

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ВИТЕБСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ П.М. МАШЕРОВА»

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

АВТОР-СОСТАВИТЕЛЬ: *СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ,
МАГИСТР ПСИХОЛОГИИ
ТАНКОВИЧ АННА АЛЕКСАНДРОВНА*

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
КОМПЛЕКС
ПО КУРСУ

**«ТРЕНИНГ
ЛИЧНОСТНОГО
И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РОСТА»**



Витебск, 2013

Пояснительная записка

Глобальное преобразование, которое происходит во всех сферах социальной и духовной жизни, как никогда остро ставят проблемы образования. От их решения зависит, каким будет человечество в XXI веке, какие приоритеты оно выберет. В настоящее время много негативных явлений в молодежной среде: асоциальное поведение, алкоголизм и наркотики, отчуждение от труда, пренебрежение к культуре своего народа, отсутствие интереса к жизни и ориентировки в ней. Поэтому важно обеспечить подрастающее поколение необходимой ориентировкой и средствами самоопределения в профессиональной, социальной и экономической жизни. Помощниками в этом могут быть профессиональные, подготовленные и высокообразованные социальные работники.

Содержание данного курса определяется некоторыми особенностями профессии «Социальный работник» в частности, ее сложностью и ответственностью. Поэтому, основным содержанием данного тренинга является работа с самосознанием участников тренинговой группы. При этом речь идет не только о самосознании в широком смысле слова как некоем личностном образовании, но и о самосознании в приложении к конкретной профессиональной деятельности, которой занимаются участники группы.

Общая цель: Организация профессионально - личностного роста будущих социальных работников через самоактуализацию потребности в развитии и самосовершенствовании.

Основная задача: развитие всех подструктур самосознания:

- когнитивной (уточнение, конкретизация и расширение системы знаний о себе, своего образа как личности и профессионала);
- аффективной (выработка позитивного самоотношения, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов);
- поведенческой (закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, отработка навыков эффективной саморегуляции).

Данная тренинговая программа состоит из трех взаимосвязанных блоков:

1. Блок, ориентированный на общение;
2. Блок, ориентированный на личностную сферу;
3. Блок, ориентированный на профессиональную деятельность

«ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»

I Блок

Ориентирован на общение

Общая цель:

Осознание себя в системе профессионального и личного общения.

Данный блок направлен на осознание участниками профессионального и личного общения и оптимизацию межличностных отношений с коллегами, администрацией, членами семьи.

В данном блоке уделяется внимание развитию психологических возможностей личности, ее социально-перцептивных и коммуникативных способностей, осознанию привычных способов общения, анализу ошибок в межличностном взаимодействии, а так же системе приемов невербальной коммуникации и навыкам оптимального общения. Рассматриваются психологические установки в общении. На данном этапе используются упражнения, направленные на формирование навыков и умений общения с различными группами людей, развитие эмпатии, техник слушания, распознавание позиций общения, барьеров общения, отработку стратегий поведения в конфликтных ситуациях, формирования умения анализировать себя и другого в ситуации общения.

II Блок

Ориентирован на личностную сферу

Основная цель:

Осознание личностных особенностей и оптимизация отношения к себе.

Данный блок посвящен осознанию участниками некоторых своих личностных особенностей и оптимизации отношения к себе, к своей личности.

В блоке, направленном на развитие личностной сферы, содержатся упражнения, ориентированные на то, чтобы сфокусировать внимание участников тренинга на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, привычных способах поведения, на своих представлениях о самом себе. На данном этапе создаются условия и такие ситуации, которые обеспечивают возможность увидеть себя в зеркале собственных представлений и самооценок, и в зеркале мнений других участников группы. Упражнения помогают оценить свои личностные качества, прислушаться к своим переживаниям, чему способствует необходимость постоянной вербализованной рефлексии своих мыслей и переживаний, а также процессы обратной связи от других участников группы. На данном этапе рассматриваются внутренние проблемы и противоречия личности, осуществляется работа с положительными и отрицательными

качествами, проводится работа по интеграции различных составляющих собственной личности, а также работа направлена на выявление жизненных целей и выстраивание жизненных перспектив.

III Блок

Ориентирован на деятельность

Основная цель:

Осознание себя в профессиональной деятельности.

Данный блок направлен на осознание себя в профессиональной деятельности и оптимизацию отношений в этой системе.

В данном блоке обращается внимание на отработку умений самоанализа профессиональной деятельности, а также способы высвобождения своего творческого потенциала, реализация творческих возможностей каждого участника. Выявляются представления участников о своей будущей профессии. Уточняется профессиональный образ, прорабатывается профессиональная Я-концепция. Применяются упражнения на осознание собственных профессиональных приоритетов и соотнесение их с требованиями профессии, а так же упражнения на создание зоны ближайшего развития через осознание разницы между актуальным «Я могу в профессии» и желаемым «Я хочу».

Во всех блоках применяются эффективные способы снятия внутреннего напряжения и приемы саморегуляции (релаксационные и медитативные техники, аутотренинги и т.д.)

Примерная структура I блока:

- Вводное занятие. Знакомство с курсом.
- Знакомство с группой
- Установление доверительных отношений в группе
- Сплочение группы
- Вербальное и невербальное общение
- Восприятие и познание людьми друг друга при общении
- Поведение в конфликтных ситуациях
- Формирование навыков и умений эффективного общения

Примерная структура II блока:

- Закрепление тренингового стиля общения;
- Самооценка и самоанализ личности;
- «Образ Я»;
- Внутренние проблемы и противоречия
- Объективация и интеграция различных составляющих собственной личности.
- жизненные цели и перспективы

Примерная структура III блока:

- Закрепление тренингового стиля общения;
- Выявление представлений о своей будущей профессии
- Построение профессиональной Я-концепции
- Уточнение собственного профессионального образа
- Рефлексия работы тренинговой группы

Лабораторные занятия, их содержание и объем в часах

№	Практические занятия	Содержание	Объем в часах
1	2	3	4
1.	Развитие профессиональных навыков ведущего тренинга	Цель занятия: • Овладеть рядом умений и навыков ведущего тренинга; • Проведение диагностики клиента; • Ведение беседы; • Умение задавать вопросы; • Выслушивать и анализировать рассказ клиента. В ходе практических занятий основное внимание уделяется: • Решению различных задач, предлагаемых в форме проблемных психологических ситуаций; • Групповым обсуждениям, групповым дискуссиям, целью которых является развитие самосознания и творческого мышления . • Игровому моделированию; Упражнения : «Зрительный контакт», «Поддержка», «Нулевая позиция», «Прояснение», «Слепой пациент»	6

		и немой терапевт», «Парафраз», «Пересказ», «Самораскрытие», «Зеркало», «Согласен -не согласен», «Здесь- и- сейчас», Диагностика представлений о себе. • «Предрасположены ли вы к конфликтам?» • «Как Вы относитесь к критике?» • «Агрессивны ли Вы?» • «Обидчивы ли Вы?» Задания для самостоятельной работы: Написать эссе на тему : «Какие профессиональные цели, задачи ты ставишь перед собой как ведущего тренинги».	
2.	Тренинговые занятия на развитие общения	Процедурное обеспечение. Описание сложных моментов. Принцип построения программы. <u>Цель занятия:</u> Овладеть рядом умений и навыков тренера; Работа по усвоению продуктивных методов активного слушания • Перефразирование (эхо-техника) • Резюмирование • Развитие идеи • Пассивное слушание • Эмпатическое слушание Упражнения:«Рефлексивное слушание», «Эмпатическое слушание»,«Позитивное переформулирование», «Оценки и факты». <u>Цель лабораторного занятия:</u> Задания для самостоятельной работы:	2

		Задания для развития культуры общения в ходе тренинга. ИНФОРМАЦИЯ К РАЗМЫШЛЕНИЮ: <i>«Бестактность- это неумение выбрать подходящий момент, причиняющее неприятность людям, с которыми общаешься»</i> Вопросы по анализу информации: • Применимо ли суждение древнегреческого философа к психологическому тренингу? • В чем может выражаться бестактность тренера и участника тренинга? • Опишите возможные случаи проявления бестактности в ходе психологического тренинга. Проведите самодиагностику по тесту « Умеете ли вы слушать?»	
3.	Тренинговые занятия на развитие уверенного поведения	1. Процедурное обеспечение. 2. Описание сложных моментов. 3. Принцип построения программы Цель занятия: • Отработка навыка выделения основных тем в тексте для построения предмета взаимодействия. • Невербальные средства коммуникации, особенности их проявления	2

		«считывания» Упражнения : «Выступление без подготовки» (экспресс-диагностика невербального компонента стиля выступления); «Прикосновение»; «Расстановка»; «Анабиоз»: «Актеры и зрители», «Наводка». <i>Вопросы по анализу информации:</i> • Что помогает осознать, выразить чувство? • Что помогает нам понять что чувствует другой человек? Цель лабораторного занятия: Диагностика представлений о себе. • К чему Вы более склонны: к поиску виноватого или к поиску выхода из тупика? • «Волевой ли вы человек?» • Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В.Бойко. • «Можете ли Вы влиять на других людей?» • «О чем говорят мимика и жесты» По результатам диагностики написать заключение о возможности Вашей работы в роли тренера тренинговых занятий.	
4.	Тренинговые занятия на развитие креативности	Цель лабораторного занятия: 1. Процедурное обеспечение. 2. Описание сложных моментов. 3. Принцип построения программы	4

		Цель лабораторного занятия: 1. развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности; 2. демонстрация возможностей использования креативности при решении жизненных проблем; 3. формирование навыков командной творческой работы.	
5.	Тренинг личностного и профессионального роста	Цель лабораторного занятия: 1. Процедурное обеспечение. 2. Описание сложных моментов. 3. Принцип построения программы Общая цель: Организация профессионально - личностного роста будущих педагогов через самоактуализацию потребности в развитии и самосовершенствовании. Основная задача: развитие всех подструктур самосознания: - когнитивной (уточнение, конкретизация и расширение системы знаний о себе, своего образа как личности и профессионала); - аффективной (выработка позитивного самоотношения, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов); - поведенческой (закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, отработка навыков эффективной	6

		саморегуляции). Данная тренинговая программа предполагает три взаимосвязанных раздела: 4. Раздел, ориентированный на общение; 5. Раздел, ориентированный на личностную сферу; 6. Раздел, ориентированный на профессиональную деятельность	
ВСЕГО:			20

ЗАДАНИЕ К ЗАЧЕТУ

- 1). Подготовить различные тренинговые упражнения.
- 2). Разработать программу психологического тренинга (по выбору) :
 - ✓ Тренинг общения
 - ✓ Тренинг уверенного поведения
 - ✓ Тренинг личностного роста
 - ✓ Тренинг саморегуляции ведущего тренинга.
- 3). Разработать программу тренинга личностного и профессионального роста.

Требования к выполнению зачета.

Программа оформляется в виде реферата.

Указываются цели, задачи тренинга. Для какой категории людей используется данный тренинг. Обязателен список литературы. Количество занятий -15.

ЛЕКЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ ПО КУРСУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- *Цели тренинговой работы*
- *Преимущества групповой формы психологической работы*
- *Групповые нормы*
- *Рольевые позиции в группе*
- *Понятие о групповой сплоченности*
- *Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп*
- *Качественный состав тренинговых групп*
- *Количественный состав тренинговых групп*

Цели тренинговой группы

Как было указано выше, тренинговые методы находятся на стыке психотерапии, обучения и психокоррекции. Вследствие этого цели тренинговой работы могут быть весьма разнообразными, отражающими многосторонность происходящих процессов. Разнообразие целей, кроме того, связано с обилием резко различающихся подходов к пониманию тренинга. Вместе с тем, опираясь на мнение известных специалистов (А. А. Александров, 1997; К. Рудестам, 1993 и др.), выделим **общие цели**, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

В нашей книге рассмотрение тренинговых групп происходит в большей степени с позиций цели развития самосознания.



Рис. 2. Цели тренинговой работы

Преимущества групповой формы психологической работы

Вопрос о том, нужны ли вообще практической психологии тренинговые группы, связан с уяснением тех достоинств, которые имеет групповая форма по сравнению с индивидуальной. Наиболее полно, на наш взгляд, преимущества психокоррекционной и психотерапевтической работы в группах отражены в книге К. Рудестама (1993). Перечислим эти преимущества, выделив их сущность и снабдив необходимыми комментариями:

1. *групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;* человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, – для многих людей подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором;
2. *группа отражает общество в миниатюре,* делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм; по сути дела в группе моделируется – ярко, выпукло – система взаимоотношений и взаимосвязей, характерная для реальной жизни участников, это дает им возможность увидеть и проанализировать в условиях психологической безопасности психологические закономерности общения и поведения других людей и самих себя, не очевидные в житейских ситуациях;
3. *возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;* в реальной жизни далеко не все люди имеют шанс получить искреннюю, безоценочную обратную связь, позволяющую увидеть свое отражение в глазах других людей, отлично понимающих сущность твоих переживаний, поскольку сами они переживают почти то же самое; возможность "смотреться" в

целую галерею "живых зеркал" является, по-видимому, самым важным преимуществом групповой психологической работы, не достижимым никаким другим способом;

4. *в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров*; если в реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного "психологического полигона", где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, "примерить" новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям – и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки;
5. *в группе участники могут идентифицировать себя с другими, "сыграть" роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то*; возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания;
6. *взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого*; этот эффект не возникает при индивидуальной психокоррекционной и психотерапевтической работе; создавая дополнительные сложности для ведущего, психологическое напряжение в группе может (и должно) играть конструктивную роль, подпитывать энергетику групповых процессов; задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;
7. *группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания*; иначе, чем в группе, иначе, чем через других людей, эти процессы в полной мере невозможны; открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе;
8. *групповая форма предпочтительней и в экономическом плане*: участникам дешевле работа в тренинге, чем индивидуальная терапия (и для многих тренинговая работа гораздо более эффективна); психолог также получает и экономическую, и временную выгоду.

Групповые нормы

Ни одна социальная общность – от диады и малой группы до населения государства – не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. Обычно нарушение правил (писаных или неписаных) вызывает применение определенных санкций к нарушителю – со стороны государства, например.

Тренинговые группы также вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Часто механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в социальных общностях внешнего мира, является не только непродуктивным, но и прямо вредным и антитерапевтическим. Впрочем, попытки перенести нормы тренинговой группы в реальную жизнь в большинстве случаев также бессмысленны и обречены на провал.

Практически те или иные нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования. Как показывает опыт, целесообразно сразу

предложить участникам некоторые правила, обязательные для соблюдения в группе. Чаще всего это происходит так.

В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные принципы работы в группе. Назовем те, которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп.

1. "Здесь и теперь"

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость

Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего Я другому человеку есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати участники группы, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми (даже при учете "эффекта попутчика")? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

3. Принцип Я

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы". Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии

обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

4. Активность

В группе отсутствует возможность пассивно "отсидеться". Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной.

Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения. В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны отсутствие даже на одной сессии и выход из группы.

5. Конфиденциальность

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития.

Помимо указанных норм следует оговорить способ обращения друг к другу. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на "ты". Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на "ты" достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

Кроме того, всем участникам предлагается выбрать себе на время тренинговой работы "игровое имя" – то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка, институтское прозвище, имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах. Участники тренинга, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

Рольевые позиции в группе

Многие социальные психологи рассматривают групповую динамику в тренинге прежде всего как смену ролей участниками и скрытую борьбу за то, чтобы занять те или иные "ролевые ниши"; основная задача ведущего в этом ключе трактуется как сознательное (иногда откровенно провокационное) "расшатывание" сложившихся ролевых взаимоотношений и изменение ролей (см., например, В. Ю. Большаков, 1996), задающее энергетику групповым процессам.

Но что же такое роль? Воспользуемся определением В. И. Слободчикова, который предложил разделить понятия "социальная роль" и "игровая роль". При этом: **"...социальная роль** – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия; **игровая роль** – единица анализа свободных, но временных общностей" (В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев, 1995, с. 159). Самым важным критерием, различающим социальную и игровую роль, является **несвободность выбора**. Живя и действуя в многообразных социальных общностях, люди вынуждены встраиваться в ту систему социальных ролей, которая и структурирует тот или иной человеческий конгломерат. Чтобы адаптироваться в социальной среде, человек, следуя ожиданиям окружающих, надевает маску той социальной роли, которая ему задается извне, "добропорядочного гражданина", "примерного семьянина", "лидера" или "отверженного".

На первых этапах развития тренинговой группы функционирование участников задается стереотипными внутренними установками на исполнение той или иной социальной роли, привычной им во внешнем мире. Скажем, человек, занимающий высокий пост, часто и в тренинге стремится играть роль авторитетного лидера. Однако ситуация психологического тренинга такова, что необходима гибкость поведения участников, определяющая отказ от шаблонных ролей и принятие новых, нестандартных игровых ролей. Специалисты описывают большое количество групповых ролей, сами названия которых яркие и метафоричны: "козел отпущения", "эксперт", "аутсайдер", "тряпка", "обвинитель", "хулиган", "жертва" и т. п.

Достаточно часто роли участников в группе служат предметом общего обсуждения или репрезентируются в обратной связи. Такие процедуры способствуют развитию самосознания и освобождению от навязанных и неконструктивных социальных ролей.

По мнению С. Кратохвила, основная задача групповой психотерапии и состоит в расширении репертуара ролей, предоставляющем участникам группы возможность функционировать во внешнем мире на основе новых, опробованных в тренинге и сознательно выбранных ролей.

Понятие о групповой сплоченности

Групповая сплоченность – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы. В группе, сформированной из незнакомых людей, какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, который необходим для решения групповых задач.

Обобщение имеющихся исследований (А. А. Александров, 1997; Ж. Годфруа, 1992; К. Рудестам, 1993 и др.) позволяет выделить следующие **факторы, способствующие групповой сплоченности**:

1. совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
2. достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю – нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати);
3. атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;

4. активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
5. привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника;
6. квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности;
7. наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;
8. присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников (как показывает печальный опыт не только тренингов, но и повседневной жизни, люди особенно быстро сплываются не в борьбе **за что-то**, а в борьбе **против кого-то**).

Причинами снижения групповой сплоченности могут выступить:

1. возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек; впрочем, иногда своеобразная соревновательность, появляющаяся между подгруппами, ускоряет групповую динамику и способствует оптимизации тренинга);
2. знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга – это ведет к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы;
3. неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы;
4. отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим; вялая групповая динамика.

Сплоченность определяет успех тренинговой работы уже хотя бы потому, что делает группу более устойчивой к ситуациям, сопровождающимся негативными эмоциональными переживаниями, помогает преодолевать кризисы в развитии. В некоторых случаях достижение высокой групповой сплоченности становится важнейшей целью психологического тренинга (об этом не всегда целесообразно информировать участников). Тренинги сплоченности, создания команды проводятся в организациях и учреждениях, чья эффективная деятельность напрямую зависит от степени единства и взаимопонимания сотрудников.

Негативные и позитивные факторы, оказывающие влияние на уровень групповой сплоченности, обобщенно отражены на рисунке 3.



Рис. 3. Отрицательные и положительные факторы, влияющие на групповую сплоченность

Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп

В литературе содержатся противоречивые данные о том, какая группа действует оптимально – та, в которой участники сходны между собой по ряду параметров, или та, в которой участники сильно различаются. О каких параметрах идет речь, когда говорится о гомогенности и гетерогенности? Прежде всего, имеются в виду следующие: 1) пол; 2) возраст; 3) образование; 4) уровень интеллекта; 5) социальный статус; 6) тип личности и стиль поведения; 7) психологические проблемы; 8) убеждения и ценностные ориентации; 9) цели участия в группе.

В достаточной степени ясно, что однородные по своему составу группы изначально более склонны к сплоченности, психологическая атмосфера в них более комфортна, люди чувствуют себя более свободно и раскованно. На это указывает, например, И. Ялом. Однако, с точки зрения К. Рудестама (1993), главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров. Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы.

По мнению многих специалистов в групповой психотерапии (Бенине и Шеппард, Витакер и Либерман и др.), гетерогенность выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций. Кроме того, гетерогенность группы можно рассматривать как ситуацию, моделирующую реальные системы отношений участников в окружающем мире. Конечно же, вред группе может нанести большая разница в возрасте участников, в уровне их образования и интеллекта, в социальном статусе и жизненных позициях. В самом деле, "в одну телегу

впрячь не можно коня и трепетную лань". Вместе с тем в социальной психологии хорошо известно возрастание продуктивности групповой работы в случае определенного сочетания людей разных типов и разных взглядов. Важно, чтобы разница не оказалась слишком большой: юный и застенчивый заводской слесарь вряд ли сможет самораскрыться и чувствовать себя комфортно в одной группе с доминирующим и вальяжным директором того же завода.

Как показывает опыт, особенно деструктивно влияют на работу группы ситуации, когда один человек резко отличен по каким-то параметрам от других: например, менее эффективны группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин. "Чисто женские" и "чисто мужские" группы также имеют свою специфику, связанную с полоролевой идентификацией не только отдельных участников, но и группы в целом. Тренеры-мужчины знают ситуации, когда в женской группе эмпатирующий, мягкий ведущий на определенном этапе развития группы начинает восприниматься участницами как подружка, с которой можно поболтать о чем угодно (вспоминается поговорка студентов-психологов МГУ: "мужчина-психолог – не мужчина...").

По-видимому, наибольшее значение имеет гомогенность тренинговой группы в отношении психологических проблем и возраста (выше уже говорилось, что нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати). По мнению К. Рудестам (1993), группам с коротким курсом занятий, а также тем группам, чьей функцией является эмоциональная поддержка, показана большая гомогенность (сходство между участниками); группам, ориентированным на длительную работу, целью которой является выработка межличностного понимания, полезна в большей степени выраженная гетерогенность.

Качественный состав тренинговых групп

Добавляя к сказанному выше об однородности и разнородности групп, обратим внимание на вопрос о том, кого следует, а кого не следует включать в тренинга. Большинство психотерапевтов сходятся во мнении, что участниками тренингов могут становиться практически все люди, не страдающие тяжелыми психическими расстройствами. Хотя, как отмечает К. Рудестам, ссылаясь на Лакина, "к неподходящим для группового опыта кандидатам относятся лица, которые под давлением критики становятся либо слишком тревожными, либо слишком агрессивными; лица, демонстрирующие в напряженной ситуации столь сильные чувства к другим участникам группы, что те ощущают себя преследуемыми, и лица с низкой самооценкой, которые постоянно ждут успокоения" (1993, с. 27-28).

Некоторые авторы считают совершенно недопустимым "включение в одну группу людей, находящихся за ее пределами в служебных или каких-либо иных отношениях (этот запрет не распространяется на ситуации семейной терапии)" (Г. С. Абрамова, 1994, с. 220). Опираясь на богатый опыт многочисленных коллег-тренеров и собственный опыт, заметим, что столь категоричное утверждение нельзя считать безусловной истиной: тому свидетельство – десятки и сотни успешных тренинговых групп, сформированных из членов одного производственного коллектива, сотрудников одной фирмы, учителей одной школы. Разумеется, при работе в таких группах перед ведущим появляются дополнительные трудности, связанные с необходимостью преодоления сложившихся стереотипов отношений. Однако возникают и преимущества например, более длительный эффект тренинга по окончании психологической работы за счет взаимного

"подкрепления" участников, что в принципе невозможно в группах, распадающихся по завершении собственно тренинга.

Многие ведущие проводят предварительную психологическую диагностику потенциальных участников тренинговой группы чаще всего во время предварительной консультации или собеседования (см., например, В. Ю. Большаков, 1996). Но, видимо, не следует считать психодиагностику чем-то обязательным – да и в практике сплошь и рядом отсутствует возможность проведения отбора кандидатов в тренинговую группу. Важно только, чтобы ведущий постарался не допустить включения в группу тяжелых психически больных, дабы не спровоцировать рецидивов.

Количественный состав тренинговых групп

Относительно оптимального количества участников группы, как и по многим другим вопросам, единства мнений теоретиков и практиков тренинга не обнаруживается. Однако разнообразные позиции можно примирить, если учесть, что состав и структура групп зависят от ее цели. Так, по-видимому, тренинги, акцентированные прежде всего на обучение, могут допускать большее число участников, чем тренинги, целью которых в первую очередь является личностное развитие. Общепринятой считается точка зрения, согласно которой минимум участников тренинговой группы составляет четыре человека. Верхний предел обычно не называется. Известны многие тренинги, проводимые с пятьюдесятью и большим числом участников. В таких случаях ведущий обычно использует помощь нескольких ассистентов; большинство упражнений проводится в подгруппах, на которые дробится основная группа. Многие тренинговые ведущие, однако, считают, что психотерапевтическая и развивающая работа в больших группах гораздо менее эффективна, поскольку не позволяет организовать достаточное число интеракций между участниками и не в пропорциональной степени включает активность всех.

Келлерманом (1979) сформулировано "правило восьми", согласно которому число участников не должно превышать восьми человек, поскольку, по его мнению, в противном случае возникает тенденция к распадению на более мелкие подгруппы. Возможно, это и так, но группы, ориентированные на личностное развитие (и в частности, на развитие самосознания), предполагают все же большее количество участников. Оптимальным принято считать двенадцать участников. Такое количество дает возможность свободного взаимодействия каждого с каждым; кроме того, имеет организационные преимущества: двенадцать делится на два, три, четыре, что позволяет создавать разнообразные подгруппы. Последний аспект представляется чрезвычайно важным, поскольку при проведении многих упражнений, требующих работы в "двойках", "тройках", "четверках", ведущий может столкнуться с проблемой нехватки людей в подгруппах. В таких случаях перед тренером возникает вопрос: либо проводить упражнение в неравных для подгрупп условиях, либо самому заменять недостающего участника (что не всегда является приемлемым в силу организационных, психологических и прочих обстоятельств). Если участников оказалось больше двенадцати, то лучшим вариантом можно считать группу из пятнадцати человек.

В традиционной тренинговой группе нежелательно число участников, превышающее восемнадцать человек, – это ведет к резкому снижению уровня продуктивной обратной связи, уменьшению времени, уделяемого каждому участнику, исчезновению условий для проявления активности каждого человека. Неудобство большого числа членов группы особенно заметно при фиксации времени, затрачиваемого на групповую рефлекссию после проведения упражнений: правомерно ли тратить на высказывание группой в

двадцать пять человек своих чувств и мыслей около часа при длительности упражнения семь-восемь минут? И это при условии, что каждый будет говорить только по две минуты. Не говоря уже о том, что это очень утомительно для всех; заметим, что последний участник, дождавшись своей очереди, будет испытывать только раздражение, а вовсе не эмоции, пережитые во время упражнения.

3. ОБЩИЕ ТРЕНИНГОВЫЕ МЕТОДЫ

- *Групповая дискуссия*
- *Игровые методы*
- *Методы, направленные на развитие социальной перцепции*
- *Методы телесно-ориентированной психотерапии*
- *Медитативные техники*

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К таким базовым методам традиционно относят групповую дискуссию и ситуационно-ролевые игры (Л. А. Петровская, 1982; Г. А. Ковалев, 1989; Т. С. Яценко, 1987 и др.).

Кроме того, исследователи – теоретики и практики тренингов – предлагают добавить к числу базовых методов тренинг сензитивности, ориентированный на тренировку межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства (Ю. Н. Емельянов, 1985), включающий техники невербального взаимодействия, которые развивают восприимчивость к "языку тела". Мы полагаем, что практика тренингов последних лет убедительно показала правомерность и полезность использования в тренинговой работе также медитативных и суггестивных (с целью научения самовнушению) техник.

Кратко охарактеризуем указанные базовые методы.

Групповая дискуссия в психологическом тренинге это **совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения**. В тренинге групповая дискуссия может быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы), так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников). Между этими достаточно сильно различающимися целями имеется целый ряд других, промежуточных, целей, например, актуализация и разрешение скрытых конфликтов и устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых высказываний или предоставление возможности участникам проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям. Например, можно говорить о **структурированных** дискуссиях, в которых задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозговой атаки"), и **неструктурированных** дискуссиях, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается. Иногда формы

дискуссий выделяют, опираясь на характер обсуждаемого материала. Так, Н. В. Семилетом предлагается рассматривать:

- **тематические** дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы;
- **биографические**, ориентированные на прошлый опыт;
- **интеракционные**, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях. В некоторых направлениях тренингов групповая дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом групповой работы (группы встреч К. Роджерса, групп-анализ).

Впрочем, для других направлений тренингов не меньшее значение приобретают **игровые методы**, которые включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Игра может использоваться и как психотерапевтический метод, что особенно ярко проявляется в гештальттерапии и психодраме. В определенном смысле к игровым методам можно отнести и работу с деструктивными играми в общении, проводимую в транзакционном анализе Э. Берна.

Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия "психологической защиты". Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения. Ведь игра, пожалуй, как никакой другой метод эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством. Вследствие этого игра становится мощным психотерапевтическим и психокоррекционным средством не только для детей, но и для взрослых. Возможности игровых методов в тренинговой работе действительно неисчерпаемы, отсюда такой большой интерес исследователей к организационно-деятельностным играм (А. А. Вербицкий, Ю. В. Громыко, П. Г. Щедровицкий и др.).

В следующий блок основных методов входят методы, **направленные на развитие социальной перцепции**. Участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия. К этой группе методов примыкают приемы использования парапсихологических феноменов и развития под-пороговой чувствительности (например, в холодинамике Вернона Вульфа)

Несколько особняком стоят **методы телесно-ориентированной психотерапии**, основателем которой является В. Райх (W. Reich, 1960). В последнее время внимания практических психологов – ведущих тренинговых групп все больше привлекает этот вид терапии. Здесь выделяют три основные подгруппы приемов: работа над структурой тела (техника Александра, метод Фельденкрайза), чувственное осознание и нервно-мышечная релаксация восточные методы (хатха-йога, тайчи, айкидо).

Медитативные техники, по нашему мнению, тоже должны быть отнесены к тренинговым методам, поскольку опыт показывает полезность и эффективность их применения в процессе групповой работы. Чаще всего эти техники используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний и в результате сводятся к развитию навыков аутосуггестии и закреплению способов саморегуляции. Но на первых этапах обучения медитативные техники необходимы все же в форме гетеросуггестии.

Некоторые из специалистов используют на тренингах трансовую суггестию – погружение участников тренинга в особое заторможенное состояние сознания, способствующее усвоению большого объема информации и упрощающее освоение навыков. Что достигается за счет реализации комплекса суггестивных (использование методов Эриксоновского гипноза) тренинговых (освоение технологии самогипноза) и организационных мер (высокая интенсивность занятий под необходимым специальным контролем – 8-10 дней по 18-20 часов)" (А. П. Ситников, 1996 с 178)

Основные методы, используемые в психологическом тренинге, отражены на рисунке 4.

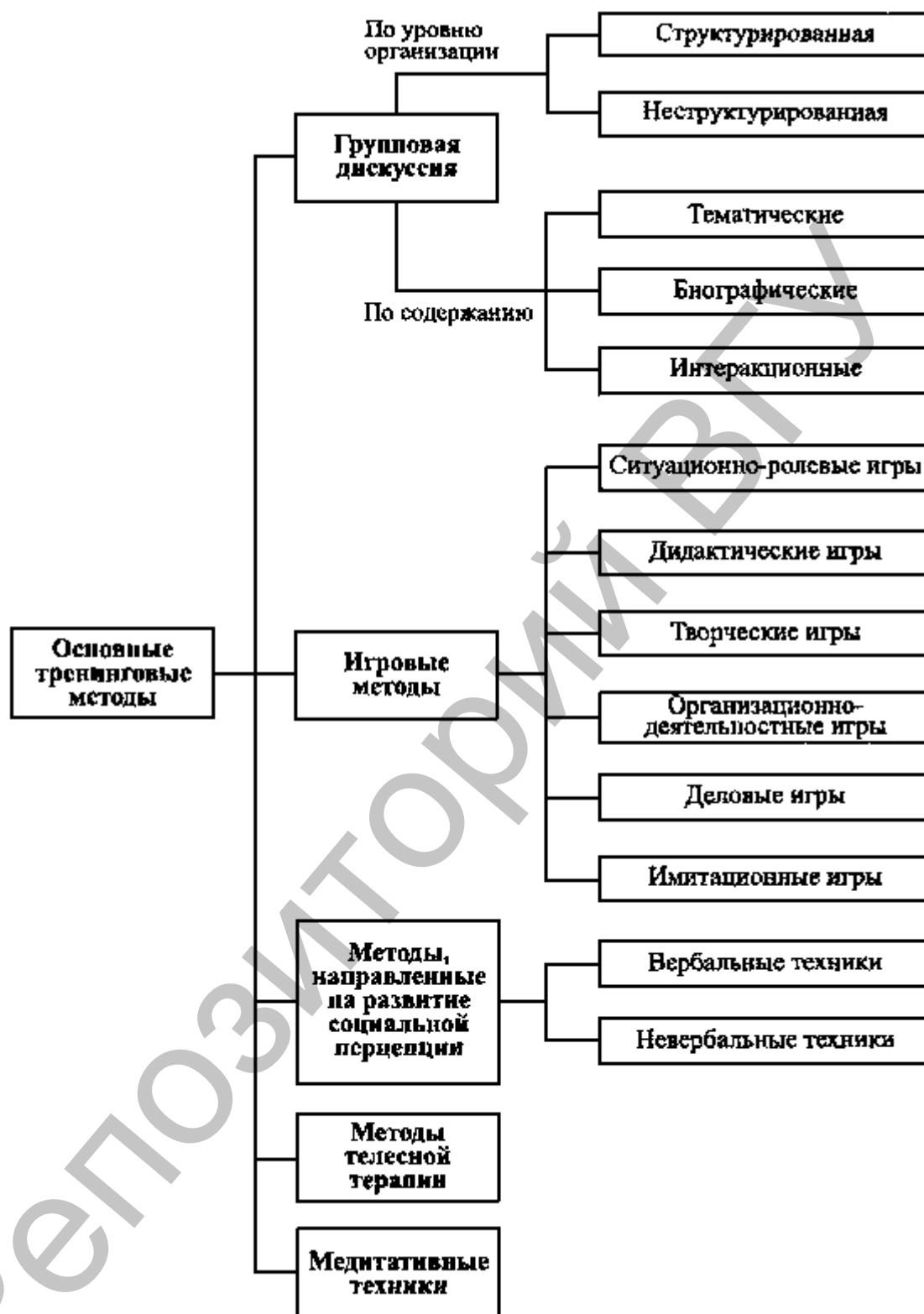


Рис. 4. Важнейшие тренинговые методы

Безусловно, важнейшим вопросом, возникающим при обсуждении правомерности использования суггестивных (в частности медитативных) техник, – этический. Поскольку внушение подразумевает некритическое восприятие сообщаемой информации реципиентом, то могут возникнуть обоснованные возражения против использования этих техник как жестко манипулятивных, что может противоречить гуманистическим установкам психолога или психотерапевта. Соглашаясь с существованием опасности

манипулирования группой со стороны ведущего, следует отметить, что, во-первых, техники внушения в практической психологии и психотерапии применяются давно и эффективно; во-вторых, доля этих методов в общем времени тренингов, как правило, мала; в-третьих, использование их подразумевает не только высокую квалификацию, но и высокий нравственный уровень психолога, ведущего группу; в-четвертых, эти техники обычно касаются только установок на саморазвитие и самосовершенствование, на веру в свои собственные силы, на осознание цельности и психофизического единства своего Я, а вовсе не закрепления зависимости от ведущего.

Вообще говоря, нанести вред участникам группы может не только неосторожное или злонамеренное внушение, но и почти любое психологическое воздействие, производимое неумелым, низкоквалифицированным или преследующим эгоистические цели ведущим. А. Ф. Бондаренко, анализируя эту проблему, подчеркивает: "Так же как "этичность" выступает смысловым ядром семантического пространства Я, а духовность условием и атрибутом психотерапевтических воздействий и личностных изменений, забота об этике является не чем иным, как своеобразным показателем профессиональной пригодности психолога к практической работе" (1993, с. 65). Отсюда понятно, почему такие высокие требования предъявляются к специалисту, берущему на себя ответственность организовывать тренинговый процесс, и почему настолько важным является скрупулезно продуманное составление тренинговой программы с учетом всех возможных последствий применения того или иного метода.

