает мне принять эту ситуацию, идею? Почему проект кажется мне перспективным?
- ✖ **Зеленая шляпа** — творчество, спонтанность, поиск альтернативных решений, генерация новых подходов, творческий риск...
- ✖ **Белая шляпа** — факты и только факты!!! Какая объективная информация существует? Результаты анализов. Цифры, сводки. Графики...
- ✖ **Синяя шляпа** — шляпа системного мышления, организации творческого процесса. Составления программы обдумывания проблемы. Проверка и анализ результатов и перспективное планирование с учетом полученных итогов.

Шляпы — это отнюдь не способ разделения людей по «цветам-типам» их мышления. Это возможность осознания, в какой шляпе я нахожусь сейчас, как я мыслю... Метафорическая формализация образа мысли позволяют нам с большей легкостью отделаться от той или иной шляпы — сменить ее! Менять шляпы так же естественно, как менять социальные роли. Смена шляп — свидетельство нашей адекватности ситуации, уместности. Переключение мышления с одного способа оценки ситуации на другой — это тренировка «творческой мышцы», возможность использовать весь спектр анализа и восприятия ситуации, проблемы, идеи...

В ходе тренинга можно поработать с идеей Э. де Бено следующим образом.

Рассказываем участникам об идее «Шести шляп мышления».

Просим каждого из участников представиться и попытаться определить, в какой из шляп он склонен находиться большую часть времени?

Используя (буквально — надевая на себя при произнесении определенного рода сентенций!) желтую, черную и крас-

ную шляпы, проанализировать, в чем преимущества и возможные недостатки такой привязанности к определенному способу мышления.

Наденьте, пожалуйста, белую шляпу и в ней оцените успешность предыдущего этапа упражнения, эффективность, логичность и внятность своей позиции при обсуждении!

Примерьте шляпу зеленого цвета, чтобы в ней обсудить предложения о том, насколько метод Э. де Бено может быть полезен для вас в повседневной жизни.

Идеи, возможные действия, перспективы развития метода. Подведение итогов пяти предыдущих этапов проводим в синей шляпе.

Наш тренинг подходит к концу. Каким он был для вас? Чего достигли? Как воспринимаем себя и группу? Все «шесть шляп» приглашаются к анализу прошедших встреч ...

«ДРУЖЕСКАЯ ПАРОДИЯ»

Мы провели вместе уже достаточно много времени. Надеюсь, что доверительные дружеские отношения, сложившиеся между вами, позволяют с улыбкой и пользой провести следующую игру. Называется она «Дружеская пародия». «Пародия», потому что вам придется продемонстрировать группе характерные невербальные знаки, привычки, штампы, которые удалось подсмотреть у своих товарищей. Группа же после вашего показа должна будет назвать человека, кому пародия адресована. Ну, а слово «дружеская» подчеркивает очень важный элемент игры: пародия на товарища по группе — это улыбка, а не саркастический смех, это *уважительное* указание на штампы поведения, которые, возможно, трудно определить самому, без посторонней подсказки.

Посмотрите на товарищей по группе, выберите объект для пародии и подготовьтесь к показу. Через десять минут я приглашаю всех собраться для показа заданий.

ЗАВЕРШЕНИЕ ИГРЫ

Обсуждение. Проверяем, насколько наблюдательны и артистичны были участники игры. Удалось ли им не обидеть друг друга? Осталась ли пародия «дружеской шуткой», или кто-то воспринял ее с обидой. Почему?

Кстати! Материалы для тренера

«МЕЖДУ НАМИ ГОВОРЯ....»

Будем благодарны, если вы заполните этот вопросник вдумчиво и искренне. Подпись не обязательна! Спасибо!

1. Мне нравится/не нравится (вычеркните лишнее) наша группа, потому что

2. Я чувствовал бы себя в группе значительно более свободно и хорошо, если бы

3. На мое мнение могут повлиять несколько человек в группе. Я охотно прислушаюсь к:

✓ _____

✓ _____

✓ _____

4. Сложнее всего мне найти общий язык в группе с:

✓ _____

✓ _____

✓ _____

5. Мне кажется, что успехом нашей группы можно на сегодняшний день считать то,

6. Мне жаль, что в работе нашей группы

7. Я думаю, что мой вклад в работу и успех группы может заключаться в том, что я

«СОЦИОГРАММА»

Социограмма — это одна из техник психодрамы, точнее даже — социодрамы, когда группой отслеживаются в образной форме какие-то общие темы или проблемы. Вот и в нашем случае группе предлагается выбрать «лакмусовые» ситуации, по которым она хочет высказаться, определяя в ходе упражнения отношения каждого участника команды к остальным игрокам.

