



**Министерство внутренних дел по Республике Хакасия
Управление по работе с личным составом Министерства внутренних дел
по Республике Хакасия**

**Методические материалы для организации и проведения тренинговых
занятий с сотрудниками органов внутренних дел**

Абакан

Содержание

Введение	3
1. Теоретические и методические основы психологического тренинга	
1.1. Общее представление о психологическом тренинге	4
1.2. Групповая динамика в тренинговой группе	8
1.3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга	11
1.4. Конструирование и подготовка тренинга	16
1.5. Организация и проведение тренинга	18
2. Упражнения, игры и метафоры в психологическом тренинге	
2.1 Коммуникативные игры и упражнения	
2.1.1. «Вера Коркина»	21
2.1.2. «Воздушный шар»	23
2.1.3. «Развитие навыков неречевых средств общения»	23
2.1.4. «Сито»	23
2.1.5. «Побег»	24
2.1.6. «Восточный рынок»	24
2.1.7. «Хиппи»	25
2.1.8. «Все равно ты молодец, потому что...»	25
2.1.9. «Кочки»	25
2.2 Упражнения, направленные на сплоченность коллектива	
2.2.1. «Потерпевшие кораблекрушение»	26
2.2.2. «Привет индивидуальность»	28
2.2.3. «Крепостные ворота»	29
2.2.4. «Отгадай меня»	30
2.2.5. «Рисунок»	30
2.2.6. «Черное и белое»	31
2.2.7. «Клеевой дождик»	31
2.2.8. «Передай сигнал»	31
2.3 Упражнения на ценностные ориентации	
2.3.1. «Самое ценное»	32
2.3.2. «Диалог с зеркалом»	33
2.3.3. «Откажись от...»	33
2.3.4. «Волшебный магазин»	34
2.3.5. «Радость»	34
2.3.6. «Круг субличностей»	34
2.3.7. «Диалог субличностей»	34
2.3.8. «Сокровищница»	35

2.3.9. «Аукцион ценностей».....	35
2.3.10. «Мои идеалы».....	35
2.3.11. «Смысл жизни».....	37
2.4 Упражнения, направленные на снятие стресса и тревожности	
2.4.1. «Вымещение злости».....	38
2.4.2. «Портрет».....	38
2.4.3. «Стаканчик».....	38
2.4.4. «Автобиография за 45 секунд».....	39
2.4.5. «Эпитафия».....	39
2.4.6. «Сочини анекдот Про Себя (Посмейся над Собой)».....	39
2.4.7. «Работа с образом чувства юмора».....	40
2.4.8. «Воздушный шарик».....	40
2.4.9. «Муха».....	40
2.4.10. «Лимон».....	40
2.4.11. «Семь свечей».....	41
2.4.12. «Абажур».....	41
2.5 Упражнения на коррекцию аддикций	
2.5.1. «Беседа Что такое психотропные вещества?».....	41
2.5.2. «Нет».....	41
2.5.3. «Теория».....	42
2.5.4. «Портрет».....	42
2.6 Метафоры, притчи, сказки	
2.6.1. «Лягушки».....	42
2.6.2. «Три типа личности».....	43
2.6.3. «На всех не угодишь».....	44
2.6.4. «Мудрец и бабочка».....	44
2.6.5. «Лес».....	45
2.6.6. «Пятьдесят лет вежливости».....	45
2.6.7. «О рыцаре».....	46
2.6.8. «О смысле жизни».....	46
2.6.8. «Добро, Зло и Правда».....	48
2.6.9. «О старом башмачке».....	49
2.6.10. «Ручеек и камень».....	50
2.6.11. «Два ангела».....	50
Список литературы.....	52

Введение

Методические материалы являются итогом работы регионального координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, дислоцированных на территории Республика Хакасия.

Предлагаемый инструментарий направлен на развитие сплоченности среди сотрудников, формирование адекватной самооценки и уверенности в себе, поддержанию благоприятного психологического состояния, повышение эмоциональной устойчивости в трудных жизненных ситуациях, в том числе связанные с оперативно-служебной деятельностью, развитию коммуникативных навыков, познанию других людей, коррекцию девиантного поведения (аддикций).

Цель – повышение успешности профессиональной деятельности и обеспечения личностного развития сотрудников ОВД.

Методическое пособие может быть рекомендовано психологам по работе с личным составом для реализации психологического сопровождения служебной деятельности и сотрудникам, осуществляющим воспитательную работу с личным составом.

В первой части представлены общие теоретические знания о психологическом тренинге: структуре, целях, задачах и общих принципах построения, особенностях подготовки и проведения тренинга.

Вторая часть содержит описание различных психогимнастических упражнений, метафор и притч, которые можно использовать для формирования содержательного контекста в группе. Игры и упражнения в данной части классифицированы и представлены отдельными блоками.

1. Теоретические и методические основы психологического тренинга

1.1. Общее представление о психологическом тренинге

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

Н.Ю. Хрященкова и С.И. Макшанов представляет тренинг как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека».

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

Групповой психологический тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

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

Возможность работы непосредственно с опытом делает возможным использование психологического тренинга в качестве важного элемента профессиональной подготовки. Тренинг помогает «преодолеть ограничения, накладываемые на профессиональную деятельность традиционными методами обучения, и может выступать в качестве мостика между, безусловно, необходимыми, но, тем не менее «перцептивно пустыми» теоретическими знаниями, с одной стороны, и практикой, с другой стороны. В традиционных формах профессиональной подготовки предполагается, что вначале специалист получает информацию и только через неопределенное время возможность ее использования. Только тогда происходит реальная оценка субъектом применимости полученного знания и закрепление того, что еще от них осталось. В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального переживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действием каналов обратной связи. Проходящий подготовку

в тренинге обнаруживает имеющиеся у него дефициты умений и навыков, различные «белые пятна» теоретических знаний, а также неадекватность установок и стереотипов.

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

Психологический тренинг не просто позволяет выработать и проанализировать новый опыт, но ориентирует человека на «чувствование себя, своего «Я», дает возможность «прикоснуться» и частично осознать в себе то, что обычно спрятано и исподтишка навязывает свои решения».

Тренинговая группа – это не место, где обмениваются проблемами, это место, где каждый участник может лучше понять и принять себя. Психологический тренинг открывает участникам широкое поле для того, чтобы вступить в общение с самим собой, с решающей частью себя, которая в обыденной жизни чаще не замечается или откровенно игнорируется, той частью себя, которая спрятана за внешними масками и ролями.

Научно-обоснованные индивидуальные формы тренинга начали появляться в начале XX века как средство преодоления ограничений, накладываемых на результаты обучения теоретическим знаниям, и «безопасного» приобретения трудовых навыков. В 1922 г. американский психофизиолог Р.Д. Джейкобсон предложил систему прогрессирующей релаксации для снятия нервно-психического напряжения. В 1932 г. И.Г. Шультц разработал классический вариант аутогенной тренировки, основанной на эффекте снятия внутреннего напряжения внутренним расслаблением. Возникновение групповых форм тренинга относят к 1945 году и связывают с именами К. Левина, К. Роджерса, Л. Брадфорта, Р. Липпита. В этот период в США создается Центр по изучению групповой динамики. В результате исследований в мастерской межгрупповых отношений К. Левин пришел к твердому убеждению, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. В результате успешной работы мастерской межгрупповых отношений в 1947 г. в США создается Национальная лаборатория тренинга. Появившиеся в то время Т-группы (тренинговые группы) стали предшественниками современных видов психологической работы с группами. В 70-е годы в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан и научно обоснован социально-психологический тренинг. Значительный опыт социально-психологического тренинга, накопленный М. Форвергом и его учениками, представлен в пяти основных типах тренинга, к которым относились:

1. Группы, нацеленные на усвоение необходимых для конкретной профессии моделей социального поведения.
2. Группы, ориентированные на подготовку к управленческой деятельности и направленные на развитие отдельных психологических качеств личности, решение честных психопрофилактических задач средствами аутогенной тренировки.
3. Группы психогигиены и психопрофилактики, ориентированные на работу с руководителями с повышенным риском по отношению к психогенным и психическим заболеваниям.
4. Группы развития личностного роста и компетентности в общении.
5. Цель тренинга пятого типа – развитие социальной компетентности для работы в особо сложных ситуациях межличностного общения и частичное формирование новых целей жизни.

Широкое распространение в отечественной практике социально-психологический тренинг начинает получать в начале 80-х годов. В соответствии с ведущей направленностью работы и целями тренинговых групп их можно разделить на пять типов:

1. «Я-Я» - группы, направленные на изменения на уровне личности, личностный рост участников; главные источники преобразований – внутри личностные.
2. «Я-Другие» - группы, направленные на изменения в межличностных отношениях и исследование процессов межличностного влияния и взаимодействия в зависимости от используемых способов.
3. «Я-Группа» - группы, направленные на исследование особенностей и стилей взаимодействия личности и группы как социальной общности и развитие эффективности этого взаимодействия.
4. «Я-Организация» - группы, ориентированные на изучение и развитие опыта межличностного и межгруппового воздействия в организациях.
5. «Я-профессия» - группы, ориентированные на субъектов конкретной профессиональной деятельности.

В настоящее время в качестве основных подходов развития группового психологического тренинга выделяются:

Гуманистическое направление. Главным предметом гуманистической психологии является личность и ее уникальность, переживание человеком мира и осознание своего места в нем. В основу теории заложено предположение, что человек имеет врожденную способность достигать полного раскрытия своего духовного потенциала, решать все свои личностные проблемы, если он находится в оптимальной для него, дружелюбной социально-психологической атмосфере.

Гештальт-модель. В гештальт-терапии важное место отводится процессу саморегуляции организма, приводящему к формированию целостного психического образования, некой специфической организации частей, называемой гештальтом. Центральным моментом теории – все совершается здесь и сейчас. Цель – расширение сферы осознания каждым участником

себя, своих индивидуальных особенностей, осознание им самоидентичности и совершенства, принятие личной ответственности за происходящее с ним.

Психодраматический подход. Психодрама как метод групповой работы определяет разыгрывание участником определенных ролей моделируемых жизненных ситуациях, имеющих для них личностный смысл. Результативность метода – целительный эффект группового взаимодействия.

Трансактная модель. В основе лежит концепция Э. Берна о различных состояниях «Я», которые он назвал «Родитель», «Взрослый», «Ребенок». Согласно этой концепции в каждый момент времени индивид существует в одном из этих состояний. Оно определяет, каким образом человек думает, чувствует и ведет себя. Соответственно его взаимодействие с другими людьми, как интерпретация этого взаимодействия, происходит по-разному. Центральным моментом концепции является положение о том, что многие сформированные ранее жизненные сценарии могут быть «переписаны» в более конструктивном варианте. Задача заключается в их распознавании, вскрытии и переформировании.

Бихевиорально-ориентированные группы. Это тренинг жизненных умений. Задача – обучить участников справляться с конкретными проблемами и выработать умение приспособливаться к определенным жизненным обстоятельствам. Согласно постулатам бихевиоризма, в упрощенной форме – весь опыт человек получает посредством научения. Соответственно для исправления нежелательного поведения необходимо переучить его, выработав более эффективное поведение или более адаптивные реакции.

Когнитивно-поведенческая модель. В данной модели поведение человека рассматривается в неразрывной связи с его пониманием и интерпретацией данного поведения. Человек потенциально не желает себе зла, и в его интерпретациях собственного поведения и эмоционального реагирования можно обнаружить многочисленные психологические защиты, им не осознаваемые, но направленные на личностное самосохранение. Поэтому ставя цель изменить неконструктивное поведение, необходимо также проявить и изменить конструкты интерпретации данного поведения и окружающего мира (когнитивные конструкты).

Тренинговая группа является средством и средой для преднамеренных изменений участников тренинга. Выделяются факторы, обеспечивающие изменения участников в группе:

1. Членство в группе. Само членство в группе может эффективно воздействовать и вызывать изменения. Осознание принадлежности к группе позволяет человеку почувствовать, что его проблемы не уникальны и что он не один со своими проблемами.
2. Эмоциональная поддержка группы – атмосфера взаимной заинтересованности, доверия создают предпосылки для ослабления защитных механизмов.
3. Помощь другим участникам группы. Помощь остальным участникам, ощущение сопринадлежности повышают чувство собственной

необходимости, полезности. Этот фактор помогает преодолеть болезненную фиксацию на своих проблемах, укрепляет чувство уверенности в себе, в своих возможностях справляться и со своими трудностями.