4. КЛАССИФИКАЦИИ И ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ТРЕНИНГОВЫХ ГРУПП *

- *Критерии классификации тренинговых групп*
- *Гештальт-подход*
- *Групп-аналитический подход*
- *Трансакционный анализ в группе*
- *Психодраматический подход*
- *Телесно-ориентированный подход*
- *Методы групповой работы НЛП*

* В основу главы положен материал статьи: *Вачков Н. В.* Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии. – Деп. в ИТОП РАО. № 20-96. – М., 1996.

Критерии классификации тренинговых групп

В настоящее время существует большое количество классификации психокоррекционных и психотерапевтических групп, рассмотреть которые полностью не представляется возможным. Впервые на русском языке достаточно широкий спектр методов группового психологического воздействия систематически изложен и проанализирован в работе К. Рудестама (1990). В своей классификации видов групп Рудестам опирается на два наиболее существенных параметра: степень осуществления руководителем ведущей роли в структурировании и функционировании группы и степень эмоциональной стимуляции в противоположность рациональному мышлению. Восемь видов групп, представленных в книге, выделены на основе этих параметров в таблице!.

К сожалению, подобная классификация вынуждает включать группы одного и того же типа в разные классы, поскольку, в частности, Т-группы могут иметь или рациональную, или аффективную ориентацию – в зависимости от конкретной задачи или темы. Группы

встреч могут быть центрированными на руководителе или участнике, что зависит от руководителя.

Таблица 1. Классификация тренинговых групп (по К. Рудестаму)

Группы	Центрированные на	
	Руководителе	Участнике
Рациональные	Т-группы	Т-группы
Аффективные	Гештальт-группы Группы телесной терапии Психодрама Группы танцевальной терапии Группы терапии искусством	Т-группы Группы встреч

Интенсивный процесс качественных и количественных преобразований методов групповой тренинговой работы, происходящий сейчас на Западе, порождает множество новых форм групповых моделей, порой довольно экстравагантных (типа "терапии святым духом"), охватить которые полностью не представляется возможным.

Ж. Годфруа (1992) предлагает разделить методы психотерапии на две категории: интрапсихическую и поведенческую. Поскольку групповое движение выросло из психотерапии, то кажется правомерным распространить эту классификацию и на методы тренинговой работы.

В основе **интрапсихической терапии**, по Годфруа, лежит тот принцип, согласно которому психологические проблемы и деструктивное **поведение человека являются следствием неадекватной интерпретации им своих чувств, потребностей и побуждений**, то есть неадекватности самосознания. Цель терапии состоит, таким образом, в том, чтобы помочь человеку понять причины его плохого приспособления к реальности и дать ему возможность адаптироваться к ней, изменив себя и свое поведение.

Поведенческая терапия, исходящая из того принципа, что любое поведение человека является приобретенным, **пытается с помощью методов обусловливания или моделей заменить неадекватное поведение человека другим**, которое позволило бы ему действовать более адекватно.

Таким образом, "если интрапсихическая терапия предполагает воздействие на восприятие, мысли и побуждения человека, то поведенческая стремится только изменить или устранить у него те формы поведения, которые будут сочтены неадаптивными" (Ж. Годфруа, 1992, с. 157-158).

Согласно этой классификации к группам интрапсихического направления можно отнести: группы встреч, гештальтгруппы, группы транзакционного анализа, психоаналитические группы, группы, использующие психосинтез, группы арт-терапии. К группам, ориентированным на поведенческую терапию, относятся Т-группы, группы телесной и танцевальной терапии, группы тренинга умений и КПП-группы, психодраматические группы. Содержание и методы работы этих групп будут объяснены ниже.

В связи с широтой темы остановимся на рассмотрении только тех подходов к тренинговой работе, тех приемов и упражнений, которые были использованы нами.

Начнем наш анализ с тех групп, которые были отнесены к категории интрапсихической психотерапии, поскольку их основная задача – помощь в осознании причин возникновения проблем – сопрягается, в конечном счете, с работой по развитию самосознания, что непосредственно связано с темой данной книги. В конце обзора опишем три вида поведенческих групп – группы, ориентированные на телесную психотерапию, на работу в рамках нейро-лингвистического программирования, а также психодраматические группы, поскольку многие из предлагаемых ими техник оказались очень эффективными для целей нашей работы.

Гештальтподход

Важное место в структуре организованного нами психологического тренинга развития самосознания занимают техники и приемы гештальттерапии, основной целью которой, согласно Ф. Перлзу – ее основателю, – является оказание помощи людям в умении "стать реальными, научиться, иметь собственную позицию, развить собственный центр, понять основу экзистенциализма: роза это роза. Я есть тот, кто я есть, и в данный момент я не имею возможности отличаться от того, что я есть" ("Гештальт-92", с. 25).

Для гештальттерапевтов самосознание – это одновременно физическое, эмоциональное и умственное осознание, которое проявляется на трех уровнях, соответствующих различным напряжениям поля организм – среда: осознание своего Я; осознание мира, окружающей среды; осознание того, что находится между ними, т.е., иначе говоря, зоны воображения, фантазии. Человек, функционирующий на основе принципа саморегуляции, стремится к динамическому балансу при помощи осознания и удовлетворения ведущих потребностей с одновременным отодвиганием второстепенных объектов и событий в фон. Только наиболее важное и значимое для нас становится гешталтом – фигурой, выделяющейся из фона. Ритм жизнедеятельности организма, по Перлзу, можно описать с помощью такого цикла: осознание потребности – ее удовлетворение – завершение гештальта – сдвиг его на задний план для освобождения места новому гешталту. Процесс создания и разрушения гештальта может занимать практически любые промежутки времени: от одной секунды до целой жизни.

К незавершенному гешталту ведет неудовлетворенная потребность, что порождает многие сложные проблемы, так как неотрагированное или невыраженное чувство (например, невысказанная злость по отношению к несправедливому учителю или чувство вины перед родителями) оказывает деструктивное влияние на текущие психические процессы. Задачей гештальт-терапевта является помощь члену группы в выделении этой "фигуры" из "фона" с тем, чтобы неотрагированные чувства нашли свое выражение. Если это происходит, говорят о "законченном гешталте".

Для развития самосознания (а это является одной из главных задач гештальт терапии) большое значение имеет работа с противоположностями нашего Я – "нападающего" (аналогичного фрейдовскому Сверх-Я) и "защищающегося" (Оно, тесно связанное с окружением и размывающее границы нашего Я).

Перлз выделяет **четыре защитных механизма**, препятствующих развитию самосознания и достижению человеком психологической зрелости: слияние, ретрофлексия, интроекция и проекция. Эти механизмы можно было бы назвать дефектами самосознания, поскольку они играют деструктивную роль в развитии психики:

избавляя психику от состояния дискомфорта, они одновременно лишают человека возможности адекватно оценивать себя и свое место в мире.

Слияние – это действие иллюзии, содержащей в себе отказ от различий и непохожести и характеризующейся отсутствием дифференцирования себя] и других, невозможностью определить, где кончается Я человека и начинается Я другого.

Так, некоторые родители, демонстрирующие гиперопеку по отношению к своему ребенку, не могут принять даже мысль о передаче ему ответственности за его жизнь, поскольку не разделяют в психологическом плане его и себя.

Ретрофлексия связана с формированием отношения к самому себе как к постороннему объекту и содержит два типа процессов: субъект делает самому себе то, что он хотел бы сделать другим; субъект делает себе самому то, что он хотел бы, чтобы сделали ему другие.

Пример довольно безобидный, хотя и грустный: одинокая женщина, покупающая сама себе букетик цветов на 8 Марта. Пример пострашнее: подросток, совершающий попытку самоубийства, чтобы отомстить оскорбившим его родителям.

Интроекция – это генетическая и примитивная форма функционирования индивида, которая пассивно впитывает в себя все то, что получает из внешнего мира. Человек не производит никакого отбора, никакой ассимиляции, некритично присваивает чужие убеждения и установки, в результате чего тормозится процесс формирования его собственной личности.

Таких людей-"флюгеров" доводилось встречать, наверное, всем: сегодня он искренне и убежденно называет коммунистов "красно-коричневой чумой", а завтра шагает под красным знаменем, со слезами в голосе распевая "Интернационал". При этом он сам никакого противоречия не замечает.

Проекция проявляется в тенденции переложить ответственность за процессы, происходящие внутри Я, на окружающий мир. В гештальттерапии обычно описываются три формы проекции, соответствующие трем функциям, которые она выполняет:

- **зеркальная проекция**, в которой субъект находит в другом или в образе другого характерные черты, которые он рассматривает как свои или хотел бы их иметь ("знаете, оказывается, мы с Эйнштейном очень сходно мыслим", заметил как-то один студент-физик, прочитав главу в учебнике);
- **проекция катарсиса**, в которой субъект приписывает другому или образу другого характерные для себя самого черты, от которых он отказывается, не признавая их собственными, и от которых он освобождается, приписывая их другому (все помнят о соринке в чужом глазу и дровяном складе в своем?);
- **дополнительная проекция**, в которой субъект обнаруживает или приписывает другому или образу другого характерные черты, которые позволяют ему тем самым оправдать свои собственные ("почему бы мне его не надуть, если он сам всю жизнь всех обманывает?" – рассуждает мошенник, приходя к президенту фирмы – своей потенциальной жертве).

Основной целью гештальттерапии является разблокирование самосознания и помощь человеку в достижении зрелости, т.е. умения находить источники поддержки в самом себе. Для этого человек должен пройти несколько этапов развития

самосознания от первого уровня – "клише" – до последнего – "внешнего взрыва" – проявления истинного Я.

Западные исследователи (Greenberg L. S., Clarke K. M. и др.) констатируют высокую эффективность гештальтметодик в расширении осознания самих себя. Популярность гештальтподхода в тренинговых группах чрезвычайно велика на Западе и в последнее время – в России. В своей статье "Русский гештальт" Д. Хломов (1992), анализируя современную ситуацию с психотерапией в нашей стране, подчеркивает ряд преимуществ гештальттерапии по сравнению с другими направлениями: ее спонтанность, большую свободу действий психотерапевта и др. По его мнению, национальное самосознание в России наиболее предрасположено именно к гештальттерапии. Подобная точка зрения подтверждается, например, таким фактом, что в настоящее время только в Москве активно действуют такие организации, как Институт гештальттерапии, Гештальт-Форум, Институт гештальта и психодрамы. Мы придерживаемся той же точки зрения, оговаривая, однако, безусловную необходимость широкого распространения в России процедур и других направлений психотерапевтической и психокоррекционной работы.

В тренингах развития самосознания используется богатый теоретический и практический опыт гештальттерапии в целях пробуждения спонтанности участников, их творческих потенциалов. Умение быть собой, принятие своей личности, открытие своего Я не только для себя, но и для других – это то, чему учит гештальтподход, и это то, что так необходимо любому человеку.

Групп-аналитический подход

В качестве группового метода в психоаналитическом направлении выступает групп-анализ, основателем которого является видный британский психоаналитик Зигмунд Фоулкс. Яркими представителями этого течения являются Э. Фоулкс, Л. Хирст, М. Пайнс, П. Маре, эффективно использующие групп-аналитический подход в детской психиатрии, психотерапии сексуальных и семейных отношений, в работе с большими группами в сфере образования и в подготовке психотерапевтов и социальных работников. Попытки использовать психоаналитические идеи не только в индивидуальной психотерапии, но и в группе предпринимались еще со времен З. Фрейда. Были выдвинуты три основные модели психоаналитически ориентированной групповой психотерапии, основные принципы которых очень кратко можно выразить так:

1) психоанализ в группе; 2) психоанализ группы; 3) психоанализ через группу или посредством группы. Первую модель разрабатывали американские психологи Вульф и Шварц, пытавшиеся воспроизвести индивидуальную аналитическую обстановку в группе. Психотерапевтический процесс протекал следующим образом: анализ поочередно проходили члены группы в присутствии остальных, и ведущий с каждым взаимодействовал индивидуально, не обращаясь к группе в целом. По мнению приверженцев этого подхода, участники группы – наблюдатели происходящего индивидуального психоанализа не являются пассивными зрителями, а сами включаются в процесс, внутренне сопереживая и эмпатируя пациенту, с которым работает групп-аналитик. В настоящее время от этой модели подавляющее число специалистов отказались.

М. Клайн и В. Бион использовали иную модель, основная идея которой заключалась в том, что ведущий пытался проводить психоанализ всей группы сразу. Сейчас некоторые

психоаналитики в США пытаются вернуть к жизни эту модель и привести идеи Биона в групп-анализ.

Собственно групп-анализ в его нынешнем виде начался с работ З. Фоулкса. История группового анализа может быть представлена как движение от классической фрейдовской кушетки, на которой лежал пациент, к кругу сидящих в креслах людей.

Основная концепция З. Фоулкса сводится к взаимодействию ведущего и группы как некой целостности. В этом случае происходит объединение трех указанных выше моделей психотерапии в группе, группы и через группу.

Роль ведущего в групп-анализе отличается от роли руководителей групп в других психологических направлениях в первую очередь гораздо более низкой степенью активности. Когда люди встречаются в группе, у них нет никакой другой цели, кроме проработки своих проблем, страхов и тревог. Мнениями обмениваются в форме свободно текущей дискуссии группового варианта классического метода свободных ассоциаций. Психоаналитик в группе ведет себя пассивно, не пытаясь придать динамичность работе группы. Иногда он может промолчать в течение всей полуторачасовой сессии, что, естественно, порождает у людей, не знакомых с этим методом, недоуменные вопросы: "Зачем мы сюда пришли? Какие здесь правила? О чем надо говорить?". В этот период формирования группы перед ведущим встает задача организации некоторой структуры группы, что влечет за собой создание условий, помогающих людям открыться, проявить уважение друг к другу и осознать, что психоаналитическая задача – это общая задача. На следующем этапе группа начинает считать фигуру ведущего бесполезной и обрушивает на него свою агрессию, спровоцированную его бездействием. Это очень сложный период для ведущего, но при опытности и профессиональных умениях терапевта процесс переходит на следующую стадию, на которой группа начинает осознавать себя и свои проблемы.

Довольно часто общий срок функционирования таких психоаналитических групп достигает пяти лет при встречах дважды в неделю. В редких случаях проводятся ускоренные группы, работающие как минимум восемь месяцев.

Групп-аналитики выделяют четыре уровня группового процесса: **1) уровень текущей реальности; 2) уровень переноса; 3) уровень проекций; 4) уровень архетипов.**

Первый уровень отражает горизонтальный срез коммуникации, детерминированный принципом "здесь и теперь". На втором уровне ведущий воспринимается как родитель, а члены группы – как братья и сестры. Третий уровень – уровень проекций, на котором для члена группы другие сидящие в кругу люди становятся отвергаемыми частями себя. На самом глубоком – четвертом – уровне (групп-аналитики называют его "первобытным") все знания, эмоции, силы группы проецируются на ведущего, а группа становится матерью, способной и поощрить, и наказать. В понимании архетипов групп-аналитики исходят не из юнговского толкования, а из идеи резонанса личных проблем участника группы и проблем группы в целом.

Трансакционный анализ в группе

Создатель транзакционного анализа (ТА) как нового направления в психотерапии Эрик Берн подобно многим выдающимся психотерапевтам является выходцем из недр ортодоксального психоанализа. Вследствие этого очевидна связь многих используемых им категории с концепцией З. Фрейда: теория эго-состояний, которые были названы

Берном **Ребенок, Родитель, Взрослый**, имеет свои корни в системе структурно-динамических понятий **эго, супер-эго и ид** и теснейшим образом связана с психоаналитической интерпретацией защитных механизмов (интроекция, фиксация и др.). На это сходство указывает и сам Э. Берн, считая тем не менее свои понятия значительно более широкими, чем фрейдовские: "Структурно оба подхода можно примирить, рассматривая супер-эго, эго и ид как детерминанты становления эго-состояний Родитель, Взрослый и Ребенок: Родительское эго-состояние в наибольшей мере подвергается влиянию супер-эго, Взрослое эго-состояние – влиянию эго, а эго-состояние Ребенок – влиянию ид" (Э. Берн, 1994, с. 93).

Кратко остановимся на некоторых основных положениях ТА, который **включает в себя структурный анализ, ТА в узком смысле, анализ игр и сценарный анализ**. В эго-состоянии "Родитель" воспроизводятся заботящееся, гневное или критикующее поведение одного или обоих родителей или поведение, исторически детерминированное заимствованными от родителей параметрами. В эго-состоянии "Ребенок" может проявляться поведение адаптированного Ребенка, действующего под родительским влиянием, и экспрессивного Ребенка, действующего самостоятельно в выражении творчества, гнева или любви. В эго-состоянии "Взрослый" человек действует свободно и независимо от посторонних влияний, объективно и рационально оценивая складывающиеся ситуации. Трансакционный анализ в узком смысле описывает наиболее часто встречающиеся трансакции, возникающие между эго-состояниями Родителя, Ребенка и Взрослого как в общении между людьми, так и внутри самого индивида.

Под игрой в трансакционном анализе понимается "серия скрытых трансакций с уловкой, приводящих к обычно скрывающейся, но вполне определенной развязке" (Э. Берн, 1994, с. 30). Задачей психотерапевта является помощь Взрослому пациента осознать не только игры, в которые он играет, но изменить трагический сценарий, которому индивид неосознанно следует в течение своей жизни. Согласно теории сценариев, человек, основываясь на решениях, принятых в раннем детстве, выбирает партнеров или какое-либо действие иррелевантно, поскольку функции партнеров сводятся к разыгрыванию ролей в сценарии протагониста, а окончательной целью человеческого поведения становится достижение желаемой кульминации сценария.

Несмотря на то что трансакционный анализ возник в групповой терапии и предназначен для нее, вектор его направлен на индивидуальное лечение. Преимущество групповой ситуации состоит, по мнению трансакционных аналитиков, в том, что она порождает куда больше разнообразных трансакций, чем взаимодействие изолированных терапевта и пациента. В течение работы группа (и каждый из ее членов) проходит этапы обсуждения (всего, что было до настоящего момента), описания (индивид от лица своего Взрослого рассказывает о чувствах своего Ребенка) и выражения (аффективный выход, связанный с переживаемым моментом "здесь и теперь"). Конечной целью психотерапии ТА в группе становится достижение оптимального для разрешения проблем участников условия – близости, под которой понимается свободный от игр обмен внутренне программируемым аффективным выражением.

Основными типами терапевтических воздействий в группе ТА являются: **опрос; спецификация** – некое заявление психолога, в котором фиксируется определенная информация и сознании и терапевта, и пациента; **конфронтация**, цель которой – с помощью специфицированной информации указанием на непоследовательность привести в замешательство одно из эго-состояний пациента; **объяснение** – попытка психотерапевта работы со Взрослым пациента; **иллюстрация** – короткая история,

аналогия, сравнение; **подтверждение** – учет обратной связи от человека; **интерпретация** – истолкование случая в терминах структурного анализа и предложение вариантов дальнейшего продвижения; **кристаллизация** – "формулирование позиции пациента Взрослым терапевта и обращение к Взрослому пациента" (Э. Берн, 1994 с. 46).

Приемы транзакционного анализа, применяемые в процессе тренинговой работы, помогают участникам ярче осознать неконструктивные способы профессионального общения. Не секрет, например, что очень многие учителя, входя в класс, фиксируются в эго-состоянии Родителя, тем самым резко сужая диапазон возможностей общения рамками "сверху – вниз". Более того, Родительское Я становится привычным состоянием во взаимодействии не только со школьниками, но и с коллегами, в семье. Отсюда – конфликты, разлад, непонимание. Осознание различных своих эго-состояний, способность "открыть дорогу" и Ребенку, и Взрослому как во внутреннем диалоге, так и во внешних коммуникациях расширяют сферу самосознания и в конечном итоге оптимизируют процесс человеческой жизнедеятельности.

Чрезвычайно эффективным в практической психологической работе является сочетание элементов транзакционного анализа с гештальтупражнениями (М. Джеймс, Д. Джонгвард, 1995).

Как показывает наш опыт, анализ конкретных ситуаций профессионального взаимодействия на основе проявлений эго-состояний Родителя, Взрослого, Ребенка, используемый в тренинге, оказывается очень полезным для расширения границ самосознания.

Перейдем к рассмотрению тренинговых групп, относимых, согласно классификации Годфруа, к поведенчески ориентированным.

Психодраматический подход

К "методам действия", методам имитационного моделирования поведения, активно используемым в тренингах, в первую очередь следует отнести ролевые игры и различные психодраматические техники (Д. Киппер, 1993; Г. Лейтц, 1994; П. Ф. Келлерман, 1998 и др.). Имитационное моделирование поведения – первоэлемент всяких ролевых игр в обучении, применяемых в русле различных теоретических ориентации: и в психоаналитических школах Адлера и Юнга, и в психодинамическом подходе, и в личностно-ориентированной психотерапии К. Роджерса, и в гештальттерапии, и в направлениях бихевиористского характера. Между тем следует заметить, что в истории психологической мысли первенство в попытке объяснения механизмов воздействия ролевых игр и разработке стратегии и тактики их осмысленного применения принадлежит психодраматическому направлению, созданному более 70 лет назад Дж. Морено (J. L. Moreno, 1983).

В отличие от традиционных (прежде всего психоаналитических) подходов, согласно которым психологические проблемы имеют свои корни в интрапсихических процессах, и потому воспроизведение реального контекста в психотерапии считается необязательным, концепция Морено опирается на иной постулат: психодинамическая и социокультурная подстройка к нежелательной естественной среде предполагает "применение поведенческого моделирования экзистенциальных реалий с помощью ролевых игр в кабинете терапевта" (Д. Киппер, 1993, с. 29).

Ключевым понятием, сформулированным Дж. Морено, является "спонтанность", которая не означает бесконтрольности и необдуманности, а предполагает способность движения в заданном направлении. Целью психодрамы является пробуждение спонтанности человека, которая находит выражение в акте творчества, то есть проявлении некой модели поведения в ситуации "здесь и теперь". Целительный, коррекционный, развивающий эффект психодрамы достигается за счет катарсиса – снятия напряжения и обучения ролевым играм, включающего обучение спонтанности и расширение имеющегося ролевого репертуара (иногда даже отказ от некоторых ролей). В рамках этой концепции нас особенно интересует вопрос о развитии самосознания человека. Морено описывал поведение и самосознание с точки зрения ролей. По его мнению, не роли рождаются из собственного Я, а собственное Я рождается из ролей. Морено опирался на внутреннюю (эндогенную) модель поведения, являющуюся неотъемлемой частью личности участника. "В этом случае структуры поведения могут повторять реакции другого лица, но при этом они полностью интернализированы и фактически характеризуют глубоко индивидуальное Я участника" (Д. Киппер, 1993, с. 21).

В разрабатываемой в настоящее время теории ролевых игр и психодрамы Д. Киппера выделены пять основных принципов использования ролевых игр.

1. *Ролевые игры основаны на конкретном описании.* Подразумевается, что пациенты представляют свои конфликты в некоем сценическом действии, а не рассказывают о них. Конкретизация достигается также за счет того, что с помощью вспомогательных лиц (участников группы) и необходимых предметов, часто символических, моделируется фактор окружающей среды.
2. *Разыгрываемое поведение должно быть аутентичным,* т.е. воссозданное пациентом описание должно достоверно отражать психологическое состояние в момент развертывания ситуации.
3. *Терапия посредством клинических ролевых игр использует выборочное усиление (фокусировку).*
4. *Ролевые игры помогают расширить познавательные возможности.* В отличие от реальной ситуации, где различные факторы сдерживают проявление открытых эмоциональных реакций и новых форм поведения, имитируемая ситуация является защищенной и безопасной для человека, что дает новый шанс психологической и социокультурной реинтеграции.
5. *Ролевые игры включают последовательность взаимосвязанных разыгрываемых эпизодов.* Классический психодраматический сеанс состоит из трех стадий – разогрева, действия и взаимодействия с группой (обмен чувствами), или завершающей стадии. Обычно во время одного сеанса директор группы (у психодраматистов таково название ведущего группы) выбирает одного протагониста и путем последовательной смены сцен от достаточно нейтрального эпизода, используемого для разогрева, до кульминационной сцены, вскрывающей проблему и достигающей катарсиса, организует психотерапевтический процесс. Одной из важнейших задач завершающей стадии сеанса является увеличение в пациенте способности понимать себя, свое поведение, свое воздействие на окружающих. Это достигается в психодраме путем двух форм интерпретации – в первую очередь языком действий и вербализации.

Количество техник, применяемых в психодраме и ролевых играх, чрезвычайно велико, вероятно, более тысячи, тем не менее возможно выделить группу базовых техник, универсальных по возможности их приложения к психологическим или поведенческим проблемам. Киппер выделяет девять специальных базовых техник:

1. **Представление самого себя (самопрезентация)** – серия коротких ролевых действий, в которых протагонист изображает самого себя или кого-то очень важного для себя.
2. **Исполнение роли** – имитация поведения какого-то человека или акт принятия роли части тела, животного, неодушевленного предмета или даже роли представления или понятия, например, такого, как страх, смерть, неуверенность.
3. **Диалог** – изображение в ролевых играх взаимоотношений между реальными людьми, где каждый играет самого себя (например, в семейной психотерапии).
4. **Монолог** – проговаривание своих чувств и мыслей вслух, очень часто во время движения по кругу.
5. **Дублирование** – техника, при которой вспомогательное лицо играет дублирующую роль протагониста – одновременно с ним, пытаясь стать его "психологическим двойником".
6. **Реплики в сторону** – в ситуации ролевой игры, в которой протагонист общается со вспомогательным лицом и говорит вслух, что он действительно думает, чувствует или собирается делать.
7. **Обмен ролями** – одно из самых важных и сильных психотерапевтических средств. В этой технике на короткое время два человека меняются местами – физически – так, что А становится Б и Б становится А. При этом каждый перенимает позу, манеры, душевное и психологическое состояние другого.
8. **Техника пустого стула** – метод, активно применяемый и в психодраме, и в гештальттерапии. Протагонист взаимодействует с воображаемым кем-то или чем-то, представленным одним или несколькими пустыми стульями, в форме монолога или чаще – обмена ролями.
9. **Техника зеркала** – осуществляется вспомогательным лицом, исполняющим роль протагониста в течение короткого времени, а протагонист наблюдает за ним, удалившись из пространства действия.

Среди базовых выделяется, кроме того, общая группа техник: "шаг в будущее", "возврат во времени", "тест на спонтанность", "сновидение", "психодраматический шок" и "ролевые игры под гипнозом".

Предостерегая против чрезмерного увлечения техниками и превращения психотерапии в "психологическое трюкачество", Киппер подчеркивает, что суть использования ролевых игр "всестороннее использование процедур имитации поведения на данном сеансе, а не спорадическое, случайное использование каких-то техник" (1993, с. 207).

До недавнего времени психодрама не могла приобрести такой популярности в среде академической психологии, какой пользуются гуманистическая психология, психоанализ и современный бихевиоризм. Но, по-видимому, в области имитационного моделирования поведения откроются новые перспективы, поскольку уже сейчас ролевые игры активно применяются не только в "чистой" психотерапии, но и в тренинговых группах, ставящих задачу саморазвития и самосовершенствования. В этой области целью является развитие навыков руководства и эффективного лидерства, поведения в больших и малых группах, взаимодействия, разрешения конфликтов в группах, формирование адекватного самовосприятия и восприятия других. Особое значение приобретают психодраматические методы моделирования поведения в практической психологии, в работе по развитию самосознания.

Так, например, вследствие достаточно высокой ригидности некоторых людей чрезвычайно затруднен процесс осознания ими неадекватности своего поведения, авторитаризма. Люди порой не замечают того, насколько их правила жизни и общения

пронизаны условностями, лишены непосредственности и индивидуальности. Техники психодрамы позволяют продемонстрировать человеку его поведение как бы со стороны, причем эта демонстрация не имеет унижающего или оскорбляющего характера, но заставляет его многое открыть в себе, переосмыслить. Для этого очень полезны техники дублирования и зеркаливания.

Телесно-ориентированный подход

В последние годы психотерапия, ориентированная на тело, завоевывает в нашей стране самое широкое признание со стороны практических психологов и психотерапевтов. При этом заслуженным вниманием пользуются не только телесные и дыхательные техники восточных учений (например, йога Патанджали), но и терапевтические концепции единства психики и тела европейских исследователей, среди которых необходимо прежде всего назвать имя Вильгельма Райха. По мнению Райха, невротические и психосоматические проблемы являются следствием застоя биологической, сексуальной по своей природе энергии, которую он назвал **оргонной**. Застой приводит к фиксации энергетических блоков на той или иной группе мышц, создавая в них напряжение, становящееся со временем хроническим. Так появляется **"мышечный панцирь"**, который можно считать универсальным эквивалентом подавления эмоций. "Мышечный панцирь" становится основой формирования **"брони характера"**, что создает благоприятную почву для развития невротического характера. По Райху, в "мышечном панцире" можно выделить семь основных защитных сегментов, образующих ряд из семи колец, которые в горизонтальной плоскости пересекают тело. Они располагаются в **области глаз, рта, шеи, груди, диафрагмы, поясницы и таза** (это вызывает устойчивые ассоциации с семью чакрами йоги).

Райхианская телесная терапия направлена прежде всего на восстановление свободного протекания оргонной энергии через тело путем "распускания панциря" в каждом сегменте. Для достижения этой цели используются три основные техники:

1. **глубокое дыхание**, через которое скапливается энергия;
2. **мануальное воздействие** на хронические мышечные зажимы (массаж, давление, касания, поглаживание, разминание мышц);
3. **вербальный анализ** и откровенная **проработка** совместно с пациентом причин возникновения мышечных зажимов.

К числу телесно-ориентированных психотерапевтов следует отнести М. Фельденкрайза, считавшего, что любое эмоциональное состояние отпечатывается на матрицах нервно-мышечной системы и порождает в них хронические блоки, которые, в свою очередь, оказывают отрицательное влияние на психику. По его мнению, в результате возникновения этого порочного круга усиливается деформация образа Я, он становится аморфным и неструктурированным. Метод Фельденкрайза как раз и "является одним из подходов телесной терапии, который направлен на утверждение и структурирование образа Я, расширение самосознания, восприятия и развития собственных возможностей" (Э. А. Цветков, 1995, с. 171).

В тренинге развития самосознания приемы телесной терапии используются достаточно активно ввиду их эффективности при снятии некоторых психосоматических симптомов, а также для преодоления физического и психического напряжения, создания ощущения раскрепощенности и свободы, что, в свою очередь, позволяет активизировать личностные ресурсы в отношении психологического роста и процесса самопознания.

Кроме того, исследования С. Джуларда, Л. Джонсона и др. обнаружили высокую положительную корреляцию между удовлетворенностью телом и удовлетворенностью собой, а удовлетворенность собой является, по нашему мнению, психологическим механизмом поведенческой подструктуры самосознания.

Методы групповой работы в нейролингвистическом программировании (НЛП)

Групповая работа в нейролингвистическом программировании (НЛП) чаще всего используется для обучения эффективной коммуникации. Диапазон применения НЛП на Западе достаточно широк: психотерапия, образование, деятельность организаций и т. д. Нас интересует прежде всего возможность использования групповых методов НЛП в целях развития самосознания. Поскольку положения нейролингвистического программирования недостаточно, на наш взгляд, освещены в отечественной литературе, остановимся на этом подходе подробнее.

Под нейролингвистическим программированием его авторы – Р. Бэндлер и Д. Гриндер – понимают **процесс моделирования внутреннего человеческого опыта и межличностной коммуникации путем выделения структуры процесса**. НЛП является синтезом успешных стратегий обучения и использует методы, применяемые лучшими психотерапевтами всех направлений. На это указывают сами Бэндлер и Гриндер, обсуждая свой метод структурированной регрессии (изменения личностной истории): "Действительно, нет различия между тем, что делаем мы и что делают гештальттерапевты, заставляя людей путешествовать в прошлое. Процесс разрешения в транзакционном анализе тоже напоминает это" (1993, с. 128).

Одним из главных отличий НЛП от других психологических направлений является отсутствие всякого интереса к содержанию процессов коммуникации, а вместо этого – изучение структуры процесса: всех последовательных шагов программы взаимодействия или внутреннего действия у наиболее эффективно коммуницирующих людей. Описание этой структуры необходимо делать, опираясь только на категории сенсорного опыта, в котором нейролингвистические программисты выделяют три основные модальности – визуальную, аудиальную и кинестетическую. "Очистка" и обострение собственных сенсорных каналов специалистом-психотерапевтом, работающим в области НЛП, является важнейшим условием адекватного понимания невербальных ответов на его вопросы со стороны клиентов. На том же условии основывается возможность эффективного использования методов НЛП во всех других сферах человеческой жизнедеятельности.

Наиболее содержательными показателями невербальных ответов в процессе коммуникации в НЛП считаются стереотипы глазодвигательных реакций, которые связаны с преобладанием определенной модальности в структуре внутреннего опыта человека. Так, например, движение глаз собеседника вверх направо говорит, по мнению Бэндлера и Гриндера, о визуальных воспоминаниях. Эти невербальные сигналы раскрывают для нас **репрезентативную, ведущую и референтную** системы собеседника. Под "ведущей системой" авторы НЛП имеют в виду систему, используемую для поиска определенной информации. "Репрезентативная система"- это то, что уже введено в сознание и обозначено определенными словами. "Референтная система" – это то, с помощью чего вы решаете, является ли известная вам информация истинной или ложной" (Гриндер Д., Бэндлер Р., 1993, с. 28).

Определить эти системы позволяют также специфические предикаты, используемые в речи человека (например: "я **вижу** эту проблему так...", "перспективы для меня **ясны**", "вопрос **освещен** со всех сторон" и т. д.).

Изучение структуры субъективного опыта необходимо нейролингвистическим программистам для того, чтобы помочь человеку изменить свое поведение. Как считают Бэндлер и Гриндер, практически все психологические проблемы возникают у людей из-за субъективной невозможности вырваться из цепей привычных стереотипов поведения. У человека в любой ситуации должно иметься не менее трех возможностей выбора, иначе он становится рабом одной-единственной программы. "Если вы поняли порядок, из каких шагов состоит процесс, то вы можете поменять порядок шагов, изменить их содержание, ввести новый шаг или изъять один из существующих" (Гриндер Д., Бэндлер Р., 1993, с. 68).

Одним из самых мощных средств, используемых для этой цели в НЛП, является **установка "якоря"**. Под этим термином Бэндлер и Гриндер имеют в виду введение дополнительного компонента в любую сенсорную систему человека, установление связи между некоторым определенным состоянием сознания человека и каким-либо действием психолога. Чаще всего для этого используется кинестетическая система. Психофизиологическим механизмом "якорения" служат павловские условные рефлексy. Например, в момент сильного радостного возбуждения клиента психолог дотрагивается до его левого плеча. Когда это прикосновение будет повторяться с тем же давлением в той же самой точке и у клиента не будет в этот момент более сильных конкурирующих состояний сознания, снова возникнет переживание радости. Введение в действие нужного "якоря" во время работы стереотипной (и вредной) программы человека "сбивает" эту программу и перестраивает ее.

Благодаря подобному перепрограммированию поведения у человека формируется широкий спектр возможностей, в которых он делает наилучший выбор. Здесь необходимо отметить еще одну специфическую особенность НЛП: в этом направлении практической психологии безусловное предпочтение отдается подсознательному выбору вариантов поведения. Если психологи и психотерапевты других школ видят свою задачу в том, чтобы оказать помощь людям в осознании проблем, причин их возникновения и сознательном поиске путей их решения, то нейролингвистические программисты считают главным присоединиться к подсознанию клиента, минуя его сознание, коммуницировать именно с подсознанием, причем, как уже было сказано выше, попытаться изменить стратегию подсознания, не вникая в содержание проблем данного конкретного человека. Они основываются на убеждении, что "люди имеют ресурс, необходимый им для того, чтобы измениться, если им помочь в обеспечении доступа к этим ресурсам в соответствующем контексте" (Гриндер Д., Бэндлер Р., 1993, с. 143).

Нейролингвистические программисты с пренебрежением относятся ко всем рефлексивным действиям, к осознанию себя и своих возможностей, но фактически, обучая психотерапевтов, клиентов, руководителей методам эффективной коммуникации, они строят путь к выбору подсознательных реакций и гибкости поведения через самоосознание внутренних состояний и стереотипов, через сознательную отработку определенных стратегий. Лишь впоследствии эти навыки становятся автоматическими и подсознательными, поднимаясь до уровня "неосознанной компетентности".

