

88  
К49

Е.Н. Климова

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Могилев 2010

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

“МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

им. А.А. КУЛЕШОВА”

Е.Н. Климова

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Практикум



Могилев 2010

БІЛ ЯЗЭКА  
Могілеўскага  
дзяржаўнага  
універсітэта  
імя А. А. Куляшова

УДК 159.9  
ББК 88.3  
К49

*Печатается по решению редакционно-издательского совета  
УО «МГУ им. А.А. Кулешова»*

Рецензенты:

кандидат психологических наук доцент  
УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

*Б.М. Зайцев;*

зав. кафедрой психологии

кандидат психологических наук доцент  
*Э.В. Котлярова;*

ст. преподаватель кафедры специальных  
психолого-педагогических дисциплин

*В.В. Куликова*

**Климова, Е.Н.**

**К49** Психологический тренинг: практикум / Е.Н. Климова. – Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2010. – 88 с.: ил.

ISBN 978-985-480-622-8.

Материалы по курсу разработаны в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшей школы по психолого-педагогической подготовке специалистов. Предназначены для студентов ФПиПД специальности «Психология», но могут использоваться студентами, обучающимися по специальности «Дошкольное образование. Практическая психология», а также слушателями ИПКиПК. Предлагаемые материалы включают авторскую программу курса, теоретический блок, состоящий из основных определений, таблиц и схем, вопросов для обсуждения, рекомендуемой литературы, а также практический блок, в который включены задания для студентов, примеры ритуалов, метафор, игр, тренинговых упражнений и диагностических методик, которые можно использовать в тренинговой работе.

**УДК 159.9  
ББК 88.3**

© Климова Е.Н., 2010

ISBN 978-985-480-622-8

© Оформление. УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2010

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из ведущих направлений при подготовке будущих психологов является коррекционно-развивающая деятельность, которая подразумевает проведение разнообразных форм работы, и в частности, тренинговую.

Психологический тренинг – это процесс передачи, освоения и создания технологий эффективного действия в определенных условиях. В настоящее время используется большое количество различных форм психологического тренинга, во многом дополняющих друг друга. Многообразие форм и видов групповой работы обусловлено различными теоретическими подходами, которые являются основой разработки программ каждого отдельного тренинга. Поставленные цели и задачи в различных видах тренинговых групп решаются с помощью использования определенных методов, приемов и техник психологического тренинга.

Дисциплина «Психологический тренинг» преподается на четвертом и пятом курсах для студентов дневной формы обучения, обучающихся по специальности «Психология». Однако данные материалы будут хорошим подспорьем и для студентов заочной формы обучения (специальность «Дошкольное образование. Практическая психология»), при прохождении ими дисциплины «Теория и методика социально-психологического тренинга», для слушателей ИПКиПК.

Целью курса «Психологический тренинг» является расширение знаний студентов о тренинговых формах работы, моделирование ключевых аспектов и функциональных моментов деятельности психолога.

Задачи дисциплины:

1. Изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия в тренинге.
2. Формирование социально-психологических умений и навыков участников и ведущих группы.
3. Развитие способности адекватного самопознания, самооценки и саморегуляции.
4. Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала.

Материалы по курсу включают примерный тематический план, содержание учебного материала, а также два блока – теоретический и практический. Теоретический блок состоит из основных определений, таблиц и схем по трем разделам данной дисциплины: «Психология групп», «Основы психологического тренинга» и «Подготовка ведущего психологического тренинга». Приведены также вопросы для обсуждения и рекомендуемая литература. Практический блок включает задания для студентов, тематику тренинговых занятий, программ тренинга, примеры ритуалов и метафор, тренинговых упражнений (разминочные, коммуникативные, личностного роста; на снятие эмоционального напряжения; направленные на развитие способностей), игр, анкеты обратной связи.

## ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов		
		Лекц.	Практ. (Семина.)	Лабор.
<b>1</b>	<b>Психология групп</b>			
1.1	Краткая история развития групповых методов			4
1.2	Группа как объект и предмет психологической теории и практики.			4
<b>2</b>	<b>Основы психологического тренинга</b>			
2.1	Психологический тренинг как метод практической психологии			4
2.2	Психологические особенности тренинговой группы			4
2.3	Ролевые позиции в группе			4
2.4	Понятие о групповой сплоченности			4
2.5	Общие тренинговые методы			4
2.6	Основные виды тренинговых групп			4
2.7	Основные этапы развития группы в тренинге			4
<b>3</b>	<b>Подготовка ведущего психологического тренинга</b>			
3.1	Ведущий тренинговой группы			4
3.2	Процедурно-организационные аспекты психологического тренинга			4
3.3	Сценарии тренинговых занятий			4
3.4	Проведение тренинговых занятий студентами			50
3.5	Итоговое занятие			2
	<b>Всего:</b>			<b>100</b>

# СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

## Раздел 1. Психология групп

### Тема 1. Краткая история развития групповых методов

Теория «животного магнетизма» Ф.А. Месмера. Групповая психотерапия и гипноз. Социально-психологические аспекты групповых методов. Групповые методы в психоанализе и других психологических школах. Современные групповые методы и развитие самосознания.

### Тема 2. Группа как объект и предмет психологической теории и практики

Преимущества групповой формы работы. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». Групповой процесс. Этика работы с группой.

## Раздел 2. Основы психологического тренинга

### Тема 1. Психологический тренинг как метод практической психологии

Общее представление о психологическом тренинге. Специфические черты и основные парадигмы тренинга. Классификация и основные виды тренинговых групп. Критерии классификации тренинговых групп.

### Тема 2. Психологические особенности тренинговой группы

Цели, предмет и задачи тренинговой группы. Механизмы достижения целей. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Информирование участников о принципах работы группы. Принципы и правила работы. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный состав тренинговых групп. Количественный состав тренинговых групп.

### Тема 3. Ролевые позиции в группе

Понятие роли. Роли и нормы. Социальная роль. Игровая роль. Типологическая структура распределения групповых ролей. Роли, связанные с решением задач и оказанием поддержки.

### Тема 4. Понятие о групповой сплоченности

Групповая сплоченность. Факторы, способствующие групповой сплоченности. Причины снижения групповой сплоченности. Методы исследования.

### Тема 5. Общие тренинговые методы

Основные методы группового тренинга. Метод как способ достижения цели. Принципы обучения взрослых. Групповая дискуссия. Мозговой

штурм. Метод кейсов. Моделирование практических ситуаций. Место и роль психогимнастики в тренинге. Понятие игры. Происхождение и классификация интерактивных игр. Функции игры в психологическом тренинге. Преимущества и ограничения интерактивных игр. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Медитативные техники.

#### **Тема 6. Основные виды тренинговых групп**

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

#### **Тема 7. Основные этапы развития группы в тренинге**

Общее представление о стадиях развития группы в тренинге. К. Левин о групповой динамике. Этапы развития группы по Дж. Коттлеру и Р. Брауну. Идеальная модель развития группы по К. Фопелю. Кризис в развитии тренинговой группы. Проблемная ситуация как точка роста группы. Стадии развития групп со спонтанной и управляемой динамикой по Б.М. Мастерову. Модель изменения поведения участника тренинга по Л.М. Митиной.

### **Раздел 3. Подготовка ведущего психологического тренинга**

#### **Тема 1. Ведущий тренинговой группы**

Основные роли ведущего группы. Стили руководства группой. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника. Характеристика личности тренера. Эффективный ведущий. Требования к тренеру. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров. Этические принципы работы ведущего и связанные с ними профессиональные проблемы.

#### **Тема 2. Процедурно-организационные аспекты группового тренинга.**

Организация групповой работы. Подготовка к тренингу. Формы пространственной организации тренинга. Организационные условия проведения тренинга. Материально-техническое оснащение. Средства визуальной поддержки. Среда тренинга. Подготовка материалов и система взаимодействия с людьми, не участвующими в групповой работе.

#### **Тема 3. Сценарии тренинговых занятий**

Традиционная схема тренинга. Роль ритуалов приветствия и прощания. Изучение студентами готовых тренинговых занятий (самостоя-

тельно). Обсуждение. Защита разработанных самостоятельно тренинговых занятий.

#### **Тема 4. Проведение тренинговых занятий студентами**

Проведение тренинговых занятий, разработанных самими студентами в рамках кураторских часов в университете и классных часов в школе. Обсуждение.

#### **Тема 5. Итоговое занятие**

Подведение итогов курса «Психологический тренинг». Рефлексия.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК**

### **1. Психология групп**

#### **Основные определения, таблицы, схемы**

**Группа** (в социальной психологии) – ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков: характера выполняемой деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуры, композиции, уровня развития и др. (Психолого-педагогический словарь, 2006).

**Психокоррекционная группа** – небольшое временное объединение людей, имеющее специально назначенного руководителя, проводящее встречи в определенное время (Рудестам К., 2006).

**Тренинговая группа** – специально созданная малая группа, участники которой при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании (Вачков И., 2008).

**Психотерапия** – широкая область научной практической деятельности специалистов (медиков, психологов и др.), внутри которой наличествует большое количество разнообразных теоретико-методических подходов (Вачков И., 2008).

**Психологическая коррекция** – направленное психологическое воздействие на те или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности (Исурина Г.Л., 1990).

**Тренинг** (от англ. *train* – тренироваться) – совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений (Пахальян В.Э., 2006).

**Психологический тренинг** – это процесс передачи, освоения и создания технологий эффективного действия в определенных условиях (Сидоренко Е., 2008).



**Рис.1** Соотношение понятий «психотерапия», «психокоррекция», «обучение» и «психологический тренинг»

**Вопросы для обсуждения:**

- 1) Какую практику можно назвать родоначальницей групповых методов воздействия?
- 2) Что такое теория «животного магнетизма»? Кто является ее автором?
- 3) Какое влияние оказал гипноз на развитие групповых методов?
- 4) В чем заключается вклад В.М. Бехтерева в развитие групповой психотерапии?
- 5) Какие социологи внесли свою лепту в развитие тренинговых методов?
- 6) Кто из психоаналитиков применял групповые формы работы? Каким образом?
- 7) В чем заключается вклад К. Левина и Дж. Морено?
- 8) Какие российские психологи повлияли на групповые методы работы?
- 9) Как современные групповые методы связаны с развитием самосознания?
- 10) В чем разница между понятиями «психотерапия», «психокоррекция», «обучение» и «психологический тренинг»?
- 11) Какое понятие шире: «тренинг» или «психологический тренинг»? Почему?

**Рекомендуемая литература:** 7, 11, 17, 18, 23, 32, 35, 42, 45, 47, 52, 56, 59, 61, 63, 74, 76, 78.

## 2. Основы психологического тренинга

### Основные определения, таблицы, схемы

*Специфические черты тренинга* (Вачков И., 2008):

- ✓ соблюдение ряда принципов групповой работы;
- ✓ нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии;
- ✓ наличие более или менее постоянной группы (от 7 до 15 человек);
- ✓ определенная пространственная организация;
- ✓ акцент на взаимоотношениях между участниками группы;
- ✓ применение активных методов групповой работы;
- ✓ объективация субъективных чувств и эмоций участников;
- ✓ атмосфера раскованности и свободы общения.

**Парадигма** – система основных научных достижений (теорий, методов), по образцу которых организуется исследовательская практика ученых в данной области знаний (дисциплине) в определенный исторический период (Психолого-педагогический словарь, 2006).

**Парадигмы тренинга** (Вачков И., 2008):

- тренинг как своеобразная форма дрессуры, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стираются» вредные, ненужные, по мнению ведущего;
- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача психологических знаний, развитие необходимых умений;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения психологических проблем.



Рис.2 Цели тренинговой работы и виды групп

### **Задачи тренинга** (Вачков И., 2008):

√ мотивирование и формирование позитивных отношений к новой деятельности;

√ формирование системы определенных представлений участника группы;

√ формирование конкретных умений.

**Предмет тренинга** – следствие профессионального мировоззрения специалиста, проистекающее из разных теоретических концепций ведущих тренинговых групп (Пахальян В.Э., 2006).

### **Нормы и принципы тренингового общения** (Пругченков А.С., 2001):

1. Общение по принципу «здесь и теперь». Ориентация участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа были процессы, чувства, мысли, происходящие в группе в данный момент, а не проекции в прошлое и будущее.

2. Принцип персонификации высказываний. Суть его состоит в добровольном отказе от безличных языковых форм, которые помогают скрывать в повседневном общении собственную позицию того, кто говорит, или же избегать прямых высказываний в нежелательных случаях. Вместо высказываний: «считается...», «некоторые считают, что...», в группе учат говорить, используя формы: «я считаю, что...» и т.п.

3. Принцип акцентирования на языке чувств. Согласно данному принципу участники группы должны делать акцент на эмоциональных состояниях и проявлениях (своих собственных и партнеров по группе) и во время обратной связи, если возможно, использовать язык, который фиксирует такое состояние. Примером данной формы языка есть констатация типа: «Твоя манера говорить на повышенных тонах вызывает у меня раздражение». Для повседневного общения обращение в подобной эмоционально акцентированной манере не является типичным. Соответственно перед каждым участником ставится задача перестроить стиль своего общения и, в частности, выработать умение «ловить», четко идентифицировать и адекватно высказывать словами свои чувства.

4. Принцип активности. Соблюдение этого принципа является главным требованием к поведению участников тренинга. Речь идет о реальном включении каждого участника в интенсивное групповое взаимодействие с целью целенаправленного познания себя, партнера, группы вообще. В повседневной жизни человек под влиянием разных обстоятельств нередко замыкается в себе и концентрируется лишь на собственных проблемах. Задача состоит в том, чтобы помочь ему научиться объединять эту замкнутость на себя с активной включенностью в другого, в

анализ групповых процессов. На занятиях поощряется конструктивная полемика между всеми участниками, включая руководителя.

5. Принцип доверительности. Предусматривает создание благоприятных условий для доверительного общения участников тренинга, обеспечивает групповую динамику, в значительной мере определяет результативность занятий. В качестве первого и простейшего шага к практическому созданию такого климата руководитель предлагает принять единую форму обращения друг к другу на «ты». Это не только психологически уравнивает всех членов группы, но и привносит определенный элемент интимности и доверия. Кроме того, доверчивость поддерживается неопровержимым правилом: «Говорить только правду, или хотя бы не врать».

6. Принцип конфиденциальности. Суть его раскрывается в рекомендации «не выносить» содержание общения, которое развивается в процессе тренинга, за границы группы. Это тоже оказывает содействие установлению доверительных отношений, т.к. участники уверены, что содержание общения останется в рамках этой группы, и легче идут на открытый, искренний контакт. Конфиденциальность дает возможность группе сохранить свой дискуссионный потенциал.

**Преимущества групповой формы работы** (Рудестам К., 2006):

- √ групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;
- √ группа отражает общество в миниатюре;
- √ возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- √ в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- √ в группе участники могут идентифицировать себя с другими;
- √ взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- √ группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания;
- √ групповая форма предпочтительней в экономическом плане.

**Роль** (в социальной психологии) – социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений (Психолого-педагогический словарь, 2006).

**Социальная роль** – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия (Слободчиков В.И., Исаев Е.И., 1995).

**Игровая роль** – единица анализа свободных, но временных общностей (Слободчиков В.И., Исаев Е.И., 1995).

**Табл.1** Роли, связанные с решением задач и оказанием поддержки

Решение задач	Оказание поддержки
<p><b>Инициатор</b> Предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы. Предлагает способы преодоления трудностей и решения задач</p>	<p><b>Вдохновитель</b> Поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений</p>
<p><b>Разработчик</b> Детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы</p>	<p><b>Гармонизатор</b> Служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия, и таким образом сохраняет в группе гармонию</p>
<p><b>Координатор</b> Комбинирует идеи, предложения и пытается координировать деятельность других членов группы</p>	<p><b>Примиритель</b> Поступается в чем-то своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других, и таким образом поддерживает в группе гармонию</p>
<p><b>Контролер</b> Направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, и выявляет отклонения от намеченного курса</p>	<p><b>Диспетчер</b> Создает возможности для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, регулирует процессы общения</p>
<p><b>Оценщик</b> Критически оценивает работу группы и предложения других, сравнивая их с существующими стандартами выполнения поставленной задачи</p>	<p><b>Нормировщик</b> Формулирует или применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов</p>
<p><b>Погонщик</b> Стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать больше</p>	<p><b>Ведомый</b> Пассивно следует за группой. Выступает в роли зрителя и слушателя в групповых дискуссиях и при принятии решений</p>

**Групповая сплоченность** – это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в

группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой (Вачков И., 2008).