Вначале тренер обращается к группе и просит понять, что зачастую наша оценка, наш выбор — это проявление лишь одного субъективного взгляда на вещи. Поэтому выбор или не-выбор кого-то из участников группы — это отражение субъективных пристрастий (а порой и собственных проблем) *выбирающего*. Необходимо понять это, чтобы видеть решения товарищей по группе в верной пропорции. Не впадать в панику и депрессию, если кто-то критически высказался в ваш адрес. Реалистично, а не в эйфории реагировать на комплименты. Относиться к высказываниям товарищей скорее не как к приговору или хвалебной песне, а как к материалу для размышления о том, как вас воспринимают окружающие и что является причиной подобного восприятия.

Для того, чтобы получить более объемную и реалистическую оценку, каждый раз у группы будут две, а то и три возможности выбора. Так что, если вы не выбраны в первом круге, у вас есть возможность иного результата при повторном «голосовании».

Возьмем для примера задачу: вся наша группа — коллеги по работе, один из отделов компании. Вы получили возможность выбрать себе начальника из числа коллег. Кого вы выберете?

Отвечая на поставленный вопрос, каждый должен будет подойти к своему избраннику и положить ему руку на плечо. Так вся группа выстроится в некие цепочки разной длины и степени «ветвистости». После того как все выборы сделаны, тренер начинает расшифровку полученной социограммы.

Здесь есть свои законы: разматываем клубок от периферии к центру, которым является человек, получивший максимальное количество выборов. Количество выборов может служить

индикацией максимального проявления у того или иного игрока качества, о котором идет речь.

«Расшифровка» заключается в том, что, подойдя к концу одной из цепочек, мы просим игрока объяснить выбранному человеку причины выбора. При этом он обращается к своему избраннику напрямую:

— Я выбрал тебя, Борис, потому что считаю именно тебя наиболее подходящим на эту роль. Мне важно, что ты умный и реалистичный человек, опыт нашего участия в тренинге подсказывает также, что ты умеешь выслушать другого, и тебе не свойственен эгоизм. Поэтому я и выбираю тебя начальником отдела...

Так один за другим участники группы рассказывают друг другу о причинах своего решения. Сразу вслед за первым «голосованием» проводим второй, а если необходимо, и третий круг.

Темы для выбора могут быть разными:

- ☒ У кого вы готовы были бы занять деньги?
- ☒ К кому обратились бы в сложную минуту?
- ☒ С кем отправились бы в путешествие?
- ☒ Кто из участников группы вас больше всего раздражает?
- ☒ Чьим соседом по дому вы хотели бы быть?

ЗАВЕРШЕНИЕ

Обсуждаем итоги социограммы. Насколько вы могли предсказать результаты выборов, были ли они неожиданными для вас, когда это касалось вас самих или других участников группы? Предложите сами свои варианты «лакмусовых» вопросов или ситуаций для выбора.

«Я КАК ПОДАРОК...»

Совсем скоро наш тренинг закончится. Придет время расставаться. Я хочу предложить вам подумать о том, что бы вы хотели оставить на память товарищам по группе.

Игра, которую мы сейчас проведем, называется «Я как подарок...». Не обязательно ведь дарить людям плюшевых медведей, музыкальные диски или конверты с деньгами.

Каждый из нас может стать уникальным, неповторимым подарком для других. Для тех, с кем вместе принимал участие в тренинге, для каких-то других знакомых людей, а может быть, для кого-то, кого мы не знаем, но представляем, что подарок сделает его счастливее, поможет в чем-то...

- Подумайте, пожалуйста, о том, что вы за подарок?
- Есть ли у него название?
- Это что-то конкретное или абстрактное?
- Как выглядит этот подарок?
- А самое важное — для кого вы предназначены? Кому этот подарок должен достаться?

ИЗ МАТЕРИАЛОВ ГРУППОВОГО ТРЕНИНГА

— Я — кладовка, в которой масса необходимых для жизни вещей. Это такой темный, узкий, забитый разнообразными вещами чулан... Для кого я предназначена? Для того, кто не побоялся бы справиться с таким богатством!