Таким образом, этот подход можно рассматривать также как некий новый, необычный способ развития самосознания.

Нейролингвистическое программирование является действенным инструментом, который можно эффективно использовать в образовании. Как отмечают Бэндлер и Гриндер, множество школьников не успевают именно потому, что имеет место несовпадение первичных репрезентативных систем у ученика и учителя. Если ни ученик, ни учитель не являются достаточно гибкими, чтобы приспособиться, обучения не происходит. Учитель, владеющий методами НЛП, оказывается обладателем широкого диапазона стратегий поведения, позволяющих ему проявить максимальную гибкость в процессах коммуникации с учениками. По нашему мнению, это указывает на высокий уровень развития профессионального самосознания, и прежде всего, в его поведенческом аспекте. Чтобы добиться успехов в педагогическом взаимодействии учителя с учениками, следует прислушаться к советам Бэндлера и Гриндера: "Если вы хотите принести им пользу, то, присоединившись к их модели, надо наложить на нее другую модель, чтобы расширить их возможность к обучению" (1993, с. 40).

Вследствие четкости предлагаемых рекомендаций, их поразительной эффективности, сочетающейся с минимальными временными затратами, методы нейролингвистического программирования могут быть использованы практически в любой психотехнологии (на что, кстати, указывают сами Бэндлер и Гриндер). Особенно действенными, как показывает опыт, эти приемы и техники оказываются в групповой работе по развитию самосознания.

Вместе с тем нельзя не обратить внимания на реально существующую опасность некорректного и неэтичного использования методов НЛП в манипулятивных целях, поскольку очень распространенным приемом в этом направлении является введение участников группы в трансовое состояние сознания, в котором путем "якорения" возможно введение почти любых поведенческих программ. Поэтому работа в техниках НЛП оставляет на совести психотерапевта или психолога этическое применение этих техник. Впрочем, это замечание можно отнести ко многим наиболее эффективным техникам из других психологических направлений.

5. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ В ТРЕНИНГЕ

- *Общее представление о стадиях развития группы в тренинге*
- *Стадии развития групп со спонтанной динамикой*
- *Стадии развития групп с управляемой динамикой*

Общее представление о стадиях развития группы в тренинге

Опыт работы с разными по составу, возрасту, полу, профессиональной направленности и служебному статусу группами показал наличие определенных закономерностей групповой динамики. Почти все группы, с которыми пришлось работать, проходили в своем развитии стадии, указанные еще Б. Тукманом (B. Tuckman, 1965): **зависимое и исследующее поведение – разрешение внутригрупповых конфликтов сплоченность и эффективное решение проблем.**

Вместе с тем достаточно ярко обнаружилась и стадийность группового процесса, определенная по критерию динамики самосознания участников, которую предложил О. В. Немиринский (1993). Его подход является вполне приложимым к описанию стадий тренинга развития самосознания вследствие введения для анализа групповой динамики такого понятия, как **ведущий контекст самосознания**. Под контекстом самосознания

имеются в виду представленные в форме оппозиции ("Я-Ты", "Мы-Они" и т. п.) рамки осмысления своего поведения. Для различных стадий групповой динамики можно выделить различный ведущий контекст индивидуальных изменений. На первой стадии ведущим контекстом осознания индивидуальных изменений является оппозиция "Мы-Они". Это стадия идентификации с группой, с социально целым (с "Мы"). "Они" при этом относится к внегрупповому пространству. На второй стадии, стадии обретения ответственности, акцент смещается на оппозицию "Я-Они", отражающую противопоставление себя другим членам группы ("Они" другие члены группы). Третья стадия – стадия **"Я-Ты"-отношений**. Это период проживания способности к близости и любви. Четвертая стадия – стадия обращения к своей экзистенциальной уникальности. Ее ведущий контекст может быть определен как "Я-Я". Таким образом, групповой процесс в тренинге предстает как путь к Я, путь участников к своему Я, и через него – к Я других людей.

Л. М. Митиной (1994) была предложена модель конструктивного изменения поведения, включающая стадии и процессы, происходящие на каждой стадии. Выделяются четыре стадии изменения поведения участника тренинга: подготовка, осознание, переоценка, действие. Модель объединяет основные процессы изменения: **мотивационные** (I стадия), **когнитивные** (II стадия), **аффективные** (III стадия), **поведенческие** (IV стадия).

Первая стадия – подготовка

Некоторыми ведущими тренингов иногда недооценивается такой важный фактор, как готовность участников к поведенческим изменениям. Между тем тренинговой группе для эффективной работы всегда необходим некоторый "разогрев", создание мотивации изменений. Иногда для "разогрева" группе достаточно нескольких часов, иногда этому требуется посвятить весь первый день занятий. Очевидно, это связано прежде всего со степенью внутренней готовности участников группы к непривычным и необычным способам работы и мотивированностью на процессы развивающего взаимодействия, самораскрытия, изменения своего поведения. На этом этапе в зависимости от состояния и поведения группы ведущий применяет различные тактики:

1. если группа настроена доброжелательно, но напряженно, то его задача – помочь расслабиться, избавиться от напряжения, создать атмосферу открытости, доверия, психологической безопасности и "мажорного" настроения у участников, позволяющую обеспечить условия для позитивной мотивации на групповое взаимодействие;
2. если группа с самого начала настроена скептически или даже враждебно (что случается ввиду насильственного включения в группу по требованию администрации учреждения или предприятия), ведущий сознательно провоцирует выход этого недовольства, предлагая задания, трудные психологически и подчеркивающие отсутствие умений эффективной коммуникации и навыков нахождения нестандартных способов решения проблемы.

Во втором случае часто применяется деловая игра "Кораблекрушение" (ее известные аналоги – "Катастрофа в пустыне", "Посадка на Луне"). Игра состоит в следующем. Участники группы – уцелевшие после кораблекрушения пассажиры, оказавшиеся на небольшом плоту в океане с определенным набором предметов. Эти предметы необходимо проранжировать по степени значимости для спасения сначала индивидуально, потом в парах, а затем всей группой. Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать

дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

Для снятия напряжения на этой стадии используются психогимнастические игры с релаксационной направленностью, например, "Путаница": все берутся за руки, образуя цепочку; стоящий первым начинает двигаться под руками играющих, запутывая цепочку; ведущий, стоявший до этого спиной, должен распутать цепочку, не расцепляя руки участников.

Уже на этой стадии почти каждое упражнение сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности.

Кризис в развитии тренинговой группы

Часто скептицизм и недовольство не исчезают, а даже нарастают на второй день работы ("Что мы тут теряем время?", "Кому бы рассказать, какой ерундой мы здесь занимаемся!" и пр.). Ведущему очень важно в этой ситуации сохранять терпение, исключить раздражительность и демонстрировать на собственном примере образец доброжелательности, открытости и искренности в общении. Практически все группы, которые нам довелось вести, успешно преодолевали период кризиса, что происходило обычно на третий день работы. Разумеется, этого нельзя сказать о каждом из участников группы. У кого-то выход из кризиса затягивался до самого конца тренинговых занятий. Некоторые, не сумев до конца погрузиться в процесс общегруппового развития, проявляли конформизм и скрывали свое непонимание и тревожность под маской псевдоискренности. Забегая вперед, можно сказать, что часто у этих участников группы осознание произошедшего на тренинге наступало только спустя некоторое время после окончания работы. В этом проявлялся отсроченный эффект тренинга, который, кстати, оказался характерен не только для этих конформистов, но и для участников, получивших для себя позитивный результат сразу. У последних иногда происходили еще более глубокое осознание и некий "аффективный удар", инсайт также спустя некоторое время.

Кризис группового развития вызывается, по-видимому, с одной стороны, недостаточно осознаваемым внутренним протестом против необходимости увидеть свой новый психологический портрет, пересмотреть свое самоотношение и свои поведенческие паттерны, т.е. противоречием между Я-действующим и Я-отраженным, а с другой стороны – вполне понятным страхом открыться перед другими участниками группы и ведущими (особенно отчетливо это проявляется тогда, когда приходится работать с членами одного коллектива, много лет знающими друг друга, но с привычной "фасадной" стороны).

Вторая стадия – осознание

Вместе с тем продолжение работы в группе вынуждает участников тренинга совершить шаги по преодолению периода кризиса. И тогда происходит переход на стадию осознания. На этой стадии основным процессом изменения является главным образом когнитивный. Как было указано выше, самосознание при переходе с более низкого уровня на более высокий характеризуется изменением рефлексивных процессов. Расширение, усложнение и углубление рефлексии связано с необходимостью

своеобразного "раздвоения", выхода за пределы непосредственного текущего процесса или состояния. А это в свою очередь обуславливается остановкой, прекращением хода процесса, что является основой первичного различения субъектом себя и осуществляемого им движения. Фиксация остановки в сознании определяет более высокий уровень рефлексии.

Уровень осознания существенно повышается благодаря наблюдению, противопоставлению, интерпретации возможных точек зрения, позиций, способов и приемов восприятия и поведения, обсуждаемых в малых группах. Благодаря увеличению информации участники группы начинают осознавать и оценивать альтернативы нежелательному поведению и рост собственных профессиональных и личностных возможностей в связи с отказом от нежелательного поведения. Критичность и скептицизм уступают место глубочайшему интересу, любопытству, стремлению понять слова ведущих и процессы, происходящие в группе и внутри самих участников. Рефлексия становится более глубокой и содержательной. Все чаще звучат шутки, смех, отношения становятся по-настоящему теплыми. При выполнении упражнений возникает желание помочь друг другу, эмоционально поддержать. Активно применяются (разумеется, на игровых имитационных моделях) новые способы взаимодействия, поведения, решения проблем. На этой стадии с особым вниманием изучаются и апробируются участниками способы самопознания, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции.

На этой стадии чрезвычайно полезны упражнения, ориентированные на самораскрытие. Таковы, например, процедуры "Предмет рассказывает о хозяине". Каждый из участников берет в руки любой принадлежащий ему предмет и от лица этого предмета рассказывает о своем обладателе ("Я – авторучка Марины, я у нее всего месяц, но за это время я узнала о ней..."). Другие "предметы" могут задать рассказчику любые вопросы о его хозяине. Такая форма самопредставления, когда человек говорит о самом себе в третьем лице, идентифицируясь с неодушевленным предметом, позволяет быть более раскованным и поделиться сокровенным, облегчает задачу самораскрытия.

Упражнение "Самоанализ". Каждый участник получает лист бумаги и делит его на четыре части. Дается следующая инструкция: "Дай 10 ответов на вопрос: "Кто я такой?". Сделай это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, в какой они сразу приходят в голову. Запиши их в первый столбик. Во второй столбик запиши ответы на тот же вопрос, но так, как, по твоему мнению, отозвались бы о тебе твои близкие (выбери кого-то конкретно). В третий столбик запиши ответы на тот же вопрос так, как, по твоему мнению, отозвался бы о тебе участник группы, сидящий слева от тебя.

Теперь сложи листок так, чтобы не были видны твои записи, и передай соседу слева. Получив листы, в оставшемся пустом столбике запиши 10 ответов на вопрос: "Кто такой тот человек, который дал тебе этот лист?". После этого листы собираются ведущим и перемешиваются. Поочередно зачитываются вслух характеристики из последнего столбика, а группа должна определить, о ком идет речь (писавший молчит). Обсуждается, насколько группа согласна с данным портретом. Затем листы возвращаются участникам, и они сами сравнивают все четыре набора ответов, анализируют их сходство и различия.

В заключение дается домашнее задание: по окончании тренинга предложить своим близким дать 10 ваших определений и сравнить их с вашим предполагавшимся набором черт.

В качестве приема организации обратной связи можно применить упражнение "Кто ты?". Каждому участнику на спине крепится большой лист плотной бумаги. Каждый педагог должен написать каждому хотя бы один ответ на указанный вопрос. После этого обобщенные характеристики анализируются и обсуждаются в группе.

Третья стадия – переоценка

Третьей стадией развития группы является стадия переоценки. Она сопровождается увеличением использования не только когнитивных, но и аффективных и оценочных процессов изменения. У участников появляется тенденция к осмыслению влияния собственного нежелательного поведения на непосредственное социальное окружение (семью, коллег по работе) и к переоценке собственной личности. На этой стадии в процессе выполнения различных психологических техник, деловых игр, анализа и проигрывания реальных жизненных ситуаций участник группы все более ощущает собственную независимость и способность изменить свою жизнь в чем-то важном, принципиальном. Выбор и принятие решения действовать – основной результат этой стадии.

На этом этапе в группе активно используются техники гештальттерапии и психодрамы, а также телесной терапии и нейролингвистического программирования. Закономерным на стадии переоценки является обучение способам решения личных и профессиональных проблем и изменения отношений к событиям и людям. Для того чтобы изменить отношение к какой-либо негативной фрустрирующей ситуации, полезно применять известную в НЛП технику расщепления экрана. Как и в только что описанном приеме, вся работа осуществляется участниками группы во внутреннем плане. Ведущий, введя участников в релаксационное состояние, просит представить большой белый экран, разделенный вертикальной чертой. Слева на экран проецируется субъектом негативная фрустрирующая ситуация нечеткая, черно-белая; справа – ситуация успеха, яркая, красочная, наполненная звуками и запахами. Постепенно левая (негативная) картинка уменьшается и блекнет, удаляется, а правая (позитивная) становится все более яркой и приближается. После двух-трех-кратного выполнения этого упражнения участники группы с удивлением обнаруживают, что мысли о негативной ситуации больше не вызывают отрицательных чувств и она воспринимается ими гораздо спокойнее, чем прежде.

К этому времени в группе уже складываются теплые, дружеские отношения, рассказы о себе искренни и откровенны. Созданию обстановки взаимного доверия способствуют техники телесной терапии, например, упражнение "Маятник". Двое участников встают лицом друг к другу, третий стоит между ними, закрыв лицо и расслабившись. Первые двое, положив руки ему на плечи, начинают раскачивать его, постепенно увеличивая амплитуду колебаний. Этим приемом легко диагностировать степень доверия, которое испытывают участники группы друг к другу. Еще более показательным в этом плане является "доверяющее падение". Все участники по очереди встают на стол или подоконник и спиной падают на руки остальных участников группы. Иногда страх, что тебя не поймут, уронят, отсутствие доверия к своим коллегам буквально парализуют тело человека, и он не может пересилить себя и заставить упасть. Зато тем, кто упал и ощутил поддержку заботливых рук своих товарищей, это, по их отзывам, давало незабываемое ощущение радости и гордости, доверия к другим участникам. Сильное эмоциональное переживание это

ID упражнения вспоминается участниками группы еще очень долго, даже тогда, когда многие другие процедуры тренинга уже забылись.

Четвертая стадия – действие

Эта стадия, психологический смысл которой – закрепление в поведении и поддержание новых способов поведения, является завершающей. Участники группы апробируют новые способы поведения, опирающиеся на изменившуюся Я-концепцию. В группе они могут обсудить свои трудности, проблемы, получить открытое и доверительное сочувствие, понимание, помощь, поощрение за осуществление изменений в поведении.

Устойчивость (толерантность) к стимулам, провоцирующим нежелательное поведение, и поощрение самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении – основной результат этой стадии.

Здесь применяются разнообразные творческие задания, рассчитанные на совместную деятельность участников. Успешное выполнение таких заданий в еще большей степени способствует сплочению группы и в то же время создает чувство собственной самореализации при осуществлении личного вклада в общую работу.

Стадии развития групп со спонтанной динамикой

Существуют и другие подходы к выделению -этапов в процессе групповой работы. Так, Б. М. Мастеров (1995) предлагает различать тренинговые группы со спонтанной и управляемой динамикой, подразумевая разные уровни доминирования ведущего. В группах этих типов выделяемые стадии несколько отличаются. Кратко опишем эти стадии и начнем с групп со спонтанной динамикой.

1 этап: заключение первичного психологического контракта, знакомство, притирка участников, попок тем общения, светское общение, рост эмоциональной напряженности.

2 этап: – эмоциональное сплочение и агрессия на ведущего как первое проявление эмоциональной открытости, начало рефлексивных процессов.

3 этап: самораскрытие и рефлексия, обратные связи и социометрия.

4 этап: выход из ситуации "здесь и теперь", преодоление "оранжереи", социальная реабилитация, завершение.

Стадии развития групп с управляемой динамикой

1 этап: заключение психологического контракта, вхождение в ситуацию "здесь и теперь", сплочение и раскрепощение, первые обратные связи.

2 этап: рефлексия групповой ситуации "здесь и теперь", заключение нового психологического контракта.

3 этап: личностные проекции, самопознание, углубление обратных связей, переход к свободному самораскрытию и обсуждению проблем.

4 этап: изменение контракта, усиление межличностной динамики в группе, социометрия.

5 этап: выход из "здесь и теперь", социальная реабилитация, завершение группы.

При переходе от этапа к этапу, а также при "пробуксовках" в групповой динамике Б. М. Мастеров рекомендует организовывать рефлекссию на процесс, обсуждая вопрос "Что происходит с нашей группой?" и отвечая на него словесной или поведенческой метафорой.

6. ВЕДУЩИЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

- *Основные роли ведущего группы*
- *Стили руководства группой*
- *Характеристика личности группового тренера*
- *Подготовка ведущих тренинговых групп*

Основные роли ведущего группы

Хотя и существуют психотерапевтические группы, не имеющие назначенного руководителя и выдвигающие лидера из своей среды, все же в большинстве тренинговых групп никак не обойтись без специально подготовленного ведущего. Именно он отвечает за результаты процессов, происходящих в тренинге, и именно он (обычно) получает деньги за выполнение профессиональных обязанностей психолога или психотерапевта. Совершенно очевидно, что роль поведения и личности ведущего тренинга, применяемых им методов, предлагаемых группе упражнений и психотехник очень велика.

По нашему мнению, именно личность психолога (а не уровень его профессиональной подготовки или подход, им проповедуемый) является важнейшим фактором, определяющим успешность или неуспешность тренинга. Многие авторы (А. Голдстейн, С. Кратохвил, М. Либерман, И. Ялом и др.) придавали большое значение исследованию функций, ролей, стилей поведения руководителей групп. Существует немалое количество мнений специалистов о ролях, играемых ведущим в группе. Наиболее популярны подходы И. Ялома и С. Кратохвила.

По Ялому (1970, 1975), психотерапевт может выступать в двух основных ролях:

1. **технического эксперта** (эта роль подразумевает комментарии ведущим процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также рассуждения и информирование, помогающие группе двигаться в нужном направлении);
2. **эталонного участника** (считается, что в этом случае групповой психотерапевт добивается двух основных целей: демонстрации желательного и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности).

Согласно С. Кратохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

1. **активный руководитель** (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
2. **аналитик** (чаще всего – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
3. **комментатор**;

4. **посредник** (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
5. **член группы** (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

Среди других подходов к ролям и поведенческим характеристикам ведущих тренинговых групп можно выделить позицию Т. Высокиньска-Гонсер (1990), которая достаточно подробно анализирует двойственные критерии поведения группового психотерапевта, относящиеся в двум основным аспектам его деятельности: **директивность – недирективность, определенность – неопределенность высказываний**, а также **степень активности** (прагматические аспекты, проявляющиеся в вербальной активности); **анонимность – самораскрытие и выражение положительных или отрицательных отношений** (экспрессивные аспекты, связанные с его личностью).

На основе указанных двойственных характеристик Т. Высокиньска-Гонсер предлагает следующие роли ведущих групп: **технический эксперт, инициатор, дидактик, опекун, товарищ, поверенный**. В данной ролевой классификации отражена теоретическая концепция автора, согласно которой факторами преобразования личностных нарушений в группе являются **социальное научение и специфика отношений между терапевтом и участниками группы**.

Стили руководства группой

Вопрос о стилях руководства, осуществляемых ведущим в группе, тесно связан с ролями, в которых он (ведущий) выступает – с одной стороны, а с другой – с его личностными особенностями.

Согласно классической классификации стилей управления малой группой – **авторитарный, демократический, попустительский**, – руководство тренинговой группой можно рассматривать с точки зрения доминирования ведущего и жесткого или мягкого структурирования процесса. Как указывает Т. Высокиньска-Гонсер, "директивный психотерапевт контролирует (планирует) ход занятий, самостоятельно устанавливает нормы функционирования группы и приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации. Недирективный психотерапевт предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не начинает действий и не ускоряет их, не навязывает исполнения норм – он использует главным образом технику отражения и кларификации" (1990, с. 164).

Большинство психотерапевтов придерживаются мнения, что наиболее предпочтителен демократический стиль руководства; отношение к директивности, характеризующей авторитарный стиль, как правило, достаточно негативно. Однако исследования показывают, что в ряде случаев бывает необходима именно авторитарность: 1) когда задача группы жестко структурирована; 2) когда члены группы испытывают сильный стресс; 3) когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит (К. Рудестам, 1993).

Многие группы, особенно на начальном этапе, тяготеют к тому, чтобы их четко структурировали и чтобы ими жестко управляли. Это действительно бывает необходимо для преодоления начальной скованности и тревожности и ускорения запуска группового процесса. Вместе с тем опытный руководитель находит возможности постепенного "ослабления вожжей" и передачи функций управления самой группой.

Наименее продуктивный стиль руководства, как принято считать, – попустительский. Но это не означает, что он абсолютно неприемлем: в группах клиент-центрированной терапии роджерсианского толка руководители могут демонстрировать полную внешнюю пассивность, психоаналитики также часто длительное время не вмешиваются в групповой процесс, ожидая спонтанного развития отношений в группе.

Следует заметить, что в то же время нельзя проводить прямых параллелей между стилями управления группой и конкретными тренинговыми школами. Гораздо теснее связь стиля руководства и личностных особенностей ведущего. Кроме того, изучение опыта квалифицированных ведущих обнаруживает их умение гибко варьировать стиль руководства в зависимости от конкретных ситуаций развития группы.

Характеристика личности группового тренера

Существуют точки зрения, согласно которым успех работы тренинговой группы определяется прежде всего системой применяемых психотехник. Иными словами, превалирующая роль отводится психологическому и психотерапевтическому инструментарию, при этом личностные характеристики группового тренера считаются чем-то вторичным. Подобная позиция присуща теоретическим концепциям, рассматривающим групповой процесс как **воздействие** ведущего на группу в целом или на отдельных ее членов.

Гуманистическая позиция (которой придерживаемся и мы) состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и ведущим. Невозможно насильно привести к счастью, невозможно осуществлять личностное развитие извне по отношению к личности. Следовательно, нужно, чтобы групповой ведущий обладал такими личностными характеристиками, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных **условий** развития самосознания участников группы, что и обеспечивает эффективность тренинговой работы.

Обобщая многочисленные исследования профессионально важных личностных черт групповых ведущих (А. Косевска, С. Кратохвил, М. Либерман, К. Роджерс, Славсон, И. Ялом и др.), можно выделить следующие личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Известный специалист в области психокоррекционных групп К. Рудестам пишет о взаимосвязи личностных черт, теоретических установок и стилей управления: "Руководитель в группах роста и в терапевтических группах должен быть отчасти артистом, отчасти ученым, соединяющим чувства и интуицию с профессиональным знанием методов и концепций. С одной стороны, с развитием самосознания, ростом опыта и знаний о групповой и индивидуальной динамике возрастает надежность интуиции. Концептуальные рамки, метод осмысления руководителем наблюдаемых им элементов поведения могут служить ему основой для проверки чувств и надежности интуиции. С другой стороны, концептуальные рамки и методы, используемые без учета интуиции и чувств, могут вести к ригидному, негибкому стилю руководства. Эффективное руководство группой предполагает правильный выбор стиля руководства и широкий спектр творческих умений" (1993, с. 50).

Подготовка ведущих тренинговых групп

Пробуждение и всплеск интереса населения России к практической психологии, проявившиеся особенно сильно в последнее десятилетие, естественным образом породили необходимость в квалифицированных кадрах психологов, способных оказывать людям реальную помощь. Академическое университетское образование, которое получали студенты-психологи до конца восьмидесятых годов, не могло удовлетворить запросам живой практики, нуждавшейся в специалистах, не только **знающих** психологическую теорию, но и **умеющих** применять ее для решения конкретных жизненных проблем. Необходимы были специалисты для индивидуальной и групповой практической психологической работы. Несмотря на повсеместное открытие краткосрочных курсов по подготовке практических психологов для школ и стремительное увеличение числа вузов, дающих высшее психологическое образование, эту проблему до сих пор нельзя считать решенной. На государственном уровне пока отсутствует единая система подготовки психологов для ведения тренинговых групп.

В настоящее время обучение ведущих тренинговых групп происходит в рамках негосударственных институтов и центров несистематически, без жесткого контроля и четко регламентированных требований к специалисту. Во многих случаях такая "дикая" подготовка ведет к тому, что практический психологический инструментарий попадает в руки людей, не только не обладающих необходимой квалификацией, но и корыстных, аморальных, профессионально непригодных.

По нашему мнению, специальную подготовку групповых тренеров возможно осуществлять на вузовском этапе обучения. Такое обучение должно включать следующие шаги:

1. С первых дней обучения студенты параллельно с изучением теоретических курсов посещают занятия тренинга общения, цель которого – первичное знакомство с тренинговыми методами и сплочение группы. Одновременно решается задача самопознания, происходит изучение различных аспектов собственного поведения и собственной личности.
2. Получив подготовку по ряду базовых теоретических курсов (в число которых обязательно включаются социальная психология и основы психотерапии), студенты должны прослушать специальный учебный курс, описывающий психологические закономерности, условия и методы проведения групповых тренингов. При этом помимо традиционного информирования на лекционных занятиях и обсуждения сложных вопросов на семинарах используются такие формы работы, как демонстрация эффективных психотехник и отработка их на

практикумах, просмотр и анализ видеозаписей тренингов ведущих специалистов, наблюдение "за кругом", изучение литературы.

3. Следующим этапом подготовки должно стать участие в качестве клиентов в психологических тренингах различной направленности и различных теоретических школ с целью изучения методик и техник, применяемых специалистами. Результатом этого этапа должен стать осознанный выбор той психологической школы тренинга, в которой студент намерен специализироваться.
4. Продолжается клиентская практика студента в группах выбранного направления с параллельным углубленным изучением теоретических вопросов работы в рамках данной тренинговой школы.
5. На этом этапе начинается работа студента в качестве ведущего группы. Совершенно очевидно, что руководство первыми группами должно осуществляться с использованием супервизорства; при этом следует соблюдать следующую последовательность форм работы под наблюдением супервизора: сначала ведение группы с котренером-супервизором, затем самостоятельная работа при пассивном супервизоре. По завершении каждого тренингового занятия должно происходить подробное обсуждение способов решения тренером возникавших групповых задач, тактики его поведения, умений действовать в уникальных ситуациях групповой работы. (Вообще говоря, начинающему ведущему полезно вести группы с котренером – не только с опытным специалистом, но даже и с таким же начинающим, как он сам: в последнем случае ведущие становятся супервизорами друг для друга. Кроме того, ведение группы вдвоем позволяет уменьшить психологическую нагрузку каждого, избежать незамеченных ошибок, создать многомерность отношений в сфере "ведущий – группа". Хорошо, когда ведущие разнополы и выполняют различные функции в группе, скажем, один поддерживает темп групповой динамики постановкой интеллектуальных задач, а другой обеспечивает благоприятный и эмоциональный фон происходящего.) Наконец выпускники становятся полноправными членами профессионального психологического сообщества и могут вести тренинговые группы сами. Однако профессиональному развитию ведущих может способствовать их участие в балинтовских группах. А. А. Александров замечает: "Использование принципа работы балинтовских групп в области групповой психотерапии значительно расширяет традиционные представления об этой форме подготовки и совершенствования психотерапевтов за счет дополнения традиционного балинговского подхода наиболее существенными составляющими современных тренинговых программ – в зависимости от групповой ситуации наблюдать или находиться под наблюдением других психотерапевтов; в силу включенности в групповую динамику приобретать достаточно интенсивный личностный опыт; в отдельные моменты достигать более глубокого самопонимания" (1997, с. 46).

7. УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО САМОСОЗНАНИЯ В ТРЕНИНГЕ

- *Переход самосознания на более высокий уровень как условие профессионального развития*
- *Развитие самосознания как цель тренинга*
- *Организационные аспекты комплектования групп и проведения занятий*

- *Содержательные аспекты тренинговой программы развития профессионального самосознания*

Переход самосознания на более высокий уровень как условие профессионального развития

Одной из важнейших целей практически любого психологического тренинга является развитие самосознания его участников – об этом уже говорилось выше. При этом речь должна идти не только о самосознании в широком смысле как искем личностном образовании, но и о самосознании в приложении к конкретной профессиональной деятельности, которой занимаются участники группы. Это особенно важно, когда тренинг проводится с коллективом сотрудников одного предприятия или организации и преследует цели, порождаемые проблемами совместной профессиональной деятельности. В основе организации тренинговой работы по развитию самосознания лежат некоторые теоретические положения. Разберем их на примере изучения профессионального педагогического труда.

В предложенной Л. М. Митиной (1994) модели профессионального развития учителя движущей силой является **процесс саморазвития**, понимаемого как *внутренняя активность учителя по качественному преобразованию себя самого, самоизменению*. Переживание противоречия **отраженного Я и Я-действующего** побуждает учителя к поиску новых возможностей самоосуществления, к осознанию тех характеристик собственной личности, деятельности, общения, развитие которых будет способствовать разрешению этого противоречия. "Вектором" профессионального развития учителя становится **творческое Я**, под которым в отличие от **эмпирического Я** повседневного самосознания понимается тот высший потенциал возможностей, который в перспективе может раскрыть человек.

Иначе говоря, фундаментальным психологическим условием творческой реализации педагогом его собственных профессиональных целей и ценностей является переход на более высокий уровень развития профессионального самосознания: противоречивое единство Я-отраженного. Я-действующего и Я-творческого задает и направляет безграничный путь педагогического самосовершенствования.

А каковы же психологические условия развития самого профессионального самосознания педагога? Мы придерживаемся мнения, что развитие самосознания неразрывно связано с преодолением трудностей, возникающих перед педагогом в его работе.

Употребляя вместо термина **"трудности"** термин **"затруднения"**, А. К. Маркова определяет их как *"субъективно воспринимаемые человеком состояния остановки или перерыва в деятельности, столкновения с преградой или помехой, невозможности перехода к следующему звену деятельности"* (1993, с. 80). Главные затруднения учителя, по мнению А. К. Марковой, связаны: 1) с отсутствием у него адекватных средств педагогической деятельности или общения; 2) с неиспользованием имеющихся у него средств.

Специфическими трудностями учителя являются "проблемы понимания и взаимодействия не просто с другим человеком, а с развивающимся человеком, а также необходимость перестраивания типа педагогического мышления в условиях быстрых социальных изменений" (Там же, с. 81).

Очень важными являются часто встречающиеся трудности педагога в самоконтроле и самокоррекции своего труда, которые выражаются в следующем: недостаточная полнота и системность психологических знаний, недостаточная рефлексия и низкая критичность по отношению к себе, когда учитель не видит в самом себе причин, мешающих ему понять ученика или влиять на него, не умеет связать пробелы в обучении и воспитании учащихся с недостатками своей собственной работы.

Если трудности преодолеваются **неконструктивным путем**, задействующим только механизм психологической защиты, то в еще большей степени фиксируются ригидные установки и ценностные ориентации относительно своей личности, своей педагогической деятельности и общения. Напротив, **конструктивное преодоление** трудностей стимулирует гибкое изменение устаревших представлений о себе и своем труде и обеспечивает переход на более высокий уровень профессионального самосознания педагога.

Можно предположить, что сказанное выше об условиях профессионального развития учителя и развития его самосознания во многом может быть отнесено и к другим профессиональным группам, работающим в сфере "человек человек". Здесь мы также сталкиваемся с необходимостью целенаправленного и систематического развития самосознания, перехода его на более высокий уровень, что является базовым условием профессионального развития человека.

Развитие самосознания как цель тренинга

Обратившись к проблеме конкретных и эффективных методов, позволяющих стимулировать расширение и рост самосознания, и ознакомившись с имеющимся в нашей стране и за рубежом опытом, мы пришли к предположению о том, что одной из наиболее удобных, конструктивных, быстро действующих форм психологической работы со специалистами, чья деятельность связана с активным общением, является специально организованный тренинг развития профессионального самосознания, включающий помимо специальных психотерапевтических и психокоррекционных техник деловые и организационно-управленческие игры, дискуссионные методы группового принятия решений и т. д.

Поскольку большинство существующих видов тренингов направлено на снятие ограничений и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания, то именно тренинг позволяет реализовать все необходимые психологические условия развития профессионального и личностного самосознания участников.

Теоретические положения, изложенные выше, легли в основу разработанной нами специальной тренинговой программы, целью которой являлось развитие профессионального самосознания (50 часов). В качестве базовых тренинговых методик были использованы техники и приемы, применяемые в различных психологических и психотерапевтических школах – в гештальттерапии, психодраме, нейролингвистическом программировании, транзакционном анализе и групп-анализе, телесно-ориентированной терапии и арт-терапии. Кроме того, применялся ряд авторских методик.

Следует оговориться, что использование техник разных психологических школ, имеющих кардинально различающиеся, а порой и противоречащие друг другу теоретические основания, диктовалось не желанием продемонстрировать яркую компиляцию приемов,

рассчитанных на дешевый эффект, но не связанных единой целью, а стремлением обогатить программу наиболее действенными практическими методиками, имеющими собственную психокоррекционную ценность вне зависимости от теоретического контекста создавших их школ. Эти техники использовались и (при необходимости) интерпретировались в рамках описанного выше подхода к пониманию профессионального самосознания.

Основной задачей разработанного тренинга являлось *развитие всех подструктур профессионального самосознания – когнитивной (уточнение, конкретизация и расширение системы знаний о себе, своего Я-образа как личности и профессионала), аффективной (выработка позитивного самоотношения, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов) и поведенческой (закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, отработка навыков аффективной саморегуляции).*

Организационные аспекты комплектования групп и проведения занятий

Важный момент, на который следует обратить внимание, это формирование тренинговых групп. Здесь возможны два подхода: организация "сборных" групп, в которых участвуют специалисты из разных учреждений и организаций (лица, обратившиеся за психологической или психотерапевтической помощью и не знакомые друг с другом), или набор участников из одного коллектива, например, из одной школы. Как показывает опыт работы с группами обоих видов, второй вариант предпочтительнее в плане устойчивости результатов тренинга, повышения эффективности последующей совместной работы участников и внедрения инновационных технологий. Ведь если человек, участвовавший в тренинге только как один представитель от организации, искренне стремится реализовать свой раскрывшийся потенциал, а изменения, происшедшие в нем, не согласуются с нормами, ценностями и ролевыми ожиданиями, присущими его "родному" профессиональному коллективу, то осуществлять профессиональное саморазвитие в таких условиях ему будет чрезвычайно трудно.

Напротив, если целая группа сотрудников одного учреждения участвовала в психологическом тренинге, то она уже может стать в своем коллективе своеобразным ядром, иницирующим нововведения, ориентированным на работу в гуманистической парадигме, способным кардинально изменить обстановку в организации. Поэтому мы стремились организовывать тренинги именно со сложившимися профессиональными коллективами (или хотя бы их частью). По нашему мнению, целесообразно начинать проведение тренингов с группами административных работников, руководителей высших звеньев в организации и директоров (президентов фирм). Одной из целей является создание мотивации руководителей на принятие новой формы психологической работы с сотрудниками их организаций.

Сами занятия лучше всего проводить в специально подготовленных помещениях, но ни в коем случае не на месте работы участников группы. Для проведения тренинга очень подходят санатории, пансионаты, находящиеся за пределами города. Если тренинг длится 5-6 и более дней, участники могут не только жить и питаться в этих санаториях, но и отдыхать, заниматься спортом и т. д. Вообще во время тренинга-марафона не рекомендуется уходить ночевать домой (а в случае загородного санатория такой соблазн у участников группы значительно уменьшается). Такая рекомендация связана с тем, что уход домой – "выпадение" из контекста и атмосферы тренинга – может затормозить групповую динамику, а иногда и принести серьезный вред, особенно если участники, нарушая принцип конфиденциальности, рассказывают о происходящем на

занятия своим домашним и наталкиваются на непонимание или откровенные насмешки. Желательно в дни проведения тренинга снизить уровень контактов с "внешним миром" до минимума (даже избегать телефонных звонков на работу или домой) – это позволяет добиться более глубокого погружения в необычную "тренинговую реальность".