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

5. Обратная связь. В ситуации, сформированной в психологическом плане группы, человек более подготовлен к конструктивному восприятию обратной связи от других участников, которая в свою очередь может быть более объективной, откровенной, а главное, не отсроченной.

6. Наблюдение и осмысление. Даже пассивное наблюдение, а тем более активное участие в работе группы позволяет участнику выйти на осмысление собственного опыта и поведения в группе, мотивов, лежащих в реализации данного поведения, собственных форм эмоционального реагирования в различных ситуациях, своей роли в происхождении конфликтных ситуаций, и др.

1.2. Групповая динамика в тренинговой группе.

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

1. Фазы развития группы:

- фаза ориентации и зависимости – участники ориентируются в ситуации, присматриваются друг к другу и к ведущему. У большинства появляется заинтересованность. В качестве защиты – скептическое отношение к происходящему. Участники более ориентированы на ведущего. Время существования группы в этой фазе во многом зависит от категории участников и стиля ведения;

- фаза «притирки» и конфликта – участники распределяют между собой и обживают социальные ниши в группе, стремление к соперничеству, распределение ролей, повышается агрессивность, возможна открытая конфронтация с ведущим, преобладают лишь оценки и советы. Данный этап требует от ведущего особого контроля, необходимо направлять внимание группы на рефлексию происходящего;

- фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности – данная фаза будет достигнута, если у участников возникло чувство принадлежности к ней, выработались общие ценности, появилось доверие, искренность в выражении чувств и осознание общего «МЫ». Именно на данном этапе группа

приобретает терапевтическую способность и способность обеспечить развитие личности;

- фаза завершения (умирания) группы – после полного выполнения поставленной задачи, в случае решения всех вопросов, интересующих группу, она заканчивает свое существование как социальная структура. Для того чтобы после окончания тренинга у участников не оставалось тягостного чувства, ведущему следует направленно строить работу на завершение тренинга. Участники должны быть эмоционально подготовлены жить вне группы.

2. Групповые роли и феномен личности.

С самого начала существования тренинговой группы в ней происходит активное распределение ролей между участниками. В большинстве тренинговых групп в ходе их развития появляются один и более лидеров. В случае возникновения нескольких лидеров неизбежно их более интенсивное взаимодействие, а возможно, и конфликты. Человек, претендующий на место лидера, психологически стремится к превосходству и, как правило, действительно в чем-то превосходит остальных. Поскольку лидер отражает интересы группы, он является и своего рода контролером, следящим за тем, чтобы конкретные действия каждого из его членов не противоречили общим интересам и не подрывали интересы группы. Лидеров можно разделить на три крайних типа: **эмоциональный лидер** – сердце группы, это индивид, к которому каждый член группы может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку»; **деловой лидер** – руки группы, способен организовать дело, наладить необходимые взаимосвязи, обеспечить успех дела; **информационный лидер** – мозг группы, к нему обращаются с вопросами, он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

В рамках другого подхода выделяют десять типов лидерства, во многом подходящих для описания групповых процессов тренинговой группы:

Суверен – «патриархальный повелитель», в образе строгого, но любимого отца. Способен подавлять отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе.

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

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

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

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

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

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

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

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

Процесс образования лидеров во многом определяется ролевыми потребностями группы, на которые во многом влияет стиль руководства ведущего. В тренинговой группе процессы лидерства участников проявляются обратно пропорционально степени директивности управления группой ведущим. Ведущему тренинга следует хорошо ориентироваться в групповых процессах и быть достаточно компетентным в вопросах лидерства. Он может опираться на феномен лидерства, используя его как дополнительный ресурс и средство в работе. А может превратить его в проблему, мешающую ведению группы.

3. Групповая сплоченность и напряженность.

Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы. Только сплоченная группа способствует самораскрытию участников и допускает открытую конфронтацию мнений, что в сочетании с конструктивным отношением к критике является одним из средств коррекции установок, изменения в поведении и позициях участников группы. Групповой сплоченности содействуют: соперничество с другими группами, правильно организованная совместная деятельность в направлении принятых целей и решении лично значимых для участников задач, удовлетворение личных потребностей участников, связанных с групповой деятельностью, дружеская располагающая атмосфера в группе, позитивные взаимоотношения и симпатии между участниками, ожидание ими несомненной пользы от участия в тренинге, престиж группы и ее ведущего, положительная мотивированность участников и др.

4. Групповое давление и конформность.

5. Процессы нормообразования.

6. Процессы принятия групповых решений и др.

1.3. Структурные характеристики социально-психологического тренинга

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

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

Цели и задачи тренинга.

Выделяются следующие направления работы социально-психологического тренинга и соответствующие задачи:

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

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

Развитие межличностной чувствительности. Примером могут быть группы «Тренинга сенситивности». Их основные задачи:

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

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

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

Развитие самосознания. Работа в данном направлении может включать:

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

В качестве вспомогательных направлений социально-психологического тренинга можно выделить следующие.

Развитие психических процессов:

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

Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья:

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

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

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

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

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

Общие принципы тренинга.

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

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

- организационные принципы – определяют особенности подготовки и проведения тренинга (принцип комплектования групп, принцип физической закрытости, принцип пространственно-временной организации тренинга);
- принцип создания среды тренинга – психологическая среда тренинга должна выступать фрагментом более широкого социального окружения и

соответствовать по основным показателям особенностям значимой реальности (принцип системной детерминации, принцип реалистичности, принцип избыточности).

- принципы поведения участников – поведение участников является структурированным в соответствии с определенными принципами, определяемыми моделью тренинга (принцип моделирования, принцип активности, принцип искренности, принцип «здесь и теперь», принцип доверительности, принцип исследовательской (творческой) позиции, принцип объективации (осознания) поведения);
- этические принципы (принцип конфиденциальности, принцип ненанесения ущерба, принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию).

Роль и функции ведущего тренинга.

Ведущий тренинга, его личностные особенности, профессиональные знания и умения являются в определенном смысле средством развития как личности каждого участника, так и группы в целом. В конечном итоге сам ведущий группы, его индивидуальный стиль в совокупности со знаниями и опытом определяют успешность его работы.

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

1. Руководящая функция. Тренинг является структурированной моделью работы. Ведущий определяет цели работы группы, разрабатывает и осуществляет соответствующую программу действий, устанавливает (фиксирует) нормы и правила в группе, обеспечивает методическое сопровождение занятий.
2. Аналитическая функция. Ведущий проводит анализ, обобщает и комментирует происходящее в группе.
3. Экспертная функция. Экспертиза осуществляется через представление актуальной информации по сложившейся ситуации или проблеме. Ведущий помогает участникам разбирать и оценивать сложившуюся ситуацию в группе.
4. Посредническая функция. Она заключается в организации групповых процессов. Ведущий может вмешиваться в групповые процессы в случаях, когда группа испытывает затруднения.

Работа ведущего тренинга должна быть осмысленной. В каждый момент времени он должен осознавать, что, как и зачем он делает. При этом можно выделить два основных направления деятельности ведущего в тренинговой группе, которые постоянно пересекаются, - это работа с личностью и работа с группой.

Стиль работы ведущего может располагаться между свободным и директивным (программным) ведением группы.

Групповые методы и методические средства, используемые в тренинге.

В процессе группового психологического тренинга ведущий использует различные методы групповой работы, методические средства и приемы.

1. Диагностические процедуры. Они могут использоваться для:

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

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

2. Информирование. В процессе тренинга ведущий может осуществлять как запланированное, так и ситуативно-необходимое информирование участников с целью их развития, содержательного продвижения группы и ее подготовки к выполнению упражнений и процедур. Информирование проводится через раскрытие в доступной форме психологических понятий, описание случаев из собственной практики и анализ материала, возникающего «здесь и теперь».

3. Психогимнастические упражнения. Включают в себя совокупность различных заданий, представленных ведущим. Могут быть направлены на: отработку желаемого поведения, развитие познавательных процессов, расширение границ понимания, фокусирование на чувствах, развитие самосознания, коррекцию самопредставления, регуляцию эмоционального состояния участников и много другое.

4. Ролевые игры. Суть метода заключается в разыгрывании участниками различных ролей, что позволяет им:

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

5. Психодраматические приемы. Разыгрывание участниками ролей в моделируемых жизненных ситуациях, имеющих для них личностный смысл. В классическом варианте основные участники психодрамы:

- протагонист – главный герой;
- вспомогательные Я – члены группы;
- ведущий психодрамы – руководитель группы.

6. Метод фиксированных ролей. Побуждают клиента пересмотреть свой жизненный опыт, расширить его.

- 1 этап - «Очерк самохарактеристики» - человек пишет о себе в третьем лице;
- 2 этап – «Изучение и анализ» - тщательное изучение написанного очерка, которое позволяет выявить основные конструкты, которые человек обычно использует в виде интерпретации себя и своих отношений с окружающими;
- 3 этап – «Очерк фиксированной роли» - составляется психологом на основании информации, полученной из «Очерка самохарактеристики», то есть описание личности вымышленного героя, которого снабжают конструктивной системой, освоение которой было бы полезно для клиента.
- 4 этап – «Разыгрывание роли» - клиенту предлагают проиграть этого вымышленного человека.

7. Дебрифинг. Специально организованное обсуждение, рефлексия происходящего, подразумевающее процесс обратный инструктажу. В основном используется по окончании выполнения упражнения. Задачи:

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

8. Групповая дискуссия. Это свободный вербальный обмен знаниями и мнениями между участниками группы. Позволяет обучить участников тренинга конструктивному анализу реальных ситуаций, развивает умение слушать, понимать позиции оппонентов, взаимодействовать с другими участниками.

9. Мозговой штурм. Один из методов, производных от групповой дискуссии, но с более структурированной процедурой. Главная функция – обеспечение генерации идей. В основе лежит наблюдение, что при совместной работе группа может порождать большее количество идей (и более широкого спектра), чем при индивидуальной работе этих же людей.

Правила:

1. Отсутствие всякой критики.
2. Поощрение идей.
3. Равноправие участников.
4. Свобода ассоциаций.
5. Запись всех идей.

10. Анализ ситуации. Ситуации, представленные для анализа, берутся из опыта участников и являются для них личностно значимыми.

11. Психогимнастика. Может использоваться как вспомогательный метод работы в группе, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов.

12. Проективное рисование. Форма самовыражения, дающее множество информации для диагностики и интерпретации личностных проблем и ситуации участников. Может выполняться в следующих формах:

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

13. Элементы музыкотерапии. Музыка может использоваться в тренинге в виде:

- «музыкального фона», направленного на создание необходимой атмосферы в группе;
- специально организованного прослушивания соответствующей музыки для снятия напряжения и усталости участников;
- специально организованных процедур в виде пения и игры на музыкальных инструментах, направленных на возможность творческой самореализации участников.

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

1.4. Конструирование и подготовка тренинга

Самостоятельное конструирование ведущим психологического тренинга является важным элементом работы и показателем развития его профессионального мастерства.

Этапы построения содержательной работы в тренинге:

1. Первый этап работы носит диагностический характер и направлен на выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения, а также когнитивных стереотипов понимания и интерпретации окружающего мира.
2. Второй этап – построение во внешнем плане идеальной модели (программы) поведения и соответствующих когнитивных конструктов.
3. На заключительном этапе происходят модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепления во внутреннем плане.

Подготовка тренинга.

Выделяют два подхода в подготовке тренинга. В одном варианте первоначально определяется модель тренинга в соответствии со спецификой прорабатываемых проблем, разрабатывается программа и под нее набирается соответствующая группа. В другом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг.