— Я — воздушный шарик. Яркий, веселый, устремленный в небо... Я предназначен для людей, у которых, как у Олега, плохое настроение. Потому что шарик заставит их улыбнуться, поднять голову вверх, расправить плечи, вдохнуть свежий воздух...

— Я — чудесный, спокойный сон. Возможность отдохнуть, набраться сил... Я — подарок Ирине. Она выглядит очень уставшей, жалуется на напряжение на работе, сложности с проектом... Мне кажется, что я — самый актуальный для нее подарок!

ОБСУЖДЕНИЕ

- ❖ Каковы ваши ощущения после окончания игры?
 - ❖ Приятно ли было дарить подарки? Почему?
 - ❖ Какой бы подарок вы бы сделали себе сами?
 - ❖ От кого из присутствующих вы хотели бы получить подарок?
 - ❖ От чьего подарка вы отказались и почему?
 - ❖ Какие подарки показались вам самыми неожиданными?
-

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Адизес И. К.* Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. СПб.: Университетская книга, 1996.
3. *Бродецкий А. Я.* Внеречевое общение в жизни и в искусстве. Азбука молчания. Учебное пособие для вузов. М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2000.
4. *Вагин И., Глуштай А.* Поднимись над толпой. СПб.: Питер, 2002.
5. *Валявский А. С.* Восьмеричный путь к счастью. Семья как путь в другие измерения. Возлюби себя. СПб.: «ДИЛЯ», 2006.
6. *Валявский А. С.* Как понять ребенка. СПб.: «ДИЛЯ», 2004.
7. *Величко В. В., Дергай А. В., Карпивич Д. В., Савчик О. М.* Межкультурное образование в школе. Минск.: Тесей, 2001.
8. *Винникотт Д. В.* Разговор с родителями. М., Класс, 1995.
9. *Витакер К., Бамберри В.* Танцы с семьей. М.: Класс, 1999.
10. *Грецов А., Бедарева Т.* Психологические игры для старшеклассников и студентов. СПб.: Питер, 2008.
11. *Дилтс Р.* НЛП: навыки эффективного лидерства. СПб.: Питер, 2003.
12. *Еремеева Н. А.* 100 игр и упражнений для бизнес-тренеров. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.
13. *Завьялова Ж.* Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам. СПб.: Речь, 2008.

14. Зденек М. Развитие правого полушария. Попурри, 2004.
15. Зимбардо Ф. Застенчивость. М.: Педагогика, 1991.
16. Кийосаки Р., Л. Лектер Шерон. Богатый ребенок, умный ребенок. Попурри, 2001.
17. Кипнис М. Драмотерапия. М.: Ось-89, 2002. Серия «Действенный тренинг».
18. Кипнис М. Тренинг лидерства. М.: Ось-89, 2008. Изд. 3-е. Серия «Действенный тренинг».
19. Кипнис М. Тренинг креативности, М.: Ось-89, 2008. Изд. 3-е. Серия «Действенный тренинг».
20. Кипнис М. Тренинг коммуникации. М.: Ось-89, 2007. Изд. 2-е. Серия «Действенный тренинг».
21. Кипнис М. Тренинг семейных отношений (1–2 ч.). М.: Ось-89, 2007. Изд. 2-е. Серия «Действенный тренинг».
22. Кипнис М. Тренинг межкультурного взаимодействия (1–2 ч.). М.: Ось-89, 2007. Серия «Действенный тренинг».
23. Кипнис Михаил. Апельсиновый тренинг. М.: Ось-89, 2008. Серия «Действенный тренинг».
24. Кипнис М. Актерский тренинг. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. Серия «Золотой фонд актерского мастерства».
25. Киселева К. Умеете ли вы говорить друг с другом? PSYCHOLOGIES № 69, 19 января 2012.
26. Киселева К. Любите ли вы ваш союз? PSYCHOLOGIES № 69, 19 января 2012.
27. Козлов Н. И. Формула личности. СПб.: Питер, 1999.
28. Коэн Р. Модель родительских стратегий. По материалам теоретического семинара в колледже Семинар киббуцим. Тель-Авив, 2008. (Перевод с иврита М. Кипнис).
29. Кристофер Л., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб.: Питер, 2001.
30. Леванова Е. А и др. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. Изд-е 2-е. СПб.: Питер, 2008.