Помещение для занятий должно быть в достаточной степени звукоизолированным и располагаться в месте, обеспечивающем отсутствие случайного постороннего вмешательства и помех работе. Поскольку занятия могут длиться 10-12 часов, следует позаботиться о том, чтобы помещение было просторным и периодически проветривалось. Помимо удобных и легких кресел для участников, стоящих в кругу, в помещении для тренингов необходимо иметь планшет с большими листами бумаги, на которых ведущий может что-то записывать или зарисовывать фломастерами, видеомagneтофон и телевизор. Хорошо, если помещение настолько просторно, что круг участников занимает только его половину, а во второй половине на полу лежат маты или ковровые покрытия (это удобно для проведения медитаций и ряда упражнений телесной терапии).

Перерывы в работе делаются в среднем через полтора часа на 10 минут. Возможен двухчасовой обеденный перерыв.

Содержательные аспекты тренинговой программы развития профессионального самосознания

Детальное изложение всех процедурных моментов психологического тренинга развития профессионального самосознания не представляется возможным вследствие, во-первых, недостатка места и, во-вторых, отсутствия однозначного алгоритма и широкого варьирования сценарного плана этой работы. Для каждой группы готовится своя программа, содержательные и формальные аспекты которой зависят от целого ряда факторов: ситуации в стране, конкретных событий, произошедших в последнее время в данном городе и в данном учреждении, личностных особенностей участников группы, их социального статуса, профессиональной принадлежности, заявленных жизненных проблем, уровня общей психологической культуры, возраста и т. д. Наполнение программы конкретными психотехниками и упражнениями меняется с учетом перечисленных факторов, а также особенностей групповой динамики в данной группе.

Вместе с тем, разумеется, тренинг развития профессионального самосознания имеет достаточно устойчивую обобщенную структуру, включающую обязательные содержательные блоки и процедурные моменты.

Тренинговая программа состояла из **трех** взаимосвязанных тематических блоков (см. рисунок 5).

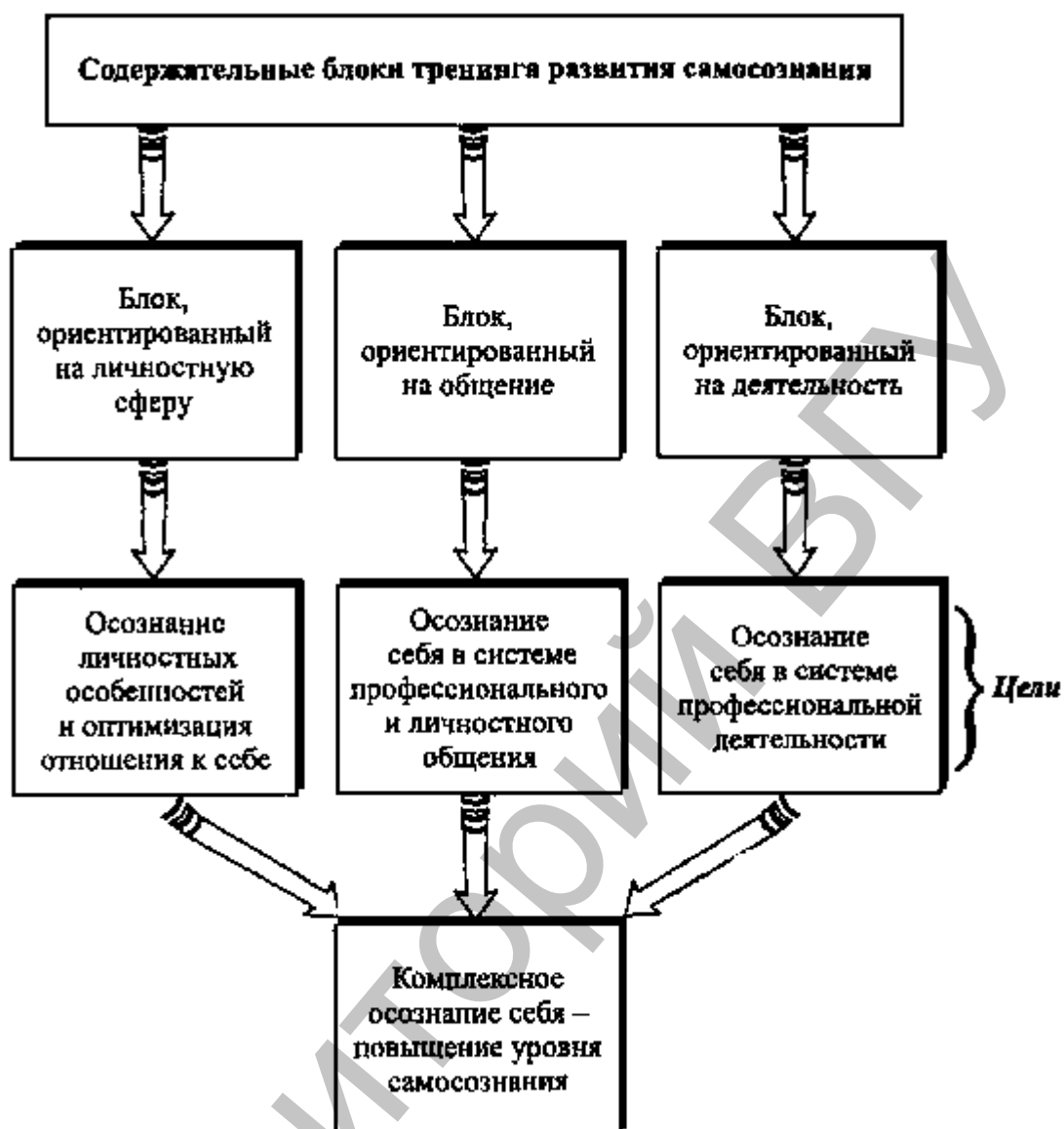


Рис. 5. Основные блоки тренинговой программы

Первый блок посвящен осознанию участниками некоторых своих личностных особенностей и оптимизации отношения к себе, к своей личности. Он содержит упражнения, ориентированные на то, чтобы сфокусировать внимание участников тренинга на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, привычных способах поведения, на своих представлениях о самом себе. На этом этапе ведущий ставит перед собой задачу создать в тренинге такие условия и такие ситуации, которые могли бы обеспечить каждому человеку возможность наиболее ярко, отчетливо увидеть себя и в зеркале собственных представлений и самооценок, и в зеркале мнений других людей – участников группы, оценить свои личные качества, прислушаться к своим переживаниям. Этому в огромной степени способствует необходимость постоянной вербализованной рефлексии своих мыслей и переживаний, которая тут же обогащается процессами обратной связи от других участников группы. Уже в этот период начинают разрушаться привычные стереотипы неадекватного самовосприятия, ставятся под сомнение укоренившиеся системы оценок и самооценок, открываются неожиданные стороны человеческого Я. "Возбуждение и подъем (или скованность и подавленность), характерные для человека в учебной ролевой игре, связаны прежде всего с претворением своего Я в иную социальную форму, нарушением привычной

самотождественности (личной определенности), необходимостью проявить активное воображение в конструировании нового варианта своей личности, подкрепив его открытыми для наблюдения действиями" (Ю. Н. Емельянов, 1985, с. 26).

Второй блок направлен на осознание участниками себя в системе профессионального и личностного общения и оптимизацию межличностных, отношений с коллегами, администрацией и членами семьи. Особое внимание уделяется развитию психологических возможностей личности, ее социально-перцептивных и коммуникативных способностей, осознанию привычных способов общения, анализу ошибок в межличностном взаимодействии. Большое значение в этом блоке придается системе приемов невербальной коммуникации, тренингу сензитивности, отработке навыков оптимального общения. Участники группы знакомятся с приемами налаживания делового взаимодействия и общения с коллегами на работе, с администрацией, с деловыми партнерами. Этим целям служит использование большого количества невербальных техник, а также ролевых и организационно-деятельностных игр. Участники группы знакомятся со способами психологической "пристройки" к партнеру по общению и методиками эффективного использования метамоделей в языках общения, применяемыми в нейролингвистическом программировании. Очень способствуют развитию аффективной подструктуры самосознания техники телесной и арт-терапии.

Третий блок ориентирован на осознание участниками себя в системе профессиональной деятельности и оптимизацию отношений к этой системе. На этом этапе основной упор делается на закрепление новых поведенческих паттернов, отработку умений самоанализа профессиональной деятельности, а также способы высвобождения своего творческого потенциала. Участникам тренинга даются задания, например, "снять" фильм или поставить "немой" спектакль, а иногда им предлагается "написать" роман или поставить балет. Выполнение подобного рода заданий является не только действенным средством сплочения группы и реализации творческих возможностей каждого участника, но и своего рода диагностическим приемом, позволяющим судить о произошедших изменениях в поведении участников, о том, насколько им удалось снять маску ментора-педагога и раскрыть свое творческое Я.

Во всех блоках участники тренинга знакомятся с короткими и эффективными способами снятия внутреннего напряжения, приемами саморегуляции (релаксационные и медитативные техники, аутотренинг и т. п.).

8. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРЕНИНГА КАК ИСКУССТВО

- *Сценарии тренинговых занятий*
- *Алгоритмы и тренинговая работа*

Сценарии тренинговых занятий

Когда некоторые специалисты-практики говорят о том, что можно создать замечательный сценарий занятия, который может транслироваться и работать – то есть быть эффективным независимо от особенностей личности ведущего и специфики группы, это вызывает, мягко говоря, недоумение. В общем-то в нашей жизни и тем паче в психологической практике все бывает – "На свете много есть такого, друг Горацио, что и не снилось нашим мудрецам!", но все-таки: если бы созданный неким специалистом

один раз, апробированный на ряде групп сценарий затем был бы "запущен в серийное производство", использовался бы "под копирку" апологетами и, невзирая на погодные условия, обеспечивал бы всякий раз высшую степень эффективности – то все! Можно умыть руки и закрывать все исследовательские психологические институты. А заодно и педагогические вузы.

Были бы разом решены все глобальные методологические, методические, практические проблемы психологии и педагогики. Потому как – вот она, волшебная палочка, универсальный инструмент "исправления" и "выращивания" гармоничной личности. Бери и пользуйся! И пойдут стройными рядами актуализированные субъекты саморазвития. Правда, из инкубатора...

Вспоминается чья-то шутка об одном амбициозном поэте: "Написал пять стихотворений о любви – закрыл тему".

Можно, конечно, помечтать: вот гениальный педагог-новатор подробнейшим образом описывает свои уроки и даже демонстрирует их по телевизору – сотни тысяч менее талантливых учителей по всей стране тут же воспроизводят эти уроки с точностью до запятой и результат: в миллионах ленивых и туго соображающих учащихся вдруг вспыхивает неумный огонь познания, и они личностно растут прямо на глазах. Тут и там, как грибы, множатся одаренности. Пара лет – и создана новая формация людей, готовых в принципе жить хоть при коммунизме.

Каково? К сожалению (а может, к счастью?), утопия. Пробовали уже – и описывать, и демонстрировать, и подражать. И не раз пробовали, особенно с педагогами-новаторами, – не получается. Делают вроде все, как учитель гений, ан нет – вылезет не вовремя какой-нибудь Вова Пупкин и жвачкой плюнет. И приходится на него, родимого, орать и отвлекаться. В общем, дети мешают. Без них так бы замечательно внедрили талантливую педагогическую технологию...

Так же обстоит дело и со сценариями тренинговых занятий.

Нет волшебных сценариев, нет универсальных инструментов, нет чудодейственных рецептов, пригодных на все случаи жизни. Потому что – разговоры об уникальности личности каждого человека, оскомину давно набившие, не пустые. Потому что – мы и в самом деле все разные: и ученики, и учителя, и ведущие, и участники групп. Потому что каждый день – "не такой, как вчера". И потому что "нельзя дважды в одну и ту же реку...". А кроме того не раз уж напоминали лучшие умы: воспитывает не метод, а личность.

Поэтому и учат в педагогических вузах и университетах не тиражированию кем-то созданных планов и сценариев занятий, а общим принципам их создания, методологическим основаниям и методическим приемам.

Алгоритмы и тренинговая работа

Никто не сумел пока создать алгоритм воспитания души. Наверное, потому, что для каждой души он свой, ведь душа у каждого развивается по своему особому пути. Значит, психология – не наука? Наука, конечно, поскольку способна изучать общие закономерности, механизмы и проявления психики. Но там, где психология соприкасается с живой конкретной душой, – там она из науки превращается в искусство. А для искусства, как известно, основное правило – это приоритет исключений.

Художник, создавший произведение искусства, при всем желании не сможет передать ученикам алгоритм создания истинно талантливого произведения. То есть он, безусловно, сможет поднапрячься и восстановить механическую цепочку шагов-действий, приведшую к созданию его собственного шедевра, сможет даже объяснить ученикам и заставить их выучить эту цепочку наизусть. Но смысла в этом не будет никакого – потому что, повторив эту цепочку, его последователи получат в самом лучшем случае точно такое же произведение. Только на свет появится не новый шедевр, а копия уже имеющегося. А в этом случае об искусстве – о подлинном искусстве – речи нет.

Означает ли это, что в искусстве нет алгоритмов? Разумеется, не означает. Решая любую частную задачу – в рамках своей глобальной сверхзадачи, – художник, как и ученый, пользуется определенными средствами, приемами, представляющими собой известные алгоритмы. Можно рискнуть и высказать предположение, что создание произведения искусства или научное открытие – это результат новой комбинации известных алгоритмов, помноженной на неожиданные изменения в структуре какого-то алгоритма.

Точно так же происходит и в практической психологии. Отсюда понятна специфика работы ведущего тренинговых групп, впрочем, как и любого практического психолога: он должен владеть значительным количеством разнообразных алгоритмов (методов, приемов) и уметь комбинировать эти алгоритмы в самых разнообразных вариантах в зависимости от обстоятельств его деятельности (запроса заказчика, состава группы, особенностей отдельных участников, стадии группового процесса, последних политических новостей... направления ветра, в конце концов). Но этого мало. Если мы согласимся с тем, что деятельность практического психолога сродни искусству, то получается, что творчество – это просто-напросто его профессиональная обязанность. Стало быть, психолог должен быть готов в любой момент забыть привычный алгоритм и импровизировать, жонглируя приемами, по ходу дела модифицируя упражнения и изобретая новые.

Подобный уровень профессионализма достигается только на основе опыта и изначально заложенной способности к творчеству. Чтобы виртуозно "играть" приемами и упражнениями, надо очень глубоко понимать их смысл, прочувствовать их, то есть в каждом из них пройти миг переживания. Тогда каждое упражнение будет не сухим алгоритмом, схемой действий, пошаговым планом – а проживанием опыта, причем не только для участников группы, но и для ведущего. Проживая упражнение каждый раз вместе с группой, ведущий каждый раз приобретает новый опыт. Это не парадокс: психологические игры и упражнения имеют удивительное свойство, отличающее их от других "способов структурирования времени", как сказал бы Э. Берн, повторение которых не приносит ничего кроме скуки. Их содержание в любой момент готово блеснуть новой, не виданной ранее драгоценной гранью, повернуться неожиданной стороной. Вы можете десятки раз использовать одно и то же упражнение в разных группах, даже почти не модернизируя его, и обнаруживать в нем все новые смыслы – эти великолепные жемчужины для украшения личности.

Неисчерпаемость содержания психологических игр и упражнений как раз и есть площадка для запуска творческого фейерверка группового тренера. Тогда случается некий инсайт, и творчески примененный прием дает совсем не тот, что планировался ранее, но еще более грандиозный эффект. И ведущий чувствует крылья за спиной, видит результативность своей работы и осознает, что может сделать в своем дневнике новую запись под скромной рубрикой "методические находки".

Но для этого нужно хорошенько освоить уже созданные алгоритмы, осознать хотя бы часть скрытых в них смыслов, отработать их, увидеть на практике, как они действуют именно в ваших руках. И тогда – творите! Пользуйтесь полученным инструментом для достижения ваших целей, помня о главном принципе: НЕ НАВРЕДИ!

9. ИГРОВОЙ ЭЛЕМЕНТ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ

- *Игра: ее атрибуты и значение*
- *Игровые процедуры на тренинговых занятиях*

Игра: ее атрибуты и значение

То, что бросается в глаза сразу даже самому неопытному участнику группы, – родственная связь между многими тренинговыми процедурами и детскими играми. Их объединяет не только форма (инструкции ведущего, правила, соревновательный характер, непредсказуемость итога, приоритет процесса над результатом и т. д.), но и – что важнее – глубинный духовный смысл творческого проживания, порождающего новый опыт.

Философы и писатели уже столетия назад преклонялись перед изумительной тайной игры. Гераклит, Платон, Плотин размышляют о "Боге играющем" и игре как способе сотворения и существования мира. Шекспир с мудрой усмешкой рассматривает "сцену жизни" и "мир – театр", в котором "женщины, мужчины – все актеры. У них свои есть выходы, уходы, и каждый не одну играет роль". Нельзя не вспомнить часто цитируемое высказывание Ф. Шиллера: "... Человек играет только тогда, когда он в полном значении слова человек, и он бывает вполне человеком лишь тогда, когда играет" (1957, с. 302).

Й. Хейзинга, подробно изучив природу, значение, онтологию игры в истории человечества, пишет: "...Подлинная культура не может существовать без определенного игрового содержания, ибо культура предполагает известное самоограничение и самообладание, известную способность не видеть в своих собственных устремлениях нечто предельное и высшее, но рассматривать себя внутри определенных, добровольно принятых границ" (1992, с. 238).

Хотя бы вкратце остановимся на некоторых признаках игры, характеризующих ее как универсальное понятие. К таким признакам специалисты относят в первую очередь игровой контекст, включающий: игровую зону (реальную или психологическую); время и пространство, в границах которых осуществляется игровое действие. Контекст игры это, по словам М. М. Бахтина, атмосфера быстрых и резких перемен, риска и свершений.

Игра создает новую модель мира, приемлемую для ее участников. В рамках этой модели задается новая воображаемая ситуация, изменяются семантические смыслы предметов и действий, часто "спрессовывается" время, до краев наполняясь интеллектуальными и эмоциональными событиями. Кто из нас не помнит из своего детства магическую формулу: "А давайте поиграем...", после которой скамейка возле подъезда мгновенно превращалась в пиратский фрегат, низкорослые заросли кустов непостижимым образом приобретали очертания крепостных стен, а лохматый Петька с восьмого этажа, поглаживая очевидную для него и для нас бороду, водил эфесом шпаги по морской карте.

Чтобы возник и начал жить новый игровой мир, должны совпасть векторы устремлений, желаний, творческих возможностей играющих людей. На развитие мира игры действуют и другие факторы: владение игроками техникой игры, понимание ими своего места в реальном и игровом мире, отношения окружающих к личности и к самой игре, культурная ситуация в целом, влияющая на положение игры и игровых сообществ.

Любая игра немыслима без правил, которые, по словам А. Г. Асмолова, "можно считать полномочными представителями тенденции к устойчивости, стабильности, повторяемости жизни"* (1991, с. 46). И тут же он добавляет, что тем не менее "никакие правила, принятые в игре, не дают возможности предсказать все ходы, все возможные варианты, т.е. получается, что игра – это одновременно как бы и хранилище норм, сберегающих устойчивость бытия, и школа социализации, готовности к непредсказуемости жизни" (там же). С одной стороны, игра представляет собой жесткую структуру, так как она требует от участников обязательного соблюдения правил, определяющих ее ход. А с другой правила игры, ограничивая степени свободы, допускают, однако, разнообразные импровизации и вариативность поведения. Таким образом, игра образует противоречивое единство свободы и необходимости, заданности и гипотетичности, жесткости игровых обстоятельств и условности поведенческих границ.

* См. Как построить свое "Я" / Под ред. В. П. Зинченко. М.: Педагогика. 1991. – 136 с.

Любой взрослый не раз с ироничной улыбкой наблюдал игру "в войну", в ходе которой звучат реплики: "Та-та-та! Ты убит! Я в тебя расстрелял всю обойму!", "А я из последних сил в тебя гранату кинул!", "А я ее поймал и назад кинул!". Ни один из играющих не оспаривает права другого домыслить и разрешить возникшую игровую ситуацию тем или иным, пусть даже маловероятным, способом, лишь бы происходящее не противоречило основным положениям и установкам игры.

Именно эта особенность игры позволяет ребенку найти способ объединения эмоционального и рационального компонентов Я, примирить тенденцию Я к самоутверждению через расширение границ своего влияния и тенденцию следовать социальным ограничениям. Благодаря этому явлению в игре идет соотнесение Я и "других", намечается понимание зависимости от товарищей по игре. Ценность своего Я начинает сочетаться с ценностью "других".

Характеризуя указанный процесс развития детского самосознания в игре, В. А. Петровский сказал так: "Потребность быть субъектом, чувствовать себя активной личностью проявляется в желании ребенка быть, с одной стороны, непохожим на других, уникальным, самостоятельным, делать "по-своему" и, с другой стороны, значимым для других людей, эмоционально созвучным с ними, участвовать в их жизни, быть признанным ими.

Ориентация на уникальность проявляется в ненормативном поведении детей...

Ориентация на свою значимость для других дает ребенку возможность полноценно участвовать в совместных делах. Содействует приобщению к ценностям и средствам человеческой жизнедеятельности" (Там же. с. 54).

К особенностям игры относится также ее эвристичность, дух творчества, пронизывающий все разворачивающиеся действия. Ведь результат игры изначально непредсказуем, имеет вероятностный характер, что и придает каждой игре

привлекательную неповторимость знакомого по эмоциональному эффекту, но не воспроизводимого в точности события. "Сыграем в "пятнашки"?" – предлагает инициативный отрок скучающей компании сверстников. "Давай! Классная игра!" оживленно отзывается юная поросль. Они уже знают, что "классная", но ведь еще понятия не имеют, как именно сейчас она будет разворачиваться! Заметим для сравнения, что даже у самого заядлого десятилетнего видеомана вряд ли хватит терпения пять дней подряд ежедневно смотреть один и тот же фильм, а играть в одну и ту же понравившуюся игру – запросто.

Чаще всего господствующим мотивом игры является выигрыш, приобретающий различное содержание в зависимости от других мотивов и характера игры. Но раз есть мотив, значит, должна быть и цель? В отличие от многих других видов деятельности в игре цель зачастую не представлена в сознании игроков, но может быть и обозначена в виде поставленной извне (воспитателем, ведущим) задачи: например, цель – интенсификация творческой активности.

В психологии практически общепринятой является точка зрения, согласно которой игра служит эффективным средством социализации и адаптации к обстоятельствам жизни, нейтрализации стрессопорождающих нагрузок и, следовательно, средством оздоровления.

По мнению ряда исследователей, психологическими механизмами ее являются замещение, вытеснение, сублимация. Причем динамика замещения в игре разворачивается в подлежащем контролю и экспериментированию пространстве, что отличает игру от иррациональных и идеальных способов и сфер замещения (сновидений, фантазий). В силу этого игра превращается в одно из важнейших средств психотерапии и психотренинга, но также и в сферу азарта.

В среде психологов интерес к игре является уже традиционным. Достаточно назвать только некоторых авторов классиков психологии, – занимавшихся проблемами игры: К. Бюллер, А. Валлон, Л. С. Выготский, К. Гросс, А. В. Запорожец, К. Коффка, А. Н. Леонтьев, Ж. Пиаже, С. Л. Рубинштейн, З. Фрейд, В. Штерн, Д. Б. Эльконин и др.

Использование игровых процедур в рамках психологической и психотерапевтической работы на Западе имеет такую давнюю историю и настолько популярно, что нет необходимости подробно останавливаться на всех его аспектах. Достаточно заметить, что традиционно игра изучается с точки зрения двух основных подходов: диагностического, характерного для исследователей психоаналитического направления и прожективной психологии (А. Ammons, Р. Blanshard, А. Buss, J. Konn, Е. Erikson, Р. Hagman, С. Zevy, А. Kadis и др.), и коррекционного, представленного в так называемой play therapy (терапии игрой) (Р. Allen, V. Axline, N. Miller, А. Freud, M. Klein, D. Smith, С. Moustakas и др.).

Диагностическая функция игры определяется тем, что она обладает большей предсказательностью, прогностичностью, чем любая другая человеческая деятельность, во-первых, потому, что индивид ведет себя в игре на максимальной проявленности (физические силы, интеллект, творчество), во-вторых, игра сама по себе особое "поле самовыражения", в котором человек наиболее естественен, искренен, открыт.

Не меньшую, если не большую, популярность имеет второй подход – психокоррекционный, в котором можно выделить пять основных направлений, в основном ориентированных на работу с детьми:

- психоанализ и игровая терапия (З. Фрейд, Г.-Х. Хельмут, М. Клейн, А. Фрейд);
- игровая терапия отреагирования (Д. Леви);
- игровая терапия построения отношений (Д. Тафт, Ф. Аллен);
- недирективная игровая терапия (В. Экслейн);
- игровая терапия в условиях школы (Диммлик, Хафф).

В 1982 году была создана Международная ассоциация игровой терапии (АИТ). По своей ориентации АИТ является организацией междисциплинарной, пытающейся интегрировать деятельность ученых разных специальностей, и определяет игровую терапию как четко определенный набор способов помощи клиенту, использующих игру как органический компонент терапевтического процесса.

Значение игры для раскрытия сущностных сил человека переоценить попросту невозможно. Недаром И. Хейзинга в своей знаменитой книге "Homo ludens" ("человек играющий") позволяет себе не скрывать пафос по поводу сакрального значения игры: "Бытие игры всякий час подтверждает, причем в самом высшем смысле, супралогический характер нашего положения во Вселенной... Мы играем, и мы знаем, что мы играем, значит, мы более чем просто разумные существа, ибо игра есть занятие внеразумное" (1992, с. 13).

Игровые процедуры на тренинговых занятиях

Пока речь шла о детской игре – спонтанной и терапевтической – и ее основных характеристиках. А сейчас обратим внимание на то, что и со взрослыми людьми специалисты тоже давно и увлеченно играют. Но не в "прятки" или "салочки", а в деловые и ролевые игры.

Деловые игры чаще всего применяются для решения организационно-производственных задач как непосредственно на предприятиях и в учреждениях, так и при подготовке и переподготовке руководящих и инженерных кадров. Историю их возникновения специалисты возводят к 1932 году, когда М. М. Бирштейн провела в Ленинграде деловую игру по организационно-производственным испытаниям. Деловые игры делятся на производственные, организационно-деятельностные, проблемные, учебные и комплексные. В психологических тренингах деловые игры используются, но, как правило, в несколько "урезанном" виде, поскольку обычно сказывается дефицит времени и ведущий отдает предпочтение более "терапевтическим" процедурам. Ведь что бы ни говорилось, деловые игры все-таки "деловые", а не "психологические", т. е. они в большей степени связаны с нацеленностью на решение административных, производственных или учебных задач. А тренинг, даже если он проводится для менеджеров, как ни крути, – про другое.

Ролевые игры изначально базировались на теории ролей, которую – каждый по-своему – разрабатывали Дж. Мид, Дж. Морено и Р. Линтон. Сейчас они применяются очень широко – как в направлениях психотерапии, признающих катарсис (социометрия и психодрама, гештальттерапия, группы встреч, первичная терапия Янова, транзакционный анализ и др.), так и в бихевиористской психотерапии. В тренинговых группах, ориентированных на личностный рост, саморазвитие и самопознание, ролевые игры также применяются очень активно, хотя и далеко не исчерпывают все игровое содержание занятий.

Когда психологи говорят об использовании игры в тренингах, то часто называют целью такого использования психокоррекцию. Напомним, что сам термин "коррекция

психического развития" как определенная форма психологической (точнее, психотерапевтической) деятельности впервые возник в дефектологии применительно к вариантам аномального развития. Там он означает исправление недостатков, отклонений в развитии ребенка. В дальнейшем по мере развития прикладной возрастной психологии произошло расширение сферы приложения понятия "коррекция" на область нормального психического развития. Психокоррекцией стали называть чуть ли не любое проявление активности психолога-практика, выходящее за рамки диагностики. На наш взгляд, применение этого термина следует ограничить сферой психологических воздействий психиатров, патопсихологов, психотерапевтов по поводу невротических состояний и неврозов в условиях нормального развития или задержки психического развития, обусловленной социально-психологическими и педагогическими причинами.

Если же речь идет о тренингах развития самосознания или личностного роста, то смысл психологических игр в этом случае несколько иной. Тренинг развития самосознания не преследует цели коррекции через игру, он ориентирован на помощь людям в саморазвитии через игру. О том, в чем заключается разница между коррекцией и оказанием помощи в саморазвитии, мы немножко и поговорим.

Термин "коррекция" подразумевает целенаправленное психологическое воздействие "сверху", дабы привести психическое состояние человека в соответствие с заранее известной "нормой психического развития". Это означает внешнее, постороннее вмешательство, порой достаточно жесткое, в те или иные психические проявления человека (в зависимости от содержательно-психологической направленности в рамках нормального онтогенетического развития различается коррекция умственного развития, коррекция развития личности, коррекция и профилактика развития невротических состояний и неврозов).

Цель же психологических игр в тренинге состоит не в том, чтобы изменить человека, "скорректировав" его в сторону большего соответствия некоему социальному стандарту, а, напротив, в том, чтобы помочь ему утвердить свое Я, чувство собственной ценности, предложить "испытательный полигон" для работы с самим собой. Ведущий тренинга исходит из гуманистического постулата о том, что любой участник группы, как и всякая личность, уникален, самоценен и обладает внутренними источниками саморазвития. Ограничение целей тренинговой работы задачами личностного самоопределения, самопознания, самооткрытия и самораскрытия через развитие чувства Я и свободы реального самовыражения определяет круг специфических проблем, подлежащих разрешению в результате тренинга:

- нарушение целостности Я-образа, неадекватная самооценка;
- негативное самоотношение и обусловленная им тревожность;
- низкий уровень саморегуляции, неудовлетворенность собой, неуверенность в своих силах.

Психологические игры в тренинге открывают перед участником группы возможности, вероятно, не доступные ему в других условиях: человек в игре свободно обращается со значениями и смыслами и тем самым раскрепощает свои интеллектуальные ресурсы, расширяет поле сознания, укрепляет веру в свои силы, развивает творческие способности, талант к общению, закладывает этические и нравственные основы практического поведения.

Самое важное – он не усваивает насильно внедряемые стандарты, а развивает сам себя.

Игра, применяемая на тренинге, позволяет взрослому человеку снять оковы внешне благопристойных и привычных социальных норм со своего внутреннего ребенка, освободить его от цензуры Супер-Эго, как сказали бы психоаналитики. Выскочивший "чертик из табакерки" оказывается вовсе не таким страшилищем, которого надо держать взаперти, а очень даже симпатичным созданием, обладающим таким забытым, но таким очаровательным достоинством, как спонтанность (читай – подлинность). Отброшенная маска взрослой разумности осознается в этот момент атрибутом надуманного мира, девиз которого: "Как бы чего не вышло". И человек испытывает непередаваемое удовольствие погружения в процесс проявления своего детского Я – живого, искреннего, увлеченного. Для многих это удивительно: оказывается, детство-то не осталось в прошлом, оно живет в нас и сейчас празднует освобождение. Но если бы эффект психологических игр заключался только в этом, не нужно было бы организовывать тренинговые группы достаточно пригласить энергичного массовика-затейника или, по новым временам, напористого шоумена, который с помощью нехитрых манипуляций заставил бы нас "впасть в детство".

В психологических тренинговых играх большее значение имеет не сам процесс игры, часто дарящий участникам массу положительных эмоций и очищающий, как всякая хорошая детская игра, каналы творческой инициативы и спонтанности, а **осмысление**, рефлексия **происходящего** после игры. Если этого не делать или делать небрежно, то ведущий тренинговой группы может смело писать на своей визитке "специалист по развлекательным мероприятиям" и стереть слово "психолог".

РАЗОГРЕВАЮЩИЕ ИГРЫ И ПСИХОТЕХНИКИ

Для того, чтобы запустить двигатель автомобиля, необходим стартер; для того, чтобы задать динамику тренинга, нужны специальные разогревающие игры. Каждый день тренинга, да и каждое тренинговое занятие следует начинать с некоторых процедур, погружающих участников в особую игровую атмосферу тренинга, позволяющих быстро и без усилий настроиться на специфичную групповую работу. Особенно большое значение имеет этап разогрева на самом первом тренинговом занятии – здесь он может длиться до нескольких часов. Разогревающих игр очень много. Часто ведущие используют хорошо известные детские подвижные игры, эффективность которых для разогрева не вызывает сомнений уже хотя бы потому, что они безотказно вызывают у участников резонанс детских воспоминаний и чувств.

Иногда игры, предлагаемые ведущим в начале занятия, выполняют не только функцию разогрева, но и становятся "мостиком" к теме занятия и к тем проблемам, на которые хочет обратить внимание ведущий. Однако не стоит разогревающие процедуры перегружать глубинными смыслами, на начальном этапе важно подготовить почву для последующей продуктивной работы. Рекомендуется иметь в резерве несколько разминочных игр для случаев, когда группа устанет, возникнет необходимость снять излишнее напряжение или потребуется заполнить возникшую паузу между этапами работы.

В этой главе мы приведем несколько примеров разогревающих игр и психотехник. Интересующиеся смогут подобрать немало таких процедур в литературе, указанной в конце книги.

Знакомство

Ниже мы опишем варианты проведения процедуры знакомства в начале работы группы, также относящиеся к разогревающим психотехникам. Некоторые из этих вариантов достаточно хорошо известны, другие являются авторскими разработками.

Вариант I. "Баранья голова". Инструкция ведущего (для группы ранее не знакомых друг с другом людей):

— Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется шикарная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались "Леночка" или "Ленуля" или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя. Все остальные члены группы – и ведущие тоже – в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

Такое предложение вызывает оживление и улыбки. Некоторые сразу же задают вопрос о том, можно ли оставить свое собственное имя, которое его носителя вполне устраивает. Безусловно, человек вправе оставить за собой любое имя. В тренинге бывали случаи, когда кто-либо из участников требовал, чтобы к нему обращались по имени и отчеству. Ведущий и в этом случае не возражает. Опыт показывает, что если все остальные участники выбирают для себя не совсем обычные игровые имена, то участник, к которому все вынуждены обращаться официально, скоро начинает испытывать некоторый дискомфорт. Иногда уже к концу первого дня работы он обращается к ведущему и группе с предложением изменить свое имя. Такое право сохраняется за всеми участниками. Интересно, что использование игрового имени в тренинге не только сразу задает определенную игровую условность происходящему в группе и готовит участников к выходу за пределы житейски ограниченной реальности, но и способствует развитию рефлексивных процессов. Не раз приходилось слышать от участников групп признания в том, что только апробирование "чужого" имени позволило им осознать важность и принять полностью свое собственное имя, которое до этого момента вызывало неприязнь.

— А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т. д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта процедура называется "Баранья голова". Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите "баранья голова" – конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза.

Большое значение имеет то, какое имя предлагает первый из участников: если он не побоялся рискнуть, то и другие выберут необычные, яркие имена. Обычно представление происходит по кругу по часовой стрелке и начинается с участника,

сидящего слева от ведущего. Таким образом ведущий оказывается человеком, завершающим представление и вынужденным назвать имена всех участников группы. Если группа велика, то сделать это не так-то легко, однако успешное выполнение задания мощно работает на авторитет тренера. На наш взгляд, вполне приемлема ситуация, когда на предварительной встрече с группой ведущий может быть представлен официально, со всеми регалиями и степенями, а во время "Бараньей головы" он сообщает свое игровое имя, по которому просит к нему обращаться.

Если в группе собрались люди, ранее уже знакомые друг с другом, например, сослуживцы, то ведущему лучше настоять на использовании нетрадиционных игровых имен, чтобы не включались стереотипы привычных служебных отношений.

Процедура "Баранья голова" может использоваться как разогревающая игра в начале каждого нового дня работы: при этом к своему имени каждый участник добавляет каждый раз еще по одному слову или словосочетанию, например, на темы "Моя мечта", "Мое самое большое достоинство", "Предмет моей гордости" и т. п. Помимо того, что участники в результате выполнения упражнения получают много дополнительной информации друг о друге, происходит хорошая тренировка памяти.