Формы организации тренинговых занятий

1. Интенсивный курс – проведение занятий ежедневно (по 3-8 часов в день) может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Интенсивный тренинг является, несомненно, более мощным средством воздействия и изменения личности. Он способствует более глубинной проработки Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений.
2. Регулярные занятия обычно проводятся 1-2 раза в неделю по 3-4 часа в день. Они позволяют более систематически и последовательно производить изменения. При этом важно, чтобы ведущий выстраивал занятия на принципах преемственности и последовательности. Необходимо в начале занятия уделять время на воспоминание и краткое обсуждение того, что происходило на прошлой встрече.
3. Эпизодические встречи – занятия могут происходить 1-2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием.

Планирование программы тренинга.

Структура построения тренинговой программы во многом зависит от модели тренинга и особенностей решаемых задач. Однако существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании программы. Среди них выделяют:

Принцип преемственности подразумевает, что каждое действие и занятие должно содержательно стыковаться с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего.

Принцип поэтапности развития группы подразумевает необходимость учета закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планировании работы, направленной на развитие группы.

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев:

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

Особенности подбора упражнений.

Для каждого последующего упражнения необходимо определить:

1. С чем вы хотите работать:
 - характеристиками группы как объекта;
 - индивидуальными особенностями человека.
2. Какие изменения вы хотите произвести?
3. Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.
4. Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.
5. Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения.
6. Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.
7. Что вы будете делать с этим результатом.

1.5. Организация и проведение тренинга.

1. Проведение процедуры знакомства. Является важным этапом любого тренинга независимо от целей и задач. Оно представляет не просто узнавание имен, а своеобразное представление (презентацию) участников друг к другу. Являясь вводной процедурой, вводящей участников в работу, процедура знакомства позволяет «раскачать» группу, а иногда и задает общий ритм работы. Цель достигнута, если участники почувствовали заинтересованность и любопытство по отношению к дальнейшей работе.

2. Работа с ожиданиями. Необходимо посвятить часть времени на определение желаемых результатов участников. Работа с ожиданиями важным элементом, определяющим эффективность тренинга. При этом следует обращать внимание на то, чтобы ожидания и результаты определялись в положительных терминах.

3. Формирование норм и правил в группе:

- постоянство (каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает);
- конфиденциальность (информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы);
- активность (каждый член группы постарается быть активным участником происходящего и будет стремиться участвовать во всех событиях и процедурах);
- искренность в общении и право сказать «нет» (каждый член группы постарается быть искренним, но имеет право сказать «нет»);
- обращение по имени;
- доверительный стиль общения и обращение на «ты»;
- персонификация высказываний (данное правило подразумевает отказ от безразличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, участникам предлагается больше говорить от себя лично: «Я считаю, что...», «Я думаю...», вместо высказываний типа: «Большинство моих друзей считает, что...», «Некоторые думают...»);

- недопустимость непосредственных оценок человека (при обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а действия);
- обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь» (принцип не должен игнорировать прежней жизненный, в том числе эмоциональный, опыт участников тренинга).

4. Инструкции в упражнениях – инструкция должна быть точной, лаконичной, понятной.

5. Завершение процедур. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, окончание процедуры выполнения упражнения, проводимого в круге, можно считать завершение его выполнения последним участником. В других случаях условие окончания может быть оговорено заранее, например: упражнение будет закончено, когда каждый из участников что-то скажет или сделает какое-то действие.

6. Обсуждение. На обсуждение необходимо уделять как минимум в два раза больше времени, чем на выполнение самого упражнения. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними произошло во время выполнения упражнения, проанализировать и осмыслить свой опыт.

7. Проведение дебрифинга. Некоторые упражнения и в особенности ролевые игры требуют проведения специально организованной процедуры выхода из роли и осмысливания собственных действий. Его необходимо проводить для снятия ролей и «возвращения» участников к реальной жизни.

8. Организация опроса группы. Существуют различные способы:

- организация опроса в определенной последовательности, участники знают заранее в какой момент, а иногда и на какой вопрос нужно будет отвечать;
- участники получают вопросы от руководителя без всякого уведомления;
- предложение вопроса всей группе в целом.

9. Проведение дискуссии в группе. Является средством для исследования процесса принятия решения группой, развития навыков эффективного поведения и убеждающего воздействия, предоставляет информацию относительно партнеров коммуникации, руководства и доминирования в группе.

10. Обратная связь в тренинговой группе. Должна организовываться и контролироваться ведущим. Она должна быть насыщенной и конструктивной.

11. Работа с принудительно образованными группами. Работа должна быть направлена на снятие эмоциональной напряженности в группе, утилизировать сопротивление участников. Одна из техник работы с данной проблемой – это проведение короткой индивидуальной встречи и знакомство с каждым участником до начала тренинга.

12. Работа со зрителями. Иногда желающих поучаствовать в тренинге оказывается больше, чем может вместить тренинговый круг. В этом случае часть людей можно разместить за кругом. При этом за кругом – это не значит вне тренинга. Человек, находящийся за кругом, может также «прожить» весь тренинг, выполняя все упражнения и процедуры, вместе с участниками в круге.

13. Ритуалы в группе. Под ритуалами в группе можно понимать первичные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности. Выделяют следующие ритуалы:

- ритуалы начала;
- чаепитие;
- ритуал аплодисментов;
- ритуал завершения (прощания) по окончании занятия.

14. Использование видеосъемки.

15. Использование музыки.

16. О паузах. Пауза является хорошим элементом как диагностики ситуации эмоционального напряжения в группе, так и средством воздействия.

17. О спорах в группе. Любой спор – это возражение одного человека на аргументы другого. Нужно замечать аргументы спорщика и соглашаться с тем, что он имеет право на свою точку зрения, но отмечая, что группа создана не для того, чтобы выяснять чью-либо правоту. Можно сказать «да» - и продолжить работу группы. В некоторых случаях можно предложить разрешить проблемы вне занятий. В других случаях ведущий может замкнуть спорщиков на спорщиках, спросив, кто считает иначе.

18. Завершение тренинга. Ведущему важно не только помочь участникам произвести положительные изменения, но и обеспечить возможность сохранения этих изменений. Типы завершающих упражнений:

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

19. О неудачах. Нет неудач – есть результат. Нет плохого результата – есть опыт. Членам группы нужна уверенность в ведущем, в том, что все происходит именно так, как надо. И если что-то происходит не совсем гладко, то участники должны быть уверены в том, что ведущий ожидал и такого развития событий, и он знает, что надо делать. Ведь он ведет.

2. Упражнения, игры и метафоры в психологическом тренинге

2.1. Коммуникативные игры и упражнения

Упражнение 1. «Вера Коркина»

Цель: научиться уметь говорить, уметь слушать и обращать внимание на невербальные проявления человека, как при монологе, так и при слушании.

Инструкция. Инструкция для тех, кто за дверью: «Сейчас вы будете передавать друг другу информацию. Вы будете по очереди входить в комнату, выслушивать текст и передавать его следующему. Первому текст скажу я, он скажет второму, второй третьему и т.д. Ваша задача – передать информацию следующему как можно ближе к тексту, желательно слово в слово, ничего не путая, не искажая и не добавляя. Делать можно все что угодно, записывать нельзя. Понятно?»

Инструкция для тех, кто остался в комнате: «Сейчас сюда будут входить по одному участники игры, первому я сообщу текст, который он передаст другому, второй-третьему и т.д. Ваша задача – фиксировать, кто и как точно будет передавать текст (можно разделить участников между наблюдателями, кому за кем наблюдать)».

Текст 1.

10 января 1996 года в детском саду №15, который находится на перекрестке ул. профессора Попова и партизана Германа, произошло необычное событие: из канализационной трубы в помещение старшей группы вылез крокодил.

Ваня Петров, увидев крокодила, взял мольберт и начал рисовать с натуры. Федя Иванов стал отбирать крокодила, пытаясь засунуть его в куртку Маши Селезневой. Папа Веры Коркиной, который пришел в это время за своей дочкой от 6-го брака, с перепугу забыл взять ее домой и опоздал на собственный бракоразводный процесс, в результате чего его будущая восьмая жена оказалась без мужа, без прописки, а седьмая жена без алиментов.

На крик прибежали сотрудники ДООУ (детского сада). Кто-то успел позвонить по телефону 911. Но когда приехала спасательная команда, дети сидели за столом и пили ароматный чай.

Текст 2.

Марфуша была примерной девочкой.

Она работала на заводе.

Ходила, как все, на демонстрации.

Продукты – только из магазина.

А секс только с мужем и только по пятницам.

Но вот пошла она как-то в лес и встретила там НЛО. С тех пор все не как у людей.

Работу забросила.
 Дома сплошные демонстрации.
 Продукты только с рынка.
 А секс когда попало и самым необычным образом.

Текст 3. «Иван Петрович»

Иван Петрович ждал вас и не дождался. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, японского. Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то совещание нужно начинать без него. А самое главное, объявите, что всем руководителям среднего звена необходимо пройти тестирование в 20-той комнате в главном здании, в любое удобное время, но до 20 февраля.

Игру можно снимать на видео.

Анализ игры. Первый вопрос, который тренер задает участникам: «Когда вы передавали информацию, вы говорили, чтобы вас услышали?» Конечно, большинство скажут, что они говорили, чтобы сказать, и не пытались помочь партнеру понять и запомнить текст. Отсюда можно сделать первый вывод: когда вы говорите, необходимо все время обращать внимание на собеседника: слышит – не слышит, понимает – не понимает. И по выражению лица, и по удивленным глазам всегда видно, что человек не понимает, и тогда стоит остановиться и что-то уточнить, пояснить, задать вопросы.

Второй вопрос тренера: «Кто помнит инструкцию, которую получили участники игры за дверью?» Общими усилиями инструкция может быть воспроизведена. А далее можно задать такой вопрос: «А что значит «делать можно все что угодно, записывать нельзя. Понятно?» Все слышали эту фразу, но большинство не обратили на нее внимания и механически ответили: «Понятно», а остальные поняли как-то по-своему. А в действительности можно было переспрашивать, задавать вопросы, попросить повторить еще раз и т.д.

Дальше анализирует, кто и что потерял из информации и почему.

Упражнение 2. «Воздушный шар»

Цель: развитие навыков коммуникации

Группа размещается в кругу. Ведущий просит каждому обозначить свою профессиональную принадлежность. Далее, ведущий объясняет, что группа отправляется в полет на «Воздушном шаре». Через некоторое время ведущий объясняет, что необходимо одного члена группы «выбросить за борт», так как шар спускает и нужно лететь далее.

Группа обсуждает, кого они будут выбрасывать, аргументируя свой выбор.

Ведущий и наблюдающие игру, внимательно следят за «развитием событий».

По окончании игры проходит обсуждение.

Упражнение 3. «Развитие навыков использования неречевых средств общения»

Цель: Развитие навыков использования неречевых средств общения.

Задание выполняется в парах. Один член группы с помощью одних только неречевых средств общения (Жестов, мимики, поз и т.д.) передает своему партнеру информацию, с просьбой выполнить какое – либо действие. Воспринимающий не речевые средства общения должен расшифровать содержание переданной информации.

В процессе игры, обучаемые должны меняться ролями, а затем партнерами.

Задание можно усложнить, приближая содержание передаваемой информации средствами невербального (неречевого) общения к профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Упражнение 4. «Сито»

Цель: отбор необходимого материала из потока информации, умение сконцентрироваться на партнере, а так же развитие памяти и возможности восприятия.

Каждый раз требуется три добровольца. Один садится на стул лицом группе. Двое других размещаются у него за спиной. Каждый из них по сигналу тренера начинает свой монолог. Задание Ведущему игроку – через две минуты пересказать как можно более подробно рассказ каждого из говорящих. На площадку приглашается доброволец, который садится спиной к группе. По сигналу тренера игроки начинают разговаривать, петь, пересмеиваться... Через 2 минуты ведущий игрок повернется к зрителям и расскажет лишь об одном из товарищей, чей голос он заметил используя сито. Проследил в общем шуме.

Обсуждение упражнения. В чем на Ваш взгляд, смысл игры? Чем она может быть полезна при формировании коммуникационных навыков?

Упражнение 5. «Побег»

Цель: развитие навыков коммуникации

Группа делится на пары. Один из каждой пары – «заключенный», другой – товарищ, устраивающий ему побег. Его задача – передать план побега. Время на выполнение задания приблизительно 3-5 минут. После невербального взаимодействия арестант рассказывает, как он понял план побега.