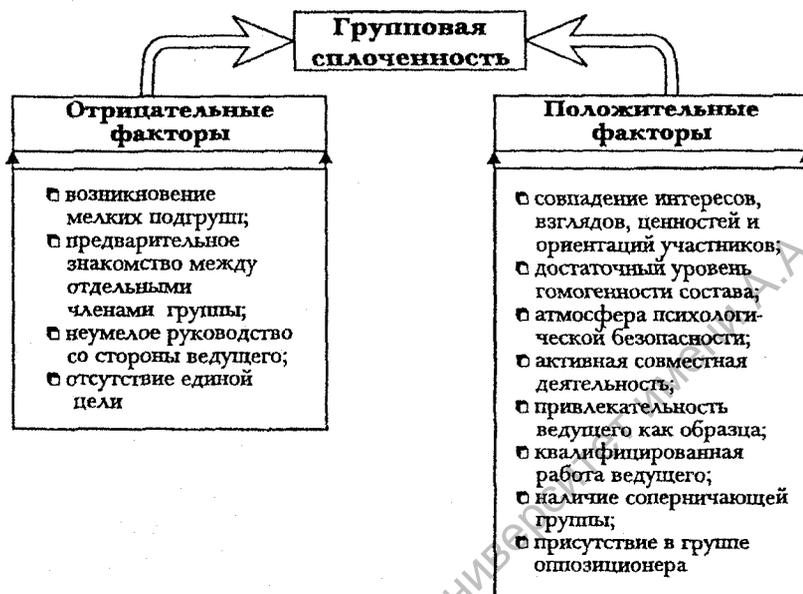


Рис.3 Отрицательные и положительные факторы, влияющие на групповую сплоченность

**Метод** – это способ достижения цели, с помощью которого человек познает мир, осваивает и преобразует объекты действительности (Пахальян В.Э., 2006).

**Групповая дискуссия** – это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения (Вачков И., 2008).

**Игра ролевая** – совместная групповая игра, в которой ее участники распределяют, берут на себя и исполняют различные социальные роли (Психолого-педагогический словарь, 2006).

**Медитация** – умственное действие, основная цель которого – приведение психики человека в состояние углубленности и сосредоточенности (Психолого-педагогический словарь, 2006).

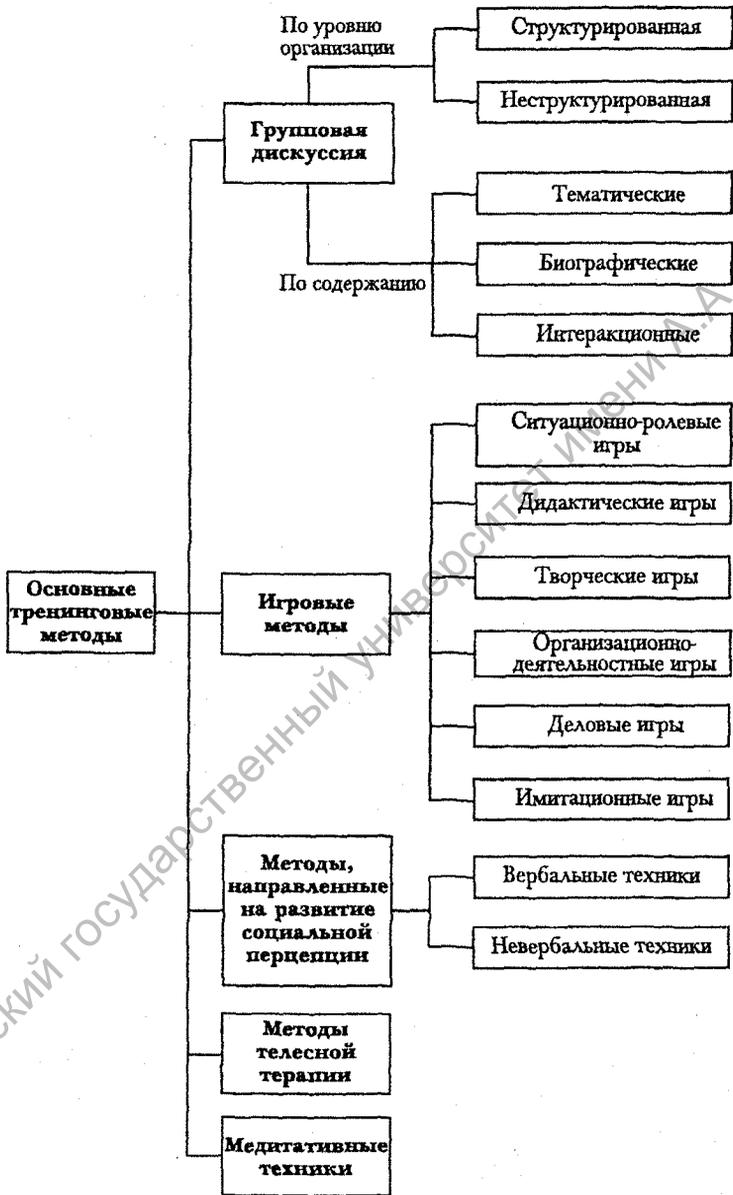


Рис.4 Тренинговые методы



Рис.5 Классификация тренинговых групп на основе критерия Ж. Годфруа

**Групповая динамика** – это движение и развитие группы во времени, обусловленное взаимодействиями и взаимоотношениями ведущего с участниками, участников между собой и данной группы с другими группами (Кратохвил С., 2008).

**Стадии развития группы** (Коттлер Дж., Браун Р., 2001):

1. Стадия формирования. Группа начинает развитие в процессе подбора будущих участников, которые делятся ожиданиями, чувствами по поводу будущих встреч.

2. Начальная стадия. Намечена цель работы группы, установлены правила и осуществлена предварительная работа по проблеме доверия.

3. Переходная стадия. В работе появляется сопротивление, замешательство, противостояние.

4. Рабочая стадия. Решение конкретных проблем и противоречий, раскрытие друг перед другом.

5. Стадия завершения. Итоги работы группы, перенос нового опыта в реальность.

**Стадии изменения поведения участника тренинга** (Минина Л.М., 1994):

1. Подготовка. Знакомство участников, создание мотивации изменений, сопротивление.
2. Осознание. Самораскрытие, наблюдение, анализ.
3. Переоценка. Изменения отношения к своим внутренним качествам и поведению.
4. Действие. Закрепление полученных знаний в конкретных способах действия.

**Стадии развития групп со спонтанной динамикой** (Мастеров Б.М., 1995):

1 этап: заключение первичного психологического контакта, знакомство, «притирка» участников, поиск тем общения, светское общение, рост эмоциональной напряженности.

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

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

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

**Стадии развития групп управляемой динамикой** (Мастеров Б.М., 1995):

1 этап: заключение психологического контакта, вхождение в ситуацию «здесь и теперь», сплочение и раскрепощение, первые обратные связи.

2 этап: рефлексия групповой ситуации «здесь и теперь», заключение нового психологического контакта.

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

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

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

**Вопросы для обсуждения:**

- 1) Назовите важнейшие специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы.
- 2) Какая из парадигм тренинга вам ближе? Почему?
- 3) Дайте краткую характеристику основным видам группового психологического тренинга.
- 4) Назовите цель, предмет и задачи психологического тренинга.
- 5) В чем заключаются преимущества групповой формы работы?

6) Назовите параметры, по которым оценивается гомогенность или гетерогенность тренинговой группы.

7) Охарактеризуйте качественный и количественный состав тренинговых групп.

8) В чем заключается отличие социальной роли от игровой? Приведите примеры ролей в тренинге и в жизни.

9) Какова роль групповой сплоченности в тренинге? Назовите положительные и отрицательные факторы, влияющие на групповую сплоченность.

10) Охарактеризуйте основные методы психологического тренинга. Какой метод вы считаете наиболее эффективным и почему?

11) На основе какого критерия Ж. Годфруа провел классификацию тренинговых групп? Перечислите и охарактеризуйте разные виды групп.

12) Как вы понимаете понятие «групповая динамика»?

13) Назовите стадии развития группы, предложенные Дж. Коттлером и Р. Брауном. Пр продемонстрируйте отдельные поведенческие паттерны участников на каждой стадии.

14) Охарактеризуйте этапы развития группы по Л.М. Митиной.

15) Назовите стадии развития групп в зависимости от динамики (со спонтанной и управляемой динамикой).

**Рекомендуемая литература:** 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 28, 30, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 58, 60, 61, 62, 65, 68, 69, 70, 71, 74, 77, 79, 84.

### 3. Подготовка ведущего психологического тренинга

#### Основные определения, таблицы, схемы

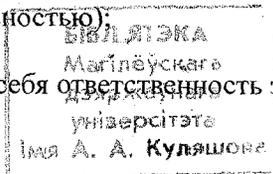
**Тренер** – это эксперт в определенной области, который благодаря умению обобщать и передавать свой опыт помогает другим людям освоить и создать эффективные концепции и технологии действия (Сидоренко Е., 2008).

**Роли ведущего группы** (Кратохвил С., 2008):

√ активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);  
√ аналитик (чаще – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников, личной нейтральностью);

√ комментатор;

√ посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за про-



исходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс);

√ член группы.

Табл.2 Основные стили руководства группой

Авторитарный	Демократичный	Попустительский
Все аспекты политики определяет руководитель	Политика вырабатывается на основе направляемых руководителем дискуссий и принимаемых в группе решений	Полная свобода членов группы в принятии решений при минимальном участии руководителя
Все шаги в деятельности группы последовательно диктует руководитель	В процессе дискуссии определяются общие этапы пути к стоящей перед группой цели. Руководитель часто предлагает выбор из двух или более возможностей	Руководитель предоставляет материалы для работы и отвечает на вопросы, если они есть
Индивидуальные задания и пары для их выполнения определяет руководитель	Распределение обязанностей и выбор партнеров отдаются на усмотрение группы	Руководитель никак себя не проявляет
Руководитель хвалит или критикует того, кого сочтет нужным, но сам в работе не участвует, кроме случаев, когда надо что-либо показать	Руководитель хвалит или критикует других, старается быть объективным и принимает участие в работе группы, не беря на себя слишком много	Деятельность членов группы редко комментируется руководителем, который не пытается оценивать или регулировать ход событий

**Личностные черты группового тренера (Вачков И., 2008):**

- √ концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- √ открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость, терпимость;
- √ эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- √ аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;

√ энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;

√ уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;

√ уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;

√ богатое воображение, интуиция;

√ высокий уровень интеллекта

**Виды компетентности тренера** (Кроль Л.М., Михайлова Е.Л., 2002):

1. *техническая компетентность* – умение трансформировать цель, поставленную перед тренером (обычно в терминах необходимого результата) в систему конкретных учебных задач, подобрать отвечающие им интерактивные упражнения, применить их практически;

2. *межличностная коммуникативная компетентность* – развитые коммуникативные навыки, вербальные и невербальные, чувствительность к групповым процессам и умение их интерпретировать, высокий уровень осознания собственных личностных характеристик, установок; понимание мотивов поведения других людей;

3. *контекстуальная компетентность* – владение социальным контекстом, в котором существует профессия; иными словами, тренер-профессионал должен понимать, где и кого он обучает, не в меньшей степени, чем владеть самим предметом;

4. *адаптивная компетентность* – способность предвидеть и перерабатывать изменения в профессии, приспосабливаться к изменяющимся условиям тренерской практики в динамичных (а не заданных раз и навсегда) условиях организационной культуры;

5. *концептуальная компетентность* – владение теми общепринятыми основами знания, на которых базируется тренерская практика;

6. *интегративная компетентность* предполагает умение давать информированные профессиональные оценки (в том числе относительно собственной работы), мыслить в логике профессии, принимать обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты так, как это принято в данной профессии.

**Супервизорство** (наставничество) – корректирующая консультация обучающегося стажера опытным специалистом (Вачков И., 2008).

**Балинтовские группы** (по имени основателя – М. Балинта) – группы, объединяющие тренеров с целью проработки в кругу коллег своих чувств к участникам тренинга (Вачков И., 2008).

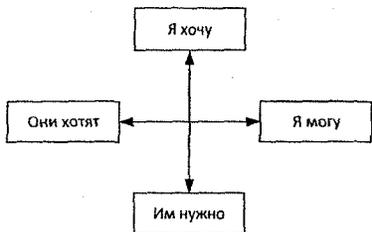


Рис.6 Инвестиционный парус по созданию тренинга

Табл.3 Факторы перспективности работы над тренингом

Сокращенное название фактора	Полное название фактора	Определение фактора
«Они хотят»	То, чего хочет заказчик	Представление заказчика о своих нуждах
«Им нужно»	То, что «в действительности нужно» заказчику	Представление тренера о нуждах заказчика
«Я хочу»	То, что хочет делать тренер	Желание тренера работать в определенном направлении
«Я могу»	То, что может делать тренер	Представление тренера о своих возможностях

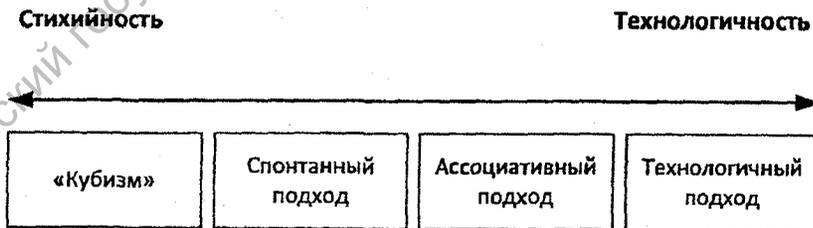


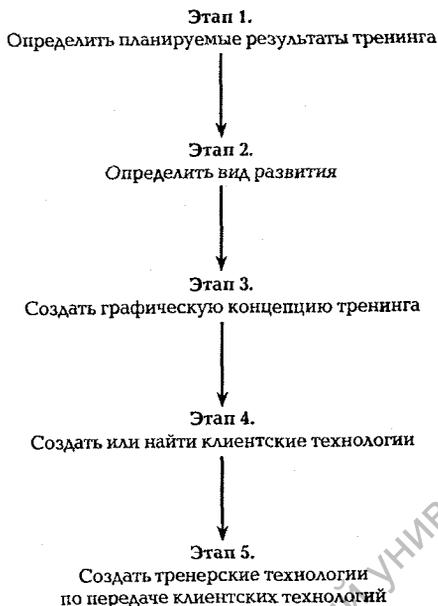
Рис.7 Схема стихийности-технологичности тренинга

Табл.4 Подходы к созданию тренинга

Подход	Описание подхода	Продукт
Технологичный подход	Систематическая проработка заказа (или свободно взятой темы) путем сканирования памяти и опыта, анализа литературы, информации, полученной из бесед с заказчиком и из опроса потенциальных участников, изучения документов и других источников, для создания: -четкой графической концепции тренинга, его задач и планируемых результатов; -алгоритмов действия для тренера; -алгоритмов действия для участников.	Продукт технологичного подхода имеет зримую, текстовую и графическую форму: это технологии в форме алгоритмов действий или системы критериев для анализа явлений.
Ассоциативный подход	Проработка заказа с помощью специальных методов пробуждения креативных идей, например, с помощью метода случайных объектов. После появления идей и начальной концепции тренинга ассоциативный подход может переходить в технологичный.	Новые идеи в понимании сути явления и задач тренинга. Продукт нуждается в обработке с помощью технологичного подхода.
Спонтанный подход	Самопроизвольное извлечение из памяти и воображения, из «потока сознания» и «потока бессознательного» элементов, которые включаются в программу тренинга, часто уже в процессе его проведения.	Продукт разнообразен и непредсказуем (свеж или сыр, хаотичен или гениален и т. п.)
Кубизм	Создание тренинга на вольную тему, по вдохновению, под влиянием импульса свободного творчества. Тренинг не создается, а выплескивается.	Продукт непредсказуем.

**Метафора** – представление какого-либо явления в образе другого явления, на основе аналогии, сходства, сравнения (Сидоренко Е., 2008).

**Ритуал** – выработанный обычаем или специально установленный порядок совершения некоторых важных социальных действий: религиозных, политических, военных, гражданских и т.д. (Психолого-педагогический словарь, 2006).



**Рис.8** Алгоритм создания тренинга по технологичному подходу

**Традиционная схема занятия** (Вачков И., 2008):

1. Приветствие.
2. Опрос самочувствия (участники сразу погружаются в атмосферу «здесь и теперь», рефлексирова свое эмоциональное и физическое состояние, сообщая о своих мыслях и ожиданиях по отношению к предстоящему занятию, иногда рассказывая о снах, увиденных накануне).
3. Предложение ведущим темы занятия (иногда она может определяться не исходя из предварительных замыслов ведущего, а формулироваться в результате запросов, высказанных участниками группы во время предыдущего шага).
4. Притча, рассказываемая

ведущим (она служит своеобразным эпиграфом к предстоящей работе и за счет своей метафоричности задает некоторую программу подсознанию участников).