Заметим, что в этой игре не следует предлагать такие темы, как "Мой недостаток" или "Моя главная жизненная проблема". Многократное повторение участниками имен друг друга в сочетании с названием проблемы приобретает значение коллективного внушения и закрепления этой связи не только в голове самого участника, но и в головах всех остальных. Поэтому гораздо лучше, если многократно прозвучат имена и достоинства людей и произойдет "якорение" на позитиве.

Вариант II. "Наши имена". Ведущий предлагает всем участникам группы встать в круг. Каждый по очереди делает шаг к центру круга и произносит свое имя в той форме, которая ему самому особенно нравится. После этого по сигналу ведущего все тоже делают шаг к центру и повторяют его имя. Сам участник не двигается и молча наблюдает за этим.

Вариант III. "Имя-движение". Участники группы, как и в предыдущих вариантах, по очереди произносят свои игровые имена, но сопровождают их определенным движением рук, может быть, характерным для себя жестом. Затем все хором называют имя очередного участника и повторяют его жест.

Вариант IV. "Взаимные презентации". Инструкция ведущего:

— Сейчас мы разобьемся на пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- чего я жду от работы в тренинге;
- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего.

После этого организуется работа в парах. Если в группе незнакомые люди, то в этой игре можно предоставить участникам самим выбрать себе партнера. Ведущему

лучше зафиксировать для себя, какие образовались пары (как показывает опыт, в таких ситуациях люди интуитивно выбирают тех, кто по многим параметрам – включая биографические данные! – имеет с ними сходство). Спустя десять минут ведущий дает дополнительные инструкции:

— Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и меньше! – стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача – построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы – и я в том числе имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться и вынужден будет все время молчать.

Вопросы, которые задают участники группы и ведущий выступающему, начинаются с обращения к нему по игровому имени человека, которого он презентует, и могут касаться самых разных тем, например:

Какие качества ты наиболее ценишь в людях?

Что ты считаешь самым отвратительным?

Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь? Кто он?

Назови твоё самое заветное желание.

Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т.п.

Упражнение завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам способности учитывать время при презентации, способности верно и сжато передать полученные от партнера сведения о нем и способности "вчувствоваться" в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую информацию. Можно использовать следующие вопросы:

Оцени успешность твоей презентации своего партнера.

Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)?

Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе?

Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?

Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

Надувная кукла

Это упражнение направлено на преодоление скованности и напряженности участников группы, на тренировку мышечного расслабления. Ведущий играет роль "насоса": он делает движения руками, имитирующие работу с насосом, и издает характерные звуки. Участники группы сначала расслабленно сидят в креслах, голова опущена, руки вяло висят вдоль тела. С каждым движением "насоса" "резиновые куклы" начинают "надуваться": участники распрямляются, поднимают голову, напрягают руки и в конце концов встают в полный рост, раскинув руки и расставив ноги. Через несколько секунд ведущий "выдергивает затычку" у "куклы", и игроки с шипением ("ш-ш-ш!") расслабляются и постепенно опускаются на корточки. Игру можно повторить два-три раза. Обсуждения игра не требует.

Спутанные цепочки

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

Чемпионат борьбы на пальцах

По команде ведущего участники группы разбиваются на пары случайным образом. Ведущий объявляет о начале необычного соревнования – чемпионата борьбы на пальцах. С помощью одного из членов группы или котренера ведущий показывает, как происходит поединок. Большой палец правой руки поднимается вверх (знак "во!"), остальные четыре пальца захватывают пальцы соперника. Задача каждого игрока – производя энергичные движения большим пальцем, увернуться от нападения соперника и прижать его большой палец к боковой стороне указательного. Победители проводят поединки между собой до выявления абсолютного чемпиона.

Вся игра занимает минимальное время, однако мгновенно разряжает напряженную обстановку в группе, снимает усталость и задает мажорный тон работе.

Шестерка

Очень простая и веселая игра, помогающая участникам потренировать внимание и сообразительность. Все игроки встают в круг. Каждый участник группы (начиная с ведущего) по очереди называет числа натурального ряда: один, два, три... Запрещается называть числа, заканчивающиеся на цифру 6 и кратные 6 (например, 6, 12, 16 и т. д.). Если игроку досталось такое число, он должен молча подпрыгнуть и хлопнуть в ладоши. Тот, кто ошибся, выбывает из игры. Играть можно до трех оставшихся наиболее внимательных игроков. Понятно, что вместо шестерки можно использовать другие цифры.

Встреча взглядами

Вариант I. Все участники стоят в кругу, опустив головы вниз. По команде ведущего они одновременно поднимают головы. Их задача – встретиться с кем-то взглядом. Та пара игроков, которой это удалось, покидает круг.

Вариант II. Отличается противоположной постановкой задачи – ни с кем не встретиться взглядом.

Помимо цели разминки, эта игра развивает навыки социальной перцепции.

Коллективный счет

Эта широко известная детская игра пользуется большой популярностью среди участников тренингов. Ее можно смело повторять каждый день занятий, придав статус диагностической процедуры, фиксирующей, насколько в данный момент высок уровень взаимной чувствительности членов группы.

Процедура такова: участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

В некоторых группах участники бывают достаточно сообразительны, что не договариваясь начинают последовательно произносить числа натурального ряда по кругу. Обнаружив это, ведущий может похвалить участников за сплоченность и находчивость, но предлагает отказаться от этого приема. Опыт подтверждает, что более сплоченные группы успешнее справляются с этим упражнением.

Любое число

Еще одна игра, которая может быть преподнесена участникам группы как способ проверки их умений понимать друг друга без слов. Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников группы. Ведущий командует: "Три-четыре!". Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть.

Интересно, что в классической группе из двенадцати-пятнадцати человек обычно ошибка не превышает одного человека. Кто-нибудь из участников быстро соображает, что существуют беспроегрывные варианты: нужно назвать либо "один" и вскочить самому, либо назвать число членов группы, и тогда встанут все. Ведущему лучше прекратить игру после одной-двух удачных попыток: участники остаются с ощущением возросшей групповой сплоченности.

Выбор траектории

Эта разминочная игра также может быть отнесена к необычным способам поведенческой психодиагностики. Она может служить прологом к психотехникам, ориентированным на развитие умений осознавать собственные предпочтения и склонности.

Ведущий включает фоновую музыку (среднего темпа) и дает следующую инструкцию:

— У многих людей есть привычка, размышляя над решением какой-либо сложной задачи, двигаться по замкнутой траектории. Кто-то движется по кругу... (*показывает*), кто-то предпочитает ходить, совершая более резкие повороты, т.е. описывая квадрат или прямоугольник... (*показывает*), кто-то – как будто шагает вдоль сторон треугольника... (*показывает*). И наконец, встречаются люди, которые, размышляя, движутся по траектории, которую мы называем зигзагом... (*показывает*). У вас есть несколько минут для того, чтобы подвигаться по комнате, опробовав все эти траектории. Можно уменьшать или увеличивать размеры описываемых фигур по вашему желанию.

Участники начинают двигаться по комнате под музыку (разумеется, это упражнение применимо только в том случае, если позволяют размеры помещения). Ведущий мягко пресекает разговоры: нужно, чтобы каждый сумел настроиться на свои внутренние ощущения. Пяти-семи минут обычно достаточно для того, чтобы каждый определился в своем выборе. Ведущий предлагает участникам группы разделиться: "круги", "квадраты", "треугольники" и "зигзаги" занимают разные углы помещения.

— А теперь посмотрите, кто еще оказался в одной группе с вами? Кто так же, как и вы, предпочитает именно эту фигуру? Видимо, что-то объединяет вас, видимо, есть в вас нечто схожее, раз ваши вкусы в отношении этой геометрической фигуры совпадают. Обсудите в группах, в чем сходство между вами – людьми, выбравшими круг, квадрат, треугольник или "восьмерку". Почему именно эта фигура оказалась для вас наиболее симпатичной?

После пятиминутного обсуждения каждая группа представляет свое обоснование сделанного выбора. Участники объясняют, чем выбранная фигура предпочтительнее остальных и как можно охарактеризовать людей, выбирающих эту фигуру. Выслушав каждую группу, ведущий может предложить сравнить точки зрения группы с мнением психологов, работающих в таком направлении, как психогеометрия.*

* См.: Алексеев Л. Л., Громова Л. Л. Психогеометрия для менеджеров. Л.: Знание. 1992.

Краткая основных на основе предпочтения геометрических фигур	психологическая форм	характеристика личности
---	---------------------------------	------------------------------------

КВАДРАТ. Квадрат – это прежде всего неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, – вот чем прежде всего знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Квадраты – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам... Квадраты заслуженно славятся эрудитами, по крайней мере, в своей области.

Мыслительный анализ – сильная сторона Квадрата... Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, к подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок...

Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиваться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

ТРЕУГОЛЬНИК. Эта форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника – способность концентрироваться на главной цели. Треугольники – энергичные, неустойчивые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Треугольник – это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решения.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки...

Треугольники – честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря сделать карьеру...

Главное отрицательное качество "треугольной" формы: сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для "зарвавшихся" Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

КРУГ. Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован прежде всего в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга – люди, их благополучие. Круг... чаще всего служит тем "клеем", который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизирует группу...

Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания другого человека... Естественно, что люди тянутся к Кругам. Круги великолепно "читают" людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика...

Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что именно Круг уступит первым.

...Круги не отличаются решительностью, слабы в "политических играх" и часто не могут подать себя и свою "команду" должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами

часто берут верх! Более сильные личности, например, Треугольники. Круги, кажется, не слишком беспокоятся о том, в чьих руках будет находиться власть. Лишь бы все были довольны, и кругом царил мир. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

...Главные черты их стиля мышления – ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что Круг –прирожденный психолог.

ЗИГЗАГ. Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из всех фигур и единственная разомкнутая фигура...

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального – вот, что нравится Зигзагам. В отличие от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот – заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза другим" на возможность нового решения...

Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать новые идеи и методы работы... Зигзаги устремлены в будущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так же реален, как мир вещей для остальных...

Зигзаги – неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они несдержанны, очень экспрессивны ("режут правду в глаза"), что, наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Глава 4.2

ИГРЫ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Мой портрет глазами группы

Способов, обеспечивающих подачу обратной связи, существует большое количество. Все зависит от изобретательности ведущего и особенностей группы. Возможно, участники предпочитают вербальные средства взаимодействия, а может быть, для них проще делиться обратными связями невербально. Ведущий, кстати, вовсе не обязан идти на поводу у группы и облегчать ей жизнь. Порой нужно поступать вопреки ее желаниям: так, излишне разговорчивой группе, склонной к интеллектуализированию и несколько отвлеченным абстрактным рассуждениям, бывает полезно подкидывать упражнения, ориентированные на развитие неречевых способов взаимодействия и общения. Одним из подобных упражнений, цель которых – развитие умений давать и принимать обратную связь в необычной форме, и является игра "Мой портрет глазами группы".

Вариант I. Ведущий обращается к участникам группы с вопросом:

— Есть ли среди вас желающие получить свой психологический портрет? И не просто словесный портрет с перечислением достоинств и недостатков, а совершенно реальное изображение на бумаге вашего облика?

Желающие обычно находятся. Определившись с натурщиком, которому предлагается занять "горячий стул", ведущий продолжает:

— Все остальные участники группы станут художниками. У каждого из вас лист бумаги и пачка фломастеров. Каждый – хотя бы в детстве – пробовал изображать людей. У кого-то это получалось удачно, у кого-то – не очень.

В этот момент, как правило, кто-нибудь обязательно высказывается по поводу своего абсолютного неумения рисовать и нежелания обижать натурщика его уродливым портретом.

— Что же! Мы не станем даже пытаться создать портрет нашего натурщика в духе реалистической традиции. Не стоит стремиться к внешнему сходству. Совсем наоборот: откажемся от попыток правильно нарисовать глаза, нос, рот, верно передать цвет одежды и нюансы прически. Зачем? Ведь для выполнения этой задачи гораздо проще использовать фотоаппарат. Мы же поставим перед собой более сложную и интересную задачу: каждый из нас должен создать именно психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно применять изобразительные средства, предоставленные в наше распоряжение художниками-модернистами, и исходить из единственного принципа: "Я вижу так!". Пусть ваши рисунки будут иметь метафорический смысл и тонкий подтекст. Может быть, понимаемый вами внутренний мир человека, чей портрет вы изображаете, породит в вашей душе цепочку ассоциаций или создаст конкретный образ, отражающий нечто важное в нем. Может быть, вы воспринимаете его психологический облик в виде какого-то реального предмета, а может, это какой-то узор, абстрактный орнамент или набор цветовых пятен. Ограничений для вас нет никаких, будьте свободны в выборе способов изображения его внутреннего облика. Помните лишь, что до конца упражнения разговаривать воспрещается.

Сделав небольшую паузу, ведущий продолжает свой монолог спокойным, чуть замедленным голосом, создавая необходимый настрой, медитативное творческое состояние участников. Можно в этот момент включить и медитативную музыку, но есть опасность, что она не будет вполне соответствовать внутреннему

состоянию кого-либо из "художников" и восприятию им натурщика и совет с верного звучания его "внутренний резонатор".

А теперь посмотрите внимательно на человека, сидящего перед вами, проникните сквозь внешнюю оболочку, за которой скрывается чуткая и нежная субстанция – человеческая душа. Какова она у этого человека? В чем ее отличие от других душ? Каковы ее особенности, делающие этого человека уникальным созданием во Вселенной? Разглядите внутренним взором образ этой души. Услышьте звучание музыки этой души. Почувствуйте форму и поверхность, ощутите материал этой души. Поймите сущность этой души... И перенесите свое понимание на бумагу. Творите!

Рисование продолжается в течение десяти-пятнадцати минут. Ведущий предупреждает о необходимости завершать работу за минуту до конца отведенного времени. После этого рисунки располагаются на стульях участников, а все "художники" рассматривают "портреты", переходя от одного к другому. Натурщик, разумеется, тоже получает возможность увидеть изображения своего внутреннего облика.

В принципе этим можно и завершить основную часть упражнения и перейти к групповой рефлексии и обсуждению чувств, вызванных процессом создания "портретов". Организовать обсуждение можно разными способами, например, так: натурщик берет в руки каждый из рисунков и говорит о чувствах, которые тот в нем вызывает, интерпретирует изображение и выражает свое согласие или несогласие с "портретом". "Художник" – автор поясняет, верно ли понято изображение и что именно он хотел передать в рисунке. Можно поступить и иначе: "художники", держа "портреты" в руках, но кругу рефлексную по поводу своего творчества и дают комментарии к рисункам только по желанию. Натурщик лишь слушает и изредка задает вопросы. После рефлексии каждый "художник" преподносит "портрет" в дар лицу, на нем изображенному. Возможна ситуация, когда обсуждение ограничивается лишь рефлексией чувств, и никаких комментариев к рисункам не делается предоставляется "поле домысливания" главному герою упражнения.

В длительных тренинговых группах можно периодически возвращаться к этому упражнению, заменяя натурщиков. Делать портреты больше двух-трех человек подряд не рекомендуется: наступает утомление "художников" и теряется глубина погружения во внутренний мир человека, чей портрет создается.

Вариант II. Упражнение можно усилить и добавить в него элементы, нацеленные на укрепление сплоченности группы и развитие навыков эффективной коммуникации участников, если не заканчивать его в момент создания "портретов", а продолжить дальше. Для этого ведущий предлагает натурщику, осмотрев все рисунки, сгруппировать их по каким-то признакам. Количество групп и суть критерия не имеют значения. Натурщик может прокомментировать способ классификации, а может воздержаться (второй случай интереснее). Важно лишь то, что он выделил в рисунках нечто общее. Возле каждой пачки рисунков собираются их авторы. Каждой сформированной таким образом группе ведущий вручает по большому листу бумаги и поясняет:

— Человек, которого вы изобразили на портретах, полагает, что в ваших рисунках есть нечто общее, может быть, то главное, что вы сумели выделить в его внутреннем мире. Вам дается следующее задание: обсудить, что же объединяет ваши рисунки, и совместными усилиями создать обобщенный портрет того же человека на большом листе бумаги, который вы получили. Может быть, имеет смысл более четко и ярко

высветить на этом коллективном портрете объединяющую вас идею, может быть, в процессе совместного творчества вам удастся отыскать и еще яснее отобразить сущность внутреннего мира натурщика. Тогда его психологический портрет будет в еще большей мере сходен с реальной картиной его души.

На эту работу выделяется пятнадцать-двадцать минут. По ее завершении представители творческих групп представляют и комментируют плоды коллективного труда. Можно предложить натурщику высказать мнение: какой из портретов в большей степени совпадает с его самовосприятием.

Вариант III. Работа разворачивается аналогично тому, как описано во втором варианте, только группировку портретов осуществляет не натурщик, а сами "художники". Они получают задание выбрать те рисунки, которые, по их мнению, содержат нечто общее с их собственными. Таким образом, участники объединяются в творческие группы по собственному желанию на основе сходства восприятия внутреннего мира натурщика. Дальнейшие инструкции ведущего такие же, как во втором варианте.

Первая проба на роль

В тренинге самосознания могут эффективно использоваться психодраматические техники. Большое место занимают упражнения с применением ролевых игр. Описываемая ниже игровая процедура является своего рода подготовкой к глубокой психодраме, которая может быть проведена на последующих этапах тренинговых занятий. Здесь еще не нужно играть роли, но уже можно попробовать осуществить одну из функций протагониста – выбрать роль, подходящую для того или иного человека.

Приводимое ниже упражнение имеет смысл только в группе ранее не знакомых между собой людей, в противном случае будут наблюдаться лишь проекции прошлого опыта взаимоотношений, в определенной мере "засоряющие" атмосферу ситуации "здесь и теперь". "Первая проба на роль" проводится в самом начале тренинга, лучше всего еще до момента самопрезентации, во время которой участники рассказывают о себе (если вообще такая самопрезентация проводится, что, на наш взгляд, не является обязательным). В результате участия в этой игре члены группы впервые получают обратную связь друг от друга на основе пока еще минимальной информации.

— Не только психологам, но и всем другим хорошо известно, какое значение имеет первое впечатление, производимое на нас новым знакомым, для стиля и уровня нашего дальнейшего общения. Напомним, что существует, например, так называемое "правило пятнадцати секунд", согласно которому основы отношения к партнеру закладываются в первые пятнадцать секунд общения с ним, "эффект ореола", связанный, в частности, с возникновением у нас устойчивых установок по отношению к человеку на основе полученной до контакта информации о нем, и так далее. Первое впечатление может оказаться как абсолютно точным (ведь свежему глазу виднее мелочи и детали, которые мешает заметить привычка), так и стопроцентно ошибочным.

Вы еще совсем мало знаете друг друга, поскольку встретились здесь совсем недавно. Однако известные пятнадцать секунд уже давно миновали, и какое-то мнение друг о друге по первому впечатлению у вас уже сложилось. Поэтому я предлагаю вам обменяться этими самыми первыми впечатлениями, но в рамках определенной тренинговой процедуры. Каждый по очереди будет садиться на этот стул назовем его "стулом презентации", – а остальные участники группы попробуют ответить на несколько вопросов относительно этого человека.

Стул не следует ставить в центр круга. Поскольку напряженность участников в начале работы группы еще велика, не нужно создавать для игрока на стуле излишне дискомфортную обстановку, тем более что он может оказаться очень тревожным и застенчивым. Достаточно чуть-чуть выдвинуть стул из круга.

Вопросы эти не имеют цели заставить вас проявлять недюжинные способности к проницательности и угадывать реальные характеристики человека, его личностные качества или профессию. Я предлагаю вам представить себя кинорежиссерами, которым предстоит снимать некий фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актеров, пригодных для исполнения той или иной роли. Один человек, к примеру, благодаря своей внешности, манере общения и речи, другим особенностям неплохо сыграл бы графа Калиостро, но зато ни в коей мере не годится на роль Чичикова. Из другой актрисы получилась бы, скажем, замечательная Офелия, но ей совершенно чужда роль Красной Шапочки. Таким образом, вам нужно просто определить, какая роль по внешним признакам человека и особенностям поведения, которые вы успели заметить, в большей степени ему соответствует. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете совершенно новый фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на "стуле презентации", его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма и тому подобное. Пожалуйста, кто первый?

На начальной стадии групповой работы далеко не всегда мгновенно находятся добровольцы. Существует довольно много приемов, провоцирующих выход первого участника. Можно, например, скомандовать: "Лидеры, встаньте!". И, вполне вероятно, поднимутся несколько человек. Ведущему останется только выбрать. Следующим участником окажется тот, кто сидит от первого, допустим, справа, и далее по кругу. В крайнем случае ведущий может предложить стать первым участнику, сидящему рядом с ним.

— Итак, первый из участников сидит на "стуле презентации". Поаплодируем ему за смелость... Уважаемые кинорежиссеры! Внимательно посмотрите на этого человека. Какую роль вы могли бы предложить ему сыграть в ваших фильмах?

При необходимости ведущий задает участникам уточняющие вопросы. Это особенно важно, когда роль дается только описательно или знакома не всем членам группы. Участнику, сидящему на "стуле презентации", ничего говорить не приходится. Он только слушает мнения других. Не является обязательным высказываться всем. Пусть говорят те, у кого уже появилось четкое представление о возможной роли кандидата. Упражнение следует проводить в достаточно быстром темпе, чтобы избежать утомления. Вместе с тем нужно обеспечить каждому члену группы четкую обратную связь через конкретное определение соответствующей роли и, лучше всего, не одной. Если группа велика, то после прохождения через "стул презентации" трех-четырех игроков можно предложить продолжить упражнение в подгруппах по 6-7 человек.

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

Были ли, на их взгляд, точные попадания?

Какие роли, "увиденные" в их исполнении кинорежиссерами, вызвали недоумение или даже протест?

Что чувствовал человек, сидя на "стуле презентации"?

Трудно ли, будучи кинорежиссером, определить роль, наиболее подходящую для каждого человека?

В каких случаях это удавалось достаточно легко? Почему?

Дискуссия в ролях друг друга

Обратную связь можно давать, как мы уже убедились, самыми разнообразными способами. Один из таких способов, реализуемых в упражнениях "Дискуссия в ролях друг друга", "Молчащее и говорящее зеркало", "Ответы за другого" и т. д., заключается в изображении своего партнера по группе в определенной ситуации. Участнику, исполняющему роль другого, необходимо отразить не только его манеру поведения и речи, характерные жесты и особенности мимики, но и – в той или иной степени – систему взглядов, ценностные установки, стиль мышления. Сделать это далеко не просто и удается не всем и не всегда. Тем не менее для многих участников группы является чрезвычайно важным увидеть со стороны свои даже чисто внешние поведенческие проявления. "Неужели я так делаю?" – часто недоумевает человек, наблюдая за тем, как партнер демонстрирует какое-нибудь его характерное движение или интонационные особенности. Получая подтверждение, участник открывает нечто новое в себе и обогащает представление о своем физическом Я.

Вариант I. Группа делится пополам. Одна половина образует внутренний круг участников дискуссии, другая – внешний круг наблюдателей. Каждый из участников дискуссии вытягивает карточку с именем кого-то из членов группы, сидящих во внутреннем круге. В этом упражнении ведущему нужно проследить, чтобы никому не досталась карточка с собственным именем – в противном случае эффективность игры несколько снизится.

Каждый из наблюдателей получает задание следить за одним из участников дискуссии с целью определить, чью роль тот играет.

Ведущий задает тему дискуссии, которая может касаться любого вопроса: "Нужны ли дома животные?", "Есть ли в жизни настоящая любовь?",

"Верить ли в магическую силу сглаза и порчи?", "Стоит ли идти на выборы?", "Что особенно отталкивает и что привлекает в людях?" и т. д.

Дискуссия может продолжаться пять-десять минут. По ее завершении слово предоставляется наблюдателям. Те высказывают предположения относительно роли своего подопечного. Прежде чем сам исполнитель подтвердит или опровергнет это мнение, другие члены группы, включая участников дискуссии, выдвигают свои предположения, обосновывая их. После того, как участники дискуссии раскроют, кого они изображали, обсуждается успешность и точность исполнения ролей.

Затем участники дискуссии становятся наблюдателями, а те, получив карточки, начинают новую дискуссию в ролях друг друга.

Вариант II. Участники дискуссии играют не роли друг друга, а роли наблюдателей. Те, в свою очередь, следят за всеми игроками, пытаясь найти "себя".

Вариант III. Если группа невелика, то не имеет смысла разбивать ее пополам: игроки исполняют роли друг друга в дискуссии и потом вместе пытаются определить роль каждого.

Ответы за другого

Инструкция ведущего:

— Психологи говорят, что группа является сплоченной, когда наблюдается единство ценностных ориентации. Иными словами, когда по отношению к самым важным в жизни вещам у людей примерно одинаковое отношение. Но такое единство возможно лишь тогда, когда люди хорошо знают, как каждый человек из группы относится к тому или иному вопросу, что ему нравится и что не нравится. Давайте проверим себя насколько хорошо вы уже знаете друг друга, насколько вы можете проникнуть в глубину души человека из нашей группы и понять его вкусы и пристрастия. Способны ли вы на основе той информации, которая у вас уже есть о человеке, предугадать, как он ответит на те вопросы, которые в процессе нашей групповой работы еще не обсуждались? Для этого предлагаю вам следующее упражнение. Возьмите большой лист бумаги, положите его горизонтально и разделите вертикальными линиями на три части. В верхней части среднего столбца подпишите свое игровое имя. Над левым столбцом напишите имя человека, сидящего слева от вас, но не ближайшего соседа, а следующего за ним. Над правым столбцом – имя человека, сидящего справа от вас, также через одного человека. Таким образом, у каждого из вас есть два человека, глазами которых вы должны будете посмотреть на мир и за которых дадите ответы на вопросы, которые я предложу.

Такое условие – отвечать не за ближайших соседей, а за сидящих чуть дальше – вызвано двумя причинами: во-первых, если группа сформирована из людей, уже знающих друг друга, то обычно приятели садятся в кругу рядом, а отвечать за хорошо знакомого человека не представляет трудности и интереса, во-вторых, данная процедура ограждает от соблазна подсмотреть, что же на самом деле пишет сосед на своем листочке.

Итак. Сейчас прозвучат вопросы. Их записывать не нужно. Ставьте номера вопросов и записывайте ответы, которые, по вашему мнению, дают ваши партнеры. Не спешите, попробуйте вжиться во внутренний мир человека, от имени которого вам приходится писать. В среднем столбце вы отвечаете за себя. Отвечайте кратко и определенно.

Достаточно пяти-шести вопросов. Их содержание будет варьироваться в зависимости от половозрастного состава группы и ее интересов. Возможный перечень вопросов:

1. Ваш любимый цвет?
2. Ваше любимое мужское имя?
3. Ваше любимое женское имя?
4. С симпатией ли вы относитесь к домашней живности? Если да, то кого предпочитаете: собак, кошек, птиц, аквариумных рыбок или кого-то другого?
5. Смотрите ли телевизионный сериал "Санта-Барбара"? (Да, нет, иногда.)
6. Самая неприятная для вас человеческая черта?
7. Самое ценное для вас человеческое качество?

8. Ваше любимое времяпрепровождение?
9. Книги какого жанра вы предпочитаете?
10. Минимальный размер зарплаты, соответствующий вашему труду и устраивающий вас?

Для проверки степени "попадания" после завершения процедуры ведущий предлагает участникам сравнить свои результаты и подсчитать количество совпавших ответов. Итоги подводятся во время общегруппового обсуждения.

Как легко заметить, указанные вопросы подразумевают достаточно широкий спектр вероятных ответов, а не банальную альтернативу "да" – "нет". Здесь сложно просто угадать ответ, как в лотерее. Приходится думать, вчувствоваться в другого человека, сопоставлять имеющуюся информацию о нем, делать выводы. Однако опыт показывает, что практически в каждой группе находятся несколько удивительно проницательных участников, умудрившихся осуществить "стоцентное попадание" – то есть полное совпадение всех ответов. Хорошо обсудить, как им удалось добиться этого, на чем основывались их предположения, что именно подсказало им правильные ответы. Но если даже совпадений немного, члены группы приобретают много необычной информации друг о друге, становятся ближе и понятней друг другу, получают опыт "вхождения в мир другого".

Возможным вариантом этого упражнения может послужить процедура диагностического обследования по какому-нибудь небольшому тесту-опроснику.

Молчащее и говорящее зеркало

Это упражнение обычно очень нравится участникам группы и проходит, как правило, весело и оживленно. В молодежных группах почти все стремятся получить свое "отражение" и как можно в большем количестве "зеркал". Идея упражнения принадлежит Г. И. Марасанову. В чем же суть процедуры?

Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет "смотреть в зеркало".

— Твоя задача только по отражению в "зеркале", точнее в двух "зеркала", определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два "зеркала", разумеется, будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснять тебе, кто находится за твоей спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе "зеркало" – говорящее. Оно будет объяснять, что это за человек, конечно, не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим "зеркалом".

После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает "зеркала" более подробную инструкцию:

— "Зеркала" встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение "зеркалами" происходит по очереди. Сначала работает молчащее "зеркало". Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает "говорящее зеркало" и произносит одну – только одну! – фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее "зеркало" и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для "зеркал" есть определенные условия. Молчащее "зеркало" фактически не ограничивается в способах "отражения" человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

Такое предупреждение необходимо делать в тех случаях, когда упражнение применяется на начальных этапах работы – особенно в подростковой или юношеской группе. Тинэйджеры зачастую не щадят друг друга и утрированно указывают на физические недостатки других, что может привести к болезненным реакциям и неконструктивным конфликтам. Впрочем, следует оговориться, что ведущий может осознанно пойти на это с целью спровоцировать обсуждение подростками своего физического Я. Но это иная песня, и смысл упражнения тоже изменится.

— На говорящее же "зеркало" накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе. Начинаем!

Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и "зеркала". Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения "зеркал". Трех-четырёх циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно следует отрефлексировать прошедшую игру. Можно обсудить такие вопросы:

Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных "отражений", чтобы определить, кто находится за его спиной?

В чем секрет такой прозорливости?

Кто из участников группы оказался самым талантливым "зеркалом"? Что ему в этом помогло?

Кто из участников удивлен тем, как был отражен "зеркалами"?

Что вы почувствовали, когда увидели свое "отражение"?

Во время обсуждения часто возникают вопросы участников друг к другу такого, например, содержания:

— Миша, а что означал вот этот твой жест, когда ты показывал меня?

— Стас, а почему ты сказал, "отражая" меня: "человек, лучше всех умеющий делать подарки"? С чего это ты взял? И т. п.

Богатство возникающих в результате этого упражнения обратных связей трудно переоценить. Даже то, что не стало по каким-то причинам материалом для обсуждения в группе, остается для участника своеобразной "волшебной фотографией", какую не сделать ни одним "кодаком". Ведь фотоаппарат фиксирует "объективный" образ человека, а такие вот "зеркала" дарят субъективный портрет, который невозможно получить никакими приборами.

Рекламный ролик

— Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть способы презентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что мы здесь собрались для того, чтобы создать свой собственный рекламный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все – как в обычной деятельности рекламной службы.

Но один маленький нюанс – объектом нашей рекламы будут являться... конкретные люди, сидящие здесь, в этом кругу. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано игровое имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Подумайте, чем мог бы оказаться ваш протеже, если бы его не угораздило родиться в человеческом облике. Может быть, холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом?

Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть отражены самые важные и – истинные достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, кто из ее членов был представлен в этой рекламе.

При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам.

Время на подготовку – десять минут.

Упражнение, как обычно, завершается обсуждением и рефлексией собственных переживаний каждого из игроков по поводу представления его в рекламном ролике.

Самосуд

Название этой игры совсем не означает самочинной расправы с человеком, заподозренным в преступлении, без ведома властей. Ближе к истине буквальное истолкование этого слова – суд над самим собой. Участникам группы (добровольцам) предлагается взвесить на символических весах правосудия свои достоинства и недостатки. Заранее готовятся карточки, на каждой из которых написано по одному личностному качеству – положительному или отрицательному (всего 25-30 карточек). На большом листе ватмана ведущий делает символическое изображение весов. На правую чашку весов игроку предлагается складывать свои достоинства, которые он, как ему кажется, сумел продемонстрировать в группе за время тренинга, на левую – свои отрицательные черты, которые тоже проявились на тренинге.

Карточки с качествами можно крепить к листу с помощью магнита, если рисунок помещается на металлической доске, или с помощью кусочков скотча. Удобно, когда карточками служат листочки, имеющие клейкую поверхность с одной стороны.

Процедура проведения упражнения такова: игрок выбирает поочередно карточки с положительными и отрицательными качествами, громко зачитывает надпись и крепит карточку к листу с изображением весов правосудия. Остальные участники по сигналу ведущего демонстрируют свое решение (согласны ли они с мнением игрока или нет): рука с поднятым вверх большим пальцем означает согласие, рука с опущенной вниз большим пальцем – отрицание. Выбранный заранее "судебный секретарь" ведет подсчет и фиксирует количество голосов "за" и "против" каждого качества в специальном протоколе.

Ведущий предупреждает всех участников о необходимости в этом упражнении быть предельно искренними, отказаться от соблазна "поглаживаний" основного игрока. Если подчеркивать только его достоинства и "в упор не видеть" недостатков, то упражнение теряет свой первоначальный смысл и превращается в экзотическую форму преподнесения комплиментов. Вряд ли человек, отважившись на "самосуд", ожидает этого. Стоит напрямую спросить об этом самого игрока. Готов ли он получить правдивую картину мнений о его качествах? Способен ли принять искренние, хотя, возможно, и нелицеприятные обратные связи? Как правило, если уж человек решился на участие в этом упражнении, то для него важна честная оценка того, насколько он сам верно видит себя в группе.

Игрок, осуществляющий "самосуд", вправе остановиться в любой момент, даже после первых двух карточек, и уступить свое место другому добровольцу. Когда желающих больше не будет (возможно, он окажется один, давить на участников ни в коем случае нельзя), игроки делятся своими чувствами.

Упражнение довольно жесткое, но оно может дать очень многое основному участнику. В любом случае, решившись на "самосуд", он уже совершил смелый поступок и потому победитель, даже если получил подтверждение проявлению им отрицательных качеств. Он "выстрадал истину" и достоин уважения. Ведущему есть смысл сказать об этом в конце обсуждения игры.

От суммы да от тюрьмы...

— Никто из вас, надеюсь, не бывал на скамье подсудимых? А довелось ли кому-нибудь нищенствовать, просить милостыню? Это замечательно, стремиться ни к тому, ни к другому никому, наверное, не стоит. Однако не следует забывать известной пословицы: "От суммы да от тюрьмы не зарекайся". Вот и давайте вообразим себе ситуацию, когда вам придется выбирать между тюрьмой и сумой – не в прямом смысле, конечно, а в тренинговом. Передо мной на столике вперемешку лежат карточки, на части из которых – символическое изображение тюремной решетки, а на другой – изображение протянутой руки нищего. Вам нужно выбрать либо ту, либо другую карточку. Каков же будет у нас смысл этой альтернативы? Сейчас разъясню.

Но прежде немного пофилософствуем. Как бы парадоксально это ни звучало, но каждый из нас практически в любой момент жизни является нищим, ожидающим подаяния, и подсудимым, ожидающим приговора. Нищим – потому что нам почти всегда не хватает признания наших заслуг и достоинств, и мы хотели бы получить "поглаживания" от окружающих в форме комплиментов, восхищения, разнообразных знаков внимания, подчеркивающих нашу значимость. Кто-то "нищ" постоянно и все время "ходит с протянутой рукой", добиваясь признания, похвалы, чтобы держать свою самооценку на уровне. Кто-то лишь изредка испытывает потребность в подтверждении своей значимости. А почему – подсудимым? Потому что живя среди людей мы постоянно

подвергаемся внешней оценке. Любой наш поступок, любое слово вызывают определенное отношение к нам со стороны наших партнеров по общению – положительное, отрицательное, иногда индифферентное. И в этом смысле – любое наше деяние ожидает какой-то приговор. Разница между нищим и подсудимым в том, что первый сознательно ищет положительных оценок, а второй готов получить и отрицательный приговор.

В нашей игре человек, выбравший карточку нищего, обеспечивает себе право на три "подаяния". То есть он может обратиться к любым трем членам группы и услышать от каждого, какими главными достоинствами он, по их мнению, обладает. Всякая критика и даже намек на недостатки "нищего" исключаются – ведь даже уличный попрошайка желает увидеть в своей шапке банкноту, а не булыжник.