При обсуждении можно отметить различия в невербальном языке людей: экспрессию, использование телодвижений, рукопожатий, похлопываний, контакт глаз, мимику и другие особенности, проявившиеся при выполнении задания. Это упражнение можно повторить, если пары поменяются ролями.

Упражнение 6. «Восточный рынок»

Цель: помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении, снизить чувство напряженности благодаря включению в игровую

ситуацию «здесь и теперь». Обратить внимание участников друг на друга, объединив их соревнованием в партнерских отношениях.

Помните картину восточного рынка в музыкальной сказке «Али – Баба и сорок разбойников», с какими ассоциациями связываете вы словосочетание «восточный рынок»?

- крики....
- запах еды....
- бойкая торговля и т.д.

Замечательно! Так вот, именно на такой рынок мы с Вами и попадем через несколько минут. Но сначала нам необходимо подготовиться.

Каждый получает лист бумаги и ручку/карандаш.

Складываем лист пополам по горизонтали и разрываем пополам на две половинки. Получили по четыре куска бумаги. Их тоже складываем и разрываем. Теперь у каждого в руках «восьмушки» листа. На каждой из «восьмушек» разборчиво и крупно напишем свое имя и фамилию. Теперь каждую записку сложим текстом внутрь несколько раз. Подготовленные записки со своими именами положите, пожалуйста, в центр комнаты. (горка записок в центре комнаты тщательно перемешивается тренером).

Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами и отправляемся на восточный рынок. Каждый подойдет к куче записок и произвольно вытянет восемь штук.

Затем, в течение 5 минут, вам придется уговорами, спорами, путем обмена.... Найти и вернуть себе - купить восемь листков с вашим именем. Первые три покупателя, которым удастся быстрее всех приобрести дорогой товар, подойдут к тренеру.

Комментарии

Игра сопровождается активнейшим контактом. Тренер время от времени поддерживает накал страстей, объявляя, сколько минут осталось до закрытия рынка. Закрывая рынок, объявляет имена трех победителей.

В конце - обсуждения торга.....

Упражнение 7. «Хиппи»

Цель: развитие коммуникативных навыков, аргументация своего поведения.

Одно время во всем мире было очень популярно движение «хиппи». Хиппи имели разнообразные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от других людей. Одной из традиций было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя.

Сейчас мы будем бросать этот мяч друг другу со словами: «Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано...», проговаривая текст, который, с вашей точки зрения, мог бы быть написан на футболке человека, которому вы бросаете мяч.

Тот, кому брошен мяч, должен сказать, согласен ли он надеть футболку. Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого нет. Надо, чтобы каждый из нас получил футболку с какой-то надписью.

Упражнение 8. «Все равно ты молодец, потому что...»

Цель: развитие способности понимать партнера на когнитивном и эмоциональном уровнях.

Упражнение выполняется в парах. Первый участник пары начинает рассказ со слов: «Меня не любят за то, что...». Второй, выслушав, должен отреагировать, начиная словами: «Все равно ты молодец, потому что...». Затем участники меняются ролями.

После выполнения упражнения группа обсуждает его по схеме:

- Все ли смогли отреагировать на рассказ партнера заданным образом?
- Кто не смог или не успел этого сделать? Почему?
- Что чувствовал тот, к кому была обращена поддержка?
- Что чувствовал слушающий? и т.д.

Упражнение 9. «Кочки»

Цель: развитие коммуникативных навыков, сплоченности членов группы. Осознание важности этих качеств для эффективной работы группы. Развивает умение идти на уступки, сотрудничать и действовать сообща.

Каждому участнику выдается листок бумаги А4. Все собираются на одном конце комнаты и ведущий поясняет, что впереди – болото, листы – это кочки, все участники – лягушки, а ведущие – крокодилы. Задача группы – не потеряв ни одной лягушки, добраться до противоположного конца комнаты. Наступать можно только на кочки. Крокодилы могут топить (забирать) оставленные без присмотра кочки. Наступать можно только на кочки. Если лягушка оступилась, или не все лягушки смогли перебраться на другой берег, потому что не осталось кочек, то выиграли крокодилы, и игра начинается сначала.

Обсуждение в общем кругу. Участники рассказывают, что помогало или, наоборот, мешало выполнению задания. Что чувствовали те лягушки, которые шли первыми, а что чувствовали те, кто замыкали цепочку.

2.2. Упражнения, направленные на сплоченность коллектива

Упражнение 1. «Потерпевшие кораблекрушение»

Цель: Упражнение используется для исследования процесса принятия решения группой; учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи; предоставляет информацию относительно паттернов коммуникации, руководства и доминирования в группе и может внести вклад в сплоченность членов группы.

Необходимое время: 1,5 часа.

Материалы: Копии инструкций, большие бумажные листы и карандаши.

Подготовка: Руководитель должен иметь навыки исследования группового процесса.

Каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара.

В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы.

Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот... Ваша задача – классифицировать 15 ниже перечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания.

Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Секстант.

Зеркало для бритья.

Пятигаллоновая канистра с водой.

Противомоскитная сетка.

Одна коробка с армейским рационом.

Карты Тихого океана.

Подушка (плавательное средство, санкционированное береговой охраной).

Двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси.

Маленький транзисторный радиоприемник.

Репеллент, отпугивающий акул.

Двадцать квадратных метров непрозрачного пластика.

Одна кварта пуэрто-риканского рома крепостью 80 градусов.

Пятнадцать футов нейлонового каната.

Две коробки шоколада.

Рыболовная снасть.

После того как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания.

Это упражнение на групповое принятие решений. Ваша группа руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти.

Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

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

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

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

4. Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений. После того как группа проранжировала 15 предметов в зависимости от их важности, посмотрите правильный порядок классификации, приведенный в приложении к данному упражнению. Здесь вы можете сравнить данные индивидуального ранжирования с данными, к которым пришла группа в результате согласия. Затратьте дополнительно какое-то время для обсуждения процесса принятия решений. Какие виды поведения помогали или мешали процессу достижения согласия? Какие появились паттерны лидерства? Кто участвовал, а кто нет? Кто оказывал влияние? Почему? Какова была атмосфера в группе во время дискуссии? Оптимально ли использовались возможности группы? Какие действия предпринимались участниками группы для "протаскивания" своих мнений? Как улучшить принятие решений группой? В качестве варианта один или несколько наблюдателей, не принимающих участия в групповом процессе, могут предоставить после выполнения задачи обратную связь о групповом или индивидуальном поведении.

Приложение к упражнению "потерпевшие кораблекрушение".

Согласно "экспертам", основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запасти достаточно пищи и воды для жизни в течение этого периода.

Следовательно, самыми важными являются зеркало для бритья и двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям.

Вторым по значению являются такие вещи, как пятигаллоновая канистра с водой и коробка с армейским рационом.

Краткая информация, которая дается для оценки каждого предмета, очевидно, не перечисляет все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания.

1. Зеркало для бритья. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям.

2. Двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси. Важна для сигнализации. Нефтегазовая смесь может быть зажжена долларовой банкнотой и спичкой (естественно вне плота) и будет плыть по воде, привлекая внимание спасателей.

3. Пятигаллоновая канистра с водой. Необходима для утоления жажды.
4. Одна коробка с армейским рационом. Обеспечивает основную пищу.
5. Двадцать квадратных метров непрозрачного пластика. Используется для сбора дождевой воды, обеспечивает защиту от стихии.
6. Две коробки шоколада. Резервный запас пищи.
7. Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации "синица в руке лучше журавля в небе". Нет уверенности, что вы поймаете рыбу.
8. Пятнадцать футов нейлонового каната. Можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не уплыло за борт.
9. Плавательная подушка. Если кто-то упадет за борт, она может послужить спасательным средством.
10. Репеллент, отпугивающий акул. Назначение очевидно.
11. Одна кварта пуэрто-риканского рома крепостью 80 градусов. Содержит 80% алкоголя – достаточно для использования в качестве антисептика при любых травмах; в других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание.
12. Маленький транзисторный приемник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика.
13. Карты Тихого океана. Бесполезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели.
14. Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет moskitov.
15. Секстант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

Упражнение 2. «Привет индивидуальность»

Цель: самопрезентация участников в группе.

Участники садятся в большой круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера.

Участники могут обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку, например к партнеру, сидящему справа. Во время этой психологической разминки участники должны настроиться на доверительный стиль общения, помочь друг другу включиться в продуктивную работу, продемонстрировать свое доброе и уважительное отношение ко всем членам группы. Следует обращать особое внимание на то, какими словами каждый участник приветствует своего партнера, на его манеру устанавливать контакт. Ведущему целесообразно разобрать типичные ошибки, допущенные участниками, и самому продемонстрировать наиболее продуктивные способы вхождения в контакт – приветствия человека, например - «часы». Внимание, образуйте круг...пошире...пошире...Так. Будем изображать циферблат больших часов. Со стороны экрана – будет двенадцать часов. Ведущий располагается в самом центре круга, определите, кто будет ведущим, пожалуйста! Так, хорошо. Ведущий – в центре круга. Ведущий должен будет называть время, а все остальные хлопками обозначать сначала маленькую часовую стрелку, а потом – большую минутную. Например,

ведущий говорит: "Одиннадцать часов" – тот участник, который стоит в круге – циферблате примерно там, где должна быть цифра одиннадцать, отмечая положение воображаемой маленькой часовой стрелки, делает легкий хлопок руками, затем сильно и громко хлопает в ладоши участник, отмечающий большую минутную стрелку и расположенный ближе всех экрану – цифра 12 на живом циферблате. Итак, легкий хлопок – часовая стрелка, сильный – минутная. Тот, кто ошибется – выходит в центр круга, а бывший водящий занимает освободившееся место. Итак, распределите между собой цифры на циферблате. Ведущий, пожалуйста, называйте время. Вы будете водить пока Вас не сменит тот, кто ошибется. Начали!

Упражнение 3. «Крепостные ворота» (головоломка для совместного решения)

Цель: сплочение коллектива

Давным-давно жили два принца. Они родились близнецами и постоянно стремились превзойти один другого. Король, их отец, делал все, чтобы они не соперничали. Он сулил им награды и грозил им карами, но ничто не было столь дорого сердцу каждого принца, как возможность взять верх над другим.

Пока Король был жив, он так и не сумел ничего с ними поделать. Но когда подошло ему время умирать, он придумал план. В своем завещании он повелел, чтобы сыновья доехали верхом до края королевства и вернулись назад в королевский замок, спешившись за все это время только один раз, чтобы напоить лошадей. Тот из них, чья лошадь войдет в ворота замка второй, унаследует все королевство.

И вот принцы отправились в путь. Каждый из них старался ехать медленнее другого. После двух дней и двух ночей, в течение которых они всячески замедляли ход, принцы выбились из сил. Казалось, что уже ни один из них не появится в замке.

В крайней усталости они остановились на ночь в придорожном трактире. На следующее утро трактирщик разбудил их обоих, чтобы они продолжили свой путь. Когда они собрались в дорогу, один из братьев шепнул что-то другому на ухо. И тогда они оба рассмеялись, вскочили в седла и со всей скорости пустились к замку.

Что один из братьев прошептал другому на ухо?

Упражнение 4. «Отгадай меня»

Цель: данное упражнение направлено на развитие мышления, внимания, памяти и наблюдательности, психологической чувствительности и сплочения коллектива.

Упражнение проводится в группе, где участники уже имеют представление друг о друге. Одному из участников предлагают выйти из помещения за дверь, в это время члены группы загадывают одного из присутствующих, после чего просят войти в помещения участника, который находится за дверью. Вошедшему предлагается с помощью пяти вопросов –

ассоциаций собрать информацию о человеке, которого загадала группа и назвать имя этого человека. Так выходить из помещения может каждый участник пока не будут загаданы и отгаданы все участники.

Комментарии

Ведущий должен пояснить участникам, что вопросы – ассоциации, может быть примерно такими: с каким цветом ассоциируется у группы загаданный человек? С каким животным, временем года, насекомым, погодой, профессией? И т.п.

Упражнение 5. «Рисунок»

Цель: сплочение группы, настрой на позитивное эмоциональное состояние.