5. Разминочные упражнения.
6. Основная (рабочая) часть (в ней упражнения пассивного характера перемежаются с подвижными играми – и те, и другие почти всегда заканчиваются обсуждением и рефлексией).
7. Подведение итогов занятия (высказывания участников по кругу о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения ведущему).
8. Резюмирование ведущего (по необходимости).
9. Прощание.

**Вопросы для обсуждения:**

- 1) Каковы основные роли ведущего тренинговой группой?

- 2) Назовите стили руководства группой. Какой из стилей вы считаете наиболее эффективным в тренинге? Почему?
- 3) Охарактеризуйте личность группового тренера.
- 4) Раскройте сущность основных видов компетентности тренера.
- 5) Что такое супервизорство и балинговские группы?
- 6) Перечислите и охарактеризуйте факторы перспективности работы над тренингом.
- 7) Назовите подходы к созданию тренинга. Какие из них, на ваш взгляд, наиболее эффективные?
- 8) Охарактеризуйте каждый этап создания тренинга в рамках технологического подхода.
- 9) Что включает в себя традиционная схема тренингового занятия?
- 10) Что такое ритуалы в тренинге? Приведите примеры ритуалов.
- 11) Как используется метафора в тренинговой работе? Приведите примеры ее использования.

**Рекомендуемая литература:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 30, 34, 37, 39, 40, 41, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 56, 58, 61, 63, 64, 66, 67, 72, 73, 74, 75, 80, 81, 83.

## ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК

**Задание 1.** Проанализировать следующие инвестиционные паруса тренинга. Наметить пути повышения эффективности работы.

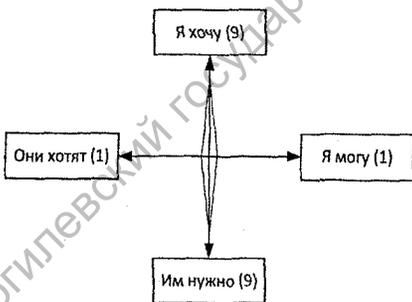


Рис.9 Инвестиционный парус 1

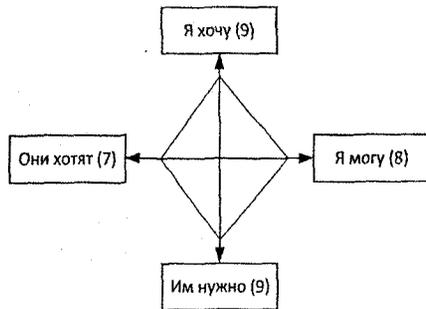


Рис.10 Инвестиционный парус 2

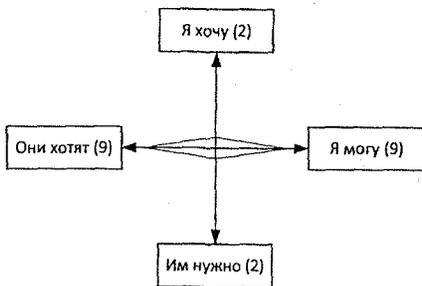


Рис.11 Инвестиционный парус 3

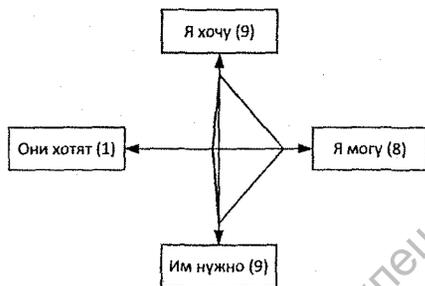


Рис.12 Инвестиционный парус 4

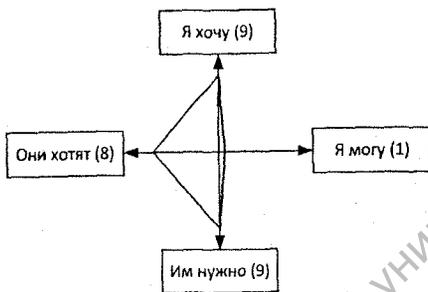


Рис.13 Инвестиционный парус 5

**Задание 2.** Законспектировать статью В.Э. Петухова «Когда психологический тренинг становится опасным» [53]. Ответить на вопросы:

- 1) Каковы первые признаки тренинга-подделки?
- 2) Перечислите распространенные схемы контроля над сознанием участника тренинга.
- 3) В чем заключается стадия «размораживания»?
- 4) Разъясните суть стадии «изменения».
- 5) Что подразумевается под стадией «замораживания»?
- 6) Какой эксперимент провели М. Дойч и Г. Джерард и как его данные связаны с психологическим тренингом?
- 7) Перечислите базовые права человека в групповом взаимодействии (ассертивный Билль о правах).
- 8) Как обезопасить себя от нежелательного психологического влияния?

**Задание 3.** Разработать, защитить в группе и провести отдельное тренинговое занятие по предложенной теме:

1. Тренинговое занятие на знакомство.
2. Групповая сплоченность.
3. Развитие уверенности в межличностных контактах.
4. Коммуникативная компетентность.
5. Невербальное общение.
6. Преодоление конфликтов в общении.

7. Лидерство в группе.
8. Мы – команда!
9. Эффективная самопрезентация.
10. Преодоление стрессов.
11. Преодоление страха сессии.
12. Навыки саморегуляции.
13. Формирование здорового образа жизни.
14. Личностный рост.
15. Внутренний мир личности.
16. Я и мои родители.
17. Я и мои учителя.
18. Я и противоположный пол.
19. Я и мои друзья.
20. Идеальное Я личности.
21. Жизненная перспектива.
22. Психосинтез личности.
23. Я и деньги.
24. Телесное Я.
25. Развитие творческих способностей.

**Задание 4.** В парах разработать программу психологического тренинга для студентов или старшеклассников по предложенным темам:

1. Тренинг групповой сплоченности.
2. Тренинг личностного роста.
3. Тренинг преодоления конфликтов.
4. Тренинг гендерного взаимодействия.
5. Тренинг уверенности в себе.
6. Тренинг по преодолению стресса.
7. Тренинг лидерства.
8. Тренинг по развитию творческих способностей.
9. Тренинг эффективной коммуникации.
10. Тренинг преодоления зависимостей.
11. Тренинг самопознания.
12. Тренинг развития познавательных процессов.
13. Тренинг по преодолению агрессивности.

**Схема программы психологического тренинга**

Тема: «...»

Цель: ...

Задачи: 1. ... 2. ... 3. ... 4. ...

*Краткое содержание тренинга.* Для кого предназначен? Какой проблеме посвящен? Основные определения. Предполагаемое количество человек в тренинговой группе. На сколько занятий тренинг рассчитан? Ожидаемые результаты и т.д.

### *Тренинговое занятие 1*

Цель: ...

Материалы: ...

Ход проведения

1. Приветствие. (Описание того, как будет проводиться).
  2. Опрос самочувствия. (Как планируется организация?).
  3. Предложение темы занятия: «...».
  4. Притча, рассказываемая ведущим: «...» (Может быть не на всех занятиях).
  5. Разминочные упражнения (Указать какие, их краткое содержание).
  6. Основная часть (Указать упражнения, игры, их краткое содержание).
  7. Подведение итогов занятия (Как будет проводиться?).
  8. Резюмирование ведущего (по необходимости).
  9. Прощание (Описание ритуала прощания).
- Тренинговое занятие 2, 3, 4 и т.д.* (по той же схеме).

## **ПРИМЕРЫ РИТУАЛОВ В ТРЕНИНГЕ**

*Невербальное приветствие (прощание).* Участники хаотично двигаются по групповой комнате и без слов должны поздороваться (попрощаться) с другими членами группы. Это могут быть не только кивки головой, рукопожатия, но и касание плечами, ступнями.

*Клубок.* В руках ведущего – клубок. Конец нити он наматывает на палец и передает клубок кому-то из группы, при этом он говорит о том, что в работе этого человека ему сегодня особенно понравилось. Участник закрепляет нить на пальце и передает клубок дальше. Он передается до тех пор, пока клубок не побывает у каждого. В результате получается паутинка, которую можно снять с пальцев и оставить на полу, а можно смотать с ответной обратной связью. Важно, чтобы при любом ритуале участвовала вся группа.

*Аплодисменты.* Могут стать ритуалом, если в группе принято сопровождать ими всякое успешное выступление, смелый поступок, поддерживать друг друга. Могут использоваться в конце каждого тренингового занятия.

## МЕТАФОРА В ТРЕНИНГЕ

### *Мальчик и море*

В одной бедной деревушке родился на свет мальчик. Он проводил свои дни бессмысленно, механически и монотонно, так же как и остальные обитатели этой угасающей деревушки, не имея представления, что делать с собственной жизнью. И в одну прекрасную ночь ему приснилось море. Ни один из жителей деревни ни разу не видел моря, поэтому никто не смог подтвердить, что где-то в мире существует такая бескрайняя вода.

А когда юноша заявил, что собирается отправиться на поиски моря из своего сна, все крутили пальцем у виска и называли его сумасбродом. Но он, несмотря ни на что, пустился в путь и долго странствовал, пока не оказался на развилке дорог. Здесь он выбрал ту дорогу, которая вела прямо, и через несколько дней добрался до поселка, жители которого вели спокойную, обеспеченную жизнь. Когда юноша сообщил им, что странствует, мечтая найти море, они начали убеждать его, что он зря тратит время и лучше будет ему остаться в этом селе и жить так же счастливо, как и все.

Несколько лет молодой человек жил в достатке. Но однажды ночью ему опять приснилось море, и он вспомнил о своей несбывшейся мечте. Юноша решил покинуть поселок и вновь отправиться в путь. Попрощавшись со всеми, он вернулся на развилку и на этот раз пошел в другом направлении. Шел он долго, пока не дошел до большого города. Восхитился его гомоном и пестротой, решил остаться здесь. Учился, работал, веселился и со временем совсем забыл о цели своего путешествия.

Однако через несколько лет он опять увидел во сне море и подумал, что, если не исполнит мечту своей юности, то впустую растратит жизнь. Поэтому он опять вернулся на развилку и выбрал третью дорогу, которая привела его в лес. На небольшой полянке мужчина увидел избушку, а возле нее уже не слишком молодую, но прекрасную женщину, которая развешивала выстиранное белье. Она предложила ему остаться с нею, так как ее муж ушел на войну и не вернулся. Мужчина согласился.

Много лет они прожили счастливо, вырастили детей, но однажды нашего героя, который уже состарился, опять навестил сон о море. И он оставил все, с чем был связан много лет, вернулся на развилку и пустился в путь последней, доселе неизвестной ему тропой, очень крутой и каменистой. Он шел с трудом и стал опасаться, что вскоре совсем выбьется из сил.

Оказавшись у подножия большой горы, старик решил подняться на нее в надежде хотя бы издали увидеть море из своих снов. Через несколько часов на исходе сил он добрался до вершины горы. Перед ним

раскинулись необозримые просторы: старик увидел развилку дорог и село, в котором жители вели благополучную жизнь, и большой город, и избышку женщины, с которой провел много счастливых лет. А вдали, на горизонте, увидел голубое, бескрайнее море.

И, прежде чем остановилось его измученное сердце, растроганный старик сквозь слезы сожаления заметил еще, что все дороги, по которым он шел, вели к морю, но только ни одну из них он не прошел до конца.

### *5 зерен*

У одного уважаемого старца было три сына, и все они нашли себе прекрасных девушек, которых захотели взять в жены. Пришли они просить у отца благословения.

Отец посмотрел на невесток и сказал, что избранницы хороши и дал добро каждому. А вот с наследством решил поступить следующим образом.

Позвал он к себе невесток и дал каждой по 5 зерен и сказал, что именно та, которая сможет сохранить эти 5 зерен 4 года станет владелицей всего хозяйства, которым владел старец.

Первая невестка посмотрела на зерна и подумала, что видимо старец сошел с ума. Зачем хранить эти 5 зерен? Невестка выбросила их. Решила, что когда пройдет 4 года, она достанет новые зерна и отдаст их.

Вторая невестка долго думала, что ж такого в этих 5 зернах. Если старец приказал беречь их, может они обладают какими-то магическими способностями. «Возможно через 4 года, он скажет съесть их, и я стану обладать сверхспособностями. Съем я их сейчас, а через 4 года отдам старику новые 5 зерен». Так и сделала.

Третья невестка посмотрела на пять зерен, которые дал ей старик, а потом пошла и посадила их у себя во дворе. Из этих зерен выросли колосья и девушка собрала первый урожай в 50 зерен, затем посадила эти 50 зерен и собрала еще один урожай в 300 зерен. И так за 4 года у третьей невестки закрома и амбар был заполнен урожаем.

Когда пришло время, старец пришел к хозяйкам, и каждая девушка рассказала свою историю. Третья же не невестка показала старцу, во что превратились те 5 зерен, которые он ей поручил беречь. Старик обрадовался, обнял девушку и понял, кому именно он сможет доверить хозяйство и кто сможет не только сберечь то, что есть, но и приумножить.

Эта притча, не только о способности приумножать материальные блага... Она и о том, что каждый способен растить в себе и приумножать знания, свет, любовь, а не просто хранить их.

### ***О разумности***

Если вы когда-либо наблюдали за косяком гусей, летящим к югу на зимовку, вам, возможно, интересно будет узнать, что ученые объяснили, почему стая летит клином.

В ходе исследования выяснилось, что каждая птица, взмахивая крыльями, обеспечивает подъем для птицы, находящейся непосредственно за ней. Благодаря такому построению вся стая увеличивает скорость полета по меньшей мере на 71 % по сравнению со скоростью, которую может развить каждая птица в отдельности. Люди, согласованно движущиеся в общем направлении, достигают своей цели быстрее и с меньшими затратами.

Стоит одному гусю выпасть из общей стаи и попытаться лететь в одиночку, как он сразу же чувствует тяжесть и сопротивление. И он возвращается в стаю, чтобы воспользоваться подъемной силой, создаваемой впереди летящей птицей. Если бы мы, люди, были так же разумны, как гуси, то всегда бы держались сообща.

Когда вожак устает, он возвращается в конец косяка, и другой гусь встает во главе стаи. Выполнять тяжелую работу по очереди гораздо легче.

Гуси в конце стаи кричат, поощряя тех, кто впереди, не сбавлять скорость. Что кричим мы, находясь позади своих лидеров?

И, наконец, если гусь, заболев или получив ранение, выпадает из стаи, два других гуся тоже покидают стаю и следуют за ним, чтобы оказать ему помощь и поддержку. Они остаются с этим гусем до тех пор, пока он не поправится или не умрет, а затем отправляются в путь сами или с другой стаей догонять своих. Если бы мы были так же разумны, как гуси, мы бы тоже поддерживали друг друга.

Тот, кто первый сказал о другом человеке «глуп, как гусь», вероятно, мало знал о гусях.

### ***О пьянстве***

В Египте жил один пустынный монах. И вот бес, после многолетней борьбы с ним пообещал, что не будет его больше угнетать никакими искушениями, только бы он совершил один какой-либо грех из трех. Он предложил следующие три греха: убийство, блуд и пьянство.

– Соверши, – говорил бес, – какой-либо один из грехов: или убей человека, или соблуди, или один раз упейся – и дальше ты пребудешь в мире. После этого я уже не буду тебя искушать.

Пустынный подумал про себя так: «Человека убить – страшно, ибо это есть и само по себе большое зло, и заслуживает смертной казни, как

по божьему суду, так и по гражданскому. Совершить блуд, стыд, погубить хранимую до того чистоту тела – жаль, и гнусно оскверниться не познавшему еще этой скверны. Упитаться же один раз, кажется, небольшой грех, ибо человек скоро протрезвляется сном. Итак, пойду я, наплюю, чтобы бес больше не угнетал меня». И вот он пошел в город, вошел в корчму и упился.

По сатанинскому действию случилось ему беседовать с некой бесстыдной женщиной. Будучи прельщен, он пал с нею. Когда он совершал с ней грех, пришел муж женщины и, застав грешащего с женой, начал его бить. Монах же в схватке одолел мужа и убил его.

Таким образом, пустынный совершил все три греха: блуд и убийство, начав с пьянства. Каких грехов он трезвый боялся и гнушался, те он смело совершил пьяный и через это погубил свои многолетние труды и свою жизнь.