Человек, выбравший карточку подсудимого, должен быть готов предстать перед судом и не тешить себя надеждой выслушивать исключительно дифирамбы. Но зато в отличие от "нищего" он может получить правдивую информацию обо всех и позитивных, и негативных – своих качествах.

Более подробно о процедуре суда ведущий не распространяется и предлагает каждому сделать свой выбор. Эта часть упражнения является во многом диагностикой: она четко разделяет тех, кто готов пойти на риск отрицательных оценок, и тех, кому спокойнее выслушать хвалебные оды. Дабы избежать конформистских тенденций, лучше, чтобы каждый участник совершал выбор индивидуально и тайно от других. Как сложится ситуация в каждой конкретной группе, предугадать сложно: может оказаться, что большинство участников предпочтут стать "нищими", но не исключено, что почти все готовы будут "пойти под суд".

— Итак, выбор сделан всеми. Теперь прошу встать тех, кто выбрал нищенскую суму... Спасибо. А теперь тех, кто предпочел скамью подсудимых... Спасибо. Начнем с "нищих". Пусть каждый по очереди выберет троих членов группы и попросит у них "подаяние".

Начинать с "нищих" представляется более разумным в любом случае. Нужно учитывать, что при наличии большого числа "подсудимых" не все из них смогут предстать перед судом – на это может просто не хватить времени. Получение "подаяния нищими" проходит быстрее, и все они получают свою долю "поглаживаний".

Когда сбор "подаяний" закончится, ведущий объясняет дальнейшую процедуру – суд – и предупреждает, что на скамье подсудимых успеют побывать только три человека. Если желающих больше, то можно сначала выбрать прокурора, адвоката и трех судей. Эти пять человек выбираются независимо от того, кто они – "нищие" или "подсудимые". Они и определяют того, кто первым предстанет перед судом. Оставшаяся часть группы делится на "свидетелей обвинения" и "свидетелей защиты". Процедуру этого деления можно организовать, например, таким образом: "прокурор" и "адвокат" поочередно выбирают членов своей команды. В конце концов все участники группы получают свою роль в этой игре. С начала суда у ведущего – функции независимого арбитра и секретаря.

Всем трем сторонам – "обвиняющей", "защищающей" и "судящей" – дается 15 минут на подготовку, включающую в себя необходимую расстановку мебели, создание соответствующего "судебного" антуража и продумывание содержания выступлений. Вполне естественным и оправданным представляется включение в игру некоторых

псевдоюридических формальностей, таких, например, как: команда секретаря "Встать, суд идет!", обращение друг к другу подчеркнуто вежливо и на "вы", клятва выступающих на Библии говорить правду и только правду и т. п.

"Главный судья" сначала предоставляет слово "прокурору". Тот в своей речи требует признания "подсудимого" виновным, апеллируя к реальным (это важно!) фактам проявления им отрицательных качеств во время работы группы. Затем выступает "адвокат", пытаясь опровергнуть обвинения и покачать "подсудимого" в лучшем свете.

После этого поочередно выступают "свидетели" обвинения и защиты. Следует заранее договориться о регламенте, допустим, выступления ограничить двумя минутами. "Судьи", "прокурор" и "адвокат" могут задавать вопросы свидетелям.

Ведущему следует внимательно следить за ходом судебного процесса, чтобы прервать его в момент, предшествующий падению накала и соответственно интереса к игре. Пусть лучше не все еще будет сказано, что хотелось, чем участники почувствуют скуку. Прервать процесс ведущий может, сообщив судьям в роли секретаря о том, что время, отведенное на процесс, истекает. Тогда предоставляется последнее слово "подсудимому", в котором он вправе выразить согласие или несогласие с выдвинутыми против него обвинениями, а возможно, и с мнением защиты. Судьи удаляются на пятиминутное совещание для вынесения приговора, в котором могут быть лишь две формулировки: виновен или невиновен. Судьям нужно решить, какая сторона – прокурорская или адвокатская – оказалась более убедительной и каких качеств – положительных или отрицательных – обнаружилось в "подсудимом" больше.

Следующий судебный процесс проходит аналогично. При желании можно заменить состав суда, но это необязательно. Бывший "подсудимый" примыкает к обвиняющей или защищающей стороне по своему желанию.

Суд может проходить так увлекательно и азартно, что время пролетает незаметно, и иногда имеет смысл не устраивать новых судилищ, а отложить их на другой день, чтобы не перегружать занятие. Но в любом случае нужно провести обсуждение всей игры "От суммы да от тюрьмы..." и предоставить всем участникам возможность отрефлексировать свои мысли и эмоции не только по поводу суда, но и по поводу "сбора подаяний".

Трудно ли было сделать выбор между "нищенством" и "тюрьмой"?

Как прогнозировали участники результаты выбора в группе?

Почему ты предпочел именно такой выбор?

Сложно ли было "просить подаяния"?

Понравилось ли их получать? Почему?

Хотел бы ты сам оказаться на скамье подсудимых?

Как ощущаешь себя в роли "обвинителя"? "Защитника"?

Трудно ли было на суде в открытую обсуждать человека?

Удалось ли тебе быть искренним во время этого обсуждения?

Каково быть "подсудимым"? И т. п.

Игра может дать всем участникам очень многое. Несмотря на некоторую гротескность игровых процедур и комическую бутафорию содержание разговора на суде очень серьезно речь идет о личностных характеристиках конкретного человека, которому бывает нелегко проходить огонь, воду и медные трубы такого судебного процесса. В то же время остальные участники учатся быть искренними и деликатными, сопереживать и давать поддержку, разбираться в себе и своих чувствах.

Страшноватый суд

Эта игра во многих чертах сходна с двумя предыдущими в основном за счет той же игровой формы – суда. Ну и, разумеется, за счет того, что она относится к классу игр на получение обратной связи. Не стоит, пожалуй, проводить игры "Самосуд", "От суммы да от тюрьмы..." и "Страшноватый суд" подряд. Лучше, если они пройдут в разные дни.

Указанное название мы дали игре, используя его как производное от выражения "страшный суд". Хотелось снизить эффект эмоционально насыщенного восприятия апокалипсических картин, атрибутика которых отчасти используется в игре, и придать ей легкий юмористический оттенок. Вообще тема суда является чрезвычайно благодатной на тренинговых занятиях, поскольку дает возможность участникам давать обратную связь чуть в более широких границах, чем позволяет обычное требование безоценочности. Поскольку это небольшое "нарушение безоценочности" происходит все же в рамках увлекательных игровых процедур, то оно воспринимается участниками без особых болезненных эффектов. Игру "Страшноватый суд" можно проводить в нескольких вариантах (нет сомнений, что творческий групповой ведущий в силах изобрести еще множество других, помимо описываемых ниже).

Вариант I. Игра проводится аналогично второй части упражнения "От суммы да от тюрьмы...", только суд божий, и предстает перед ним соответственно душа человека. Место прокурора занимает теперь Сатана, а адвоката архангел. В судейском кресле сидит сам Господь. Сторону обвинения поддерживают черти, а защиты – ангелы. Господь принимает решение, куда отправить душу – в рай или ад. В остальном процедура аналогична описанной выше. О формальных моментах и атрибутике следует подумать и договориться заранее.

Вариант II. Группой выбираются самые авторитетные участники для исполнения ролей Сатаны, Архангела и Бога. Именно они будут говорить о достоинствах и недостатках, сильных и слабых сторонах каждого. Остальные члены группы (только по желанию!) становятся "прибывшими душами", подлежащими оценке и суду (заметим, что этот эвфемизм "прибывшие души", на наш взгляд, все-таки предпочтительней, чем "души умерших"). Задача Сатаны – как можно больше народу утащить к себе "на сковородку", а задача Архангела – обеспечить населением райские кущи. То, насколько убедительны их аргументы, и служит основанием для решения Господа. Для облегчения жизни участника, играющего роль Сатаны, которому все время требуется только выискивать что-то негативное в других членах группы (что эмоционально очень нелегко), можно на каждой новой душе Сатане и Архангелу меняться ролями.

Вариант III. Все участники группы образуют четверки, в которых распределяются роли черта, ангела, Бога и "прибывшей души". Задачи и функции игроков такие же, как и раньше. Только после принятия решения о направлении "души" в рай или ад участники

меняются ролями, скажем, по часовой стрелке. За четыре хода каждый игрок побывает в каждой роли.

Любой из описанных вариантов игры "Страшноватый суд" должен завершаться общегрупповым обсуждением.

Стул откровений

Упражнения, в которых на одного участника работает остальная группа, применяются на тренинговых занятиях довольно часто, но злоупотреблять ими не стоит. Тренинг все же групповой метод, а это означает требование к ведущему создать такие условия, при которых все участники имеют возможность получить от совместной работы максимальную пользу. Впрочем, некоторые гештальттерапевты и по сей день считают, что, когда один из клиентов сидит на "горячем стуле" и именно к нему приковано внимание ведущего, остальные участники группы также испытывают психотерапевтическое воздействие за счет механизма сопереживания. Ведь к сожалению временные границы тренинговых занятий часто не позволяют пропустить через какое-то индивидуальное упражнение абсолютно всех членов группы.

Как бы там ни было, метод "горячего стула", изобретенный то ли гештальтистами, то ли психодраматистами (приоритет до сих пор оспаривается), является достаточно распространенным и популярным в тренинговой работе. Одним из вариантов применения этого метода можно считать упражнение "Стул откровений". Суть этого упражнения состоит, во-первых, в предоставлении кому-то из участников права получить прямую (то есть не завуалированную метафорами и аллегорическими образами) обратную связь от других участников, а во-вторых, в наложении обязанности быть предельно откровенным и абсолютно честным при ответах на вопросы своих товарищей по группе. Иначе говоря, этот прием провоцирует человека пойти на риск открытия себя в глазах других и на риск открытия себя для других.

Ведущий должен почувствовать момент, когда группа "созреет" для принятия этого упражнения и способна будет на глубокое проживание такого опыта. Важно, чтобы ведущий с достаточной долей уверенности мог спрогнозировать появление по крайней мере двух-трех добровольцев, готовых пойти на риск. Если такой момент наступил, то ведущий может сказать примерно следующее:

— Из нашего обсуждения мне показалось, что N. хотел бы получить от нашей группы предельно откровенную обратную связь, хотел бы получить честную информацию о том, как к нему тут относятся, как его воспринимают. Это так?

Если ведущий правильно понял стремление этого N.. то естественно услышит утвердительный ответ.

Очень хорошо. Надеюсь, что группа предоставит ему такую возможность. Готов ли ты, N., принять от своих товарищей не только комплименты и дифирамбы, но, может быть, и не вполне приятные для тебя суждения? Да? Ну что же. Тогда предлагаю прежде тебе самому сделать шаг навстречу группе и заслужить откровенность с ее стороны своей собственной откровенностью. Согласен ли ты на это условие?

Получив подтверждение еще раз, ведущий ставит внутрь круга стул и продолжает:

— Это "стул откровений". Садясь на него, участник берет на себя очень серьезную и ответственную задачу: быть предельно честным, искренним и открытым. Взамен он сможет получить точно такой же ответ от группы. Как он будет решать эту задачу? Любой участник группы имеет право задать ему любой вопрос о его чувствах, мыслях, желаниях, стремлениях, о его отношении к людям, в том числе и к конкретным людям из нашей группы. Человек, сидящий на "стуле откровений", обязан не увиливать, не уклоняться от ответа, а отвечать как есть. Если группа даст мне такое право, то я буду иметь возможность вмешаться и отклонить какой-то вопрос, если сочту это необходимым. Обещаю не злоупотреблять этим правом.

Такая оговорка представляется вынужденной мерой, чтобы все-таки обезопасить участника на "стуле откровений" от вопросов, способных нанести ему глубокие душевные травмы. Разговор должен проходить с учетом принципа "здесь и теперь"; не всякий "скелет в шкафу", вытасченный наружу из прошлого человека, сможет сыграть в этой ситуации полезную роль. Впрочем, обычно к этому моменту группа находится на такой стадии развития, которая обеспечивает сочетание открытости с чувством взаимного принятия и такта, и ведущему не приходится прибегать к мерам пресечения.

Вопросы могут быть самыми разными: от достаточно поверхностных, ориентированных на получение новых знаний об увлечениях человека ("как ты относишься к группе "Агата Кристи"?") или "любишь ходить в лес?") до самых деликатных, касающихся интимных переживаний ("есть ли у тебя сексуальный партнер?", "к кому из лиц противоположного пола в группе ты испытываешь чувства, которые можно назвать любовью?" или даже такой "скажи, как ты ко мне относишься?"). Такая "пресс-конференция" продолжается около десяти минут (слишком затягивать, на наш взгляд, не стоит), после чего ведущий предлагает изменить позиции и теперь предоставить участнику на "стуле откровений" право задавать вопросы остальным членам группы.

При выполнении этого упражнения не следует забывать об основной особенности конструктивной обратной связи – ее безоценочности. Формулировки не должны носить характера прямых обвинений, восхвалений или сравнений. Участники говорят о своих чувствах, переживаниях, мыслях по какому-то поводу или по отношению к поведению кого-то из присутствующих, но не используют слов и выражений, содержащих прямую оценку личности.

Завершающее обсуждение часто сопровождается высказываниями благодарности друг другу и признаниями в том, что люди открыли для себя в себе нечто совершенно новое, то, о чем никогда не думали и даже не подозревали, осознали отношение к себе окружающих. Порой желающих посидеть на "стуле откровения" оказывается больше, чем могут позволить временные интервалы занятия. В одной из групп, состоящей из молодых специалистов крупного промышленного предприятия, на тренинге, проходившем в пансионате, желание получить именно такую обратную связь оказалось так велико, что группа вновь собралась после отбоя и, пощадив утомленных ведущих, продолжала это упражнение самостоятельно до четырех часов утра – до тех пор, пока на "стуле откровений" не побывали все участники. На утренней сессии мы, ведущие, узнали, что и во время нашего сна тренинговый процесс активно развивался.

11. Психодиагностика и психологический практикум в тренинге

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

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

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

На тренинге **следует пользоваться относительно короткими, простыми в проведении и в обработке методиками**. Цели проведения тестирования или анкетирования занимает час-другой, а результаты удастся узнать, вообще только на следующем занятии, эту работу практически невозможно вписать в общую капну тренинга.

Оптимальная длительность тестирования в тренинге составляет не более 15-20 минут (включая обработку результатов), после чего следует переходить к обсуждению. (! этим требованием связана определенная сложность в подборе методик: те из них, которые нацелены на получение психодиагностических результатов должны давать богатый материал для групповых дискуссий).

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

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

собственными результатами и впечатлениями, возникшими у них по данному поводу, но настаивать на том, чтобы это непременно сделали все, смысла обычно нет. Еще одна интересная возможность использования результатов психодиагностики в рамках тренинга — организовать ролевую игру, в которой участники продемонстрируют особенности поведения людей с различной степенью выраженности исследуемых характеристик.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

♦ Были относительно компактными, быстрыми в проведении и в анализе результатов.

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

Деятельность ведущего психологического тренинга

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

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

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

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

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

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

Фасилитация. Ведущий повышает интенсивность групповой деятельности, подключает к ней пассивных участников, подталкивает нерешительных к тому, чтобы испытать себя в сложном упражнении.

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

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

Информирование. Ведущий раскрывает перед участниками какие-либо факты, приводит примеры из своего жизненного опыта, излагает научные знания по рассматриваемым на занятиях

вопросам. Тренинги очень часто включают в качестве структурных элементов такие виды работы, как информационные блоки и мини-лекции.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

+ *Самораскрытие* — высказывание ведущего, раскрывающее содержание его собственного внутреннего мира или какой-либо факт из его жизненного опыта. 13 простейшем варианте ведущий говорит о чувствах, которые у него вызывают происходящие в группе события. 4 *Моделирование, демонстрация* — деятельность ведущего, которая впоследствии становится частью поведенческого репертуара участников. Например, при возникновении напряженных ситуаций во внутригрупповом общении ведущий может своим примером демонстрировать, как конструктивно выходить из них. Если с группой работают одновременно двое ведущих, они могут производить моделирование путем демонстрации различных коммуникативных приемов на примере общения друг с другом.

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

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

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

♦ Открытая фасилитация — напрямую предложить подросткам работать более активно.

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

+ Сохранение — напоминание о наличии правила «работать активно»

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

-f Самораскрытие — выражение собственных чувств, связанных с пассивностью группы.

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

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

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

Ведущий может придерживаться различных стилей руководства группой, таких как:

♦ *авторитарный* — решает все единолично, осуществляет свои решения в приказном порядке, на себя же берет ответственность за результаты;

♦ *демократический* — решения принимаются с учетом интересов как ведущего, так и всех участников, происходит разделение ответственности;

♦ *попустительский* — ведущий самоустраняется от руководства, ответственность за работу никто на себя не берет. Его следует отличать от недирективного подхода, когда ответственность за происходящие в группе события сознательно и целенаправленно передается участникам.

Как правило, демократический стиль руководства тренинговой группой более продуктивен, чем авторитарный, хотя это во многом зависит от целей тренинга и личностных особенностей ведущего. В некоторых случаях авторитарные проявления могут быть целесообразны:

♦ когда задачи группы жестко структурированы (например, в учебных тренингах);

♦ когда участники оказались в растерянности и сами не понимают, что происходит в группе и как себя вести;

+ когда участники испытывают сильный стресс.

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

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

Для того чтобы успешно проводить психологические тренинги с подростками, ведущий должен обладать:

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

только активными методами;

2. знанием закономерностей развития психики подростков, знакомством с культурой, субкультурой, их потребностями, ценностями и жизненными реалиями. То, что говорит и делает ведущий, должно быть для подростков релевантным — отвечающим их потребностям и соотносимым с реальным миром; опытом;

3. собственным опытом прохождения тренингов в роли участника,

а также, желательным, и в роли ассистента ведущего. Чтобы

иметь возможность гибко подходить к управлению работой группы и к использованию техник, очень важно прочувствовать все это «изнутри»;

Деятельность ведущего психологического тренинга 91

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

-Ф- высоким уровнем социального интереса: концентрация на других людях, желание и способность им помогать; ■Ф- открытостью новому опыту;

■> восприимчивостью к переживаниям других людей, эмпатичностью;

■Ф- способностью к предъявлению окружающим подлинных эмоций и переживаний;

-> ролевой гибкостью, способностью принимать разные роли с учетом текущей ситуации;

•Ф- оптимизмом, энтузиазмом;

-Ф- высоким уровнем саморегуляции;

■Ф- уравновешенностью, терпимостью к фрустрациям и ситуациям неопределенности;

■ф- уверенностью в себе, позитивным отношением;

-Ф- высоким уровнем общего и социального интеллекта.

Эффективной работе ведущего тренинга помимо недостаточного уровня владения профессиональными знаниями и умениями препятствует следующее:

♦ наличие большого числа собственных нерешенных психологических проблем;

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

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

-f низкая компетентность в общении, склонность к демонстрации

♦ неконструктивных моделей межличностного взаимодействия. Подготовка ведущих психологических тренингов за рубежом проводится многоэтапно и, как правило, включает изучение теоретических основ психологического тренинга, приобретение опыта участия в различных тренингах, наблюдение за работой тренинговых групп с последующим методическим разбором просмотренных занятий, работу в роли ассистента ведущего, самостоятельное проведение тренингов с участием супервизора. В отечественном же высшем психологическом образовании система подготовки ведущих психологических тренингов пока сформирована явно недостаточно. В большинстве случаев знакомство с этим методом работы ограничивается

прохождением одного-двух учебных тренингов и прослушиванием теоретического курса. Учитывая высокую социальную востребованность работы ведущих психологических тренингов, следует признать актуальной задачу совершенствования системы их подготовки в рамках высшего и последиplomного образования.

Отметим, что ведущий тренинга не обязательно должен быть психологом по базовому образованию. Такую работу могут вполне результативно выполнять и представители других специальностей (педагоги, спортивные тренеры, врачи-психотерапевты), получившие соответствующую методическую подготовку. Вместе с тем наличие психологического образования и даже опыт работы по этой специальности еще не гарантируют успешного¹ проведения тренингов. Фактически, для ведущего зачастую важнее оказывается опыт педагогической работы с подростками и молодежью, а не опыт работы психологом-консультантом или проведения психодиагностических обследований.

Логика конструирования тренингов

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

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

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

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

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

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

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

4- Групповые и индивидуальные формы работы. + Объем работы с девушками и юношами.

■ 4 Объем работы со «старожилами» группы и новичками (это актуально при работе открытых групп, состав которых меняется по ходу тренинга).

-f Количество упражнений без рефлексии и обратной связи и с таковыми.

♦ «Сидячие» упражнения И упражнения, предусматривающие перемещение участников.

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

1. Что больше всего запомнилось на прошедшем занятии, оставило самое яркое впечатление?

2. Какой новый опыт я вынес из этой встречи?

3. Чем хотелось бы заняться на следующей* встрече?

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

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

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

- ♦ Ориентация на задачи возраста и запросы участников.

- ♦ Сочетание полезности и занимательности программ.

- + Ориентация на актуальные жизненные ситуации и запросы. + Возможность адаптации и корректировки программ с учетом особенностей конкретной группы.

- ♦ Последовательность и преемственность в разработке и реализации программ.

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

Пача.1.....й этап работы. Обычно включает процедуру знакомства участников, вводную беседу — рассказ о том, что такое тренинг, чем предстоит заниматься и какие задачи будут при этом решаться. Надо мотивировать участников к посещению занятий, а также дать им ВОЗМОЖНОСТЬ высказаться о том, что привело на тренинг лично их, зачем они ЗДвСЬ находятся и что ожидают от дальнейшей работы. На этом же этапе вводятся правила работы в тренинговой группе (см. ниже), проводятся пес-ложные упражнения, направленные на формирование интереса К занятиям, сплочение группы.

Основная часть **работы**. Ее содержание бывает самым разнообразным. Как правило, В начале основной части программы преимущество отдается относительно простым упражнениям, направленным на сплочение группы, повышение эффективности совместной деятельности, формирование взаимного доверия участников. В даль-

Логика конструирования тренингов 93

нейшем возрастает число более сложных упражнений, направленных на решение других задач тренинга, требующих координации совместных действий и взаимного доверия участников, подразумевающих стрессогенные ситуации.

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

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

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

2. *Пояснительная записка*. Содержит следующую информацию: -Ф- Название программы.

-Ф На кого данная программа рассчитана (возраст, желательный

объем группы, прочие требования к участникам). ■Ф- Количество часов тренинга. •Ф- Цели и задачи программы.

■Ф- Кроме того, желательно отметить, какие средства необходимы для реализации программы, каковы требования к подготовке „ ведущего.

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

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

5. *Список литературы*, ("одержжит ссылки на литературные источники, знакомство с которыми желательно для работы по программе. Кроме того, приводятся все цитируемые источники. Если программа предусматривает работу участников с литературой (для тренинговых занятий как таковых это не очень типично, но в качестве домашнего задания вполне допустимо), то целесообразно оформить два списка литературы: для участников и для ведущего. Степень подробности описания содержания программы сильно различается. Более подробное описание необходимо, если программа создается для передачи технологии работы другим ведущим. Для собственного применения обычно достаточно кратких планов; более того, наличие в руках у ведущего подробного конспекта занятия будет отвлекать его от непосредственного взаимодействия с группой, лишит поведенческой гибкости и, в конечном итоге, снизит результативность работы.

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

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

2. Формулирование целей тренинга и их конкретизация в задачах.

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

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

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

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

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

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

Демократичные варианты, при которых участники сами вырабатывают свод Правил путем длительного обсуждения в кругу, при проведении тренингов с подростками малопригодны. Причина этого не в боязни того, что участники примут «неправильные» правила

Логика конструирования тренингов 94

(опытный ведущий всегда может развернуть ход дискуссии в желательную для него сторону, да и сам факт наличия правил зачастую важнее их конкретного содержания). Просто обсуждение, скорее всего, превратится в длительный, занудный и малопродуктивный процесс, смысл которого будет, к тому же, не очень понятен для участников. Даже если сформулированные таким образом правила окажутся весьма хороши, убедиться в этом может оказаться некому — не исключено, что группа после такого скучного занятия на следующее уже не придет. Поэтому обсуждение правил направлено не столько на выяснение того, нужны они или нет (это принимается как факт), сколько на их разъяснение и конкретизацию.

Обычно более целесообразно предлагать готовый свод правил и даже специально оговаривать, что за ведущим остается право отказать любому участнику в посещении тренинга при регулярном нарушении указанных норм. Если это кому-нибудь не нравится, можно привести

спортивный пример: «Это как в спортивных играх. Вот в футболе, скажем, полевым игрокам нельзя брать мяч руками, при нарушении судья их удаляет, и это не обсуждается. Психологический тренинг — это тоже игра со своими правилами!» При удачном проведении тренинга пользоваться подобным правом практически не приходится, но в некоторых сложных случаях очень хорошо помогает упоминание о его наличии. Другой вопрос, что необязательно выдавать сразу много правил в готовом виде, достаточно 4-5 (табл. 3), а участники при желании предложат дополнения к ним.

Таблица 3

Приходить на занятия без опоздания	Работать активно, участвовать и предлагаемых упражнениях
Говорить только от своего лица: нё «Все тут думают», а «Я думаю»	1 [е обсуждать то, что происходит на занятиях, за пределами группы]
Слушать друг друга вниматс./.....6, не перебивая	? — заполните эту клетку сами

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

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

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

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ УПРАЖНЕНИЙ

Разогревающие игры и психотехники:

Знакомство. Надувная кукла. Спутанная цепочка. Борьба на пальцах. Встреча взглядами. Коллективный счет. Актуализация состояния. Меняются местами те.... Импульс. Атомы и молекулы. Встреча. Повтори (обезьянки). Чужие коленки. Трак. Пишущая машинка

Упражнения направленные на знакомство, доверие, сплочение, самораскрытие:

Здравствуй (мое имя..., а твое?). Мне нравится, когда меня зовут.. Перевернутое имя. Продолжи искренне. Рецепт хорошей группы. Самопрезентация. Никто не знает, что я...

Ассоциации. Правда и ложь? Билет в путешествие. Сиамские близнецы. Мы оба. Спираль. Маятник. Список качеств, важных для общения. Интервью. Подарок. Картина. Заросли. Движение в унисон. Четыре угла – четыре выбора. Поводырь и слепец. Без маски.

Упражнения ориентированные на получение обратной связи:

Вопрос - ответ «Я давно хотел у тебя спросить». Мой портрет глазами группы. Первая проба на роль. Дискуссия в ролях друг друга. Ответы за другого. Зеркало. Рекламный ролик. Стул откровений. Все равно ты молодец, потому, что.. (меня не любят за то, что...). Ты напоминаешь мне... (свободное ассоциирование для описания другого) Спина к спине.

Коммуникативные упражнения.

Сообщение. Наводка (показать невербально). Разговор с высока. Compliments. Общение без слов. Игрушка. Ассоциации. Слепое слушание. Разговор по телефону. Рукопожатие в слепую. Интонация. Сбор фраз для контакта. Какая все же у меня есть прелестная штучка (у тебя есть). Что приятно большинству людей? Семеро козлят. Инопланетяне. Уступи место. Испорченный телефон. Сказкотворчество. Кораблекрушение. Рисуем вместе. Разожми кулак. Барьер. Сталкер.

Упражнения, направленные на деятельность:

Мой профессиональный мир. Мой профессиональный выбор. Интервью «Зачем я выбрал профессию социального работника». Пентограмма «Что я хочу и что могу в профессии?». Фантазирование «Каким работником я вижу себя через пару лет». Я тебя вижу... Профессиональные страхи. Проективное сочинение: «Профессиональный успех заключается в том, что.... Профессиональный неуспех – это когда....». Футуропрактика (привязывание представлений о будущем к реальности). Мое профессиональное будущее.

Упражнения, направленные на личностный рост:

Мои потребности. Мои светлые и темные стороны. Рисунок человека. Три предмета. Жевание. SOS. Дверь «моя жизнь». Колесо жизни. Прошлое, настоящее, будущее. Листок за спиной. Тост. Мой жизненный путь. Как мы мерим жизнь. Кто Я? Положительный и отрицательный герой. Жизненные принципы. Жизненные проблемы. Письмо себе любимому. Психологические часы. Рисунок «Я». Скульптура. Самокритика. Плохо- хорошо. Взрослые вопросы о вашей жизни. Что со мною происходит. Символические фантазии. Три года. Я и другие грани взаимодействия. Мое внутреннее состояние.

Превращаем проблемы в цели. Осознание «Мой внешний, внутренний мир и мир фантазии». Похвальное слово самому себе.

Медитации-визуализации:

Судно, на котором я плыву. Мудрец из храма. Горная вершина. Лесная поляна. Зброшенный сад.
Розовый куст. Сон о будущем. Послание небес. Подсолнух.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александров А.А. Современная психотерапия. – СПб., 1997.
2. Олифирович Н.И. Индивидуальное психологическое консультирование. – Мн., 2005.
3. Андерсон Д. Дмай, пытайся, развивайся. – СПб., 1996.
4. Битянова Н.Р. Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов. – М., 1995.
5. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры. – СПб., 1996.
6. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб., 2002.
7. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М., 2000.
8. Гаджиева Н.М. Никитина Н.В. Кислинская Н.В. Основы самосовершенствования: тренинг самосознания. – Екатеринбург, 1998.
9. Карпинский К.В. Смысловая регуляция жизненного пути правонарушителей. Дис. На соискание уч. степени к.пс.н. - Мн., 2001.
10. Келли Г., Амстронг Р. Тренинг принятия решений. – СПб., 2001.
11. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург, 1997.
12. Кондрашенко В.Т., Донской Д.И. Общая психотерапия. – Мн., 1997.
13. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2001.
14. Ментс / М. Ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге. – СПб., 2001.
15. Медведская Е.И. Тренинг профессионально-личностного роста психолога. Уч. мет. Рек.: УО «БрГУ им. А.С.Пушкина», 2004.
16. Немеринский О.В. Личностный рост в терапевтической группе. – М., 1999.
17. Паркер Р., Кролл Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб., 2002.
18. Перлз Ф. Внутри и вне помойного ведра. – СПб., 1995.
19. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М., 1982.
20. Психогимнастика в тренинге /Под ред. Н.Ю.Хрящевой. – СПб, 1999.
21. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. – М., 1994.
22. Роджерс К. Клиенто-центрированная терапия. – М., 1997.
23. Роджерс К. О групповой психотерапии. – М., 1993.
24. Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб., 1998.
25. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. – СПб., 2001.
26. Стюарт Дж. Оперативный тренинг. – СПб., 2001.
27. Феодимент Дж., Фрейгер Р. Личность и личностный рост. – М., 1991.
28. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. М., 2002.
29. Фопель К. Создание команды. – М., 2002.
30. Фопель К. Технология ведения тренинга. – М., 2003.

31. Харин С.С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт. – Мн., 1998.

Репозиторий ВГУ

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Перечислите важнейшие цели тренинговой работы.
2. Какие преимущества групповой формы психологической работы (по сравнению с индивидуальной) вы можете назвать?

3. Верно ли утверждение, что взаимодействие участников тренинговой группы создает напряжение, полезное и необходимое для продуктивной психологической работы?
4. Объясните суть понятия "обратная связь" в тренинговом процессе. Какое значение имеет этот психологический феномен для успешности тренинга?
5. Что такое "групповые нормы"? Назовите и объясните важнейшие правила тренинговой работы, обязательные для выполнения всеми участниками группы.
6. Раскройте содержание понятий "социальная роль" и "игровая роль". В чем их основное различие? Подумайте о том, какие социальные роли вы играете в жизни.
7. Перечислите отрицательные и положительные факторы, влияющие на уровень групповой сплоченности. Какие из них, на ваш взгляд, являются наиболее важными? Как можно учесть и использовать эти факторы на этапе формирования группы?
8. Назовите параметры, по которым оценивается гомогенность или гетерогенность тренинговой группы.
9. Верно ли высказывание:
 - а. Гетерогенность выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций.
 - б. Главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров, приводящая к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов.
 - с. Наиболее продуктивными группами являются группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин.
10. Кто может стать участником тренинговой группы? Участие каких лиц в тренинге является нежелательным?
11. Объясните, что означают для ведущего тренинга числа 4, 8, 12, 15, 18, связанные с количеством участников группы? Возможно ли проведение тренингов, нацеленных на обучение, с группами, имеющими в своем составе, например, сорок человек?
12. Какие понятия раскрываются в следующих определениях:
 - а. "..... – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия;..... – единица анализа свободных, но временных общностей";
 - б. "..... – отождествление себя с другим человеком, сознательное уподобление себя ему".

2-3. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое групповая дискуссия как метод тренинговой работы?
2. Назовите и охарактеризуйте виды групповой дискуссии:
 - а. по степени организации процесса;
 - б. по содержанию.
3. Какие виды игр можно выделить в тренинге? Как вы сами оцениваете роль и значение игровых методов в тренинге?

4. Что понимается под методами развития социальной перцепции?
5. Среди конкретных психотехник сензитивного тренинга выделяют вербальные и невербальные. Как вы думаете, могут ли вербальные и невербальные упражнения преследовать и другие цели, помимо развития навыков социальной перцепции?
6. Назовите основные подгруппы приемов, относящихся к методам телесно-ориентированной психотерапии.
7. Какое понятие раскрывается и следующем определении: "... – погружение участников тренинга в особое заторможенное состояние сознания, способствующее усвоению большого объема информации и упрощающее освоение навыков"?
8. Правомерно ли использование в психологическом тренинге суггестивных (в частности медитативных) техник? Объясните почему.
9. Какой важнейший вопрос связан с применением ведущим тренинговой группы "сильнодействующих" и манипулятивных психотехник?
10. Согласны ли вы с утверждением Л. Ф. Бондаренко, что "... забота об этике является не чем иным, как своеобразным показателем профессиональной пригодности психолога к практической работе"?

4. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Охарактеризуйте варианты классификации тренинговых групп, предлагаемые К. Рудестамом и Ж. Годфруа. На какие критерии опираются указанные авторы в своих подходах к классификации групп? Какие недостатки присутствуют, на ваш взгляд, в описанных классификациях?
2. Что означает термин "гештальт"? Какие из мировых направлений психологии лежат в основе гештальттерапии?
3. "Задачей гештальттерапевта является помощь члену группы в выделении этой "фигуры" из "фона" с тем, чтобы неотреагированные чувства нашли свое выражение". О какой "фигуре" и каком "фоне" идет речь в этой фразе?
4. Что означает словосочетание "неотрегированный гештальт"?
5. Какие понятия гештальттерапии раскрываются в следующих определениях:
 - a. "..... – это генетическая и примитивная форма функционирования индивида, которая пассивно впитывает в себя все то, что получает из внешнего мира";
 - b. "..... связана с формированием отношения к самому себе как к постороннему объекту и содержит два типа процессов: субъект делает самому себе то, что он хотел бы сделать другим; субъект делает себе самому то, что он хотел бы, чтобы сделали ему другие";
 - c. "..... – это действие иллюзии, содержащей в себе отказ от различий и непохожести и характеризующейся отсутствием дифференцирования себя и других, невозможностью определить, где кончается Я человека и начинается Я другого";
 - d. "..... проявляется в тенденции переложить ответственность за процессы, происходящие внутри Я, на окружающий мир". Каково общее название всех четырех понятий?
6. Какие три основные модели были выдвинуты в групповой психоаналитически ориентированной психотерапии?
7. Вставьте нужное слово в предложение: "Довольно часто общий срок функционирования таких психоаналитических групп достигает пяти..... при встречах дважды в неделю".
8. Назовите уровни группового процесса, выделяемые групп-аналитиками.