Материалы: ручки, карандаши, листы бумаги по количеству участников.

Участники сидят по кругу. Каждый участник берет лист бумаги и начинает рисовать любой рисунок, по сигналу тренера, участники свои рисунки передают соседу справа, и получают рисунок от соседа слева, дорисовывают его, по сигналу ведущего передают и т.д., пока к ним не вернется их собственный лист, на котором они начинали рисовать.

Вопросы тренера:

1. Понравился ли вам вернувшийся рисунок, то ли вы хотели изобразить?
2. Удалось ли другим понять и дополнить ваш замысел?
3. Как вы думаете, почему был искажен ваш первоначальный замысел?
4. Легко ли было дорисовать чужой рисунок?

Упражнение 6. «Черное и белое»

Цель: сплочение группы.

Группа выбирает человека, с которым бы хотела поработать из тех, кто заявил свое желание. В центр группы ставятся 2 стула: "черный" и "белый" (при этом не так важно, чтобы они действительно были соответствующих цветов). Пока участник находится за дверью, группе дается задание:

"Эти 2 стула - абсолютны разные, и то, на какой стул сядет (имя), будет зависеть то, что вы ему скажете. Если он садится на "белый", то вы говорите ему только хорошее, если на "черный" - наоборот. Я попрошу вас быть искренними и ничего не придумывать. Попробуйте отследить, как изменится поведение ..., когда он будет сидеть на одном стуле и на другом стуле".

Участнику предлагается сесть на тот стул, который ему больше нравится (напомним, что о задаче, поставленной перед группой, участник не знает).

После упражнения – ведется работа с конкретными отношениями и чувствами, как у основного участника, так и у всей группы.

В заключение данного занятия будет лучше, если каждый участник скажет свое мнение о том, что он сегодня пережил, что ему понравилось, а что – нет. Ведущему желательно поощрять попытки сотрудничества, установление тесных эмоциональных контактов, самому живо реагировать на происходящее в группе.

Упражнение 7. «Клеевой дождик»

Цель: развитие сплоченности группы, снятие напряжения.

Сотрудники встают друг за другом, и держатся за плечи впереди стоящего. В таком положении они преодолевают препятствия:

- подняться и сойти со стула;
- проползти под столами;
- обогнуть «широкое озеро»;
- пробраться через «дремучий лес»;
- спрятаться от «диких животных» и т.д.

На протяжении всего упражнения участники не должны отцепляться от партнера.

Вопросы для обсуждения:

Всем участникам по кругу предлагается высказаться, ответить на вопросы.

- что трудного было для вас в этом упражнении, почему?
- были ли вы уверены (доверяли) в человеке, который идет впереди вас?
- чувствовали ли вы поддержку впереди стоящего?
- ощущали ли вы ответственность за человека, идущего позади вас?

Упражнение 8. «Передай сигнал»

Цель: сплочение группы, развитие способности к сосредоточению и чувства ответственности.

Участники становятся в круг, держась за руки. Ведущий просит всех закрыть глаза и передает какой-нибудь сигнал (два раза пожать руку, поднять руку в верх и т.п.) получивший справа или слева сигнал должен передать его следующему по цепочке. Игра окончена, когда ведущий получает сигнал, переданный им. В игре используется принцип «испорченного телефона».

Повторяется несколько раз.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы ощущали, когда принимали (передавали) сигнал?
- Вы испытывали какие – либо сложности во время упражнения? (Какие, почему?).

2.3. Упражнения на ценностные ориентации

Упражнение 1. «Самое ценное»

Цель: Упражнение направлено на определение истинных ценностей личности. Помогает понять, то, что в действительности дорого участникам.

Участникам предлагается написать на листке бумаги 25 ценных (любимых) объектов. Это могут быть люди, вещи, любые мелочи, что дорого (любимо, нравится) участнику.

После того как задание выполнено ведущий говорит группе: «Жизнь сложная и не предсказуемая и порой бывает очень несправедлива, представьте, что сложились обстоятельства так, что вы потеряли 10 ценностей из вашего списка». Ведущий предлагает участникам вычеркнуть

десять пунктов из своего «Списка ценностей». После того как участники вычеркнули десять пунктов из списка, ведущий продолжает: «Жизнь складывается таким образом, что судьба забирает у вас еще 10 ценностей из Вашего списка, их необходимо вычеркнуть (на выбор участников)». После выбора ведущий сообщает участникам, что судьба заберет у них еще четыре ценности и оставляет одну (какую - это выбор участника). Судьба не щадит участников и забирает все, то есть последнюю ценность. Далее ведущий говорит о том, что не всегда на небе тучи так и в жизни иногда, чтобы увидеть радугу нужно пережить дождь, вот судьба к участникам проявляет свою благосклонность и дарит им возможность вернуть из этого списка 6 ценностей (на выбор участников) которые им действительно необходимы.

Комментарии:

Норму задания ведущему можно уменьшить или увеличить (но не менее двадцати). При возникновении затруднений в ходе перечисления ценностей ведущий объясняет участнику, что тот может написать все, что ему дорого от родного человека до мелочи, которой он считает своей, это может быть шуба, сумка просто пуговица на рубашке, которая очень нравится. Так же ведущий объясняет, что выполнять задания обязательно, как бы сложно не было участникам вычеркивать ценности из своего списка, ведь это просто задание, которое выполнить нужно.

Упражнение 2. «Диалог с зеркалом»

Цель: диалог со своим отражением.

Задачи: построение отношений с собой как с другими, снятие напряжения по поводу своего лица, рефлексия необычного состояния в процессе диалога и после него.

Инструкция: «Посмотрите на себя в зеркало... Увидьте в зеркале себя... Увидьте в зеркале свое лицо, а не маску». Задайте себе вопрос и ждите ответа... Лучше, если это будет не придуманный, а настоящий ответ...» Дальнейшая работа идет **с помощью вопросов**: Кто ты? Чего ты действительно хочешь? Как ты мешаешь себе жить? Как ты порождаешь свои проблемы? Что для тебя самое важное (ценное) в жизни? и т. д.

Работа ведется с динамикой состояния в процессе диалога.

Условия проведения: зеркало (15x20), комната для релаксации.

Упражнение 3. «Откажись от...»

Цель: осознание своего индивидуального «Я».

Задачи: осмысление измененного состояния сознания; разотождествление себя и проблемы; диагностика проблемных областей внутреннего пространства.

Инструкция: «Закройте глаза, займите то положение, которое вам удобно, чтобы расслабиться. Почувствуйте свое тело. Руки, ноги, тело, голову. Вспомните своих близких людей, тех, кому вы доверяли и доверяете, тех, кого вы любили и любите. Отпустите их, пусть они уходят от вас. Почувствуйте то, что у вас нет близких людей. Вы — единственный человек на земле, который не имеет близких людей. Но не беспокойтесь, через десять

минут это все вернется. А сейчас вы единственный человек, который не имеет близких людей. Вспомните своих родителей, откажитесь и от них. Вы единственный человек, который не имеет родителей. Но помните, через десять минут это все вернется. Почувствуйте, что вы единственный человек на земле, у которого нет ни близких, ни родителей. Почувствуйте свое тело и откажитесь от него, вы — это не ваше тело, вы — это что-то другое, отпустите его, пусть оно «умирает». Но помните, все это через десять минут вернется, а пока у вас нет тела. Откажитесь от своих мыслей, ведь ваши мысли — это не вы, вы — это что-то другое. Пусть они уходят, откуда пришли, пусть они текут свободно, не задевая вас. Откажитесь от своего будущего, от своих планов, целей, желаний. Это всё не вы, вы — это что-то другое. Откажитесь от своего прошлого, от своих воспоминаний, от прошлых событий. Ваше прошлое — это тоже не ваше «Я». Напомните, все это через десять минут вернется, а пока у вас нет прошлого и будущего. Откажитесь от своих чувств, от переживаний по поводу отказа, от тревоги, от чувства одиночества, от страха. Откажитесь от своих проблем, ведь проблемы — это тоже не вы, вы — это что-то другое. А теперь откажитесь и от той мысли, что через десять минут это все вернется. Найдите свое «Я», найдите в себе что-то вечное, истинно ваше, свое личное, свое подлинное «Я». Побудьте в этом состоянии, постарайтесь максимально вжиться в него. Теперь выстройте в своем внутреннем пространстве все то, от чего вы отказывались, с учетом того, что вы сейчас пережили. Верните себе мысли, чувства, будущее, прошлое, тело, родителей, окружающих. Почувствуйте, что изменилось...».

Упражнение 4. «Волшебный магазин»

Цель: помогает выявить ценностные ориентиры и личностные предпочтения.

Психолог предлагает членам группы представить, что в данном помещении возник небольшой магазин, имеющий в своем ассортименте такие «товары», как «любовь», «здоровье», «смелость», «жизненная мудрость», «физическая сила», «эмоциональная устойчивость», «порядочность», «мечь», «уверенность в себе», «культура», «образование», «уважение» и т.д.

Потом вызывается доброволец, который может попробовать «выменять» одну или несколько подобных вещей. Например, участник просит у продавца «уважение». Участник (психолог), который играет роль владельца магазина, начинает спрашивать «покупателя», сколько ему нужно «уважения», кто должен начать его уважать и за что. После этого владелец магазина просит что-нибудь взамен у покупателя. Возможно, что покупатель предложит в качестве платы за уважение свое постоянное согласие с людьми.

Обсуждению подлежат ценностные ориентиры и личностные предпочтения.

Упражнение 5. «Радость»

Цель: диагностика ценностных ориентаций и развитие доверительных отношений между членами группы.

Участникам дается следующая инструкция:

«Вспомните ситуацию, когда вы в своей жизни испытали самую большую радость. Постарайтесь на одну – две минуты «воскресить» это чувство. Поделитесь своими воспоминаниями с другими».

Упражнение 6. «Круг субличностей»

Цель: научиться анализировать свои внутренние побуждения.

Комментарий: субличности (или внутренние голоса) – это побуждения личности. Внутренние побуждения, как живые люди, порой вступают в конфликты и противоречия между собой. Неосознанные противоречия между субличностями разрушают человека. Поэтому необходимо иметь центральный стержень («Я») и четко занимать ту или иную сторону.

1. Перечислите все свои желания. Записывайте все, что приходит вам в голову. Убедитесь, что вы включили и то, что у вас сейчас есть, и то, что вы хотели бы иметь. Например, не болеть, получить диплом, иметь высокий заработок, достигнуть успеха (в чем?) выйти замуж (жениться), быть любимой (любимым) и т.д.
2. Когда в вашем списке набирается 20 пунктов (или когда вы почувствуете, что записали все желания), посмотрите список и обобщите их в 5-6 наиболее существенных. Например, «научиться играть в теннис», «регулярно плавать», «ходить в баню» можно записать как выражение «заниматься спортом».
3. Представьте, что за каждой сферой желаний стоит как бы самостоятельная часть вашей личности (субличность), и дайте ей название. Например, желаю «чтобы уважали окружающие» соответствует субличность «авторитет» и т.п.
4. Теперь нарисуйте на отдельном листке бумаги круг (на всю страницу). Внутри него – круг диаметром 1-2 сантиметра. Эта центральная часть – ваше «Я». Окружающее кольцо разбейте на сегменты и разместите в них 5-6 субличностей, которые являются выразителем ваших желаний.

Раскрасьте ваши желания с жизненными ценностями, список которых вы составили в ходе выполнения других упражнений. Нет ли между ними противоречий?

Упражнение 7. «Диалог субличностей»

Цель: прояснение особенностей каждой субличности.

Дайте возможность «обнаруженным» вашим субличностям пообщаться друг с другом и с вашим «Я», пусть они «скажут», за что ценят друг друга, почему обижаются и чего хотят.

Дайте возможность каждой субличности сказать несколько предложений, начинающихся словами:

«Мне нравится...»

«Я обижен...»

«Я хотел бы...»

«Мне представляется...»

Упражнение 8. «Сокровищница».

Материал: три листа бумаги с нарисованными на них сундуками разных размеров, карточки.