### *Чашки кофе*

Группа выпускников престижного вуза, успешных, сделавших замечательную карьеру, пришли в гости к своему старому профессору. Во время визита разговор зашел о работе: выпускники жаловались на многочисленные трудности и жизненные проблемы.

Предложив своим гостям кофе, профессор пошел на кухню и вернулся с кофейником и подносом, уставленным самыми разными чашками: фарфоровыми, стеклянными, пластиковыми, хрустальными. Одни были простые, другие дорогие.

Когда выпускники разобрали чашки, профессор сказал:

– Обратите внимание, что все красивые чашки разобрали, тогда как простые и дешевые остались. И хотя это нормально для вас – хотеть только лучшее для себя, но это и есть источник ваших проблем и стрессов. Поймите, что чашка сама по себе не делает кофе лучше. Чаще всего она просто дороже, но иногда даже скрывает то, что мы пьем. В действительности, все, что вы хотели, было просто кофе, а не чашка. Но вы сознательно выбрали лучшие чашки, а затем разглядывали, кому какая чашка досталась.

А теперь подумайте: жизнь – это кофе, а работа, деньги, положение, общество – это чашки. Это всего лишь инструменты для поддержания и содержания жизни. То, какую чашку мы имеем, не определяет и не меняет качества нашей жизни. Иногда, концентрируясь только на чашке, мы забываем насладиться вкусом самого кофе.

Наиболее счастливые люди – это не те, которые имеют все лучшее, но те, которые извлекают все лучшее из того, что имеют.

# ПРИМЕРЫ ТРЕНИНГОВЫХ УПРАЖНЕНИЙ

## Разминочные упражнения

### *Бумажные мячики (Снежки)*

*Цель.* Снятие эмоционального напряжения, выход энергии.

*Инструкция.* Возьмите каждый по большому листу газеты, как следует скомкайте его, сделайте из него хороший, достаточно плотный мячик. Теперь разделитесь, пожалуйста, на две команды, и пусть каждая выстроится в линию так, чтобы расстояние между командами составляло примерно четыре метра. По моей команде вы начнете бросать мячи на сторону противника (отделена разделительной чертой).

Игроки каждой команды должны как можно быстрее забросить мячи, оказавшись на их стороне, на сторону противника. Услышав команду «Стоп!», вам надо будет прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось меньше мячей. И не перебегайте, пожалуйста, за разделительную линию.

### *Молекулы*

*Цель.* Раскрепощение участников, снятие напряжения.

*Инструкция.* Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (руки согнуты в локтях). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы, по три атома в каждой.

После выполнения упражнения спросить:

- Как вы себя чувствуете?
- Все ли соединились с теми, с кем хотели?

### *Дрожащее желе*

*Цель.* Пробуждение новых жизненных сил после долгой сидячей работы, требующей сосредоточенности.

*Инструкция.* Подойдите все ко мне и встаньте напротив, плотно прижавшись друг к другу. Смотрите на меня. Представьте себе, что вы все вместе – это блюдо с желе. Можете ли вы сказать мне, какое это желе на вкус? Ванильное, банановое, малиновое? Хорошо, пусть вы будете блюдом с малиновым желе. Я сейчас начну встряхивать блюдо с желе. Когда я буду легонько его встряхивать, вы будете раскачиваться медленно. Когда я начну встряхивать блюдо сильнее, вы должны будете раскачиваться быстрее. Чтобы увидеть и понять, как вам надо раскачиваться, следите за моими руками...

(В течение одной минуты показывайте, как держите в руках огромное блюдо и встряхиваете его, сначала легко, а потом все сильнее и сильнее. Затем резко остановитесь – дрожащее желе успокоится не сразу).

Теперь представьте себе, что я забыла убрать блюдо с желе и оставила его на солнце. И что стало с замечательным желе? Оно начало таять и растекаться... Начинайте таять, опускайтесь на пол и растекайтесь во все стороны.

### *Ритмические хлопки*

*Цель.* Преодоление беспокойства, фрустрации, скуки, усталости.

*Инструкция.* Встаньте широким кругом и закройте глаза. После того, как я дам вам сигнал, каждый должен будет хлопнуть ладошками какой-нибудь ритм, который ему в этот момент нравится. Сначала вы будете слышать только себя. Однако со временем вы, вероятно, начнете различать ритмы своих соседей, и, может быть, сумеете создать какой-нибудь общий ритмический рисунок. Если вам это удастся, откройте глаза и общайтесь друг с другом взглядом. Мы будем играть до тех пор, пока кто-нибудь из вас не почувствует, что цель достигнута и можно остановиться. Пусть он тогда крикнет: «Стоп!»

### *Дотянуться до звезд*

*Цель.* Физическое и эмоциональное расслабление, формирование уверенности в себе.

*Инструкция.* Встаньте удобно и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха...

Представьте себе, что над вами ночное небо, усыпанное звездами. Посмотрите на какую-нибудь особенно яркую звезду, которая ассоциируется у вас с вашей мечтой: желанием что-либо иметь или кем-либо стать... (15 секунд.)

Теперь откройте глаза и протяните руки к небу, чтобы дотянуться до своей звезды. Старайся изо всех сил! И вы обязательно сможете достать рукой свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите в красивую корзинку у своих ног. Опустите руки и закройте глаза. Выберите прямо у себя над головой другую сверкающую звездочку, которая напоминает вам о другой вашей мечте... (10 секунд.)

Теперь откройте глаза, потянитесь обеими руками как можно выше и достаньте до неба. Сорвите эту звезду с неба и положите в корзинку к первой звезде...

Продолжайте в том же духе и сорвите с неба еще несколько звезд. Делайте глубокий вдох, когда вы тянитесь за звездой, и выдох, когда достаете ее и кладете в корзину.

## Коммуникативные упражнения

### **Приветствие**

*Цель.* Формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

*Инструкция.* В кругу, по очереди поприветствуйте друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера, например: «Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно» или «Привет, ты как всегда энергичен и весел». Можно вспомнить о той индивидуальной черте, которую сам человек выделил при первом знакомстве.

### **Три имени**

*Цель.* Развитие саморефлексии; формирование установки на самопознание.

*Инструкция.* Сейчас каждый участник получит по 3 карточки. На карточках нужно написать 3 варианта своего имени (например, как вас называют родственники, сослуживцы и близкие друзья). Затем каждый член группы представляется, используя эти имена и описывая ту сторону своего характера, которая соответствует этому имени, а может быть послужила причиной возникновения этого имени.

### **Комплименты**

*Цель.* Отработка навыков эмпатии и новых способов поведения; формирование умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга.

*Инструкция.* Вы должны, свободно передвигаясь по комнате, подходить к любому члену группы и обмениваться комплиментами, добрыми пожеланиями, похвалами. Возможно, этот человек чем-то помог вам в процессе тренинга, поблагодарите его. Таким образом, обойдите всех участников тренинга.

Для этого упражнения целесообразно использовать лирическую музыку.

На упражнение отводится 7-10 минут.

### **Вертушка первого впечатления**

*Цель.* Получить информацию о впечатлении, которое участники производят на людей при первичном контакте.

Получение о себе обратной информации организуется таким образом, что каждый участник встречается с каждым в молчаливом минутном взаимодействии. При встрече в парах участники обмениваются блокнотами. В блокноте партнера участники пишут свое впечатление о нем. После того, как блокноты вернулись к своим хозяевам, происходит переход участников к новым партнерам, где алгоритм повторяется.

Руководитель организует переход участников от партнера к партнеру и контролирует четкое выполнение задания. Команды, которые подает руководитель, могут звучать так:

- Обменяйтесь тетрадами и начинайте писать...
- Получите назад свои тетради...
- Переход, раунд № \_\_\_\_

*Инструкция.* В предстоящем взаимодействии каждый из вас встретится с каждым в парном взаимодействии. При встрече по моей команде вы будете выполнять следующие действия: обмениваться рабочими тетрадами; в тетради партнера в таблице написать (кратко, одно-два слова) ваше впечатление о нем по следующим позициям: 1) «ресурс» – что, на ваш взгляд, есть его сильный ресурс как человека и делового партнера; 2) «точка» – за счет каких его качеств вы могли бы управлять им в переговорном процессе («точка давления», «кнопка управления»); снова обменяться рабочими тетрадами; совершить переход для встречи со следующим партнером.

Таким образом, в вашей тетради вы соберете копилку мнений о себе в ситуации первого контакта.

Упражнение выполняется молча. Не нужно писать много (это не очерк и не характеристика). Не стоит также долго задумываться над словами. Во-первых, ваши впечатления анонимны. А во-вторых – и это более важно – первое впечатление о человеке формируется в первые 10 секунд. И нам важно именно оно. Сделайте друг другу такой подарок. Он для многих может быть неожиданным, но от этого еще более ценным. Мы увидим, что разные люди видят нас по-разному. И это нужно всегда учитывать. И это – основной итог нашей работы в этом упражнении.

Есть два правила, которые я прошу выполнять:

- 1) воздержитесь, пожалуйста, от просмотра записей в своих тетрадах до конца упражнения (чтобы не переключать внимание);
- 2) выполняйте передачу тетрадией и переходы только по командам тренера (чтобы упражнение проходило четко и быстро).

Далее – обсуждение результатов по кругу.

### ***Автопортрет***

*Цель.* Формирование умений распознавания незнакомого человека; развитие навыков описания других людей по различным признакам.

*Инструкция.* Представьте себе, что вам предстоит встреча с незнакомым человеком и нужно, чтобы он узнал вас. Опишите себя. Найдите такие признаки, которые выделяют вас из толпы. Опишите на листках бумаги свой внешний вид, походку, манеру говорить, одеваться; может

быть вам присущи обращающие на себя внимание жесты. Далее все листки сдайте мне.

Затем ведущий зачитывает автопортреты участников, а они должны угадать, о ком идет речь.

### **Позиция**

**Цель.** Рефлексия взаимооценочных позиций участников тренинговых занятий.

**Инструкция.** Образуйте 2 круга: внутренний и внешний. Внешний круг движется, внутренний остается на месте. Находящиеся во внешнем круге высказывают свое впечатление о партнере по внутреннему кругу, начиная с фразы: «Я вижу тебя...», «Я хочу тебе сказать...», «Мне нравится в тебе...». Через 2 минуты внешний круг смещается на одного человека и т.д.

*100 секунд*

**Цель.** Отработка умения активного и эмпатического слушания, а также умения лаконично и убедительно представлять другого человека с позиции его положительных человеческих качеств, уважения его достоинств, важности (полезности) такого человека в команде.

**Инструкция.** Группа разбивается на пары. Каждый участник пары в течение 100 секунд рассказывает партнеру о себе только хорошее и интересное. Сначала говорит один, а другой внимательно слушает и останавливает, если говорится что-то самоуничижительное. Задача слушающего – узнать как можно больше хорошего о собеседнике. Через 100 секунд рассказчик и слушатель меняются ролями.

После этого в круге каждый рассказывает все, что он узнал хорошего о своем собеседнике. Группа задает уточняющие вопросы. Тренер может спросить следующее: «Что вы чувствовали в тот момент, когда ваш собеседник рассказывал о вас? Трудно ли было остановить критику в свой адрес? Что полезного вы вынесли из этого упражнения?»

### **Всеобщее внимание**

**Цель.** Развитие умения соединить вербальные и невербальные средства общения; формирование навыков акцентирования внимания окружающих за счет различных средств общения.

**Инструкция.** Всем участникам игры необходимо выполнить одну и ту же простую задачу: любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, в течение 5 минут нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.

Далее обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств.

### **Рекламный ролик**

**Цель.** Развитие навыков эффективной самопрезентации.

**Инструкция.** Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть презентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что здесь мы собрались для того, чтобы создать свой собственный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все – как в обычной деятельности рекламной службы. Но один маленький нюанс – объектом нашей рекламы будете являться вы сами. Вам придется рекламировать самого себя. При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам.

Далее – подготовка (5-7 минут), выступления и обсуждение.

### **Зеркало**

**Цель.** Развитие осознания языка собственного тела и телодвижений; развитие эмпатии и рефлексии.

**Инструкция.** Разделитесь на пары и встаньте лицом друг к другу. Один – ведущий, другой – ведомый. Ведущий начинает делать медленные движения руками, ногами, туловищем под музыку. Ведомый отражает движения партнера как зеркальный образ. Через 5 минут меняются ролями.

По окончании задания участники делятся своими ощущениями. На упражнение отводится 15 минут.

### **Доверяющее падение**

**Цель.** Формирование навыков психомоторного взаимодействия; сокращение коммуникативной дистанции между членами группы.

**Инструкция.** Вам необходимо образовать большой круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

По окончании задания группа обсуждает впечатления от выполненного упражнения.

### **Ответ на агрессию**

**Цель.** Закрепить знания участников о способах конструктивного реагирования на агрессию и давление.

*Инструкция.* Предлагаю вам разделиться на три группы, каждая из которых получает бланк с написанными на нем фразами агрессивного контакта. Ваша задача – вписать в бланк варианты ответов, используя один из предложенных приемов. На эту работу дается не более 7 минут.

Далее участники отвечают на фразы, зачитываемые тренером. При этом принимается ответ от каждой группы. На доске параллельно отмечается, к какому типу реакции на агрессию относится тот или иной ответ. В ходе упражнения участники могут записывать в рабочие тетради наиболее понравившиеся варианты ответов. Если в ходе работы отмечать, какое число ответов каждого типа было использовано участниками, получится сводная картина приоритетный для данной способностей ответа на агрессию.

Фразы для работы:

1. Мы оценили Вашу работу и нам показалось, что Вы не знаете элементарных основ своей профессии.

2. Наши молодые сотрудники утверждают, что Вы их сексуально провоцируете.

3. И на какую карьеру Вы рассчитываете с такой внешностью?

4. Вам не кажется, что Вы слишком молоды, чтобы претендовать на работу у нас?

5. Возникает ощущение, что из-за свойственной Вам небрежности, Вы способны сильно подставить нашу фирму.

6. Вы понимаете, что в связи с отсутствием у Вас опыта, Вы можете претендовать только на минимальную зарплату?

7. Мне кажется, у Вас нет перспектив в нашей организации.

8. Почему Вам постоянно звонят в рабочее время какие-то посторонние люди? Создается ощущение Вашей неорганизованности.

9. Вы абсолютно не умеете себя вести в общении с руководством.

10. Почему устраиваясь к нам на работу, Вы не предупредили, что беременны?

11. Вам не кажется, что Вы слишком часто критикуете других?

12. Ох, и зануда же Вы, и это не только мое мнение, но и мнение всего коллектива.

13. У меня нет времени Вас слушать.

14. Знаете, Ваши семейные проблемы все более негативно отражаются на Вашей профессиональной успешности.

15. С чего Вы взяли, что можете мне понравиться как сотрудник, и я Вас возьму на работу?

### ***Стул правды***

**Цель.** Подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, объективно относиться к себе и окружающим, получить личностную обратную связь каждому участнику, отработать получение и предоставление обратной связи.

**Инструкция.** В центре комнаты я сейчас поставлю стул. Тот, кто сядет на него, получит возможность услышать от любого из участников откровенное мнение о себе. Будьте готовы и к нелицеприятным вещам, к сложным вопросам.

У сидящего в центре есть право только на 5 вопросов (на попытку прояснить отношение к себе во время упражнения).

### **Упражнения, направленные на снятие эмоционального напряжения**

#### ***Розовый куст***

**Цель.** Снятие эмоционального напряжения, преодоление стресса, выработка умения расслабляться.

**Инструкция.** С древних времен и на Востоке, и на Западе определенные цветы считались символами Высшего человеческого Я. В Китае таким цветком был «Золотой цветок», в Индии и на Тибете – лотос, в Европе и Персии – роза. Примером этому могут служить «Песнь о розе» французских трубадуров, «вечная роза», так замечательно воспеваемая Данте, роза, изображенная в середине креста и являющаяся символом целого ряда духовных традиций.

Обычно Высшее Я символизируется с уже распустившимся цветком, и хотя этот образ по своей природе статичен, его визуализация может служить хорошим стимулом и пробуждать силу. Но еще более стимулирует процессы в высших сферах нашего сознания динамический образ цветка – развитие от бутона до раскрывшейся розы.

Такой динамический символ соответствует внутренней действительности, которая лежит в основе развития и раскрытия человека и всех процессов природы. В нем сливаются воедино свойственная всему живому энергия и напряжение, исходящее изнутри человека, которое велит ему участвовать в процессе постоянного роста и эволюции. Эта внутренняя жизненная сила и есть то средство, которое полностью высвобождает наше сознание и ведет к открытию нашего духовного центра, нашего Высшего Я.

Порядок выполнения:

1. Сядьте удобно, закройте глаза, сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов и расслабьтесь.