9. Кто был основателем транзакционного анализа? Какому направлению мировой психологии особенно близок транзакционный анализ?
10. Объясните содержание понятий "Взрослый", "Родитель", "Ребенок", используемых в транзакционном анализе.
11. Какое понятие транзакционного анализа раскрывается в следующем определении: "..... – серия скрытых транзакций с уловкой, приводящих к обычно скрываемой, но вполне определенной развязке"?
12. Перечислите основные типы терапевтического воздействия, применяемые в группах транзакционного анализа.
13. Вставьте в предложение слово, обозначающее важнейшее понятие психодрамы Дж. Морено: "Целью психодрамы является пробуждение..... человека, которая находит выражение в акте творчества, то есть проявлении некой модели поведения в ситуации "здесь и теперь".
14. Назовите пять основных принципов использования ролевых игр, на которые опираются современные психодраматисты.
15. Какие базовые психотехники можно выделить в психодраме? Какая из техник описывается в следующем предложении: "..... – одно из самых важных и сильных психотерапевтических средств. В этой технике на короткое время два человека меняются местами – физически – так, что А становится Б и Б становится А. При этом каждый перенимает позу, манеры, душевное и психологическое состояние другого"?
16. Назовите стадии психодраматического процесса, реализуемые на каждой сессии.
17. Вставьте нужные слова в предложение: "Райхианская телесная терапия направлена прежде всего на восстановление свободного протекания..... через тело путем "распускания..... " в каждом..... ". Объясните смысл добавленных вами понятий.
18. Назовите основные техники телесной психотерапии.
19. Дайте определение понятию "нейролингвистическое программирование". В чем состоит отличие НЛП от других психологических школ?
20. Объясните смысл выражения нейролингвистических программистов "установить якорь". На каких психологических и физиологических механизмах базируется этот прием?
21. Какие модальности выделяются в сенсорном опыте человека? С помощью каких средств НЛП можно определить особенности репрезентативной, ведущей и референтной систем собеседника?
22. Согласны ли вы с утверждением Бэндлера и Гриндера о том, что всегда "люди имеют ресурс, необходимый им для того, чтобы измениться, если им помочь в обеспечении доступа к этим ресурсам в соответствующем контексте"? Объясните почему.
23. Известно, что нейролингвистические программисты пренебрегают процессами рефлексии и могут в принципе обходиться без знания содержания проблем конкретного человека, предлагая четкий алгоритм шагов их решения. Почему же методы НЛП могут использоваться в целях развития самосознания?
24. Как вы считаете, можно ли разделить все подходы к тренинговым группам по такому критерию, как степень манипулятивности? От чего, на ваш взгляд, зависит уровень директивности или недирективности ведения группы?

1. Какое понятие использовано О. В. Немиринским при описании стадий группового процесса?
2. Назовите и кратко охарактеризуйте этапы развития группы, предложенные Л. М. Митиной.
3. Верно или неверно:
 - a. Кризисы и развитии группы являются свидетельством и условием группового развития.
 - b. Конфликтов и группе следует избегать во что бы то ни стало, так как они разрушительны для группы.
 - c. Конфликты между участниками тренинга при определенных условиях могут быть полезными для эффективной работы группы.
4. Как вы считаете, следует ли анализировать в группе отрицательные эмоции, возникающие у участников по поводу некоторых упражнений? Объясните почему.
5. Встаньте нужные слова в предложение: "Основной результат четвертой (последней) стадии группового процесса – стимулам, провоцирующим нежелательное поведение, и самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении".
6. Назовите стадии развития групп со спонтанной динамикой.
7. Назовите стадии развития групп с управляемой динамикой.

6. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте содержание ролей, которые играет ведущий группы, согласно подходу И. Ялома.
2. Какие пять основных ролей группового ведущего можно выделить (по С. Кратохвилу)?
3. Вставьте нужные прилагательные в приведенную ниже цитату из Т. Высокинська-Гонсер: "..... психотерапевт контролирует (планирует) ход занятий, самостоятельно устанавливает нормы функционирования группы и приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации..... психотерапевт предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не начинает действий и не ускоряет их, не навязывает исполнения норм – он использует главным образом технику отражения и (тарификации)".
4. Согласны ли вы с утверждением, что ведущий тренинговой группы ни при каких обстоятельствах не имеет права быть авторитарным? Докажите свою точку зрения.
5. Верно или неверно:
 - a. Попустительский стиль руководства является самым непродуктивным и потому совершенно неприемлем для ведущего группы.
 - b. Нельзя проводить прямых параллелей между стилями управления группой и конкретными тренинговыми школами: гораздо теснее связь стиля руководства и личностных особенностей ведущего.
 - c. В тренинге могут возникнуть ситуации, когда ведущему приходится отказаться на какой-то период от демократического стиля руководства группой.
6. С каким из двух утверждений вы согласны:
 - a. Успех работы тренинговой группы определяется прежде всего системой применяемых психотехник.

- b. Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия, что определяется в первую очередь личностными особенностями ведущего. Подумайте, правомерно ли выделять только один фактор, влияющий на эффективность тренинга.
7. В чем состоит важнейшее положение гуманистического подхода к тренингу?
 8. Выделите из списка качеств, необходимых ведущему группы, три самых важных. Обоснуйте свою точку зрения. Проранжируйте оставшиеся качества по степени значимости.
 9. Опишите поэтапную модель подготовки специалистов в области групповой психологической работы.
 10. Какое понятие раскрывается в следующем определении: "..... – корректирующая консультация обучающегося стажера опытным специалистом"?

7. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какой процесс считается условием профессионального развития?
2. Каковы психологические условия развития профессионального самосознания?
3. Какое понятие раскрывается в следующем определении: "..... – субъективно воспринимаемые человеком состояния остановки или перерыва в деятельности, столкновения с преградой или помехой, невозможности перехода к следующему звену деятельности".
4. Охарактеризуйте развитие самосознания как цель психологического тренинга. В чем состоит основная задача тренинга развития самосознания?
5. Опишите наиболее подходящие внешние условия для проведения психологического тренинга.
6. Объясните, почему желательно ограничить контакты участников группы с "внешним" (по отношению к "тренинговой реальности") миром.
7. В чем состоит отличие в результативности работы "сборных" групп и групп, сформированных из членов одного профессионального коллектива?
8. Как вы думаете, возможно ли описание и точное транслирование "жесткого" сценария тренинга развития профессионального самосознания? Докажите свою точку зрения.
9. Какие блоки можно выделить в содержании тренинга развития самосознания? В чем состоят важнейшие задачи каждого блока?

8. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Вставьте слово "можно" или "нельзя" в предложение: "Разработанные опытными ведущими сценарии тренинговых занятий..... в точности тиражировать в любой группе". Объясните свою точку зрения.
2. Почему практическую психологию можно считать сферой искусства? Согласны ли вы с этим мнением? Если нет, докажите обратное.
3. Почему практическую психологию можно считать наукой? Согласны ли вы с этим мнением? Если нет, докажите обратное.
4. Возможно ли в искусстве применение алгоритмов? А в практической психологии?
5. Нужно ли практическому психологу овладевать системой методов, методик, приемов, техник, если его главный инструмент – собственная личность?

6. Как вы думаете, почему во многих пособиях начинающему ведущему тренинга настоятельно рекомендуется все психотехники и упражнения вначале опробовать на себе?

9. Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каковы наиболее важные атрибуты игры? Охарактеризуйте значение каждого из них.
2. В чем состоят особенности детской игры, позволяющие использовать ее как психотерапевтическое средство?
3. В чем заключается диагностическая функция игры?
4. Вставьте нужное слово: "..... игры, ограничивая степени свободы, допускают, однако, разнообразные импровизации и вариативность поведения. Таким образом, игра образует противоречивое единство свободы и необходимости, заданности и гипотетичности, жесткости игровых обстоятельств и условности поведенческих границ".
5. Что такое "деловая игра"?
6. В каких практических психологических школах используются ролевые игры? Каким целям они служат?
7. Верно или неверно:
 - a. В психологическом тренинге не следует применять деловые игры, поскольку их цели не являются психологическими.
 - b. В психологическом тренинге игровой элемент является неотъемлемой частью всех (или почти всех) групповых процессов.
 - c. Единственной целью применения игр в психологическом тренинге нужно считать психокоррекцию.
8. Объясните, в чем состоит разница между коррекцией и помощью в саморазвитии.
9. Сформулируйте, в чем заключаются наиболее важные цели применения игровых процедур в тренинге.
10. Какие процедуры являются необходимыми, чтобы игра в тренинге вышла за рамки развлекательного мероприятия?

РАЗОГРЕВАЮЩИЕ ИГРЫ И ПСИХОТЕХНИКИ

Для того, чтобы запустить двигатель автомобиля, необходим стартер; для того, чтобы задать динамику тренинга, нужны специальные разогревающие игры. Каждый день тренинга, да и каждое тренинговое занятие следует начинать с некоторых процедур, погружающих участников в особую игровую атмосферу тренинга, позволяющих быстро и без усилий настроиться на специфичную групповую работу. Особенно большое значение имеет этап разогрева на самом первом тренинговом занятии – здесь он может длиться до нескольких часов. Разогревающих игр очень много. Часто ведущие используют хорошо известные детские подвижные игры, эффективность которых для разогрева не вызывает сомнений уже хотя бы потому, что они безотказно вызывают у участников резонанс детских воспоминаний и чувств.

Иногда игры, предлагаемые ведущим в начале занятия, выполняют не только функцию разогрева, но и становятся "мостиком" к теме занятия и к тем проблемам, на которые хочет обратить внимание ведущий. Однако не стоит разогревающие процедуры

перегружать глубинными смыслами, на начальном этапе важно подготовить почву для последующей продуктивной работы. Рекомендуется иметь в резерве несколько разминочных игр для случаев, когда группа устанет, возникнет необходимость снять излишнее напряжение или потребуется заполнить возникшую паузу между этапами работы.

В этой главе мы приведем несколько примеров разогревающих игр и психотехник. Интересующиеся смогут подобрать немало таких процедур в литературе, указанной в конце книги.

Знакомство

Ниже мы опишем варианты проведения процедуры знакомства в начале работы группы, также относящиеся к разогревающим психотехникам. Некоторые из этих вариантов достаточно хорошо известны, другие являются авторскими разработками.

Вариант I. "Баранья голова". Инструкция ведущего (для группы ранее не знакомых друг с другом людей):

— Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется шикарная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались "Леночка" или "Ленуля" или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то тайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя. Все остальные члены группы – и ведущие тоже – в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

Такое предложение вызывает оживление и улыбки. Некоторые сразу же задают вопрос о том, можно ли оставить свое собственное имя, которое его носителя вполне устраивает. Безусловно, человек вправе оставить за собой любое имя. В тренинге бывали случаи, когда кто-либо из участников требовал, чтобы к нему обращались по имени и отчеству. Ведущий и в этом случае не возражает. Опыт показывает, что если все остальные участники выбирают для себя не совсем обычные игровые имена, то участник, к которому все вынуждены обращаться официально, скоро начинает испытывать некоторый дискомфорт. Иногда уже к концу первого дня работы он обращается к ведущему и группе с предложением изменить свое имя. Такое право сохраняется за всеми участниками. Интересно, что использование игрового имени в тренинге не только сразу задает определенную игровую условность происходящему в группе и готовит участников к выходу за пределы житейски ограниченной реальности, но и способствует развитию рефлексивных процессов. Не раз приходилось слышать от участников групп признания в том, что только апробирование "чужого" имени позволило им осознать важность и принять полностью свое собственное имя, которое до этого момента вызывало неприязнь.

— А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т. д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта процедура называется "Баранья голова". Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите "баранья голова" – конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза.

Большое значение имеет то, какое имя предлагает первый из участников: если он не побоялся рискнуть, то и другие выберут необычные, яркие имена. Обычно представление происходит по кругу по часовой стрелке и начинается с участника, сидящего слева от ведущего. Таким образом ведущий оказывается человеком, завершающим представление и вынужденным назвать имена всех участников группы. Если группа велика, то сделать это не так-то легко, однако успешное выполнение задания мощно работает на авторитет тренера. На наш взгляд, вполне приемлема ситуация, когда на предварительной встрече с группой ведущий может быть представлен официально, со всеми регалиями и степенями, а во время "Бараньей головы" он сообщает свое игровое имя, по которому просит к нему обращаться.

Если в группе собрались люди, ранее уже знакомые друг с другом, например, сослуживцы, то ведущему лучше настоять на использовании нетрадиционных игровых имен, чтобы не включались стереотипы привычных служебных отношений.

Процедура "Баранья голова" может использоваться как разогревающая игра в начале каждого нового дня работы: при этом к своему имени каждый участник добавляет каждый раз еще по одному слову или словосочетанию, например, на темы "Моя мечта", "Мое самое большое достоинство", "Предмет моей гордости" и т. п. Помимо того, что участники в результате выполнения упражнения получают много дополнительной информации друг о друге, происходит хорошая тренировка памяти.

Заметим, что в этой игре не следует предлагать такие темы, как "Мой недостаток" или "Моя главная жизненная проблема". Многократное повторение участниками имен друг друга в сочетании с называнием проблемы приобретает значение коллективного внушения и закрепления этой связи не только в голове самого участника, но и в головах всех остальных. Поэтому гораздо лучше, если многократно прозвучат имена и достоинства людей и произойдет "якорение" на позитиве.

Вариант II. "Наши имена". Ведущий предлагает всем участникам группы встать в круг. Каждый по очереди делает шаг к центру круга и произносит свое имя в той форме, которая ему самому особенно нравится. После этого по сигналу ведущего все тоже делают шаг к центру и повторяют его имя. Сам участник не двигается и молча наблюдает за этим.

Вариант III. "Имя-движение". Участники группы, как и в предыдущих вариантах, по очереди произносят свои игровые имена, но сопровождают их определенным движением рук, может быть, характерным для себя жестом. Затем все хором называют имя очередного участника и повторяют его жест.

Вариант IV. "Взаимные презентации". Инструкция ведущего:

— Сейчас мы разобьемся на пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- чего я жду от работы в тренинге;
- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего.

После этого организуется работа в парах. Если в группе незнакомые люди, то в этой игре можно предоставить участникам самим выбрать себе партнера. Ведущему лучше зафиксировать для себя, какие образовались пары (как показывает опыт, в таких ситуациях люди интуитивно выбирают тех, кто по многим параметрам – включая биографические данные! – имеет с ними сходство). Спустя десять минут ведущий дает дополнительные инструкции:

— Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и меньше! – стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача – построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы – и я в том числе имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться и вынужден будет все время молчать.

Вопросы, которые задают участники группы и ведущий выступающему, начинаются с обращения к нему по игровому имени человека, которого он презентует, и могут касаться самых разных тем, например:

Какие качества ты наиболее ценишь в людях?

Что ты считаешь самым отвратительным?

Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь? Кто он?

Назови свое самое заветное желание.

Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т.п.

Упражнение завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам способности учитывать время при презентации, способности верно и сжато передать полученные от партнера сведения о нем и способности "вчувствоваться" в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую информацию. Можно использовать следующие вопросы:

Оцени успешность твоей презентации своего партнера.

Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)?

Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе?

Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?

Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

Надувная кукла

Это упражнение направлено на преодоление скованности и напряженности участников группы, на тренировку мышечного расслабления. Ведущий играет роль "насоса": он делает движения руками, имитирующие работу с насосом, и издает характерные звуки. Участники группы сначала расслабленно сидят в креслах, голова опущена, руки вяло висят вдоль тела. С каждым движением "насоса" "резиновые куклы" начинают "надуваться": участники распрямляются, поднимают голову, напрягают руки и в конце концов встают в полный рост, раскинув руки и расставив ноги. Через несколько секунд ведущий "выдергивает затычку" у "куклы", и игроки с шипением ("ш-ш-ш!") расслабляются и постепенно опускаются на корточки. Игру можно повторить два-три раза. Обсуждения игра не требует.

Спутанные цепочки

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

Чемпионат борьбы на пальцах

По команде ведущего участники группы разбиваются на пары случайным образом. Ведущий объявляет о начале необычного соревнования – чемпионата борьбы на пальцах. С помощью одного из членов группы или котренера ведущий показывает, как происходит поединок. Большой палец правой руки поднимается вверх (знак "во!"), остальные четыре пальца захватывают пальцы соперника. Задача каждого игрока – производя энергичные движения большим пальцем, увернуться от нападения соперника и прижать его большой палец к боковой стороне указательного. Победители проводят поединки между собой до выявления абсолютного чемпиона.

Вся игра занимает минимальное время, однако мгновенно разряжает напряженную обстановку в группе, снимает усталость и задает мажорный тон работе.

Шестерка

Очень простая и веселая игра, помогающая участникам потренировать внимание и сообразительность. Все игроки встают в круг. Каждый участник группы (начиная с ведущего) по очереди называет числа натурального ряда: один, два, три... Запрещается

называть числа, заканчивающиеся на цифру 6 и кратные 6 (например, 6, 12, 16 и т. д.). Если игроку досталось такое число, он должен молча подпрыгнуть и хлопнуть в ладоши. Тот, кто ошибся, выбывает из игры. Играть можно до трех оставшихся наиболее внимательных игроков. Понятно, что вместо шестерки можно использовать другие цифры.

Встреча взглядами

Вариант I. Все участники стоят в кругу, опустив головы вниз. По команде ведущего они одновременно поднимают головы. Их задача – встретиться с кем-то взглядом. Та пара игроков, которой это удалось, покидает круг.

Вариант II. Отличается противоположной постановкой задачи – ни с кем не встретиться взглядом.

Помимо цели разминки, эта игра развивает навыки социальной перцепции.

Коллективный счет

Эта широко известная детская игра пользуется большой популярностью среди участников тренингов. Ее можно смело повторять каждый день занятий, придав статус диагностической процедуры, фиксирующей, насколько в данный момент высок уровень взаимной чувствительности членов группы.

Процедура такова: участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

В некоторых группах участники бывают достаточно сообразительны, что не договариваясь начинают последовательно произносить числа натурального ряда по кругу. Обнаружив это, ведущий может похвалить участников за сплоченность и находчивость, но предлагает отказаться от этого приема. Опыт подтверждает, что более сплоченные группы успешнее справляются с этим упражнением.

Любое число

Еще одна игра, которая может быть преподнесена участникам группы как способ проверки их умений понимать друг друга без слов. Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников группы. Ведущий командует: "Три-четыре!". Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть.

Интересно, что в классической группе из двенадцати-пятнадцати человек обычно ошибка не превышает одного человека. Кто-нибудь из участников быстро соображает, что существуют беспроблемные варианты: нужно назвать либо "один" и вскочить самому, либо назвать число членов группы, и тогда встанут все. Ведущему лучше прекратить игру после одной-двух удачных попыток: участники остаются с ощущением возросшей групповой сплоченности.

Выбор траектории

Эта разминочная игра также может быть отнесена к необычным способам поведенческой психодиагностики. Она может служить прологом к психотехникам, ориентированным на развитие умений осознавать собственные предпочтения и склонности.

Ведущий включает фоновую музыку (среднего темпа) и дает следующую инструкцию:

— У многих людей есть привычка, размышляя над решением какой-либо сложной задачи, двигаться по замкнутой траектории. Кто-то движется по кругу... (*показывает*), кто-то предпочитает ходить, совершая более резкие повороты, т.е. описывая квадрат или прямоугольник... (*показывает*), кто-то — как будто шагает вдоль сторон треугольника... (*показывает*). И наконец, встречаются люди, которые, размышляя, движутся по траектории, которую мы называем зигзагом... (*показывает*). У вас есть несколько минут для того, чтобы подвигаться по комнате, опробовав все эти траектории. Можно уменьшать или увеличивать размеры описываемых фигур по вашему желанию.

Участники начинают двигаться по комнате под музыку (разумеется, это упражнение применимо только в том случае, если позволяют размеры помещения). Ведущий мягко пресекает разговоры: нужно, чтобы каждый сумел настроиться на свои внутренние ощущения. Пяти-семи минут обычно достаточно для того, чтобы каждый определился в своем выборе. Ведущий предлагает участникам группы разделиться: "круги", "квадраты", "треугольники" и "зигзаги" занимают разные углы помещения.

— А теперь посмотрите, кто еще оказался в одной группе с вами? Кто так же, как и вы, предпочитает именно эту фигуру? Видимо, что-то объединяет вас, видимо, есть в вас нечто схожее, раз ваши вкусы в отношении этой геометрической фигуры совпадают. Обсудите в группах, в чем сходство между вами — людьми, выбравшими круг, квадрат, треугольник или "восьмерку". Почему именно эта фигура оказалась для вас наиболее симпатичной?

После пятиминутного обсуждения каждая группа представляет свое обоснование сделанного выбора. Участники объясняют, чем выбранная фигура предпочтительнее остальных и как можно охарактеризовать людей, выбирающих эту фигуру. Выслушав каждую группу, ведущий может предложить сравнить точки зрения группы с мнением психологов, работающих в таком направлении, как психогеометрия.*

* См.: Алексеев Л. Л., Громова Л. Л. Психогеометрия для менеджеров. Л.: Знание. 1992.

КВАДРАТ. Квадрат – это прежде всего неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, – вот чем прежде всего знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Квадраты – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам... Квадраты заслуженно слывут эрудитами, по крайней мере, в своей области.

Мыслительный анализ – сильная сторона Квадрата... Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, к подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок...

Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиваться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

ТРЕУГОЛЬНИК. Эта форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника способность концентрироваться на главной цели. Треугольники – энергичные, неустойчивые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Треугольник – это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решения.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки...

Треугольники – честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря сделать карьеру...

Главное отрицательное качество "треугольной" формы: сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для "зарвавшихся" Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

КРУГ. Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован прежде всего в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга – люди, их благополучие. Круг... чаще всего служит тем "клеем", который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизирует группу...

Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания другого человека... Естественно, что люди тянутся к Кругам. Круги великолепно "читают" людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика...

Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что именно Круг уступит первым.

...Круги не отличаются решительностью, слабы в "политических играх" и часто не могут подать себя и свою "команду" должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами часто берут верх! Более сильные личности, например, Треугольники. Круги, кажется, не слишком беспокоятся о том, в чьих руках будет находиться власть. Лишь бы все были довольны, и кругом царил мир. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

...Главные черты их стиля мышления – ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что Круг –прирожденный психолог.

ЗИГЗАГ. Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из всех фигур и единственная разомкнутая фигура...

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального – вот, что нравится Зигзагам. В отличие от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот – заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза другим" на возможность нового решения...

Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать новые идеи и методы работы... Зигзаги устремлены в будущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так же реален, как мир вещей для остальных...

Зигзаги – неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они несдержанны, очень экспрессивны ("режут правду в глаза"), что, наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Глава 4.2

ИГРЫ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Мой портрет глазами группы

Способов, обеспечивающих подачу обратной связи, существует большое количество. Все зависит от изобретательности ведущего и особенностей группы. Возможно, участники предпочитают вербальные средства взаимодействия, а может быть, для них проще делиться обратными связями невербально. Ведущий, кстати, вовсе не обязан идти на поводу у группы и облегчать ей жизнь. Порой нужно поступать вопреки ее желаниям: так, излишне разговорчивой группе, склонной к интеллектуализированию и несколько отвлеченным абстрактным рассуждениям, бывает полезно подкидывать упражнения, ориентированные на развитие неречевых способов взаимодействия и общения. Одним из подобных упражнений, цель которых – развитие умений давать и принимать обратную связь в необычной форме, и является игра "Мой портрет глазами группы".

Вариант I. Ведущий обращается к участникам группы с вопросом:

— Есть ли среди вас желающие получить свой психологический портрет? И не просто словесный портрет с перечислением достоинств и недостатков, а совершенно реальное изображение на бумаге вашего облика?

Желающие обычно находятся. Определившись с натурщиком, которому предлагается занять "горячий стул", ведущий продолжает:

— Все остальные участники группы станут художниками. У каждого из вас лист бумаги и пачка фломастеров. Каждый – хотя бы в детстве – пробовал изображать людей. У кого-то это получалось удачно, у кого-то – не очень.

В этот момент, как правило, кто-нибудь обязательно высказывается по поводу своего абсолютного неумения рисовать и нежелания обижать натурщика его уродливым портретом.

— Что же! Мы не станем даже пытаться создать портрет нашего натурщика в духе реалистической традиции. Не стоит стремиться к внешнему сходству. Совсем наоборот: откажемся от попыток правильно нарисовать глаза, нос, рот, верно передать цвет одежды и нюансы прически. Зачем? Ведь для выполнения этой задачи гораздо проще использовать фотоаппарат. Мы же поставим перед собой более сложную и интересную задачу: каждый из нас должен создать именно психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно применять изобразительные средства, предоставленные в наше распоряжение художниками-модернистами, и исходить из единственного принципа: "Я вижу так!". Пусть ваши рисунки будут иметь метафорический смысл и тонкий подтекст. Может быть, понимаемый вами внутренний мир человека, чей портрет вы изображаете, породит в вашей душе цепочку ассоциаций

или создаст конкретный образ, отражающий нечто важное в нем. Может быть, вы воспринимаете его психологический облик в виде какого-то реального предмета, а может, это какой-то узор, абстрактный орнамент или набор цветовых пятен. Ограничений для вас нет никаких, будьте свободны в выборе способов изображения его внутреннего облика. Помните лишь, что до конца упражнения разговаривать воспрещается.

Сделав небольшую паузу, ведущий продолжает свой монолог спокойным, чуть замедленным голосом, создавая необходимый настрой, медитативное творческое состояние участников. Можно в этот момент включить и медитативную музыку, но есть опасность, что она не будет вполне соответствовать внутреннему состоянию кого-либо из "художников" и восприятию им натурщика и субъект с верного звучания его "внутренний резонатор".

А теперь посмотрите внимательно на человека, сидящего перед вами, проникните сквозь внешнюю оболочку, за которой скрывается чуткая и нежная субстанция – человеческая душа. Какова она у этого человека? В чем ее отличие от других душ? Каковы ее особенности, делающие этого человека уникальным созданием во Вселенной? Разглядите внутренним взором образ этой души. Услышьте звучание музыки этой души. Почувствуйте форму и поверхность, ощутите материал этой души. Поймите сущность этой души... И перенесите свое понимание на бумагу. Творите!

Рисование продолжается в течение десяти-пятнадцати минут. Ведущий предупреждает о необходимости завершить работу за минуту до конца отведенного времени. После этого рисунки располагаются на стульях участников, а все "художники" рассматривают "портреты", переходя от одного к другому. Натурщик, разумеется, тоже получает возможность увидеть изображения своего внутреннего облика.

В принципе этим можно и завершить основную часть упражнения и перейти к групповой рефлексии и обсуждению чувств, вызванных процессом создания "портретов". Организовать обсуждение можно разными способами, например, так: натурщик берет в руки каждый из рисунков и говорит о чувствах, которые тот в нем вызывает, интерпретирует изображение и выражает свое согласие или несогласие с "портретом". "Художник" – автор поясняет, верно ли понято изображение и что именно он хотел передать в рисунке. Можно поступить и иначе: "художники", держа "портреты" в руках, но кругу рефлексную по поводу своего творчества и дают комментарии к рисункам только по желанию. Натурщик лишь слушает и изредка задает вопросы. После рефлексии каждый "художник" преподносит "портрет" в дар лицу, на нем изображенному. Возможна ситуация, когда обсуждение ограничивается лишь рефлексией чувств, и никаких комментариев к рисункам не делается предоставляется "поле домысливания" главному герою упражнения.

В длительных тренинговых группах можно периодически возвращаться к этому упражнению, заменяя натурщиков. Делать портреты больше двух-трех человек подряд не рекомендуется: наступает утомление "художников" и теряется глубина погружения во внутренний мир человека, чей портрет создается.

Вариант II. Упражнение можно усилить и добавить в него элементы, нацеленные на укрепление сплоченности группы и развитие навыков эффективной коммуникации участников, если не заканчивать его в момент создания "портретов", а продолжить дальше. Для этого ведущий предлагает натурщику, осмотрев все рисунки, сгруппировать

их по каким-то признакам. Количество групп и суть критерия не имеют значения. Натурщик может прокомментировать способ классификации, а может воздержаться (второй случай интереснее). Важно лишь то, что он выделил в рисунках нечто общее. Возле каждой пачки рисунков собираются их авторы. Каждой сформированной таким образом группе ведущий вручает но большому листу бумаги и поясняет:

— Человек, которого вы изобразили на портретах, полагает, что в ваших рисунках есть нечто общее, может быть, то главное, что вы сумели выделить в его внутреннем мире. Вам дается следующее задание: обсудить, что же объединяет ваши рисунки, и совместными усилиями создать обобщенный портрет того же человека на большом листе бумаги, который вы получили. Может быть, имеет смысл более четко и ярко высветить на этом коллективном портрете объединяющую вас идею, может быть, в процессе совместного творчества вам удастся отыскать и еще яснее отобразить сущность внутреннего мира натурщика. Тогда его психологический портрет будет в еще большей мере сходен с реальной картиной его души.

На эту работу выделяется пятнадцать-двадцать минут. По ее завершении представители творческих групп представляют и комментируют плоды коллективного труда. Можно предложить натурщику высказать мнение: какой из портретов в большей степени совпадает с его самовосприятием.

Вариант III. Работа разворачивается аналогично тому, как описано во втором варианте, только группировку портретов осуществляет не натурщик, а сами "художники". Они получают задание выбрать те рисунки, которые, по их мнению, содержат нечто общее с их собственными. Таким образом, участники объединяются в творческие группы по собственному желанию на основе сходства восприятия внутреннего мира натурщика. Дальнейшие инструкции ведущего такие же, как во втором варианте.

Первая проба на роль

В тренинге самосознания могут эффективно использоваться психодраматические техники. Большое место занимают упражнения с применением ролевых игр. Описываемая ниже игровая процедура является своего рода подготовкой к глубокой психодраме, которая может быть проведена на последующих этапах тренинговых занятий. Здесь еще не нужно играть роли, но уже можно попробовать осуществить одну из функций протагониста – выбрать роль, подходящую для того или иного человека.

Приводимое ниже упражнение имеет смысл только в группе ранее не знакомых между собой людей, в противном случае будут наблюдаться лишь проекции прошлого опыта взаимоотношений, в определенной мере "засоряющие" атмосферу ситуации "здесь и теперь". "Первая проба на роль" проводится в самом начале тренинга, лучше всего еще до момента самопрезентации, во время которой участники рассказывают о себе (если вообще такая самопрезентация проводится, что, на наш взгляд, не является обязательным). В результате участия в этой игре члены группы впервые получают обратную связь друг от друга на основе пока еще минимальной информации.

— Не только психологам, но и всем другим хорошо известно, какое значение имеет первое впечатление, производимое на нас новым знакомым, для стиля и уровня нашего дальнейшего общения. Напомним, что существует, например, так называемое "правило пятнадцати секунд", согласно которому основы отношения к партнеру закладываются в первые пятнадцать секунд общения с ним, "эффект ореола", связанный, в частности, с возникновением у нас устойчивых установок по отношению к человеку на основе

полученной до контакта информации о нем, и так далее. Первое впечатление может оказаться как абсолютно точным (ведь свежему глазу виднее мелочи и детали, которые мешает заметить привычка), так и стопроцентно ошибочным.

Вы еще совсем мало знаете друг друга, поскольку встретились здесь совсем недавно. Однако известные пятнадцать секунд уже давно миновали, и какое-то мнение друг о друге по первому впечатлению у вас уже сложилось. Поэтому я предлагаю вам обменяться этими самыми первыми впечатлениями, но в рамках определенной тренинговой процедуры. Каждый по очереди будет садиться на этот стул назовем его "стулом презентации", – а остальные участники группы попробуют ответить на несколько вопросов относительно этого человека.

Стул не следует ставить в центр круга. Поскольку напряженность участников в начале работы группы еще велика, не нужно создавать для игрока на стуле излишне дискомфортную обстановку, тем более что он может оказаться очень тревожным и застенчивым. Достаточно чуть-чуть выдвинуть стул из круга.

Вопросы эти не имеют цели заставить вас проявлять недюжинные способности к проницательности и угадывать реальные характеристики человека, его личностные качества или профессию. Я предлагаю вам представить себя кинорежиссерами, которым предстоит снимать некий фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актеров, пригодных для исполнения той или иной роли. Один человек, к примеру, благодаря своей внешности, манере общения и речи, другим особенностям неплохо сыграл бы графа Калиостро, но зато ни в коей мере не годится на роль Чичикова. Из другой актрисы получилась бы, скажем, замечательная Офелия, но ей совершенно чужда роль Красной Шапочки. Таким образом, вам нужно просто определить, какая роль по внешним признакам человека и особенностям поведения, которые вы успели заметить, в большей степени ему соответствует. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете совершенно новый фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на "стуле презентации", его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма и тому подобное. Пожалуйста, кто первый?

На начальной стадии групповой работы далеко не всегда мгновенно находятся добровольцы. Существует довольно много приемов, провоцирующих выход первого участника. Можно, например, скомандовать: "Лидеры, встаньте!". И, вполне вероятно, поднимутся несколько человек. Ведущему останется только выбрать. Следующим участником окажется тот, кто сидит от первого, допустим, справа, и далее по кругу. В крайнем случае ведущий может предложить стать первым участнику, сидящему рядом с ним.

— Итак, первый из участников сидит на "стуле презентации". Поаплодируем ему за смелость... Уважаемые кинорежиссеры! Внимательно посмотрите на этого человека. Какую роль вы могли бы предложить ему сыграть в ваших фильмах?

При необходимости ведущий задает участникам уточняющие вопросы. Это особенно важно, когда роль дается только описательно или знакома не всем членам группы. Участнику, сидящему на "стуле презентации", ничего говорить не приходится. Он только слушает мнения других. Не является обязательным высказываться всем. Пусть говорят те, у кого уже появилось четкое представление о возможной роли кандидата. Упражнение следует проводить в достаточно быстром темпе, чтобы избежать утомления. Вместе с тем нужно обеспечить каждому члену группы четкую

обратную связь через конкретное определение соответствующей роли и, лучше всего, не одной. Если группа велика, то после прохождения через "стул презентации" трех-четырех игроков можно предложить продолжить упражнение в подгруппах по 6-7 человек.

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

Были ли, на их взгляд, точные попадания?

Какие роли, "увиденные" в их исполнении кинорежиссерами, вызвали недоумение или даже протест?

Что чувствовал человек, сидя на "стуле презентации"?

Трудно ли, будучи кинорежиссером, определить роль, наиболее подходящую для каждого человека?

В каких случаях это удавалось достаточно легко? Почему?

Дискуссия в ролях друг друга

Обратную связь можно давать, как мы уже убедились, самыми разнообразными способами. Один из таких способов, реализуемых в упражнениях "Дискуссия в ролях друг друга", "Молчащее и говорящее зеркало", "Ответы за другого" и т. д., заключается в изображении своего партнера по группе в определенной ситуации. Участнику, исполняющему роль другого, необходимо отразить не только его манеру поведения и речи, характерные жесты и особенности мимики, но и – в той или иной степени – систему взглядов, ценностные установки, стиль мышления. Сделать это далеко не просто и удастся не всем и не всегда. Тем не менее для многих участников группы является чрезвычайно важным увидеть со стороны свои даже чисто внешние поведенческие проявления. "Неужели я так делаю?" – часто недоумевает человек, наблюдая за тем, как партнер демонстрирует какое-нибудь его характерное движение или интонационные особенности. Получая подтверждение, участник открывает нечто новое в себе и обогащает представление о своем физическом Я.

Вариант I. Группа делится пополам. Одна половина образует внутренний круг участников дискуссии, другая – внешний круг наблюдателей. Каждый из участников дискуссии вытягивает карточку с именем кого-то из членов группы, сидящих во внутреннем круге. В этом упражнении ведущему нужно проследить, чтобы никому не досталась карточка с собственным именем – в противном случае эффективность игры несколько снизится.

Каждый из наблюдателей получает задание следить за одним из участников дискуссии с целью определить, чью роль тот играет.

Ведущий задает тему дискуссии, которая может касаться любого вопроса: "Нужны ли дома животные?", "Есть ли в жизни настоящая любовь?",

"Верить ли в магическую силу сглаза и порчи?", "Стоит ли идти на выборы?", "Что особенно отталкивает и что привлекает в людях?" и т. д.

Дискуссия может продолжаться пять-десять минут. По ее завершении слово предоставляется наблюдателям. Те высказывают предположения относительно роли своего подопечного. Прежде чем сам исполнитель подтвердит или опровергнет это мнение, другие члены группы, включая участников дискуссии, выдвигают свои предположения, обосновывая их. После того, как участники дискуссии раскроют, кого они изображали, обсуждается успешность и точность исполнения ролей.

Затем участники дискуссии становятся наблюдателями, а те, получив карточки, начинают новую дискуссию в ролях друг друга.

Вариант II. Участники дискуссии играют не роли друг друга, а роли наблюдателей. Те, в свою очередь, следят за всеми игроками, пытаясь найти "себя".

Вариант III. Если группа невелика, то не имеет смысла разбивать ее пополам: игроки исполняют роли друг друга в дискуссии и потом вместе пытаются определить роль каждого.