Психолог: «Представьте, что вы находитесь в сокровищнице. Но в сундуках хранится не золото и драгоценные камни. Сюда вы можете положить то, что вам особенно дорого в вашей жизни. Дорогим может быть: ваше хорошее настроение, здоровье, дружба, любовь, уважение, новый автомобиль, признание близких или что-то ещё».

Психолог просит участников записать на карточках всё, что для них дорого. Распределить эти карточки по сундукам сокровищницы. Самый большой сундук – для самого дорогого, сундуки размерами поменьше – для менее дорогого.

В момент распределения психолог не должен оказывать давления.

Упражнение 9. «Аукцион ценностей»

Цель: работа с ценностными ориентациями, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

Участниками игры становятся 4-8 человек. Слишком большое количество участников снижает динамичность игры. Сюжет игры «Аукцион ценностей» соответствует названию: объявляется аукцион, на котором распродают жизненные ценности. Задача участника – приобрести как можно больше ценностей, имеющих для него наибольшее значение.

В начале игры ведущий раздает бланки со списками жизненных ценностей. Участники должны оценить каждый пункт списка по следующей шкале: «+» – положительное отношение, «0» – безразличное отношение, «–» – отрицательное отношение к данной ценности. Затем ведущий собирает бланки и подсчитывает количество и стартовую стоимость каждой ценности, которая будет выставлена на аукционе. Правила подсчета составляются таким образом, что ценность, которая привлекательна для большего числа игроков, имеет большую игровую «стоимость» и, соответственно, представлена в меньшем количестве игровых «лотов».

Далее объясняется, что «валютой», за которую можно будет приобретать ценности, является количество очков, набранное в упражнении на ловкость (сбивание кеглей, метание мячей, дротиков и т.п.). На всю игру участникам дается ограниченное количество попыток для выполнения упражнения.

Перед началом аукциона участник выбирает пять наиболее важных ценностей, за которые он собирается бороться. Этот выбор фиксируется в «плане аукциона». При этом после первоначального составления плана, участники могут внести в него необходимые изменения, после того, как ведущий объявит стартовую цену каждого «лота».

Ведущий ориентирует участников на необходимость максимального выполнения составленного «плана». Затем начинается процесс аукциона. Ведущий объявляет игровой «лот»: наименование и стоимость ценности. Право на «покупку» получает участник, назвавший наибольшую цену «лота».

Участник, получивший право на покупку, выполняет упражнение. Он может при этом использовать любое количество имеющихся в его распоряжении попыток. При этом все набранные очки можно не использовать на приобретение данного «лота». В том случае, если игрок отказался от приобретения заявленной ценности или набранных им очков недостаточно, «лот» снова выставляется на продажу. Аукцион прекращается, когда все ценности были «проданы» или все игроки израсходовали отведенные им попытки.

Затем составляется список «достижений», в который входят все приобретенные участником ценности. При этом вместо «плановой» ценности, которую игрок не смог приобрести, в список вносится ее «противоположность», например, вместо ценности «Счастливая семейная жизнь» – «Неудачная семейная жизнь» и т.п.

На следующем этапе игры участники представляют свои списки «достижений», сопоставляя их с типичным жизненным путем представителя той или иной профессии. Формальным итогом игры может стать вручение «дипломов приверженца профессии».

В обсуждении важно обратить внимание участников на то, как менялось отношение к тем или иным ценностям по мере изменения их «цены», достижений игроков в процессе выполнения упражнения на ловкость. Ведущий также может проинформировать участников о результатах опроса, проведенного в начале игры. В ходе обсуждения ведущий может предложить каждому участнику назвать ту ценность, которую он считает основной, определяющей жизнь человека. Также может быть затронут вопрос о том, как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

Сложности проведения данной игры связаны с поддержанием динамики игрового действия, а именно переходов от выполнения упражнения на ловкость к аукциону, фиксацией достижений участников, а также с оформлением игровой «документации», поэтому желательно, чтобы ведущему помогал ассистент.

Упражнение 10. “Мои идеалы” (по Дубровиной И.В.)

Ведущий предлагает участникам выделить достаточно большие периоды своей жизни и попытаться вспомнить, кто из ныне живущих или живших в прошлом людей был для них примером, на кого они хотели быть похожими - в чем-то или во всем. Это могут быть не только родные и близкие, знакомые, друзья и т.д., но также и герои - персонажи книг, фильмов, пьес, это и исторические личности (писатели, художники, политики и т.д.) и ныне живущие знаменитости. Чем они привлекательны?

Обратная связь.

Упражнение 11. “Смысл жизни” (по Фопель К.)

Инструкция: Сядьте, пожалуйста, прямо и сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов... Закройте глаза и сосредоточьтесь.

Представьте себе старинную виллу, которая сейчас необитаема. Осмотрите это здание. Пройдитесь по всем комнатам, полюбуйте старинной мебелью, светильниками, картинами и коврами (1 минута).

Теперь поднимитесь по лестнице на второй этаж, пройдите через спальню... Обратите внимание на фиолетовую портьеру, немного прикрывающую широкую деревянную дверь... Отодвиньте портьеру в сторону и откройте дверь... Сейчас вы видите вторую лестницу, пыльную и всю в паутине. Очевидно, ею очень давно никто не пользовался... Медленно поднимитесь по ступеням и откройте находящуюся наверху дверь... Вы оказались в старой библиотеке, наполненной светом, льющимся из окон и проникающим сквозь стеклянную крышу. Попробуйте прочесть несколько названий книг... Вдруг вы замечаете, что в углу комнаты сидит какой-то человек... При анализе полученных ранжировок ценностей обращается внимание на их группировку в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, можно выделить “конкретные” и “абстрактные” ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела, индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Необходимо попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или неискренность ответов в ходе обследования.

Обратная связь.

2.4. Упражнения, направленные на снятие агрессии, стресса и тревожности

1. Психогимнастическое упражнение «Вымещение злости»

Цель: научиться снимать агрессию.

Участники сидят в кругу. Одному из них (агрессивному) завязывают глаза, а его сосед указывает на кого-нибудь рукой, так чтобы все видели, кроме, естественно, агрессивного. Участник, указавший жертву, говорит зажмурившемуся: «Вымести свою злость на этом человеке!», - и тот высказывает всё накопившееся неизвестно в чей адрес. Потом ему развязывают глаза и показывают, кого он столь нелестно охарактеризовал. Смущенный автор высказываний извиняется перед невинной жертвой вербальной агрессии, например, так: «Я вовсе не Вас имел в виду, извините»!

Упражнение 2. «Портрет»

Цель: научиться снимать агрессию.

Участникам предлагается нарисовать на листах бумаги портрет человека, к которому они питают агрессивные намерения, или написать его имя корявыми, некрасивыми буквами. Когда это будет сделано, попросите всех

одновременно разорвать и скомкать свои листы и бросить их в корзину для мусора.

Вопросы для обсуждения

- Что вы ощущали, когда рисовали этот портрет (злость, ненависть)?
- Почему вы выбрали именно этого человека (для изображения)?
- Какие чувства испытывали когда разрывали и скомкивали бумагу?
- Легко ли вы придумали человека, которого будете изображать?

Упражнение 3. «Стаканчик»

Цель: выработка психотехник видоизменения, ослабления стрессовых переживаний.

Задачи:

- работа с переживаниями стресса;
- работа с защитными механизмами.

Ведущий ставит на ладонь мягкий стаканчик (одноразовый) и говорит участниками группы следующее: «Представьте, что этот стаканчик — сосуд для самых ваших сокровенных чувств, желаний и мыслей (пауза). В него вы можете положить то, что для вас действительно важно и ценно (пауза), это и есть то, что вы любите и чем очень дорожите». На протяжении нескольких минут в комнате царит молчание, и в неожиданный момент ведущий сминает этот стаканчик. Затем — ведется работа с эмоциональными реакциями, возникшими у участников группы. Обсудить, что почувствовали участники, и что им захотелось сделать и т.д. Возможно проведение параллели переживания «здесь и сейчас» на ситуации общения. Когда возникают такие же чувства? Кто ими управляет? Куда они деваются потом?

Заключительная фраза: «То, что вы сейчас пережили, — это реальный стресс, это реальное напряжение, и то, как это пережили, и есть ваша настоящая реакция на стресс, реакция на проблемы, которые возникают у вас, в том числе в общении с другими.

Упражнение 5. «Автобиография за 45 секунд»

Цель: переживание несоответствия желаемого и возможного как стрессовой ситуации.

Задачи:

- переживание несостоятельности;
- работа с защитными механизмами;
- работа с переживаниями обиды и чувства вины.

Участникам дается задание написать коротко свою биографию, в которой было бы понятно все о них. После этого говорится, что время рассказа биографии — 45 секунд (рекомендуем использовать песочные часы). Реально никто не укладывается в это время так, чтобы рассказать о себе достаточно.

В конце упражнения проводится обсуждение результатов игры и обмен чувствами.

Упражнение 6. «Эпитафия»

Цель: выработка индивидуальной психотехники ослабления и видоизменения стрессовых переживаний.

Задачи:

- переживание конечности своей жизни;
- осознание существования смерти;
- осмысление своей жизни и личного участия в ней.

Инструкция: «Возьмите листок бумаги и попробуйте представить, что вас уже нет в живых на земле. У вас сейчас есть возможность написать себе эпитафию или надгробную надпись. У вас есть возможность написать так, чтобы было понятно, что жизнь вы прожили не зря».

После упражнения обсуждаются мысли, чувства, а также тексты эпитафий, то есть то, что каждый из участников считает своим самым большим достижением.

Упражнение 7. «Сочини анекдот Про Себя» (Посмейся над собой)

Цель: развитие способности к комичному восприятию себя (особенно в стрессовых ситуациях).

Задачи: работа с напряжением через чувство юмора; снятие барьеров к комичному восприятию себя.

Участники в анекдотичной форме рассказывают какую-либо историю о себе. Анекдот должен быть непродолжительным по времени, правдивым и смешным.

Работа ведется с личностным содержанием (темой) анекдота. Возможно введение суггестивной формулы: «Теперь ты понимаешь, что над этим (содержанием) можно смеяться. И не нужно опасаться своего смеха».

Упражнение 8. «Работа с образом чувства юмора»

Цель: осознание источника и личностных ресурсов чувства юмора.

Задачи: диагностика источника чувства юмора; осознание ситуаций использования чувства юмора как защитного механизма; развитие чувства юмора как адекватной реакции на себя и окружающий мир.

Представь свое чувство юмора... Можешь закрыть глаза, расслабиться... Попробуй увидеть свое чувство юмора... Какое оно? Опиши его... Посмотри вокруг. Где находится твое чувство юмора? А что ты чувствуешь? и т.д.

Интерпретация: интерпретируется образ чувства юмора с точки зрения юнгианского психоанализа. В данном случае не акцентируется внимания на образе, а работа с непосредственно возникающими при описании образа чувствами. В конце работы дается суггестия на способность актуализировать чувство юмора как способ снятия напряжения.

Упражнение 9. «Воздушный шарик»

Цель: снятие напряжения, расслабление мышц с помощью дыхания.

Примите удобную позу, закройте глаза, дышите глубоко и ровно. Представьте себе, что в животе у вас воздушный шарик. Вы вдыхаете медленно, глубоко-глубоко, и чувствуете, как он надувается... Вот он стал большим и легким. Когда вы почувствуете, что не можете больше его надуть, задержите дыхание, не спеша сосчитайте про себя до пяти, после чего медленно и спокойно выдыхайте. Шарик сдувается... А потом - надувается вновь... Сделайте так пять-шесть раз, потом медленно откройте глаза и спокойно посидите 1-2 минуты.

Упражнение 10. «Муха»

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнение 11. «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно, руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками.

Упражнение 12. «Семь свечей»

Цель: снятие напряжения с помощью дыхания.

Сядьте удобно, закройте глаза, расслабьтесь. Вам спокойно, удобно и комфортно... Вы дышите глубоко и ровно... Представьте себе, что на расстоянии примерно метра от вас стоят семь горящих свечей... Сделайте медленный, максимально глубокий вдох. А теперь вообразите, что вам нужно задуть одну из этих свечей. Как можно сильнее подуйте в ее направлении, полностью выдохнув воздух.