2. Представьте себе розовый куст с большим количеством цветов и нераспустившихся бутонов... Теперь переведите свое внимание на один из бутонов. Он еще совсем закрыт, окружен зеленой чашечкой, но на самом его верху уже заметен розовый кончик. Полностью сосредоточьте свое внимание на этом образе, держите его в центре вашего осознания.

3. Теперь очень медленно зеленая чашечка начинает раскрываться. Уже видно, что она состоит из отдельных чашелистиков, которые постепенно отходя друг от друга, загибаются книзу, открывая розовые лепестки, которые все еще остаются закрытыми. Чашелистики продолжают раскрываться, и вы уже видите весь бутон целиком.

4. Теперь уже и лепестки тоже начинают раскрываться, медленно разворачиваясь до тех пор, пока не превращаются в полностью расцветший цветок... Постарайтесь почувствовать, как пахнет эта роза, ощутите ее характерный, только ей одной присущий аромат.

5. Теперь представьте себе, что на розу упал луч солнца. Он отдает ей свое тепло и свет... В течение некоторого времени продолжайте удерживать в центре своего внимания розу, освещенную солнцем.

6. Загляните в самую сердцевину цветка. Вы увидите, как там появляется лицо мудрого существа. Оно преисполнено понимания и любви к вам.

7. Поговорите с ним о том, что для вас является важным в данный момент жизни. Не стесняясь, спросите о том, что вас сейчас больше всего волнует. Это могут быть какие-то жизненные проблемы, вопросы выбора и направления движения. Постарайтесь использовать это время для того, чтобы выяснить все, что необходимо. Попытайтесь развить и углубить те откровения, которые были вам даны.

8. Теперь отождествите себя с розой. Представьте себе, что вы стали этой розой или же вобрали в себя весь этот цветок... Осознайте, что роза и мудрое существо всегда с вами и что вы в любое время можете обратиться к ним и воспользоваться какими-то их качествами. Символически – вы и есть эта роза, этот цветок. Та же сила, которая вдыхает жизнь во Вселенную и создала розу, дает вам возможность развить в себе вашу самую заветную сущность и все, что из нее исходит.

9. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, медленно открывайте глаза.

### ***Зажим***

**Цель.** Снятие психофизиологических «зажимов», достижение релаксационного состояния.

Участники садятся в заведомо неудобную позу. При этом в определенных мышцах или суставах возникает локальное напряжение, «зажим». Необходимо в течение нескольких минут точно выделить область «зажима» и снять его, расслабиться.

Участники делятся своими впечатлениями и ощущениями.

### ***Страх на экране***

**Цель.** Снятие фобических проявлений, обучение умению преодолевать страх.

**Инструкция.** Если вы хотите отделаться от страхов, ставших препятствием на вашем жизненном пути, вам поможет метод визуализации из НЛП. Итак, сядьте удобно, сделайте глубокий вдох, выдох, закройте глаза. Сосредоточьтесь на том, чтобы видеть, слышать, ощущать свой страх, его источник на экране перед вашим внутренним взором. Варьируя условия, заметьте, в какой ситуации этот страх возрастает. Уделите этому некоторое время. Теперь спросите себя, что вы можете сделать для того, чтобы избавиться от этого страха. Опять же не прибегайте к логике, отвечая на этот вопрос. Пусть ответ каким-то образом сам появится для вас на экране. Понаблюдайте за экраном, за тем, как изменяется картинка. Наконец, закончите визуализацию тем, что ваш страх становится меньше и исчезает совсем. Используйте с этой целью любые подходящие образы. Можно представить себя стреляющим в образ своего страха, который при этом взрывается. Когда к вам придет ощущение того, что страх рассеян, медленно вернитесь в нормальное состояние.

### ***Ресурсная релаксация***

**Цель.** Снятие тревоги, напряжения, развитие уверенности в себе, самопознание.

**Инструкция.** Займите удобную позу. Представьте, что в самом центре вашего существа есть маленькая частица, которая очень спокойна и счастлива. Не затронута страхами и проблемами о будущем, пребывает она в полнейшем мире и счастье. До нее нельзя добраться, к ней нельзя прикоснуться. Если вы пожелаете, ее можно представить в виде некоторого образа – язычка огонька, драгоценного камня или потаенного озера, спокойного, с гладкой, без малейшей ряби поверхностью, или чего-нибудь еще. Преисполненная глубокой умиротворенности и радости, спокойствия и силы, она находится в полной безопасности. Она

там – глубоко в вас. Представьте теперь, что этот огонек, этот драгоценный камень, это озеро или то, что вы представили, находящееся глубоко, в самом центре, в самом ядре вас, – это вы сами.

Представьте, что этот потайной центр всегда пребывает в вас, оставаясь спокойным и тихим, через какие бы трудности, проблемы и беспокойства вам не пришлось пройти, и в любой момент вы можете вспоминать, что эта частица там. И много раз за день вы можете вспоминать об этом маленьком ядрышке внутренней умиротворённости, мысленно приобщиться к нему. Зная, что оно здесь, совсем рядом, вы будете ощущать спокойствие и расслабленность, но одновременно уверенность и силу.

## Упражнения личностного роста

### Без маски

*Цель.* Снятие эмоциональной и поведенческой закреплённости; формирование навыков искренних высказываний для анализа сущности Я.

*Инструкция.* Каждый из вас получит карточку с написанной фразой, не имеющей окончания. Без всякой предварительной подготовки вы должны продолжить и завершить фразу. Высказывание должно быть искренним. Если остальные члены группы почувствуют фальшь, вам придется брать еще одну карточку.

Примерное содержание карточек:

«Особенно мне нравится, когда люди, окружающие меня...»

«Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это ...»

«Иногда люди не понимают меня, потому что я ...»

«Верю, что я ...»

«Мне бывает стыдно, когда я ...»

«Особенно меня раздражает, что я ...» и т.п.

### Принятие себя

*Цель.* Развитие готовности работать над собой, понимать себя и доверять другим, осуществлять самоанализ.

*Инструкция.* Возьмите лист чистой бумаги, разделите его на две колонки: «Мои недостатки» и «Мои достоинства», предельно откровенно запишите в них все, что считаете нужным.

Обсуждение – в парах или тройках.

### Рисунок Я

*Цель.* Создание собственного образа с помощью изобразительных средств.

*Инструкция.* Возьмите цветные фломастеры и листы формата А-4, постарайтесь нарисовать образ своего Я. Можно рисовать все, что хо-

чется: это может быть пейзаж, натюрморт, подражание детским рисункам, нечто в стиле ребуса, фантастический мир, абстракция – в общем все что угодно, с чем вы ассоциируете, связываете, сравниваете себя, свое жизненное состояние, свою натуру. Не бойтесь, что у вас не получится.

Выставка работ, обсуждение.

### *Прошлое, Настоящее, Будущее*

*Цель.* Исследование себя, своих ресурсов в прошлом настоящем и будущем.

*Инструкция.* Сейчас мы ходим по комнате, и выберем себе место для индивидуальной работы. Наша работа будет состоять из трех этапов.

1 этап. Сядьте поудобнее, расслабьтесь, закройте глаза вспомните себя в прошлом. Кто вас окружает?... Кто вы?... К чему стремитесь?... Запомните свои ощущения и то, что вы увидели. Зафиксируйте свои ощущения. Побудьте в них до тех пор пока вы почувствуете, что готовы вернуться, когда это произойдет, можете открыть глаза.

Мы побывали в своем прошлом. Перед вами лежит лист бумаги, карандаши, фломастеры, краски – отобразите то, что вы увидели, почувствовали. Кто вас окружал? Как они действовали на вас? Кто были вы? К чему вы стремились? Как вы достигали своих целей? Абсолютно не важно умеете ли вы рисовать или нет, самое главное что за этим изображением стоит ваша реальность и вы знаете, что это значит.

На выполнение этого задания отводится 7-10 минут. Затем предлагается отложить работу. Лучше если участники немного отдохнут, предлагается выложить свои работы в центр комнаты по кругу походить и посмотреть на работы. После чего участникам предлагается вновь вернуться на свои места.

2 этап. Давайте сядем и расслабимся, почувствуйте свое тело, положение рук, ног, головы, удобно ли вашим мышцам. Каждый из вас находится в своем настоящем. Как вам здесь? Кто теперь вас окружает? Кто вы? К чему стремитесь? Что изменилось по сравнению с прошлым? Что осталось по-прежнему? Зафиксируйте в себе то, что вы почувствовали. Запомните свои ощущения и то, что вы увидели. Зафиксируйте свои ощущения. Побудьте в них до тех пор, пока вы почувствуете, что готовы вернуться, когда это произойдет, можете открыть глаза.

Мы в своем настоящем. Перед вами лежит лист бумаги, карандаши, фломастеры, краски – отобразите то, что вы увидели, почувствовали. Кто вас окружал? Как они действовали на вас? Кто были вы? К чему вы стремились? Как вы достигали своих целей?

На выполнение этого задания также отводится 7-10 минут. Затем работы откладываются. Участники отдыхают, рассматривают работы.

3 этап. А сейчас переместимся в будущее: а кто здесь вас окружает, может быть появился кто-то новый, может быть кто-то исчез? Кто вы теперь? К чему вы стремитесь? Чем занимаетесь? Запомните свои ощущения, и те картинки, что вы увидели. Постарайтесь запомнить их. Сейчас вы можете посмотреть на них, если вы почувствуете, что готовы вернуться открывайте глаза.

Мы побывали в своем будущем. Перед вами лежит лист бумаги, карандаши, фломастеры, краски – отобразите то, что вы увидели, почувствовали в будущем.

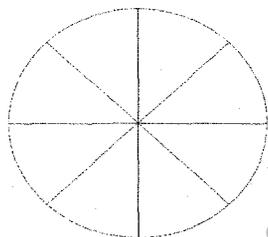
Давайте устроим галерею, разложим наши работы на полу по кругу. Походим по комнате и познакомимся с работами других авторов.

Далее – обсуждение по кругу.

### **Колесо жизни**

**Цель.** Планирование своего будущего, обучение целеполаганию.

**Инструкция.** Каждый из вас сейчас получит рисунок. Это колесо жизни, которое состоит из 8 секторов.



**Рис. 14** Колесо жизни

Сектора (ключевые области):

- ✓ Семья (любовь, отношения)
- ✓ Работа (карьера, бизнес, учеба)
- ✓ Здоровье
- ✓ Творчество
- ✓ Общение
- ✓ Хобби (увлечения, спорт, путешествия)
- ✓ Вещи («домашний очаг»)
- ✓ Деньги.

Подпишите каждый сектор. На каждом отметьте, на сколько процентов, по вашим ощущениям, заполнена данная область вашей жизни.

К примеру, если Вы считаете, что здоровье у Вас на 40 %, так и отмечайте на колесе, отсчитывая примерно 40 % от центра, и отсекайте жирной линией и штрихуйте. Если работой вы удовлетворены на 70 %, так и проводите черту на 70 % и т.д. Будьте честны по отношению к себе. Относитесь к этому процессу творчески. Это только рисунок. И всё можно изменить. Также, как можно перерисовать этот рисунок, можно изменить и рисунок жизни. Но для того, чтобы начать менять свою жизнь, необходимо определиться с точкой отсчета. Той точкой, в которой вы находитесь сейчас и откуда делаете свой первый шаг в будущее. Независимо от того, какой у вас возраст, как вы жили до сегодняшнего дня.

У каждого из вас получится свой рисунок. Именно на этом колесе вы едете по жизни. И чем оно у вас «квадратнее», тем больше трудностей и переживаний в вашей жизни. Насколько сильно вы ушли от реальной формы колеса? Примерно настолько вас потряхивает и в жизни, путем всевозможных переживаний, депрессий, болезней или еще чего-нибудь. Если у вас какая-то область выражена очень сильно, а остальные только в зародыше, то это повод задуматься. Представьте себе, как такое колесо катится – на нем далеко не уедешь.

Я предлагаю вам сейчас сделать то, что 90 % людей никогда в своей жизни не сделают. Я предлагаю вам дополнить свою жизнь и сделать её такой, какая она должна быть для вас, такой, какую вы себе хотите!

*Домашнее задание.* Лучше всего завести тетрадку с красивой и толстой обложкой и назвать её «Дневник успеха» или как-нибудь ещё ободряюще! Отведите в своей тетрадке на каждую ключевую область минимум по 1, а лучше по 2 страницы. Напишите, что именно вам не хватает, например для того, чтобы здоровье было 100 %. Прямо по пунктам: первое, второе, третье. А в карьере? Может вам не нравится сама работа. Пишите то, чем вы на самом деле хотели бы заниматься. Вещи. Какую марку машины вы хотели бы водить. А где жить – в квартире или в особняке?

Пишите, не стесняйтесь. Не бойтесь мечтать! Не думайте сейчас, как именно вы всего этого достигните! Пишите, что вам не хватает, чтобы чувствовать себя на 100 % счастливым.

Когда все закончите, просмотрите, что вы написали и перенесите себя в мечтах в то время, когда все это у вас уже есть. Возможно, вам что-то не нравилось в вашей жизни, но вы не могли понять что. Теперь вы знаете.

## **Упражнения, направленные на развитие способностей**

### ***Групповая картина***

*Цель.* Развитие творческих способностей, вербального интеллекта.

*Инструкция.* Каждому из вас я сейчас дам чистый лист бумаги. Попробуйте на нем вообразить себе нарисованную картину. По кругу начинайте детально ее описывать, а все остальные должны попытаться «увидеть» на листе то, о чем говорит первый участник. Затем слово передается следующему участнику, и он продолжает создание воображаемой картины, дополняя уже «написанное» новыми деталями.

Ведущий должен предупредить участников, что это должна быть именно картина, а не развивающийся сюжет. Описания же должны быть

достаточно подробными для того, чтобы можно было однозначно установить по ним пространственное взаиморасположение деталей. Окончание работы объявляется участником, считающим, что картина уже излишне перегружена деталями.

### ***Антивремя***

***Цель.*** Развитие вербального интеллекта и воображения.

***Инструкция.*** Каждому из вас сейчас будет предложена тема для небольшого рассказа. К примеру: «Театр», «Магазин», «Путешествие за город». Получивший тему должен раскрыть ее, описывая все относящиеся к ней события «задом наперед» – как будто в обратную сторону прокручивается кинолента.

### ***Направленные ассоциации***

***Цель.*** Развитие ассоциативной функции мышления, беглости мышления, вербальных навыков.

***Инструкция.*** В мешочке у меня лежат карточки разных цветов. Вы вытягиваете карточку и в течение минуты называете как можно больше предметов, которые могут быть такого цвета.

### ***Тактильная память***

***Цель.*** Развитие тактильной памяти.

***Инструкция.*** Тактильная память – это способность запоминать ощущения от прикосновения к различным предметам. Для занятия нам понадобятся десять карточек с разной шероховатостью на каждого участника. Разложите карточки в ряд по порядку от 1 до 10 номерами к низу. Теперь закройте глаза и тщательно, не торопясь ощупайте поверхность каждой карточки. Постарайтесь запомнить какие они на ощупь и в каком порядке лежат. Перемешайте карточки. Попробуйте на ощупь разложить карточки в прежнем порядке с закрытыми глазами. Проверьте правильность, подсчитайте количество ошибок.

Возьмите карточку. Закройте глаза и потрогайте ее. Что вам напоминает ее поверхность? Прикасайтесь по очереди к каждой карточке, представьте себе, на что они похожи. Напишите на листочке, что вам напоминает каждая карточка.

Обсуждение в группе.

### ***Зеркальное рисование***

***Цель.*** Развитие межполушарных взаимодействий, мыслительной деятельности, внимания, воображения.

***Инструкция.*** Возьмите в обе руки по карандашу или фломастеру и начните рисовать одновременно обеими руками зеркально

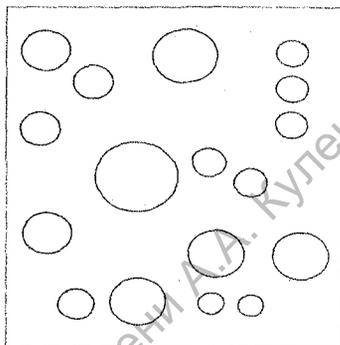
симметричные рисунки. А можно таким же образом попытаться нарисовать разные изображения: например правая рука рисует круг, а левая – треугольник.

### *Дорисуй картину*

*Цель.* Развитие творческих способностей, воображения.

*Инструкция.* Дорисуйте эти кружки так, чтобы из них получилась картина.

Далее – выставка работ, обсуждение.