Ответы за другого

Инструкция ведущего:

— Психологи говорят, что группа является сплоченной, когда наблюдается единство ценностных ориентации. Иными словами, когда по отношению к самым важным в жизни вещам у людей примерно одинаковое отношение. Но такое единство возможно лишь тогда, когда люди хорошо знают, как каждый человек из группы относится к тому или иному вопросу, что ему нравится и что не нравится. Давайте проверим себя насколько хорошо вы уже знаете друг друга, насколько вы можете проникнуть в глубину души человека из нашей группы и понять его вкусы и пристрастия. Способны ли вы на основе той информации, которая у вас уже есть о человеке, предугадать, как он ответит на те вопросы, которые в процессе нашей групповой работы еще не обсуждались? Для этого предлагаю вам следующее упражнение. Возьмите большой лист бумаги, положите его горизонтально и разделите вертикальными линиями на три части. В верхней части среднего столбца подпишите свое игровое имя. Над левым столбцом напишите имя человека, сидящего слева от вас, но не ближайшего соседа, а следующего за ним. Над правым столбцом – имя человека, сидящего справа от вас, также через одного человека. Таким образом, у каждого из вас есть два человека, глазами которых вы должны будете посмотреть на мир и за которых дадите ответы на вопросы, которые я предложу.

Такое условие – отвечать не за ближайших соседей, а за сидящих чуть дальше – вызвано двумя причинами: во-первых, если группа сформирована из людей, уже знающих друг друга, то обычно приятели садятся в кругу рядом, а отвечать за хорошо знакомого человека не представляет трудности и интереса, во-вторых, данная процедура ограждает от соблазна подсмотреть, что же на самом деле пишет сосед на своем листочке.

Итак. Сейчас прозвучат вопросы. Их записывать не нужно. Ставьте номера вопросов и записывайте ответы, которые, по вашему мнению, дают ваши партнеры. Не спешите, попробуйте вжиться во внутренний мир человека, от имени которого вам приходится писать. В среднем столбце вы отвечаете за себя. Отвечайте кратко и определенно.

Достаточно пяти-шести вопросов. Их содержание будет варьироваться в зависимости от половозрастного состава группы и ее интересов. Возможный перечень вопросов:

11. Ваш любимый цвет?
12. Ваше любимое мужское имя?
13. Ваше любимое женское имя?
14. С симпатией ли вы относитесь к домашней живности? Если да, то кого предпочитаете: собак, кошек, птиц, аквариумных рыбок или кого-то другого?
15. Смотрите ли телевизионный сериал "Санта-Барбара"? (Да, нет, иногда.)
16. Самая неприятная для вас человеческая черта?
17. Самое ценное для вас человеческое качество?
18. Ваше любимое времяпрепровождение?
19. Книги какого жанра вы предпочитаете?
20. Минимальный размер зарплаты, соответствующий вашему труду и устраивающий вас?

Для проверки степени "попадания" после завершения процедуры ведущий предлагает участникам сравнить свои результаты и подсчитать количество совпавших ответов. Итоги подводятся во время общегруппового обсуждения.

Как легко заметить, указанные вопросы подразумевают достаточно широкий спектр вероятных ответов, а не банальную альтернативу "да" – "нет". Здесь сложно просто угадать ответ, как в лотерее. Приходится думать, вчувствоваться в другого человека, сопоставлять имеющуюся информацию о нем, делать выводы. Однако опыт показывает, что практически в каждой группе находятся несколько удивительно проницательных участников, умудрившихся осуществить "стопроцентное попадание" – то есть полное совпадение всех ответов. Хорошо обсудить, как им удалось добиться этого, на чем основывались их предположения, что именно подсказало им правильные ответы. Но если даже совпадений немного, члены группы приобретают много необычной информации друг о друге, становятся ближе и понятней друг другу, получают опыт "вхождения в мир другого".

Возможным вариантом этого упражнения может послужить процедура диагностического обследования по какому-нибудь небольшому тесту-опроснику.

Молчащее и говорящее зеркало

Это упражнение обычно очень нравится участникам группы и проходит, как правило, весело и оживленно. В молодежных группах почти все стремятся получить свое "отражение" и как можно в большем количестве "зеркал". Идея упражнения принадлежит Г. И. Марасанову. В чем же суть процедуры?

Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет "смотреть в зеркало".

— Твоя задача только по отражению в "зеркале", точнее в двух "зеркалах", определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два "зеркала", разумеется, будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснять тебе, кто находится за твоей спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе "зеркало" – говорящее. Оно будет объяснять, что это за человек, конечно, не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим "зеркалом".

После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает "зеркала" более подробную инструкцию:

— "Зеркала" встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение "зеркалами" происходит по очереди. Сначала работает молчащее "зеркало". Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает "говорящее зеркало" и произносит одну – только одну! – фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее "зеркало" и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для "зеркал" есть определенные условия. Молчащее "зеркало" фактически не ограничивается в способах "отражения" человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

Такое предупреждение необходимо делать в тех случаях, когда упражнение применяется на начальных этапах работы – особенно в подростковой или юношеской группе. Тинэйджеры зачастую не щадят друг друга и утрированно указывают на физические недостатки других, что может привести к болезненным реакциям ч неконструктивным конфликтам. Впрочем, следует оговориться, что ведущий может осознанно пойти на это с целью спровоцировать обсуждение подростками своим физического Я. Но это иная песня, и смысл упражнения тоже изменится.

— На говорящее же "зеркало" накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе. Начинаем!

Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и "зеркала". Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения "зеркал". Трех-четырёх циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно следует отрефлексировать прошедшую игру. Можно обсудить такие вопросы:

Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных "отражений", чтобы определить, кто находится за его спиной?

В чем секрет такой прозорливости?

Кто из участников группы оказался самым талантливым "зеркалом"? Что ему в этом помогло?

Кто из участников удивлен тем, как был отражен "зеркалами"?

Что вы почувствовали, когда увидели свое "отражение"?

Во время обсуждения часто возникают вопросы участников друг к другу такого, например, содержания:

— Миша, а что означал вот этот твой жест, когда ты показывал меня?

— Стас, а почему ты сказал, "отражая" меня: "человек, лучше всех умеющий делать подарки"? С чего это ты взял? И т. п.

Богатство возникающих в результате этого упражнения обратных связей трудно переоценить. Даже то, что не стало по каким-то причинам материалом для обсуждения в группе, остается для участника своеобразной "волшебной фотографией", какую не сделать ни одним "кодаком". Ведь фотоаппарат фиксирует "объективный" образ человека, а такие вот "зеркала" дарят субъективный портрет, который невозможно получить никакими приборами.

Рекламный ролик

— Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть способы презентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что мы здесь собрались для того, чтобы создать свой собственный рекламный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все – как в обычной деятельности рекламной службы.

Но один маленький нюанс – объектом нашей рекламы будут являться... конкретные люди, сидящие здесь, в этом кругу. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано игровое имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Подумайте, чем мог бы оказаться ваш протез, если бы его не угораздило родиться в человеческом облике. Может быть, холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом?

Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть отражены самые важные и – истинные достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, кто из ее членов был представлен в этой рекламе.

При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам.

Время на подготовку – десять минут.

Упражнение, как обычно, завершается обсуждением и рефлексией собственных переживаний каждого из игроков по поводу представления его в рекламном ролике.

Самосуд

Название этой игры совсем не означает самочинной расправы с человеком, заподозренным в преступлении, без ведома властей. Ближе к истине буквальное

истолкование этого слова – суд над самим собой. Участникам группы (добровольцам) предлагается взвесить на символических весах правосудия свои достоинства и недостатки. Заранее готовятся карточки, на каждой из которых написано по одному личностному качеству – положительному или отрицательному (всего 25-30 карточек). На большом листе ватмана ведущий делает символическое изображение весов. На правую чашку весов игроку предлагается складывать свои достоинства, которые он, как ему кажется, сумел продемонстрировать в группе за время тренинга, на левую – свои отрицательные черты, которые тоже проявились на тренинге.

Карточки с качествами можно крепить к листу с помощью магнита, если рисунок помещается на металлической доске, или с помощью кусочков скотча. Удобно, когда карточками служат листочки, имеющие клейкую поверхность с одной стороны.

Процедура проведения упражнения такова: игрок выбирает поочередно карточки с положительными и отрицательными качествами, громко зачитывает надпись и крепит карточку к листу с изображением весов правосудия. Остальные участники по сигналу ведущего демонстрируют свое решение (согласны ли они с мнением игрока или нет): рука с поднятым вверх большим пальцем означает согласие, рука с опущенной вниз большим пальцем – отрицание. Выбранный заранее "судебный секретарь" ведет подсчет и фиксирует количество голосов "за" и "против" каждого качества в специальном протоколе.

Ведущий предупреждает всех участников о необходимости в этом упражнении быть предельно искренними, отказаться от соблазна "поглаживаний" основного игрока. Если подчеркивать только его достоинства и "в упор не видеть" недостатков, то упражнение теряет свой первоначальный смысл и превращается в экзотическую форму преподнесения комплиментов. Вряд ли человек, отважившись на "самосуд", ожидает этого. Стоит напрямую спросить об этом самого игрока. Готов ли он получить правдивую картину мнений о его качествах? Способен ли принять искренние, хотя, возможно, и нелицеприятные обратные связи? Как правило, если уж человек решился на участие в этом упражнении, то для него важна честная оценка того, насколько он сам верно видит себя в группе.

Игрок, осуществляющий "самосуд", вправе остановиться в любой момент, даже после первых двух карточек, и уступить свое место другому добровольцу. Когда желающих больше не будет (возможно, он окажется один, давить на участников ни в коем случае нельзя), игроки делятся своими чувствами.

Упражнение довольно жесткое, но оно может дать очень многое основному участнику. В любом случае, решившись на "самосуд", он уже совершил смелый поступок и потому победитель, даже если получил подтверждение проявлению им отрицательных качеств. Он "выстрадал истину" и достоин уважения. Ведущему есть смысл сказать об этом в конце обсуждения игры.

От сумы да от тюрьмы...

— Никто из вас, надеюсь, не бывал на скамье подсудимых? А довелось ли кому-нибудь нищенствовать, просить милостыню? Это замечательно, стремиться ни к тому, ни к другому никому, наверное, не стоит. Однако не следует забывать известной пословицы: "От сумы да от тюрьмы не зарекайся". Вот и давайте вообразим себе ситуацию, когда вам придется выбирать между тюрьмой и сумой – не в прямом смысле, конечно, а в тренинговом. Передо мной на столике вперемешку лежат карточки, на части из которых

– символическое изображение тюремной решетки, а на другой- изображение протянутой руки нищего. Вам нужно выбрать либо ту, либо другую карточку. Каков же будет у нас смысл этой альтернативы? Сейчас разъясню.

Но прежде немного пофилософствуем. Как бы парадоксально это ни звучало, но каждый из нас практически в любой момент жизни является нищим, ожидающим подаяния, и подсудимым, ожидающим приговора. Нищим – потому что нам почти всегда не хватает признания наших заслуг и достоинств, и мы хотели бы получить "поглаживания" от окружающих в форме комплиментов, восхищения, разнообразных знаков внимания, подчеркивающих нашу значимость. Кто-то "нищ" постоянно и все время "ходит с протянутой рукой", добиваясь признания, похвалы, чтобы держать свою самооценку на уровне. Кто-то лишь изредка испытывает потребность в подтверждении своей значимости. А почему – подсудимым? Потому что живя среди людей мы постоянно подвергаемся внешней оценке. Любой наш поступок, любое слово вызывают определенное отношение к нам со стороны наших партнеров по общению – положительное, отрицательное, иногда индифферентное. И в этом смысле – любое наше деяние ожидает какой-то приговор. Разница между нищим и подсудимым в том, что первый сознательно ищет положительных оценок, а второй готов получить и отрицательный приговор.

В нашей игре человек, выбравший карточку нищего, обеспечивает себе право на три "подаяния". То есть он может обратиться к любым трем членам группы и услышать от каждого, какими главными достоинствами он, по их мнению, обладает. Всякая критика и даже намек на недостатки "нищего" исключаются – ведь даже уличный попрошайка желает увидеть в своей шапке банкноту, а не булыжник.

Человек, выбравший карточку подсудимого, должен быть готов предстать перед судом и не тешить себя надеждой выслушивать исключительно дифирамбы. Но зато в отличие от "нищего" он может получить правдивую информацию обо всех и позитивных, и негативных – своих качествах.

Более подробно о процедуре суда ведущий не распространяется и предлагает каждому сделать свой выбор. Эта часть упражнения является во многом диагностикой: она четко разделяет тех, кто готов пойти на риск отрицательных оценок, и тех, кому спокойнее выслушать хвалебные оды. Дабы избежать конформистских тенденций, лучше, чтобы каждый участник совершал выбор индивидуально и тайно от других. Как сложится ситуация в каждой конкретной группе, предугадать сложно: может оказаться, что большинство участников предпочтут стать "нищими", но не исключено, что почти все готовы будут "пойти под суд".

— Итак, выбор сделан всеми. Теперь прошу встать тех, кто выбрал нищенскую суму... Спасибо. А теперь тех, кто предпочел скамью подсудимых... Спасибо. Начнем с "нищих". Пусть каждый по очереди выберет троих членов группы и попросит у них "подаяние".

Начинать с "нищих" представляется более разумным в любом случае. Нужно учитывать, что при наличии большого числа "подсудимых" не все из них смогут предстать перед судом – на это может просто не хватить времени. Получение "подаяния нищими" проходит быстрее, и все они получают свою долю "поглаживаний".

Когда сбор "подаяний" закончится, ведущий объясняет дальнейшую процедуру – суд – и предупреждает, что на скамье подсудимых успеют побывать только три человека. Если

желающих больше, то можно сначала выбрать прокурора, адвоката и трех судей. Эти пять человек выбираются независимо от того, кто они – "нищие" или "подсудимые". Они и определяют того, кто первым предстанет перед судом. Оставшаяся часть группы делится на "свидетелей обвинения" и "свидетелей защиты". Процедуру этого деления можно организовать, например, таким образом: "прокурор" и "адвокат" поочередно выбирают членов своей команды. В конце концов все участники группы получают свою роль в этой игре. С начала суда у ведущего – функции независимого арбитра и секретаря.

Всем трем сторонам – "обвиняющей", "защищающей" и "судящей" – дается 15 минут на подготовку, включающую в себя необходимую расстановку мебели, создание соответствующего "судебного" антуража и продумывание содержания выступлений. Вполне естественным и оправданным представляется включение в игру некоторых псевдоюридических формальностей, таких, например, как: команда секретаря "Встать, суд идет!", обращение друг к другу подчеркнуто вежливо и на "вы", клятва выступающих на Библии говорить правду и только правду и т. п.

"Главный судья" сначала предоставляет слово "прокурору". Тот в своей речи требует признания "подсудимого" виновным, апеллируя к реальным (это важно!) фактам проявления им отрицательных качеств во время работы группы. Затем выступает "адвокат", пытаясь опровергнуть обвинения и покачать "подсудимого" в лучшем свете.

После этого поочередно выступают "свидетели" обвинения и защиты. Следует заранее договориться о регламенте, допустим, выступления ограничить двумя минутами. "Судьи", "прокурор" и "адвокат" могут задавать вопросы свидетелям.

Ведущему следует внимательно следить за ходом судебного процесса, чтобы прервать его в момент, предшествующий падению накала и соответственно интереса к игре. Пусть лучше не все еще будет сказано, что хотелось, чем участники почувствуют скуку. Прервать процесс ведущий может, сообщив судьям в роли секретаря о том, что время, отведенное на процесс, истекает. Тогда предоставляется последнее слово "подсудимому", в котором он вправе выразить согласие или несогласие с выдвинутыми против него обвинениями, а возможно, и с мнением защиты. Судьи удаляются на пятиминутное совещание для вынесения приговора, в котором могут быть лишь две формулировки: виновен или невиновен. Судьям нужно решить, какая сторона – прокурорская или адвокатская – оказалась более убедительной и каких качеств – положительных или отрицательных – обнаружилось в "подсудимом" больше.

Следующий судебный процесс проходит аналогично. При желании можно заменить состав суда, но это необязательно. Бывший "подсудимый" примыкает к обвиняющей или защищающей стороне по своему желанию.

Суд может проходить так увлекательно и азартно, что время пролетает незаметно, и иногда имеет смысл не устраивать новых судилищ, а отложить их на другой день, чтобы не перегружать занятие. Но в любом случае нужно провести обсуждение всей игры "От суммы да от тюрьмы..." и предоставить всем участникам возможность отразить свои мысли и эмоции не только по поводу суда, но и по поводу "сбора подаваний".

Трудно ли было сделать выбор между "нищенством" и "тюрьмой"?

Как прогнозировали участники результаты выбора в группе?

Почему ты предпочел именно такой выбор?

Сложно ли было "просить подаяния"?

Понравилось ли их получать? Почему?

Хотел бы ты сам оказаться на скамье подсудимых?

Как ощущаешь себя в роли "обвинителя"? "Защитника"?

Трудно ли было на суде в открытую обсуждать человека?

Удалось ли тебе быть искренним во время этого обсуждения?

Каково быть "подсудимым"? И т. п.

Игра может дать всем участникам очень многое. Несмотря на некоторую гротескность игровых процедур и комическую бутафорию содержание разговора на суде очень серьезно речь идет о личностных характеристиках конкретного человека, которому бывает нелегко проходить огонь, воду и медные трубы такого судебного процесса. В то же время остальные участники учатся быть искренними и деликатными, сопереживать и давать поддержку, разбираться в себе и своих чувствах.

Страшноватый суд

Эта игра во многих чертах сходна с двумя предыдущими в основном за счет той же игровой формы – суда. Ну и, разумеется, за счет того, что она относится к классу игр на получение обратной связи. Не стоит, пожалуй, проводить игры "Самосуд", "От суммы да от тюрьмы..." и "Страшноватый суд" подряд. Лучше, если они пройдут в разные дни.

Указанное название мы дали игре, используя его как производное от выражения "страшный суд". Хотелось снизить эффект эмоционально насыщенного восприятия апокалипсических картин, атрибута которых отчасти используется в игре, и придать ей легкий юмористический оттенок. Вообще тема суда является чрезвычайно благодатной на тренинговых занятиях, поскольку дает возможность участникам давать обратную связь чуть в более широких границах, чем позволяет обычное требование безоценочности. Поскольку это небольшое "нарушение безоценочности" происходит все же в рамках увлекательных игровых процедур, то оно воспринимается участниками без особых болезненных эффектов. Игру "Страшноватый суд" можно проводить в нескольких вариантах (нет сомнений, что творческий групповой ведущий в силах изобрести еще множество других, помимо описываемых ниже).

Вариант I. Игра проводится аналогично второй части упражнения "От суммы да от тюрьмы...", только суд божий, и предстает перед ним соответственно душа человека. Место прокурора занимает теперь Сатана, а адвоката архангел. В судейском кресле сидит сам Господь. Сторону обвинения поддерживают черти, а защиты – ангелы. Господь принимает решение, куда отправить душу – в рай или ад. В остальном процедура аналогична описанной выше. О формальных моментах и атрибуте следует подумать и договориться заранее.

Вариант II. Группой выбираются самые авторитетные участники для исполнения ролей Сатаны, Архангела и Бога. Именно они будут говорить о достоинствах и недостатках,

сильных и слабых сторонах каждого. Остальные члены группы (только по желанию!) становятся "прибывшими душами", подлежащими оценке и суду (заметим, что этот эвфемизм "прибывшие души", на наш взгляд, все-таки предпочтительней, чем "души умерших"). Задача Сатаны – как можно больше народу утащить к себе "на сковородку", а задача Архангела – обеспечить население райские кущи. То, насколько убедительны их аргументы, и служит основанием для решения Господа. Для облегчения жизни участника, играющего роль Сатаны, которому все время требуется только выискивать что-то негативное в других членах группы (что эмоционально очень нелегко), можно на каждой новой душе Сатане и Архангелу меняться ролями.

Вариант III. Все участники группы образуют четверки, в которых распределяются роли черта, ангела, Бога и "прибывшей души". Задачи и функции игроков такие же, как и раньше. Только после принятия решения о направлении "души" в рай или ад участники меняются ролями, скажем, по часовой стрелке. За четыре хода каждый игрок побывает в каждой роли.

Любой из описанных вариантов игры "Страшноватый суд" должен завершаться общегрупповым обсуждением.

Стул откровений

Упражнения, в которых на одного участника работает остальная группа, применяются на тренинговых занятиях довольно часто, но злоупотреблять ими не стоит. Тренинг все же групповой метод, а это означает требование к ведущему создать такие условия, при которых все участники имеют возможность получить от совместной работы максимальную пользу. Впрочем, некоторые гештальттерапевты и по сей день считают, что, когда один из клиентов сидит на "горячем стуле" и именно к нему приковано внимание ведущего, остальные участники группы также испытывают психотерапевтическое воздействие за счет механизма сопереживания. Ведь к сожалению временные границы тренинговых занятий часто не позволяют пропустить через какое-то индивидуальное упражнение абсолютно всех членов группы.

Как бы там ни было, метод "горячего стула", изобретенный то ли гештальтистами, то ли психодраматистами (приоритет до сих пор оспаривается), является достаточно распространенным и популярным в тренинговой работе. Одним из вариантов применения этого метода можно считать упражнение "Стул откровений". Суть этого упражнения состоит, во-первых, в предоставлении кому-то из участников права получить прямую (то есть не завуалированную метафорами и аллегорическими образами) обратную связь от других участников, а во-вторых, в наложении обязанности быть предельно откровенным и абсолютно честным при ответах на вопросы своих товарищей по группе. Иначе говоря, этот прием провоцирует человека пойти на риск открытия себя в глазах других и на риск открытия себя для других.

Ведущий должен почувствовать момент, когда группа "созреет" для принятия этого упражнения и способна будет на глубокое проживание такого опыта. Важно, чтобы ведущий с достаточной долей уверенности мог спрогнозировать появление по крайней мере двух-трех добровольцев, готовых пойти на риск. Если такой момент наступил, то ведущий может сказать примерно следующее:

— Из нашего обсуждения мне показалось, что N. хотел бы получить от нашей группы предельно откровенную обратную связь, хотел бы получить честную информацию о том, как к нему тут относятся, как его воспринимают. Это так?

Если ведущий правильно понял стремление этого N.. то естественно услышит утвердительный ответ.

Очень хорошо. Надеюсь, что группа предоставит ему такую возможность. Готов ли ты, N., принять от своих товарищей не только комплименты и дифирамбы, но, может быть, и не вполне приятные для тебя суждения? Да? Ну что же. Тогда предлагаю прежде тебе самому сделать шаг навстречу группе и заслужить откровенность с ее стороны своей собственной откровенностью. Согласен ли ты на это условие?

Получив подтверждение еще раз, ведущий ставит внутрь круга стул и продолжает:

— Это "стул откровений". Садясь на него, участник берет на себя очень серьезную и ответственную задачу: быть предельно честным, искренним и открытым. Взамен он сможет получить точно такой же ответ от группы. Как он будет решать эту задачу? Любой участник группы имеет право задать ему любой вопрос о его чувствах, мыслях, желаниях, стремлениях, о его отношении к людям, в том числе и к конкретным людям из нашей группы. Человек, сидящий на "стуле откровений", обязан не увиливать, не уклоняться от ответа, а отвечать как есть. Если группа даст мне такое право, то я буду иметь возможность вмешаться и отклонить какой-то вопрос, если сочту это необходимым. Обещаю не злоупотреблять этим правом.

Такая оговорка представляется вынужденной мерой, чтобы все-таки обезопасить участника на "стуле откровений" от вопросов, способных нанести ему глубокие душевные травмы. Разговор должен проходить с учетом принципа "здесь и теперь"; не всякий "скелет в шкафу", вытасченный наружу из прошлого человека, сможет сыграть в этой ситуации полезную роль. Впрочем, обычно к этому моменту группа находится на такой стадии развития, которая обеспечивает сочетание открытости с чувством взаимного принятия и такта, и ведущему не приходится прибегать к мерам пресечения.

Вопросы могут быть самыми разными: от достаточно поверхностных, ориентированных на получение новых знаний об увлечениях человека ("как ты относишься к группе "Агата Кристи"?") или "любишь ходить в лес?") до самых деликатных, касающихся интимных переживаний ("есть ли у тебя сексуальный партнер?", "к кому из лиц противоположного пола в группе ты испытываешь чувства, которые можно назвать любовью?" или даже такой "скажи, как ты ко мне относишься?"). Такая "пресс-конференция" продолжается около десяти минут (слишком затягивать, на наш взгляд, не стоит), после чего ведущий предлагает изменить позиции и теперь предоставить участнику на "стуле откровений" право задавать вопросы остальным членам группы.

При выполнении этого упражнения не следует забывать об основной особенности конструктивной обратной связи — ее безоценочности. Формулировки не должны носить характера прямых обвинений, восхвалений или сравнений. Участники говорят о своих чувствах, переживаниях, мыслях по какому-то поводу или по отношению к поведению кого-то из присутствующих, но не используют слов и выражений, содержащих прямую оценку личности.

Завершающее обсуждение часто сопровождается высказываниями благодарности друг другу и признаниями в том, что люди открыли для себя в себе нечто совершенно новое, то, о чем никогда не думали и даже не подозревали, осознали отношение к себе окружающих. Порой желающих посидеть на "стуле откровения" оказывается больше,

чем могут позволить временные интервалы занятия. В одной из групп, состоящей из молодых специалистов крупного промышленного предприятия, на тренинге, проходившем в пансионате, желание получить именно такую обратную связь оказалось так велико, что группа вновь собралась после отбоя и, пощадив утомленных ведущих, продолжала это упражнение самостоятельно до четырех часов утра – до тех пор, пока на "стуле откровений" не побывали все участники. На утренней сессии мы, ведущие, узнали, что и во время нашего сна тренинговый процесс активно развивался.

Словарь

Акмеология – новая отрасль психологической науки, изучающая профессиональную деятельность с точки зрения проблемы повышения ее продуктивности, выявления закономерности и факторов совершенствования и достижения вершин профессионального мастерства.

Архетипы (по Юнгу) – простые и фундаментальные образы, существующие в коллективном бессознательном у людей и возникшие в древности.

Ассимиляция – механизм интеграции нового предмета или новой ситуации с совокупностью предметов или другой ситуацией, для которой уже существует схема.

Аутосуггестия – самовнушение.

Балинтовские группы (по имени основателя – М. Балинта) – группы, объединяющие терапевтов с целью проработки в кругу коллег своих чувств к пациентам.

Берн Э. (1902-1970) – амер. психотерапевт, создатель транзакционного анализа, одно из важнейших отличий которого от психоанализа состояло в анализе не только жизни клиента, но и жизни его родителей и других предков.

Бехтерев В. М. (1857-1927) – русский невропатолог, психиатр, физиолог, психолог; разрабатывал объективную психологию, стал создателем рефлексологии, основал Психоневрологический институт в Санкт-Петербурге (1908).

Гетерогенность – различие между характеристиками и свойствами объектов или субъектов (вплоть до диаметральной противоположности).

Гетеросуггестия – внушение, влияние одного человека на другого, вызывающее изменения в его психике и поведении.

Гештальт (от нем. Gestalt – структура, целостность, образ) обозначает целостные (т. е. не сводимые к сумме своих частей) структуры сознания.

Гомогенность – однородность, сходство, совпадение каких-то характеристик и свойств.

Групповая динамика – совокупность всех характеристик процессов (включая оценку стадийности), происходящих в группе по мере ее развития и изменения.

Защитные механизмы – термин, введенный психоаналитиками; обозначает совокупность бессознательных приемов, с помощью которых психика защищает себя от травм и разрушения.

Знак – чувственно воспринимаемый предмет, событие или действие, выступающие в качестве указания или представителя другого предмета, события, действия.

Идентификация – отождествление себя с другим человеком, сознательное уподобление себя ему.

Катарсис – букв. "очищение"; эмоциональное потрясение, приводящее человека к освобождению от переживаний и дающее ему душевное облегчение.

Кинестетическая модальность – совокупность таких каналов восприятия, переработки и воспроизведения информации, как вкус, обоняние, осязание, внутренние ощущения.

Левин К. (1890-1947) – немецко-американский психолог, сначала примыкавший к представителям гештальтпсихологии; впоследствии разработал концепцию "топологической психологии" ("теория поля").

Морено Дж. (1892-1974) – американский психиатр и психолог; создатель таких практически ориентированных психологических направлений, как социометрия и психодрама.

Обратная связь (в общении) – процесс и результат получения информации о состояниях партнера по общению и его восприятии поведения субъекта.

Парадигма – обобщенный принцип деятельности, определенный культурный стандарт, шаблон, образец.

Рефлексия – психологический механизм самосознания, способность к анализу самого себя.

Реципиент (в общении) – человек, воспринимающий информацию в определенный момент коммуникативного акта.

Ригидность – неспособность корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации, заторможенность мышления, ортодоксальность.

Сакральный – обрядовый, ритуальный, связанный с религиозными верованиями.

Супервизорство (наставничество) в психоанализе – корректирующая консультация обучающегося стажера опытным специалистом.

Эзотерика – идеи, теории, предназначенные только для посвященных, скрытые, тайные и непонятные для прочих.

Эклектизм – неорганичное соединение разнородных, несхожих (часто противоположных) принципов, взглядов, теорий, методов.

Я-концепция – динамическая система представлений человека о самом себе, результирующая процесса самосознания, включающая три структурных элемента: когнитивный – Я-образ, аффективный – самооценка, поведенческий – проявление двух первых в поведении.

Литература

- Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию. М.: Международная педагогическая академия, 1994. – 237 с.
- Александров А. А. Современная психотерапия. Курс лекций. – СПб.: "Академический проект", 1997. – 335 с.
- Ассаджоли Р. Психосинтез: теория и практика. – М.: "REFL-book", 1994. – 314 с.
- Берн Э. Трансактный анализ в группе. – М.: Лабиринт, 1994. – 176 с.
- Большаков В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: "Социально-психологический центр", 1996. – 380 с.
- Бондаренко А. Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход). – Киев: КГПИИЯ, 1991. – 187 с.
- Вачков И. В. Психологический тренинг как средство развития профессионального самосознания педагогов // Школа здоровья. – 1995. – № 3. – с. 73-84.
- Вачков И. В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии. – Деп. в ИТОП РАО, № 20-96. – М., 1996. – 24 с.
- Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии // Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. – с. 66-78.
- Введение в практическую социальную психологию / Л. И. Донцов, Ю. М. Жуков, Л. Л. Петровская и др. / Под ред. Ю. М. Жукова. – М.: "Смысл", 1996. – 373 с.

- Вербицкий А. Л. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высшая школа, 1991.
- Высокинська-Гонсер Т. Поведение группового психотерапевта // Групповая психотерапия / Под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – с. 160-171.
- Годфруа Ж.. Что такое психология. В 2 т. Т. 2. – М.: Мир, 1992. – 376 с.
- Гриндер Д., Бэндлер Р. Из лягушек в принцы. – Воронеж: НПО "МОДЭК", 1993. – 208 с.
- Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 1-2. – М.: Луч, 1993. – 72 с.
- Джейкобс Д., Дэвид П., Мейер Д. Супервизорство. Техника и методы корректирующих консультаций. – СПб.: Б. С. К., 1997. – 235 с.
- Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальтупражнениями. – М.: Издательская группа "Прогресс", "Прогресс-Универс", 1995. 336 с.
- Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
- Захаров В. П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: методические указания. ЛГТУ, 1990.
- Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. Учебное пособие. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989.
- Игры – обучение, тренинг, досуг... / Под ред. В. В. Петрусинского // В четырех книгах. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с.
- Исурина Г. Л. Групповые методы психотерапии и психокоррекции // Методы психологической диагностики и коррекции в клинике. – Л.: Медицина. 1983. – с. 231-254.
- Как построить свое "Я" / Под ред. В. П. Зинченко. – М.: Педагогика, 1991. – 136 с.
- Карвасарский Б. Д. Психотерапия. М., 1985. – 297 с.
- Келлерман П. Ф. Психодрама крупным планом. – М.: Независимая фирма "Класс". 1998. – 240 с.
- Киннер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. – М.: Независимая фирма "Класс", 1993. – 224 с.
- Ключев Е. В. Между двух стульев. – М.: Педагогика, 1989. – 160 с.
- Ковалев Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах Запада // Психол. журнал. Т. 2. № 1. 1989. с. 127-136.
- Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург: Изд. АРД ЛТД, 1997. – 144 с.
- Коротаева Е. В. Игровые модули общения: учебные материалы к тренингу. – Екатеринбург, 1995. – 31 с.
- Коротаева Е. В. Хочу, могу, умею! Обучение, погруженное в общение. М.: КСП, Ин-т психологии РАН, 1997. – 224 с.
- Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретические и прикладные аспекты. – М.: Изд. МГУ, 1991. 207 с.
- Крыжановская Л. М. Психология развития: учебное пособие. – М.: Психолог, 1997. – 477 с.
- Ледер С., Высокинська-Гонсер Т. Исторический очерк развития групповой психотерапии и основные теоретические направления // Групповая психотерапия / Под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – с. 12-45.
- Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Л. Морено. – М.: Издательская группа "Прогресс". "Универс", 1994. – 352 с.

- Макаров Ю. В., Исаков В. В. Третий как объект психологического анализа. – СПб., 1996. – 18 с.
- Макшанов С. П., Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге, каталог. Часть 1. СПб., 1993.
- Марасанов Г. И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. – Киров, 1995. – 152 с.
- Маркова Л. К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
- Миккин Х. Цели, процессы и методы видеотренинга руководителей // Человек, общение и живая среда. Таллин, 1986. – с. 7-27.
- Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). – М.: "Дело", 1994. – 216 с.
- Немиринский О. В. Терапевтическая роль групповой динамики // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 3. – с. 5-25.
- Перлз Ф. Опыты психологии самопознания (практикум по гештальттерапии). – М.: Гиль-Эстель, 1993. – 240 с.
- Петровская Л. Л. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд. МГУ, 1989. – 216 с.
- Прутченков А. С. Трудное восхождение к себе. Методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов. – М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 140 с.
- Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс. 1996. – 440 с.
- Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт. Флинта, 1998. – 184 с.
- Психология. Словарь / Под общей ред. Л. В. Петровского. М. Г. Ярошевского. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
- Рейнуотер Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом. М.: Прогресс, 1992. – 240 с.
- Робин Ж.-М. "Фигуры гештальта" // Гештальт-92 / Под ред. Д. Н. Хломова, Н. Б. Долгополова, И. Б. Кедровой. М., 1992. – с. 26-41.
- Роджерс К. Несколько важных открытий // Вестник МГУ, серия "Психология". 1990. № 2. – с. 58-65.
- Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
- Сидоренко Е. В. Психодраматический и недирективный подход в групповой работе с людьми. Методические описания и комментарии. СПб. 1992.
- Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психологии. М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
- Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъективности. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
- Столин В. В. Самосознание личности. – М.: МГУ, 1983. 284 с.
- Тарасов В. К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. Л.: Машиностроение, 1989.
- Фейдимен Д., Фрейгер Р. Личность и личностный рост / Выпуски 1, 2, 3, 4. – М.: Изд. Российской открытой Университета, 1991-1994.
- Хейзинга Й. Homo ludens. В тени завтрашнего дня. – М.: Прогресс, Прогресс-Академия, 1992. – 464 с.
- Хломов Д. П. Русский гештальт // Гештальт-92 / Под ред. Д. И. Хломова, Н. Б. Долгополова, П. Б. Кедровой. – М., 1992.
- Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / Сост. В. Ю. Баскаков. – М.: НПО "Психотехника", 1992. – 108 с.

- Цветков Э. А. Мастер самопознания, или Погружение в Я. – СПб.: Лань, Полисет, 1995. – 192 с.
- Цукерман Г. А., Мистеров Б. М. Психология саморазвития. М.: Интерпракс, 1995.
- Шерток Л., Соссюр Р., де. Рождение психоаналитика. От Месмера до Фрейда. – М.: Прогресс, 1991. – 288 с.
- Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека. Собр. соч. в семи томах, т. 6. – М.: Художественная литература, 1957.
- Эндемиллер Э. Г., Юстицкий В. В. Семейная психотерапия. – Л.: Медицина, 1990. – 192 с.
- Яценко Т. С. Социально-психологическое обучение в подготовке учителей. Киев, 1987.