Пламя начинает дрожать, свеча гаснет... Вы вновь делаете медленный глубокий вдох, а потом задуваете следующую свечу. И так все семь...

Упражнение 15 «Абажур»

Цель: экспресс-регуляция своего эмоционального состояния, быстрое снятие стресса.

Сядьте удобно, расслабьтесь и закройте глаза. Представьте, что у вас внутри, на уровне груди, горит яркая лампа, покрытая абажуром. Когда свет идет вниз, вам тепло, спокойно и комфортно. Но иногда, когда мы начинаем

нервничать, абажур поворачивается лампой вверх... Резкий свет бьет в глаза, слепит нас, становится жарко и некомфортно.

Вообразите себе такую ситуацию. Но в наших силах ее исправить. Представьте себе, как абажур медленно и плавно поворачивается вниз, принимает нормальное положение. Слепящий свет исчезает, вам вновь становится тепло, уютно и комфортно...

2.5. Упражнения на коррекцию аддикций

Упражнение 1. Беседа «Что такое психотропные вещества?»

Цель: выяснить наличные знания сотрудников о психотропных веществах.

На листах бумаги записать свое мнение об алкоголе, наркотиках, табаке.

Затем коллективное обсуждение всех мнений. Выясняется, что еще относится к психотропным веществам. Где, как правило, впервые пробуют психотропные вещества?

Упражнение 2. «Нет»

Цель: показать, как трудно сказать нет в некоторых случаях.

Разбиваются на пары. Один что-то предлагает, просит, а другой всячески старается отказать. Главное не сказать «да».

Какие чувства испытывали?

Легко ли было сопротивляться? А уговаривать?

Упражнение 3. «Теория»

Цель: познакомить с вариантами отказа в различных ситуациях.

Отказ-соглашение - в принципе Вы ничего не имеете против предложения, но по каким-то причинам не решаетесь сразу дать согласие. Здесь, при уговорах, Вы вероятнее всего согласитесь. (Приглашают поехать на дачу, а вы «Спасибо, но, боюсь, у вас в машине места не хватит»).

Отказ - обещание - в принципе Вы согласны с предложением, но не можете его принять (с удовольствием, но завтра у меня совещание, нужно готовиться).

Отказ - альтернатива - даете понять, что ничего не имеете против, но предлагаете другой вариант («а давайте вместо дачи поедem на озеро»).

Отказ - отрицание - вы даете понять, что ни при каких обстоятельствах не согласитесь с предложением («нет, я не поеду»).

Упражнение 4. «Портрет»

Цель: выявить отличительные признаки человека, употребляющего психотропные вещества. Оказание посильной помощи этому человеку.

Разбиться на две группы. Одна группа составляет портрет человека, употребляющего психотропные вещества. Другая - разрабатывает варианты помощи этому человеку.

Коллективное обсуждение возможных вариантов поведения.

Возможно ли пристраститься к алкоголю, наркотикам, табаку всем?

2.6. Метафоры, притчи, сказки

Притча 1. «Лягушки»

Жили-были две лягушки. Были они подруги и жили в одной канаве. Только одна из них была храбрая, сильная, веселая, а другая – ни то ни се: трусиха была, лентяйка, соня.

Но все-таки они жили вместе, эти лягушки.

И вот однажды ночью вышли они погулять.

Идут себе по лесной дороге и вдруг видят: стоит дом. А около дома погреб. И пахнет из него очень вкусно: плесенью пахнет, сыростью, мхом, грибами. А это как раз то самое, что лягушки любят.

Вот забрались они поскорей в погреб, стали там играть и прыгать. Прыгали, прыгали и нечаянно свалились в горшок со сметаной.

И стали тонуть.

А тонуть им, конечно, не хочется.

Тогда они стали барахтаться, стали плавать. Но у этого глиняного горшка были очень высокие скользкие стенки. И лягушкам оттуда никак не выбраться.

Та лягушка, что была лентяйкой, поплавала немного, побарахталась и думает: «Все равно мне отсюда не выбраться. Зачем же я буду напрасно барахтаться? Только мучиться зря. Уж лучше я сразу утону».

Подумала она так, перестала барахтаться – и утонула.

А вторая лягушка – была не такая. Та думает: «Нет, братцы, утонуть я всегда успею. Это от меня не уйдет. А лучше я еще побарахтаюсь, еще поплаваю. Кто его знает, может быть, у меня что-нибудь и выйдет».

Но только – нет, ничего не выходит. Как ни плавай – далеко не уплывешь. Горшок маленький, стенки скользкие – не вылезти лягушке из сметаны.

Но все-таки она не сдаётся, не унывает. «Ничего, – думает, – пока силы есть, буду барахтаться. Я ведь еще живая, значит, надо жить. А там – что будет!»

И вот из последних сил борется наша храбрая лягушка со своей лягушачьей смертью. Уж вот она и память стала терять. Уж вот захлебнулась. Уж вот ее ко дну тянет. А она и тут не сдаётся. Знай себе, лапками работает. Дрыгает лапками и думает: «Нет! Не сдамся! Шалишь, лягушачья смерть...»

И вдруг – что такое? Вдруг чувствует наша лягушка, что под ногами у нее уже не сметана, а что-то твердое, что-то такое крепкое, надежное, вроде земли. Удивилась лягушка, посмотрела и видит: никакой сметаны в горшке уже нет, а стоит она, лягушка, на комке масла.

«Что такое? – думает лягушка. – Откуда взялось здесь масло?»

Удивилась она, а потом догадалась: ведь это она сама лапками своими из жидкой сметаны твердое масло сбила.

«Ну вот, – думает лягушка, – значит, я хорошо сделала, что сразу не утонула».

Подумала она так, выпрыгнула из горшка, отдохнула и поскакала к себе домой, в лес.

А вторая лягушка осталась в горшке. И никогда уж она, голубушка, больше не видела белого света, и никогда не прыгала, и никогда не квакала.

Ну что ж! Если говорить правду, так сама ты, лягушка, и виновата. Не падай духом! Не умирай раньше смерти!

Притча 2. (искусство слушать) «Три типа личности»

Однажды Акбару, царю Индии, были присланы в подарок три совершенно одинаковых золотых фигурки. К ним прилагалось письмо, в котором говорилось, что каждая из них имеет свое значение и ценность.

Акбар позвал своих советников и приказал определить различия. Долго ученые мужи взвешивали их, замеряли длину, проверяли пробу золота, но так и не смогли найти ни внешних, ни внутренних различий. Они только разводили руками, признавая свою беспомощность.

Лишь мудрец Бирбал все не сдавался. Он нашел маленькое отверстие в ушах фигурок и просунул в них тоненькую золотую проволочку. У первой фигурки конец проволочки вышел из второго уха, у второй – изо рта. А у третьей – через пупок. Подумав немного, он сказал: - «решение загадки найдено». Первая фигурка символизирует человека, у которого в одно ухо влетает, а из другого вылетает, вторая напоминает человека, который едва дослушав сказанное, сразу же спешит рассказать это другим, не утруждая себя подумать над этим. Третья же фигурка схожа с тем, кто запоминает услышанное и старается пропустить это через собственное сердце. Эта фигурка наиболее ценная из всех.

Притча 3. «На всех не угодишь»

Отец со своим сыном и ослом в полуденную жару путешествовали по пыльным переулкам старого города. Отец сидел верхом на осле, а сын вел его за уздечку. «Бедный мальчик, - сказал прохожий - его маленькие ножки едва успевают за ослом. Как ты можешь лениво восседать на осле, когда видишь, что мальчишка выбился из сил?» Отец принял его слова близко к сердцу. Когда они завернули за угол, он слез с осла и велел сыну сесть на него. Очень скоро повстречался им другой человек. Громким голосом: «Как не стыдно! Малый сидит на осле, как султан, а его бедный отец бежит следом».

Мальчик очень огорчился от этих слов и попросил отца сесть на осла позади него. «Люди добрые, видали ли вы что – либо подобное? – заголосила женщина – Так мучить животное! У бедного осла уже провисла спина, старый и молодой бездельники восседают на нем, будто он диван, бедное существо!» Услышав эти слова, отец и сын, посрамленные, слезли с осла. Едва они сделали несколько шагов, как встретившийся им человек стал смеяться над ними: «Чего это ваш осел ничего не делает, не приносит никакой пользы и даже не везет никого из вас на себе?».

Отец сунул ослу полную пригоршню соломы и положил руку на плечо своего сына. «Что бы мы не делали, - сказал он, - обязательно найдется кто – то, кто с нами будет не согласен. Я думаю, мы сами должны решать, что нам надо делать».

Притча 4. «Мудрец и бабочка»

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

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

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

А если он скажет, что бабочка мертвая, тогда я отпущу ее, и она полетит. И тогда все увидят, что он оказался не прав».

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

- Скажи, что у меня в руках?

Мудрец посмотрел и сказал:

- У тебя в руках бабочка.

Тогда он спросил мудреца:

- скажи живая она или мертвая?

Мудрец посмотрел ему в глаза, подумал и сказал:

- Это в твоих руках.

Метафора. «Лес»

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

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

прошел. Скоро они уже смеялись над своими приключениями и, забыв усталость и голод, вместе шли по лесу.

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

Притча 6. «Пятьдесят лет вежливости»

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

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

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

Притча 7. «О рыцаре»

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

- Рыцарь, ты чего хотел – то?

Рыцарь отвечает:

- Воды попить.

- Ну, так и пил бы...

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

Притча 8. «О смысле жизни»

Человек подошел к дереву, вежливо пнул его ногой и попросил:

- Дерево, одолжи мне смысл жизни.
- Зачем тебе смысл моей жизни? - проснулось Дерево.
- Я запутался, блин... - сказал Человек. - Понимаешь, не знаю, куда идти, не знаю зачем. Время проходит, а я даже не знаю толком, кто я... Я устал от неопределенности, устал бояться, что сделаю что-нибудь не то, устал блуждать впотьмах, устал совершать ошибки...
- Понимаю, - сказала Дерево. - Но чем могу помочь тебе я?
- Одолжи мне свой смысл жизни, - повторил Человек. - Может, поможет...
- Хорошо, - согласилось Дерево. - Вот мой смысл жизни: расти.
- Расти? - переспросил Человек. - Просто расти? И все??
- Да, - сказала Дерево, - просто расти - и все, - и оно замолчало.
- Дерево! погоди, не засыпай! - крикнул Человек. - Объясни, что значит "просто расти"? Ведь я и так - просто расту! Вернее, - поправился он, - раньше рос, сейчас-то уже вырос...

Но Дерево не отвечало, и Человек пошел к реке.

- Река! - крикнул Человек.
- Что? - отозвалась Река.
- Одолжи мне свой смысл жизни! - попросил Человек.
- Зачем? - спросила Река. - Своего, что ли, нету?
- Нету... - опустил голову, сказал Человек.
- Вот как... - сказала Река. - Тогда ладно, слушай. Мой смысл жизни - течь.
- Течь... - повторил Человек.
- Да-да, течь, - и Река ужурчала куда-то по камням.

Решив подождать для верности, не разъяснит ли Река свою позицию, Человек лег на берегу и стал греться на солнце.

- Как дела, Человек? - спросило Солнце.
- Вообще-то не очень, - пожаловался Человек. - Смысл жизни не могу отыскать. Дерево говорит: "Расти", Река говорит: "Течь", но мне что-то расти и течь не особо хочется... Может, ты чего посоветуешь? Какой у тебя смысл жизни?
- С удовольствием, - сказала Солнце. - Мой смысл жизни - дарить свет.
- "Дарить свет", зашибись! - всплеснул руками Человек. - И это все?
- Все, - подмигнуло Солнце. - А! Нет, есть еще.
- Ну-ка? - оживился Человек.
- Тепло. Дарить тепло. И свет! - напомнило Солнце и укатилось за горизонт. Стало темно.
- Краткие все, куда деваться! - возмутился Человек. - А мне-то как быть? Расти? Течь? Или, может, дарить свет? Дарить свет... Лампочку, что ли, на нос повесить и болтать? Луна! Эй, Лунаа! - воззвал Человек.

- Да? - Луна показалась из-за гребня горы и посветила поярче, чтобы разглядеть, кто тут воет.