## **ИГРА В ТРЕНИНГЕ**

### *Колечко*

*Цель.* Развитие навыков группового взаимодействия, изучение взаимоотношений в группе.

*Материалы.* Кольцо.

*Инструкция.* Сейчас вы выйдете из комнаты, а я спрячу колечко (показывает). Затем я приглашу вас назад. Ваша задача – найти это колечко. Но существуют и условия: 1) искать его вы должны молча; 2) если вы нашли колечко, забрать его нужно незаметно и делать вид, что продолжаете поиски; 3) если кто-то видел, как другой участник нашел колечко, он не должен подавать виду, должен продолжать поиски; 4) поиск останавливается по моей команде.

(Ведущий размещает колечко в комнате так, чтобы оно было в поле зрения участников. Например, можно повесить его на гвоздик, одеть на горлышко бутылки, положить на стол, где и так много всяких предметов).

Итак, поиск закончен. Сейчас по кругу каждый участник должен высказать свое предположение о том, у кого сейчас находится колечко. Причем, человек, у которого оно находится, не должен выдать себя, т.е. ему необходимо также высказывать предположения о других участниках группы. После того, как все выскажутся, я назову того, у кого в действительности находится колечко.

### *Королевство*

*Цель.* Изучение межличностных отношений в группе, развитие умения решать конфликтные ситуации, преодолевать негативные эмоции.

*Материалы.* Корона и накидка для Королевы, корона для Короля, маленькие короны для Принца и Принцессы, книга и очки для Советника, игрушечный топор для Палача, шапка для Шута, черпак для Повара, передник для Служанки.

*Инструкция.* Сейчас мы поиграем «Королевство». В игре участвует вся группа. Кто из вас хочет быть Королевой? (Выбор Королевы, «облачение в игровой костюм»). Королева выбирает себе Короля и Наследника (Наследницу). Причем, если вас выбрали на роль, отказываться от нее нельзя!

Король выбирает Советника.

Наследник (Наследница) выбирает себе Принцессу (Принца).

Советник выбирает Палача и Шута.

Принц выбирает Повара, а Принцесса – Служанку.

Следующим этапом является проигрывание ролей, взаимодействие. Группа молча наблюдает за разворачивающимся сюжетом. Ведущий по необходимости вносит коррективы в сюжет. Приблизительно через 15 минут ведущий дает новую инструкцию.

Королевство жило-поживало, любило, спорило, играло, но в один не для всех прекрасный день, прискакал из-за три девять земель завоеватель и сверг нашего Короля. (Ведущий из группы наблюдателей выбирает любого участника, тот занимает место Короля).

Но новый Король привносит и новую жизнь в Королевство. Король, ты хочешь поменять Королеву? (Ответ Короля, замена по необходимости). Король, поменяешь ли ты Советника? (Ответ Короля, замена по необходимости).

Королева, заменишь ли ты Наследника (Наследницу)?

Наследник (Наследница), выбери Принцессу (Принца). Затем выберите: Принц – Повара, а Принцесса – Служанку.

Советник, хочешь ли ты заменить Палача и Шута?

Замена всех ролей может и не состояться. Кроме того, человек, который в первом случае играл одну роль, может быть поставлен на другую. Например, Королева может стать Служанкой, а бывший Принц – Поваром.

Снова проигрывается сюжет.

Затем роли обсуждаются. Каждый имеет право объяснить, чем его роль привлекательна для него, или, почему его роль ему не нравится. Было ли комфортно в этой роли? Какие эмоции испытывал во взаимодействии? Были ли удивлены выбором на роль?

Наблюдатели также высказывают свое впечатление об игре. Задают вопросы участникам.

## Ярмарка обмена

**Цель.** Осознание и анализ своих лидерских качеств; развитие коммуникативных навыков, умения вести переговоры.

**Материалы.** Бланки для игры по количеству участников, ручки.

**Инструкция.** В течение 10 минут каждый из вас должен составить список своих качества и умений, способствующих лидерству («Я как лидер») и оценить степень их выраженности по шкале от нуля до 100 %. Далее за 15-20 минут вы имеете возможность в ходе переговоров друг с другом обменять часть своих сильно выраженных лидерских качеств на «недостающие» (слабо выраженные) в условных единицах (в %).

Для обсуждения после игры возможно предложить следующие вопросы: «Что полезного вы приобрели на ярмарке? Кому удалось произвести больше обменов в процессе игры? В каких ситуациях полученные приобретения могут способствовать лидерскому поведению?».

Табл.5 Бланк для игры «Ярмарка обмена»

Качество, умение, способствующее лидерству	Отдано (в %)	Получено (в %)
1.		
2.		
3.		
и т.д.		
Всего:	Сумма (в %)	Сумма (в %)

## Колобок

**Цель.** Работа с манипуляциями; развитие навыков эффективной коммуникации.

**Инструкция.** Сейчас мы поиграем в ролевую игру, в которой участвуют восемь человек: Колобок (желательно, чтобы его играли двое – мужчина и женщина, так как их манипуляции могут различаться), Дедка, Бабка, Заяц, Волк и Волчица (введение пары необходимо, чтобы дать возможность продемонстрировать манипуляцию типа «клин»), Медведь. (Лиса в игру не вводится, так как ее манипуляции – «лесть» и «давление на жалость» сработали – Колобок был съеден).

Издавна народный опыт передается в виде басен, пословиц, поговорок, легенд и сказок. Понять сказки народа – значит понять его психологию и то, что сейчас принято называть менталитет.

Для демонстрации основных манипуляций в переговорах, мы возьмем одну из самых манипулятивных сказок – «Колобок».

Заметьте, главный герой не обладает никаким значимым ресурсом, кроме того, что он вкусный. Именно поэтому все и хотят его съесть: и дед с бабой, и заяц, и волк, и медведь, и лиса. Однако колобок имеет еще и язык, поэтому находит для каждого из них какие-то слова, после которых его предпочитают отпустить.

Если посмотреть внимательно, то каждый из участников имеет некоторые ожидания в отношении колобка и обладает уникальным ресурсом силы, а именно:

Бабка и дед. Они собирали его по сусекам и амбарам, готовили, ожидали удовольствия посидеть и попить чайку. Они имеют право закрыть двери и окна, не выпустить колобка за пределы избы.

Заяц. Имеет быстрые ноги, поэтому от него просто так не убежишь.

Волк и волчица. Колобками они, конечно, не питаются, но в плане разнообразия, а также под день рождения волчицы... зубы и сила, а также сильные ноги явно на стороне волков.

Медведь. Колобки с медом – любимая еда.

Лиса. Ее сила – манипуляции, поэтому против этого ресурса колобку было не устоять.

В сказке переговоры из текста выпущены. Мы постараемся восстановить диалоги участников. Для этого нам предстоит выбрать участников сказки, причем, для демонстрации особенностей парных манипуляций попросим Колобка играть как мужчину, так и женщину, Волка выступить вместе с Волчицей. Давайте определимся, кто будет исполнять роли, остальные участники будут наблюдателями. Лису выбирать не будем, потому что там манипуляции были прописаны, а именно:

«Что-то я глуховата стала, не сядешь мне на нос?» - манипуляция «Давление на жалость».

«Ах, какая красивая песенка, да как ты ее хорошо поешь, спой мне ее еще раз...» – манипуляция «Лесть».

С лисой Колобку не повезло, однако, до нее он был достаточно успешен. Проиграем возможные ходы Колобка.

Работа строится так: ведущий выполняет роль оратора. Роль Колобка могут играть двое участников – мужчина и женщина – для демонстрации особенностей женских и мужских типов манипуляций.

Колобок проводит переговоры последовательно с каждым участником. Одно условие: если уговариваемый понимает, что, в принципе, прозвучал убедительный аргумент, упираться не стоит.

Лучше всего проводить анализ непосредственно в ходе игры. Ведущий обладает правом «стоп-сигнала», чтобы прервать игру и дать на-

звание той манипуляции, которая только что была использована. Среди них могут быть следующие:

√ Лесть: «Голубушка, как хороша»

√ Давление на жалость: «Сами мы не местные»

√ Системы альтернатив: «У вас два варианта: один неверный – второй мой»

√ Комментарий смыслов: «Это чтобы ты смог меня съесть...»

√ «Стрелка» (изменение фона): «Я – представитель корпорации «NNN»

√ Апелляция к авторитету: «А генерал сказал, что крокодилы летают»

√ Непрописанная информация: «Из компетентных источников известно»

√ Ограничение выбора: «Или сегодня, или никогда»

√ Клин: «Ваши партнеры нечистоплотны по отношению к Вам»

√ Взятка: «Мы знаем, как Вас отблагодарить»

√ Эмоциональная атака: «Я сто раз понятным языком говорила этому ужасному человеку, что ни мы и никто другой не сможет выполнить его непонятных требований, но он упорно настаивает, и угрожает нам различными санкциями, судами, конкурентами, чем совершенно вывел меня из себя...»

По итогам упражнения участникам важно зафиксировать следующие правила:

1. Манипуляции могут быть разрушены встречной манипуляцией. Именно поэтому манипулятора Колобка смогла победить манипулятор Лиса.

2. Манипуляторы боятся разоблачения, поэтому манипуляции могут быть разрушены, если их назвать «Вы пытаетесь вбить между нами клин?».

3. Манипулятор более всего не защищен от той манипуляции, которую он использует, т.к. именно из-за собственной неспособности эффективно ей противостоять он считает эту манипуляцию сильным оружием. Т.е. умея анализировать манипуляции, Вы не только защищены в переговорах, но и получаете средство управления партнером.

### **Богатенький Буратино**

*Цель.* Развитие умения планировать расходы, развитие коммуникативности, диагностика отношения к деньгам.

*Материалы.* 30 цветных листков бумаги и ведомости по количеству участников, ручки.

*Инструкция.* Сейчас мы проверим, как вы относитесь к деньгам, умеете соотносить свои доходы и расходы. Представьте себе, что вы – «богатенький Буратино». У вас есть 30 золотых монет (раздает каждому участнику по 30 цветных листков бумаги). Вы можете оставить

все их себе или отдать все 30 одному из членов группы. Можете поделить их, отдав одному из участников три монеты, второму – две, третьему – 10 монет и т.д. Одним словом, вы – хозяин своего богатства и свободны в своих решениях. На это у вас есть ровно 3 минуты.

Сейчас вы получите ведомость, где будете фиксировать свои расходы (в левой половине ведомости) и доходы (в ее правой половине), т.е. те монеты, которые будут подарены вам другими членами группы. Просьба: подаренные вам монеты другим не отдавать. Это подарок. Сохраните его.

Табл.6 Ведомость для игры «Богатенький Буратино»

№ п/п	Собствен.монеты		№ п/п	Подарен.монеты	
	Расход	Остаток		Приход	Всего
1			1		
2			2		
3			3		
4					
Итого	... монет	... монет			

Итак, действуйте. В вашем распоряжении ровно 3 минуты.

*Рекомендации ведущему.* По истечении 3 минут участники подводят итоги. Вы определяете самого «щедрого Буратино», т.е. того, кто больше всех подарил своих монет, а затем самого «любимого Буратино», т.е. того, кому больше всех их подарили. Для этого участники подсчитывают по своим ведомостям учета результаты отдельно в правой и левой частях. Приведем пример:

№ п/п	Собствен.монеты		№ п/п	Подарен.монеты	
	Расход	Остаток		Приход	Всего
1	5	25	1	4	4
2	3	22	2	5	9
3	7	15	3	10	19
4	10	5			
Итого	5 монет	19 монет			

Эти записи свидетельствуют о том, что данный участник подарил свои монеты 4 членам группы. Первому – 5 монет (остаток 25 монет), второму – 3 монеты (оставил себе 22), а получил подарки этот учащийся от троих членов группы. Итоговые показатели являются основанием для ранжирования участников: самый «щедрый Буратино» (итоги в левой части) и самый «любимый Буратино» (итоги в правой части).

Количество золотых монет должно быть равным числу членов группы. Если есть возможность, можно выдать нужное количество, например, фишками, мелкими монетами, игровыми деньгами из настольных игр и т.п. В этом случае ведомость учета заводить не обязательно. Если используется «натуральный вариант», то время на раздачу монет сокращается до 1 минуты. Обратите внимание на необходимость складывать (собирать) подаренные монеты отдельно от своих собственных. Ведущий может передать свои функции в этом этюде одному из участников, например, на этапе ранжирования группы.

*Обсуждение.* По кругу участники должны высказаться относительно своих чувств после этой игры. Для этого помогут вопросы:

- Приятно ли было получать монеты? А отдавать?
- Считаете ли вы, что заслужили эти монеты?
- Как вы себя чувствуете без монет?
- Надеялись ли получить больше монет? Или меньше? И т.д.

### *Подвижная игра «Проникнуть в круг»*

*Цель.* Тренировка лидерских умений, уверенности в себе, ловкости.

*Инструкция.* Сначала выберем водящего. Остальные участники должны образовать тесный круг, всячески препятствующий попаданию в него водящего, которому нужно за 3-5 минут попасть в круг, используя разные инструменты влияния: уговоры, угрозы, обещания, ловкость, хитрость, убеждения и др.

Данная игра проводится с 3-5 водящими. После этого обсуждаются стратегии поведения игроков. Важно обсудить, какие стратегии чаще всего использовали водящие, что в них было общего, что оказалось эффективнее.

## **ДИАГНОСТИКА В ТРЕНИГЕ**

*Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т.В. Румянцевой)*

*Цель.* Изучение содержательных характеристик идентичности личности, когнитивной, эмоционально-оценочной составляющих Я-концепции.

*Инструкция.* В течение 12 минут вам необходимо дать как можно больше ответов на один вопрос, относящийся к вам самим: «Кто Я?». Постарайтесь дать как можно больше ответов. Каждый новый ответ начинайте с новой строки. Вы можете отвечать так, как вам хочется, фиксировать все ответы, которые приходят к вам в голову, поскольку в этом задании нет правильных или неправильных ответов.

Также важно замечать, какие эмоциональные реакции возникают у вас в ходе выполнения данного задания, насколько трудно или легко вам было отвечать на данный вопрос.

### БЛАНК ОТВЕТОВ

ФИО(инициалы) \_\_\_\_\_

Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

1. Я \_\_\_\_\_
2. Я \_\_\_\_\_
3. Я \_\_\_\_\_
4. Я \_\_\_\_\_
5. Я \_\_\_\_\_
6. Я \_\_\_\_\_
7. Я \_\_\_\_\_
8. Я \_\_\_\_\_
9. Я \_\_\_\_\_
10. Я \_\_\_\_\_
11. Я \_\_\_\_\_
12. Я \_\_\_\_\_
13. Я \_\_\_\_\_
14. Я \_\_\_\_\_
15. Я \_\_\_\_\_
16. Я \_\_\_\_\_
17. Я \_\_\_\_\_
18. Я \_\_\_\_\_
19. Я \_\_\_\_\_
20. Я \_\_\_\_\_

*Спасибо!*

(Через 12 минут). Теперь каждую свою отдельную характеристику оцените по четырехзначной системе:

«+» – знак «плюс» ставится, если в целом вам лично данная характеристика нравится;

«-» – знак «минус», если в целом вам лично данная характеристика не нравится;

«±» – знак «плюс-минус» – если данная характеристика вам и нравится, и не нравится одновременно;

«?» – знак «вопроса» – если вы не знаете на данный момент времени, как вы точно относитесь к характеристике, у вас нет пока определенной оценки рассматриваемого ответа.

Знак своей оценки необходимо ставить слева от номера характеристики. У вас могут быть оценки как всех видов знаков, так и только одного знака или двух-трех.

После того как вами будут оценены все характеристики, подведите итог:

- сколько всего получилось ответов,
- сколько ответов каждого знака.

*Интерпретация.*

Что стоит за применением человеком оценки «±» относительно своих характеристик?

Использование знака «плюс-минус» («±») говорит о способности человека рассматривать то или иное явление с двух противоположных сторон, говорит о степени его уравновешенности, о «взвешенности» его позиции относительно эмоционально значимых явлений.

Можно условно выделить людей эмоционально-полярного, уравновешенного и сомневающегося типа.

К людям *эмоционально-полярного типа* относятся те, кто все свои идентификационные характеристики оценивают только как нравящиеся или не нравящиеся им, они совсем не используют при оценивании знак «плюс-минус».

Для таких людей характерен максимализм в оценках, перепады в эмоциональном состоянии, относительно них можно сказать «от любви до ненависти один шаг». Это, как правило, эмоционально-выразительные люди, у которых отношения с другими людьми сильно зависят от того, насколько им человек нравится или не нравится.