31. Николе М., Шварц Р. Семейная терапия. Концепции и методы. 5-е международное издание. М.: Изд-во Эксмо, 2004.
32. Стивенс Х. Приручи своих драконов. Обрати недостатки в достоинства. СПб.: Питер, 2012.
33. Ульрика Э., Брит С. Творческий подход к собраниям. Пособие совета молодежных организаций Швеции. ATTA45, Стокгольм, 2004.
34. Фаст Дж. Язык тела. М.: Вече, 1995.
35. Фельденкрайз М. Сознание через движение. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2001.
36. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2001.
37. Энтони Роберт. Главные секреты абсолютной уверенности в себе. СПб.: Питер, 2013.

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

- [ru.wikipedia.org/wiki/ ВИКИПЕДИЯ](http://ru.wikipedia.org/wiki/ВИКИПЕДИЯ). Свободная Энциклопедия
- koob.ru.
- psychology.net.ru/atips.html
- www.blagoda.com
- my.mail.ru
- www.koob.ru
- www.elitarium.ru
- www.glossary.ru
- www.znakcomplect.ru/mandatory_signs.php
- stihi.ru/2014/01/24/8705
- subscribe.psychologos.ru/index.php?page=5&mailing_id=1340

12+

Михаил Кипнис

**БОЛЬШАЯ КНИГА
ЛУЧШИХ ИГР И УПРАЖНЕНИЙ
ДЛЯ ЛЮБОГО ТРЕНИНГА**

Подписано в печать 14.07.2014. Формат 84×108¹/₃₂.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 33,6.

Тираж экз. Заказ №

Общероссийский классификатор продукции ОК-005-93,
том 2–953000, книги, брошюры.

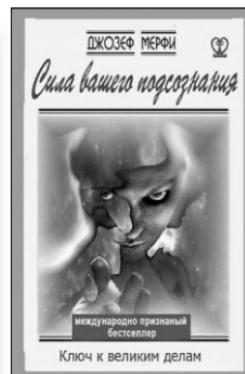
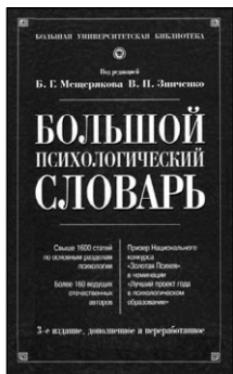
ООО «Издательство АСТ»

129085 г. Москва, Звездный бульвар, д. 21 стр. 3, комн. 5.

Макет подготовлен редакцией ПРАЙМ


ПРАЙМ

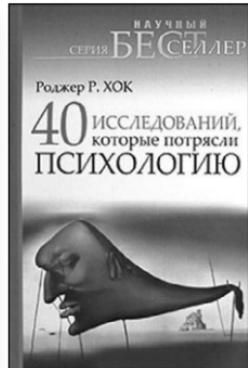
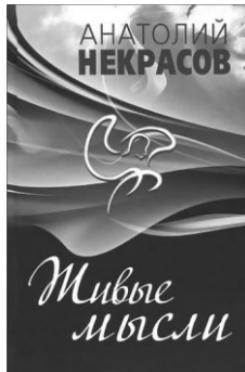
Книги по психологии



ПРАЙМ



Книги по психологии





Михаил Кипнис – психолог, педагог, театральный режиссер, автор методики интерактивного театра «Драма. Импровизация. Дilemma». Провел сотни семинаров, тренингов в Израиле, России, Украине, Молдавии, Чехии, США как ведущий групп, фасилитатор, практикующий тренер. В течение 30 лет занимается исследованием, разработкой и практическим применением нестандартных и активных методик в групповой работе, тренингах личностного роста, лидерства, коммуникации, креативности, семейных отношений, межкультурного диалога. Автор более 20 книг, методических и практических сборников.

Эта книга представляет собой сборник игр, заданий и упражнений, которые успешно применялись автором на протяжении его более чем тридцатилетней тренинговой практики. Их объединяет одно – все они являются лучшими авторскими разработками, без которых невозможно представить ни один психологический тренинг!

ПРАЙМ

www.p-evro.spb.ru

ISBN: 978-5-17-087368-5



9 785170 873685