- Какой у тебя смысл жизни? - упадническим голосом спросил Человек.

Луна помолчала и торжественно ответила:

- Ощущать пустоту.

Аж эхо по горам прокатилось. Человек уже устал удивляться ответам, но тут не мог не удивиться:

- Как можно ощущать пустоту? Это же когда ничего нет! - воскликнул он.

- А как можно не ощущать пустоту? Ведь это то, откуда берется все, - мягко возразила Луна и уплыла в небо.

Человек закрыл глаза и попытался осмыслить все, что ему было сказано. Не получилось. В голове все перемешалось. " Расти, течь, дарить свет, ощущать пустоту... Бред какой-то..." - Человек тряхнул головой и открыл глаза. Перед ним стоял ребенок.

- Здравствуй! - сказал Ребенок.

- Ты-то как тут? - испугался за Ребенка Человек, - Мамка где? И почему без штанов?

- Мамка там! - Ребенок сделал жест, каким обычно отмахиваются от комаров.

- А станы я... это... потерял! Ты чего сидишь? - не по годам ловко переменил он тему разговора.

Человек отнесся к ораторскому маневру младенца неодобрительно, но решил ответить (все равно ничего не поймет):

- Смысл жизни ищу...

- И сто, насол? - поинтересовался Ребенок.

- Не-а... не насол... - передразнил Человек.

- А я насол! - радостно сообщил Ребенок.

- И давно? - съязвил Человек.

- Не знаю - сказал Ребенок.

Человек начал выходить из себя:

- Ну, и какой у тебя, о мудрейший из карапузов, бегающих ночью по лесу без порток, смысл жизни?

Но Ребенка уже и след простыл. И только из темноты донесся его переливчатый смех:

- Иг-л-а-а--ать! ! !

- Ах, играть! - всплеснул руками Человек. - Вот совет так совет! - раздосадованный, он бросил вслед насмешливому Ребенку пучок травы. Не попал.

Тем временем рассвело. Человеку больше не хотелось ни у кого спрашивать про смысл жизни. Он встал, отряхнул руки о штаны и пошел, куда глаза глядят. Вскоре в голове возникла какая-то мелодия, и он запел. Вначале тихонько, себе под нос, а затем - громко, во весь голос. И вдруг почувствовал, как вокруг все замерло. Тогда Человек запел еще громче, еще увереннее. В своем неожиданном пении он позабыл обо всем, и так ему стало на душе хорошо, светло и радостно, что он даже не удивился, когда увидел,

что само Время остановилось, позволяя звукам прекрасной мелодии течь, игриво переливаться и разрастаться, заполняя собою все вокруг...

Сказка-притча 9. «Добро, Зло и Правда»

"Добро и зло садятся рядом - не различить простым их взглядом"

Жили-были два брата - близнеца. Звали одного из них - Добро. Второго звали - Зло. Были они похожи, как две капли воды. Никто не мог различить их. Даже сами они порой не знали, кто есть кто. И, когда окликали Зло, отзывался Добро. А на зов: - Добро! - мог откликнуться Зло.

Братья очень любили друг друга, и, как это часто бывает у близнецов, жили - душа в душу. Они играли в свои детские игры и поровну делили победы и поражения. Даже в школе они получали одинаковые оценки, одинаковые наказания и одинаковые награды.

Они подрастали, красивые и беззаботные, и казалось, ничто не сможет нарушить гармонию их братской дружбы.

Но вдруг они встретили девочку по имени Правда, и оба влюбились в неё по уши. Оба парня понравились Правде. Ведь они были так похожи, что различить их было совершенно невозможно.

Она не знала, как выбрать между ними и металась от одного к другому. Она любила их обоих. И никогда не знала, с кем проводит время.

Впервые между братьями пробежала чёрная кошка. Звали её Ревность. У Ревности были острые когти, и ими она царапала обоих братьев.

Ни один из них не мог смириться с тем, что его возлюбленная может принадлежать другому. Они спорили между собой и доказывали ей каждый свою правоту - как каждый заслужил её любовь более, чем другой. Добро рассказывал, сколько добрых дел он сделал. Кому помог, кого спас от беды.

А Зло объяснял, что это ничего не стоит, так как невозможно исправить мир, совершая благотворительные поступки, часто думая, что помогает, Добро причинял ещё большее зло. Он приводил примеры, вроде того, что, подав милостыню нищему бродяге, нельзя знать наверняка, не использует ли он её во вред самому себе и другим. Например, напьётся и станет причиной дорожной аварии, в которой пострадают люди.

С другой стороны он, Зло, причинив кому-то вред, на пример, украв что-либо, возможно научил Разиню быть более бдительным, а поругавшись с другим, научил его трезво относиться к событиям, толкнул на размышления. Получалось, что Добро порой оборачивался злом, а Зло превращалось в добро.

Бедная Правда не могла решить, кто из них прав. Казалось, у каждого была своя правда.

Видя их страдания, старушка Справедливость решила вмешаться. Она многое повидала на своём веку и знала, что абсолютной правды нет на свете. - У каждого она своя, потому что каждый любит в первую очередь самого себя. И каждый будет всегда отстаивать свою правду. Только, полюбив другого, как самого себя, можно взглянуть на мир другими глазами и увидеть

настоящую правду и тогда, в одну секунду, зло может превратиться в добро, а добро может обернуться злом.

Зло и Добро слушали её и понимали, что суждено им всегда быть рядом. И люди всегда спорят, кто из них кто? И Правда мечется между ними, не зная, кого выбрать.

Притча 10. «О старом башмачнике»

Источник: М.А. Павлов Интенсивный курс повышения грамотности на основе НЛП.

Однажды старый башмачник обнаружил, что если вечером перед сном он вырежет из кожи заготовки для обуви и разложит их на столе, то утром на столе будут стоять башмаки.

Пока он спал, кто-то выполнял за него часть работы.

И это случалось только тогда, когда мастер вечером подготавливал выкройку из кожи для завтрашнего дня.

Ему стало очень любопытно, как же происходит, что к утру у него уже есть несколько пар готовой обуви.

И однажды ночью он, как обычно, разложил заготовки на столе и спрятался. И когда часы пробили полночь, откуда ни возьмись, на столе появились маленькие человечки - гномы, которые быстро сшили из подготовленных кусочков новые туфли.

На следующее утро пришел подмастерье и удивился, когда же мастер успел сделать столько отличных башмаков.

И тогда мастер сказал ему: "Все дело в заготовках. Сделай их сегодня, и завтра дела твои пойдут успешнее".

Говорят, что многие творческие люди пользуются рецептом старого башмачника.

Притча 11. «Ручеёк и камень»

Автор: Александр Светлов

В прохладном весёлом лесу, среди кустов и трав, тёк Ручеёк. Очаровательный, смешливый, лёгкий. Он всех любил, и всё ему нравилось. Свои дни он проводил в игре с солнечными лучами, стрекозами и жучками. Ручеёк разбрызгивал свои капельки на травы, и в ответ они весело ему качали своими цветами, зверюшки с удовольствием приходили к нему испить его вкусной водицы, да и просто полюбоваться на него. Послушать его весёлую, жизнерадостную песню.

На одном из самых очаровательных изгибов нашего Ручейка, на самом дне лежал Камень. Очень солидный и взрослый Камень, умудрённый жизненным опытом. Камень очень много размышлял о жизни, глубоко погружаясь в свои раздумья о прошлом и будущем, о жизни и т.д. Признаться, Ручеёк ему очень мешал, постоянно отвлекая от философских размышлений. И однажды, когда чаша терпения была переполнена, Камень обратился к Ручейку.

- Что ж ты так суетишься постоянно, - обратился он к Ручейку, - от тебя только беспокойство и никакой пользы. Ты не правильно относишься к жизни. В такой суете невозможно слиться с ней, постичь её великие тайны. Слиться с жизнью можно только в великом смирении и созерцании.

- А зачем созерцать эту самую жизнь, - удивлённо спросил Ручеек, - так хорошо вокруг. Я смеюсь и радуюсь всему, что вижу вокруг. Мне хорошо я блаженствую и наслаждаюсь. И все вокруг рады этому. Всем от этого хорошо.

- Ты слишком глуп и молод, чтобы понять это. В тебе слишком много всего поверхностного, тебе некогда слиться с большим великим началом, тайной сущего.

Камень остался лежать и думать, а ручеек бежал, смеясь и играя, всё дальше и дальше, пока не слился с большим озером.

Притча 12. «Два ангела»

Однажды два ангела, под видом обыкновенных путников, попросили ночлега в доме одной очень богатой семьи. Семья не была гостеприимна и не захотела оставить ангелов в гостиную. Вместо этого их отвели на ночлег в холодный подвал. Когда они расстилали постель, старший ангел увидел дыру в стене и заделал её. Увидев это, младший ангел спросил: «Почему?». Старший ответил: «Все не так, как кажется на первый взгляд».

В следующую ночь они остановились на ночлег в доме очень бедного, но гостеприимного человека и его жены. Супруги разделили с ангелами немного еды, которая у них была, и уложили их в свои постели, чтобы те могли хорошо выспаться перед дорогой, а сами легли на полу. Утром после пробуждения ангелы увидели, что хозяин и его жена плачут. Их единственная корова (а её молоко было единственным доходом семьи) лежала мертвой в хлеве. Тогда младший ангел спросил старшего: «Как это могло случиться? Первый мужчина имел все, но был таким жадным и злым, а ты ему помог, а у этих людей практически ничего не было, но они были готовы поделиться всем, а ты позволил, чтобы у них умерла единственная корова. Почему?». «Все не так, как кажется на первый взгляд, - ответил старший ангел. - Когда мы были в подвале, я понял, что за дырой в стене находился клад с золотом. Хозяин дома был груб и не пожелал сделать добро, поэтому я отремонтировал стену, чтобы клад никогда не был найден. А в следующую ночь, когда мы спали в постели бедняков, за женой хозяина пришла смерть, а я вместо неё отдал ей корову»...

Действительно, в нашей жизни многое оказывается совсем не так, как нам могло показаться поначалу, только вот к пониманию этого мы приходим, как правило, уже со временем. Бывает, что какие-то неприятные, тяжелые и даже трагические события становятся первым шагом к чему-то очень хорошему и светлому, тогда как то, что вроде бы казалось удачей и счастьем, на деле оказывается вовсе не таким уж удачным и счастливым, и даже невольно начинаешь задумываться: «Да уж лучше не было бы этого «счастья» в моей жизни никогда, и все оставалось по-прежнему».

Иногда в тяжелые периоды жизни нам начинает казаться, что хуже уже и быть не может, и в этот момент стоит задуматься на секунду, а так ли все плохо на самом деле? Как часто люди, обращаясь к небесам по любому поводу, задают вопрос: «За что?», в то время, как кто-то из мудрецов считал, что вопрос этот надо ставить немного по другому: «ДЛЯ чего?» Иными словами, предполагается, что все события нашей жизни, как счастливые, так и наоборот, даны нам для чего-то. Да и вообще, в жизни ведь далеко не все «лежит на поверхности» - очень часто все совсем не так, как кажется...

Список литературы

1. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.
2. Блект, Рами Алхимия общения: искусство слышать и быть услышанным. – М.: «Издательство Астрель», 2012.
3. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. – СПб.1996.
4. Ван Ментс М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб.: Питер, 2001.
5. Гордон Д. Терапевтические метафоры. – СПб., 1998.
6. Дж.Джексон А. 10 секретов счастья. – Киев: София, 2001.
7. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг. – Л., 1989.
8. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Практикум по сказкотерапии. – СПб.: Издательство «Речь», 2006.
9. Кори Дж, Кори М., Колланэн П., Рассел ДЖ.М. Техники групповой психотерапии. – СПб.: Питер, 2001.
10. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004.
11. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. - – СПб.: Издательство «Речь», 2007.
12. Петров В.Е., Квиноквелия А.Г. Особенности психологической работы с девушками-курсантами образовательных учреждений МВД России. – М.: Домодедово, 2008.
13. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие/ под общей редакцией доктора психологических наук М.И.Марьина. – Казань, 2003.
14. Таранов П.С. Секреты поведения людей. – М.: «ФАИР-ПРЕСС», 2000.