Если количество знаков «±» достигает 10-20% (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к *уравновешенному типу*. Для них, по сравнению с людьми эмоционально-полярного типа, характерна большая стрессоустойчивость, они быстрее разрешают конфликтные ситуации, умеют поддерживать конструктивные отношения с разными людьми: и с теми, которые им в целом нравятся, и с теми, которые у них не вызывают глубокой симпатии; терпимее относятся к недостаткам других людей.

Если количество знаков «±» превышает 30-40% (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к *сомневающемуся типу*. Такое количество знаков «±» может быть у человека, переживающего кризис в своей жизни, а также свидетельствовать о нерешительности как черте характера (когда человеку тяжело принимать решения, он долго сомневается, рассматривая различные варианты).

Что стоит за применением человеком оценки «?» относительно своих характеристик?

Наличие знака «?» при оценке идентификационных характеристик говорит о способности человека переносить ситуацию внутренней неопределенности, а значит, косвенно свидетельствует о способности человека к изменениям, готовности к переменам.

Данный знак оценки используется людьми достаточно редко: один или два знака «?» ставят только 20% обследуемых.

Наличие трех и более знаков «?» при самооценивании предполагает у человека наличие кризисных переживаний.

В целом использование человеком при самооценивании знаков «±» и «?» является благоприятным признаком хорошей динамики консультативного процесса.

Применяющие данные знаки люди, как правило, быстрее выходят на уровень самостоятельного решения собственных проблем.

Как в методике «Кто Я?» проявляются особенности половой идентичности?

Половая (или гендерная) идентичность – это часть индивидуальной Я-концепции, которая происходит от знания индивидом своей принадлежности к социальной группе мужчин или женщин вместе с оценкой и эмоциональным обозначением этого группового членства.

Особенности половой идентичности проявляются:

- во-первых, в том, как человек обозначает свою половую идентичность;
- во-вторых, в том, на каком месте в списке идентификационных характеристик находится упоминание своей половой принадлежности.

Обозначение своего пола может быть сделано:

- напрямую,
- косвенно
- отсутствовать вовсе.

Прямое обозначение пола – человек указывает свою половую принадлежность в конкретных словах, имеющих определенное эмоциональное наполнение. Отсюда можно выделить четыре формы прямого обозначения пола:

1) нейтральное («мужчина», «женщина»), 2) отчужденное («человек мужского пола»), 3) эмоционально-положительное («привлекательная девушка»), 4) эмоционально-отрицательное («обычный парень»).

Наличие прямого обозначения пола говорит о том, что сфера психосексуальности в целом и сравнение себя с представителями своего пола, в частности, являются важной и принимаемой внутренне темой самоосознания.

Косвенное обозначение пола – человек не указывает свою половую принадлежность прямо, но его половая принадлежность проявляется

через социальные роли (мужские или женские) – «друг», «подруга» и т.д., которые он считает своими, или по окончаниям слов («добрая», «интересный»). Косвенные способы обозначения пола также имеют определенное эмоциональное наполнение.

Наличие косвенного обозначения пола говорит о знании специфики определенного репертуара полоролевого поведения, которое может быть:

- широким (если включает в себя несколько половых ролей);
- узким (если включает в себя только одну-две роли).

Наличие и прямого, и косвенного вариантов эмоционально-положительного обозначения своего пола говорит о сформированности позитивной половой идентичности, возможном многообразии ролевого поведения, принятии своей привлекательности как представителя пола, и позволяет делать благоприятный прогноз относительно успешности установления и поддержания партнерских взаимоотношений с другими людьми.

Отсутствие обозначения пола в самоидентификационных характеристиках констатируется тогда, когда написание всего текста идет через фразу: «Я человек который...». Причины этого могут быть следующими:

- отсутствие целостного представления о полоролевом поведении на данный момент времени (недостаток рефлексии, знаний);
- избегание рассматривать свои полоролевые особенности в силу травматичности данной темы (например, вытеснения негативного результата сравнения себя с другими представителями своего пола);
- несформированность половой идентичности, наличием кризиса идентичности в целом.

При анализе половой идентичности также важно учитывать, на каком месте текста ответов содержатся категории, связанные с полом: в самом начале списка, в середине или в конце. Это говорит об актуальности и значимости категорий пола в самосознании человека (чем ближе к началу, тем больше значимость и степень осознанности категорий идентичности).

#### Как проявляется рефлексия при выполнении методики «Кто Я?»

Человек с более развитым уровнем рефлексии дает в среднем больше ответов, чем человек с менее развитым представлением о себе (или более «закрытый»).

Также об уровне рефлексии говорит субъективно оцениваемая самим человеком легкость или трудность в формулировании ответов на ключевой вопрос теста.

Как правило, человек с более развитым уровнем рефлексии быстрее и легче находит ответы, касающиеся его собственных индивидуальных особенностей.

Человек же, не часто задумывающийся о себе и своей жизни, отвечает на вопрос теста с трудом, записывая каждый свой ответ после некоторого раздумья.

О низком уровне рефлексии можно говорить, когда за 12 минут человек может дать только два-три ответа (при этом важно уточнить, что человек действительно не знает, как можно еще ответить на задание, а не просто перестал записывать свои ответы в силу своей скрытности).

О достаточно высоком уровне рефлексии свидетельствует 15 и более разных ответов на вопрос «Кто Я?».

Как анализировать временной аспект идентичности?

Анализ временного аспекта идентичности необходимо проводить, исходя из посылки, что успешность взаимодействия человека с окружающими предполагает относительную преемственность его прошлого, настоящего и будущего «Я». Поэтому рассмотрение ответов человека на вопрос «Кто Я?» должно происходить с точки зрения их принадлежности к прошедшему, настоящему или будущему времени (на основе анализа глагольных форм).

Наличие идентификационных характеристик, соответствующих различным временным режимам, говорит о временной интегрированности личности.

Особое внимание необходимо обратить на присутствие и выраженность в самоописании показателей перспективной идентичности (или перспективного «Я»), то есть идентификационных характеристик, которые связаны с перспективами, пожеланиями, намерениями, мечтами, относящихся к различным сферам жизни.

Наличие целей, планов на будущее имеет большую значимость для характеристики внутреннего мира человека в целом, отражает временной аспект идентичности, направленный на дальнейшую жизненную перспективу, выполняет экзистенциальную и целевую функции.

При этом важно учитывать, что признаком психологической зрелости является не просто наличие устремленности в будущее, а некоторое оптимальное соотношение между направленностью в будущее и принятием, удовлетворенностью настоящим.

Преобладание в самоописании глагольных форм, описывающих действия или переживания в прошедшем времени, говорит о наличии в настоящем неудовлетворенности, стремлении вернуться в прошлое в

силу его большей привлекательности или травматичности (когда психологическая травма не переработана).

Доминирование в самоописании глагольных форм будущего времени говорит о неуверенности в себе, стремлении человека уйти от трудностей настоящего момента в силу недостаточной реализованности в настоящем.

Преобладание в самоописании глаголов настоящего времени говорит об активности и сознательности действий человека.

Одним из основных признаков психологической готовности к браку является отражение в самоописании будущих семейных ролей и функций: «я будущая мать», «буду хорошим отцом», «мечтаю о своей семье», «буду все делать для своей семьи» и т. д.

Признаком же семейного и супружеского неблагополучия является ситуация, когда женатый мужчина или замужняя женщина в самоописаниях никаким образом не обозначают свои реальные семейные, супружеские роли и функции.

Что дает анализ соотношения социальных ролей и индивидуальных характеристик в идентичности?

Вопрос «Кто я?» логически связан с характеристиками собственно-го восприятия человеком самого себя, то есть с его образом Я (или Я-концепцией). Отвечая на вопрос «Кто я?», человек указывает социальные роли и характеристики-определения, с которыми он себя соотносит, идентифицирует, т.е. он описывает значимые для него социальные статусы и те черты, которые, по его мнению, связываются с ним.

Таким образом, соотношение социальных ролей и индивидуальных характеристик говорит о том, насколько человек осознает и принимает свою уникальность, а также насколько ему важна принадлежность к той или иной группе людей.

Отсутствие в самоописании индивидуальных характеристик (показателей рефлексивной, коммуникативной, физической, материальной, деятельной идентичностей) при указании множества социальных ролей («студент», «прохожий», «избиратель», «член семьи», «белорус») может говорить о недостаточной уверенности в себе, о наличии у человека опасений в связи с самораскрытием, выраженной тенденции к самозащите.

Отсутствие же социальных ролей при наличии индивидуальных характеристик может говорить о наличии ярко выраженной индивидуальности и сложностях в выполнении правил, которые исходят от тех или иных социальных ролей.

Также отсутствие социальных ролей в идентификационных характеристиках возможно при кризисе идентичности или инфантильности личности.

За соотношением социальных ролей и индивидуальных характеристик стоит вопрос о соотношении социальной и личностной идентичностей. При этом под личностной идентичностью понимают набор характеристик, который делает человека подобным самому себе и отличным от других, социальная идентичность же трактуется в терминах группового членства, принадлежности к большей или меньшей группе людей.

Социальная идентичность преобладает в случае, когда у человека наблюдается высокий уровень определенности схемы «мы – другие» и низкий уровень определенности схемы «я – мы». Личностная идентичность превалирует у людей с высоким уровнем определенности схемы «я – другие» и низким уровнем определенности схемы «мы – другие».

Что дает анализ представленных в идентичности сфер жизни?

Условно можно выделить шесть основных сфер жизни, которые могут быть представлены в идентификационных характеристиках:

- 1) семья (родственные, детско-родительские и супружеские отношения, соответствующие роли);
- 2) работа (деловые взаимоотношения, профессиональные роли);
- 3) учеба (потребность и необходимость получения новых знаний, способность меняться);
- 4) досуг (структурирование времени, ресурсы, интересы);
- 5) сфера интимно-личностных отношений (дружеские и любовные отношения);
- 6) отдых (ресурсы, здоровье).

Все идентификационные характеристики можно распределить по предложенным сферам. После этого соотнести предъявляемые клиентом жалобы, формулировку его запроса с распределением характеристик идентичности по сферам: сделать вывод относительно того, насколько представлена сфера, соответствующая жалобе в самоописании, как оценены данные характеристики.

Принято считать, что характеристики самого себя, которые человек записывает в начале своего списка, в наибольшей мере актуализированы в его сознании, являются в большей мере осознаваемыми и значимыми для субъекта.

Несоответствие темы жалобы и запроса той сфере, которая представлена более выпукло и проблемно в самоописании, говорит о недостаточно глубоком самопонимании у клиента или о том, что клиент не сразу решил рассказать о том, что его действительно волнует.

### Что дает анализ физической идентичности?

Физическая идентичность включает в себя описание своих физических данных, в том числе описание внешности, болезненных проявлений, пристрастий в еде, вредных привычек.

Обозначение своей физической идентичности имеет прямое отношение к расширению человеком границ осознаваемого внутреннего мира, поскольку границы между «Я» и «не-Я» первоначально проходят по физическим границам собственного тела. Именно осознание своего тела является ведущим фактором в системе самоосознания человека. Расширение и обогащение образа Я в процессе личностного развития тесно связано с рефлексией собственных эмоциональных переживаний и телесных ощущений.

### Что дает анализ деятельной идентичности?

Деятельная идентичность также дает важную информацию о человеке и включает в себя обозначение занятий, увлечений, а также самооценку способностей к деятельности, самооценку навыков, умений, знаний, достижений. Идентификация своего «деятельного Я» связана со способностью сосредоточиться на себе, сдержанностью, взвешенностью поступков, а также с дипломатичностью, умением работать с собственной тревогой, напряжением, сохранять эмоциональную устойчивость, то есть является отражением совокупности эмоционально-волевых и коммуникативных способностей, особенностей имеющихся взаимодействий.

### Что дает анализ психолингвистического аспекта идентичности?

Анализ психолингвистического аспекта идентичности включает в себя определение того, какие части речи и какой содержательный аспект самоидентификации являются доминирующими в самоописании человека.

**Существительные.** Преобладание в самоописаниях существительных говорит о потребности человека в определенности, постоянстве. Недостаток или отсутствие существительных – о недостаточной ответственности человека.

**Прилагательные.** Преобладание в самоописаниях прилагательных говорит о демонстративности, эмоциональности человека. Недостаток или отсутствие прилагательных – о слабой дифференцированности идентичности человека.

**Глаголы.** Преобладание в самоописаниях глаголов (особенно при описании сфер деятельности, интересов) говорит об активности, самостоятельности человека; недостаток или отсутствие в самоописании глаголов – о недостаточной уверенности в себе, недооценке своей эффективности.

Чаще всего в самоописаниях используются существительные и прилагательные.

Гармоничный тип лингвистического самоописания характеризуется использованием приблизительно равного количества существительных, прилагательных и глаголов.

#### Что такое «валентность идентичности»?

Под валентностью идентичности понимается преобладающий эмоционально-оценочный тон идентификационных характеристик в самоописании человека (данная оценка осуществляется самим специалистом).

Разность общего знака эмоционально-оценочного тона идентификационных характеристик определяет различные виды валентности идентичности:

√ негативная – преобладают в целом отрицательные категории при описании собственной идентичности, больше описываются недостатки, проблемы идентификации («некрасивый», «раздражительная», «не знаю, что сказать о себе»);

√ нейтральная – наблюдается или равновесие между положительными и отрицательными самоидентификациями, или в самоописании человека ярко не проявляется никакой эмоциональный тон (например, идет формальное перечисление ролей: «сын», «студент», «спортсмен» и т.д.);

√ позитивная – положительные идентификационные характеристики преобладают над отрицательными («веселая», «добрый», «умный»);

√ завышенная – проявляется или в практическом отсутствии отрицательных самоидентификаций, или в ответах на вопрос «Кто Я?» преобладают характеристики, представленные в превосходной степени («я лучше всех», «я – супер» и т.д.).

Наличие позитивной валентности может выступать признаком адаптивного состояния идентичности, так как связано с настойчивостью в достижении цели, точностью, ответственностью, деловой направленностью, социальной смелостью, активностью, уверенностью в себе.

Остальные три вида валентности характеризуют неадаптивное состояние идентичности. Они связаны с импульсивностью, непостоянством, тревожностью, депрессивностью, ранимостью, неуверенностью в своих силах, сдержанностью, робостью.

#### Как оценить уровень дифференцированности идентичности?

В качестве количественной оценки уровня дифференцированности идентичности выступает число, отражающее общее количество показателей идентичности, которое использовал человек при самоидентификации.

Число используемых показателей колеблется у разных людей чаще всего в диапазоне от 1 до 14.

Высокий уровень дифференцированности (9-14 показателей) связан с такими личностными особенностями, как общительность, уверенность в себе, ориентирование на свой внутренний мир, высокий уровень социальной компетенции и самоконтроля.

Низкий уровень дифференцированности (1-3 показателя) говорит о кризисе идентичности, связан с такими личностными особенностями, как замкнутость, тревожность, неуверенность в себе, трудности в контроле себя.

*Шкала анализа идентификационных характеристик* включает в себя 24 показателя, которые, объединяясь, образуют семь обобщенных показателей-компонентов идентичности:

I. «Социальное Я» включает 7 показателей:

- прямое обозначение пола (юноша, девушка; женщина);
- сексуальная роль (любовник, любовница; Дон Жуан, Амазонка);
- учебно-профессиональная ролевая позиция (студент, учусь в институте, врач, специалист);
- семейная принадлежность, проявляющаяся через обозначение семейной роли (дочь, сын, брат, жена и т. д.) или через указание на родственные отношения (люблю своих родственников, у меня много родных);
- этническо-региональная идентичность включает в себя этническую идентичность, гражданство (русский, татарин, гражданин, россиянин и др.) и локальную, местную идентичность (из Ярославля, Костромы, сибирячка и т. д.);
- мировоззренческая идентичность: конфессиональная, политическая принадлежность (христианин, мусульманин, верующий);
- групповая принадлежность: восприятие себя членом какой-либо группы людей (коллекционер, член общества).

II. «Коммуникативное Я» включает 2 показателя:

- дружба или круг друзей, восприятие себя членом группы друзей (друг, у меня много друзей);
- общение или субъект общения, особенности и оценка взаимодействия с людьми (хожу в гости, люблю общаться с людьми; умею выслушать людей);

III. «Материальное Я» подразумевает под собой различные аспекты:

- описание своей собственности (имею квартиру, одежду, велосипед);
- оценку своей обеспеченности, отношение к материальным благам (бедный, богатый, состоятельный, люблю деньги);
- отношение к внешней среде (люблю море, не люблю плохую погоду).

IV. «Физическое Я» включает в себя такие аспекты:

- субъективное описание своих физических данных, внешности (сильный, приятный, привлекательный);
- фактическое описание своих физических данных, включая описание внешности, болезненных проявлений и местоположения (блондин, рост, вес, возраст, живу в общежитии);
- пристрастия в еде, вредные привычки.

V. «Деятельное Я» оценивается через 2 показателя:

- занятия, деятельность, интересы, увлечения (люблю решать задачи); опыт (был в Болгарии);
- самооценка способности к деятельности, самооценка навыков, умений, знаний, компетенции, достижений, (хорошо плаваю, умный; работоспособный, знаю английский).

VI. «Перспективное Я» включает в себя 9 показателей:

- профессиональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с учебно-профессиональной сферой (будущий водитель, буду хорошим учителем);
- семейная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с семейным статусом (буду иметь детей, будущая мать и т. п.);
- групповая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с групповой принадлежностью (планирую вступить в партию, хочу стать спортсменом);
- коммуникативная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с друзьями, общением.
- материальная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с материальной сферой (получу наследство, заработаю на квартиру);
- физическая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с психофизическими данными (буду заботиться о своем здоровье, хочу быть накачанным);
- деятельностная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с интересами, увлечениями, конкретными занятиями (буду больше читать) и достижением определенных результатов (в совершенстве выучу язык);
- персональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с персональными особенностями: личностными качествами, поведением и т. п. (хочу быть более веселым, спокойным);
- оценка стремлений (многого желаю, стремящийся человек).

VII. «Рефлексивное Я» включает 2 показателя:

- персональная идентичность: личностные качества, особенности характера, описание индивидуального стиля поведения (добрый, искренний, общительная, настойчивый, иногда вредный, иногда нетерпеливый и т. д.),

персональные характеристики (кличка, гороскоп, имя и т. д.); эмоциональное отношение к себе («я – супер», «клевый»);

- глобальное, экзистенциальное «Я»: утверждения, которые глобальны и которые недостаточно проявляют различия одного человека от другого (человек разумный, моя сущность).

Два самостоятельных показателя:

1) проблемная идентичность (я ничто, не знаю – кто я, не могу ответить на этот вопрос);

2) ситуативное состояние: переживаемое состояние в настоящий момент (голоден, нервничаю, устал, влюблен, огорчен).

### ***Опросник на определение командных ролей (Р.М. Белбин)***

**Цель.** Определение командных ролей в групповой работе: реализатор, координатор, мотиватор, генератор идей, исследователь, аналитик, вдохновитель, контролер.

**Инструкция.** Опросник направлен на определение характерных черт вашего поведения в групповой работе. Тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3-м или 4-м утверждениям в блоке. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100 %, Вы можете отдать ему все 10 очков. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

#### **БЛОК 1. ЧТО Я МОГУ ПРЕДЛОЖИТЬ КОМАНДЕ:**

10		Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11		Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12		Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
13		Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
14		Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15		Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16		Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17		Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

## БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

## БЛОК 3. КОГДА Я РАБОТАЮ С ДРУГИМИ НАД ПРОЕКТОМ:

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

**БЛОК 4. МОЕ ОТНОШЕНИЕ И ИНТЕРЕС К ГРУППОВОЙ РАБОТЕ:**

40	Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
43	Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45	Я стремлюсь все что я делаю доводить до совершенства
46	Я готов использовать контакты вне группы
47	Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

**БЛОК 5. Я ЧУВСТВУЮ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ РАБОТЫ, ПОТОМУ ЧТО:**

50	Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51	Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52	Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53	Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54	Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
55	Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56	Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57	Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

## БЛОК 6. КОГДА ЗАДАНИЕ ТРУДНОЕ И НЕЗНАКОМОЕ:

60	Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61	Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62	Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63	Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64	Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65	Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66	Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67	Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

## БЛОК 7. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАБОТЕ В ГРУППАХ:

70	Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71	Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72	Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
73	Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74	Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75	Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76	Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
77	Я затрудняюсь выразить собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

*Подсчет баллов.* Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Реализатор	Координатор	Мотиватор	Генератор идей	Исследователь	Аналитик	Вдохновитель	Контролер
1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

### РЕАЛИЗАТОР

**Характеристика.** *Реализаторам* присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжелую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени *Реализаторы* являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями компании. Они менее сконцентрированы на преследовании собственных интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности и они могут проявлять жесткость и непреклонность.

**Функциональность.** Они очень полезны компании благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень

работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. *Реализаторы*, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие *Реализаторы* часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

### КООРДИНАТОР

Характеристика. Отличительной чертой *Координаторов* является способность заставлять других работать над распределенными целями. Зрелый, опытный и уверенный, *Координатор* охотно раздает поручения. В межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные наклонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

Функциональность. Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с коллегами равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путем.

### МОТИВАТОР

Характеристика. Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

Функционирование. Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. *Мотиваторы* способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые

изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они являются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.

### ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ

Характеристика. *Генераторы идей* являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так и на похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических усилий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

Функциональность. Основная функция *Генераторов идей* – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество *Генераторов идей* в одной компании может привести к контрпродуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.

### ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

Характеристика. *Исследователи* – часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за ее пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что еще можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всем новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

Функциональность. Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

## АНАЛИТИК-ЭКСПЕРТ

Характеристика. Это очень серьезные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо все обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть проницательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. *Эксперты* редко ошибаются.

Функциональность. *Эксперты* наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, *Эксперты* кажутся черствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удается стать руководителями. Тем не менее, многие *Эксперты* занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это идеальная «сфера» для *Экспертов*, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.

## ВДОХНОВИТЕЛЬ

Характеристика. Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. *Вдохновители* очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

Функциональность. Роль *Вдохновителей* состоит в предотвращение межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет эффективно работать всем ее членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчивость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и поэтому всегда желанны для подчиненных. *Вдохновители* служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.

## КОНТРОЛЕР

Характеристика. Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмути-

мыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование извне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

**Функциональность.** Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.

### ***Шкала измерения тактик самопрезентации (С. Ли, Б. Куигли)***

**Цель.** Определение типа и вида тактики самопрезентации личности.

**Инструкция.** Ниже приводятся утверждения, связанные с тем, как вы себя воспринимаете. Пожалуйста, внимательно прочтите инструкцию и постарайтесь дать как можно более точные и искренние ответы на все утверждения. Не существует верных и неверных ответов. Отвечая на вопросы, пожалуйста, обведите в кружок на приведенной шкале ту цифру, которая в большей степени соответствует вашему поведению.

Очень редко    1 2 3 4 5 6 7 8 9    Очень часто

1	Я веду себя так, что другие боятся меня	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Я использую свою силу для того, чтобы оказывать влияние на людей, когда мне это необходимо	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Если я обижаю кого-то, я извиняюсь и обещаю больше этого не делать	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Я даю объяснения до того, как делаю то, что может не понравиться окружающим	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Я оправдываю свои поступки, чтобы уменьшить отрицательные реакции со стороны окружающих	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Я рассказываю людям о своем успехе в тех делах, которые другие находят трудными	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7	Я использую свои слабости, чтобы добиться расположения от окружающих	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	Я прошу других помочь мне	1 2 3 4 5 6 7 8 9
9	Я выражаю то же самое мнение, что и другие, для того чтобы они хорошо относились ко мне	1 2 3 4 5 6 7 8 9
10	Когда мне кажется, что я потерплю неудачу, я заблаговременно оправдываюсь	1 2 3 4 5 6 7 8 9
11	Я использую лесть, чтобы располагать к себе окружающих	1 2 3 4 5 6 7 8 9

12	Я заблеваю под грузом ответственности «делать все хорошо»	123456789
13	Я прошу прощения, если сделал что-то не так	123456789
14	Я навожу других на мысль о том, что не могу что-то сделать, для того чтобы получить помощь	123456789
15	Я стараюсь служить образцом того, как должен вести себя человек	123456789
16	После дурного поступка я стараюсь, чтобы окружающие поняли, что, если бы они были на моем месте, им пришлось бы поступить точно также	123456789
17	Я стараюсь заручиться поддержкой окружающих перед тем, как делать что-то, что может быть негативно воспринято	123456789
18	Я стараюсь загладить любую обиду, которую я причинил другим	123456789
19	Рассказывая другим о тех вещах, владельцем которых я являюсь, я также упоминаю об их стоимости	123456789
20	Я обращаю внимание на некорректные положения, заявления оппозиционных политических партий	123456789
21	Я стараюсь вызвать желание подражать мне, являясь для окружающих положительным примером	123456789
22	Когда я рассказываю кому-то о прошлых событиях, я претендую на больший вклад в выполнении положительных дел, чем это было на самом деле	123456789
23	Я рассказываю людям о своих достоинствах	123456789
24	Я стараюсь быть примером для подражания	123456789
25	Я заранее извиняюсь за действия, которые могут не понравиться	123456789
26	Я стараюсь убедить других вести себя так же положительно как я	123456789
27	Я подавляю других для того, чтобы самому выглядеть лучше	123456789
28	Я делаю одолжения для людей, чтобы расположить их к себе	123456789
29	Я признаю ответственность за плохой поступок, когда моя вина очевидна	123456789
30	Я преувеличиваю значимость моих достижений	123456789

31	Я нерешителен и надеюсь, что другие возьмут на себя ответственность	123456789
32	Я угрожаю другим, когда полагаю, что это поможет мне получить от них то, что я хочу	123456789
33	Я высказываю мнения, которые понравятся окружающим	123456789
34	Я критически высказываюсь о непопулярных группах	123456789
35	Я стараюсь убедить других в том, что не отвечаю за неудачу	123456789
36	Когда дела не ладятся, я объясняю, что в этом нет моей вины	123456789
37	Я веду себя в соответствии с представлением о том, как другим следует себя вести	123456789
38	Я рассказываю другим о своих положительных качествах	123456789
39	Когда меня упрекают в чем-то, я извиняюсь	123456789
40	Я обращаю внимание на добрые дела, которые делаю, так как их могут не заметить другие люди	123456789
41	Я поправляю людей, которые недооценивают ценность подаренных мною подарков	123456789
42	Слабое здоровье - причина моих косвенных оценок в школе	123456789
43	Я помогаю другим, зная, что они помогут мне	123456789
44	Я выдвигаю одобряемые другими причины для того, чтобы оправдать такое поведение, которое может не понравиться окружающим	123456789
45	Когда мое поведение кажется окружающим неправильным, я привожу веские причины для его оправдания	123456789
46	Когда я выполняю работу с кем-то, я стараюсь, чтобы мой вклад казался более значительным (чем это есть на самом деле)	123456789
47	Я преувеличиваю негативные качества тех людей, которые конкурируют со мной	123456789
48	Я придумываю извинения за плохое поведение	123456789
49	Я придумываю причины для оправдания за возможную неудачу	123456789
50	Я выражаю раскаяние, когда делаю что-то неправильно	123456789

51	Я запугиваю других	123456789
52	Когда я нуждаюсь в чем-то, я стараюсь хорошо выглядеть	123456789
53	Я недостаточно хорошо подготавливаюсь к экзаменам, потому что слишком вовлечен в общественную работу	123456789
54	Я говорю другим, что они сильнее и компетентнее меня, для того чтобы они сделали что-то для меня	123456789
55	Я претендую на доверие при выполнении дел, которых я прежде не делал	123456789
56	Я отрицательно высказываюсь по поводу людей, принадлежащих к конкурирующим группировкам	123456789
57	Я препятствую собственному успеху	123456789
58	Тревога мешает моим действиям	123456789
59	Я поступаю таким образом, чтобы вызвать страх у других, с целью побудить их делать то, что мне нужно	123456789
60	Когда я успешно справляюсь с заданием, я подчеркиваю его значимость	123456789
61	Я выдвигаю весомые обоснования своего поведения, независимо от того, насколько плохим оно может показаться окружающим	123456789
62	Чтобы избежать упреков, я стремлюсь уверить окружающих в том, что не собирался причинить им какой-то вред	123456789
63	Я говорю людям комплименты, чтобы расположить их к себе	123456789
64	Совершив плохой поступок, я пытаюсь объяснить окружающим, что они на моем месте сделали бы то же самое	123456789

*Ключ.* Подсчет баллов производится по девятибалльной шкале (от 1 – «редко проявляется в поведении» до 9 – «очень часто проявляется в поведении»).

Все вопросы распределяются на двенадцать групп тактик самопрезентации: с 1 по 5 – тактики защитного типа, с 6 по 12 – тактики ассертивного типа самопрезентации.

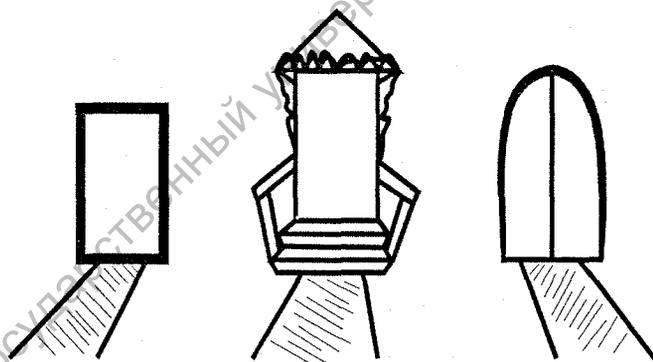
Каждая тактика самопрезентации включает в себя определенные номера и количество вопросов (тактика 6 – «желание понравиться» включает 8 вопросов, остальные – по 5).

1. Оправдание с отрицанием ответственности – 35, 36, 39, 48, 62.
2. Оправдание с принятием ответственности – 05, 44, 45, 61, 64.
3. Отречение – 04, 10, 17, 25, 49.
4. Препятствование самому себе – 12, 42, 53, 57, 58.
5. Извинение – 03, 13, 18, 29, 50.
6. Желание/старание понравиться – 09, 11, 28, 33, 38, 43, 52, 63.
7. Запугивание – 01, 02, 32, 51, 59.
8. Просьба/мольба – 07, 08, 14, 41, 54.
9. Приписывание себе достижений – 22, 23, 40, 46, 55.
10. Преувеличение своих достижений – 06, 19, 30, 41, 60.
11. Негативная оценка других – 20, 27, 34, 47, 56.
12. Пример для подражания – 15, 21, 24, 26, 37.

### **Проективный тест «Ваши приоритеты в жизни» [31]**

*Цель.* Диагностика жизненных приоритетов.

*Инструкция.* Перед вами рисунок, на котором изображены три двери. Ваша задача дорисовать этот рисунок, дополнив его разнообразными элементами. На это вам дается 5 минут.



**Рис. 15** Три двери

#### *Интерпретация*

Эти двери символизируют собой три вещи, жизненно важные для человека. Первая дверь – это работа, вторая дверь – это любовь и дружеские отношения, третья дверь – это семья. То, какое значение имеют для вас эти области жизни, вы увидите в своем тесте. Он же поможет вам понять, каковы ваши жизненные приоритеты.

Если вы нарисовали к каждой двери по зданию, т.е. в результате у вас появилось три здания, то это говорит о вашем желании разграни-

чить эти области своей жизни, сделать их независимыми друг от друга. Иначе говоря, вы хотите отделить личные отношения от деловых.

Если у вас получилось два здания, т.е. две какие-то двери ведут в одно здание, то обязательно посмотрите, какие двери вы объединили между собой.

Если вы объединили первую дверь и вторую, то это значит, что вы склонны заводить служебные романы, совместная работа с представителем противоположного пола способна разбудить в вас чувства. Однако, тот факт, что семью (третья дверь) вы выделили особо, в отдельное здание, говорит о Вашем твердом желании во что бы то ни стало сохранить семью. То есть романы романами, но семья для вас – святое.

Если вы объединили в одно здание вторую и третью двери, то вас можно назвать романтической личностью, возможно, даже однолюбом. Вы полностью отрицаете любовные связи на работе, для вас любовь является самой главной ценностью в жизни.

Если вы нарисовали одно здание, объединив вместе все три двери, то это говорит о вашем нежелании разграничивать эти области своей жизни. Возможно, это проистекает из вашего незамужнего (неженатого) положения, Вы еще просто не обзавелись семьей и потому ваша жизнь пока не нуждается в пересмотре ценностей.

Дороги покажут вам, что именно в данный момент жизни вас волнует больше всего. Та дорога, которая идет от двери прямо к вам, то есть проходит по центру листа и заканчивается у нижнего его края, и будет этим самым показателем важности.

Если дороги уходят вбок, то это говорит о том, что вы не придаете большого значения данной области вашей жизни.

Хорошо, когда все три дороги объединились в одну. Это говорит о том, что вы не выделяете какую-то одну область вашей жизни, интересуясь в равной степени и работой, и любовью, и семьей.

### ***Проективная методика «Кактус» (М.А. Панфилова)***

**Цель:** оценка состояния эмоциональной сферы человека, наличия агрессивности, ее направления, интенсивности и т. п.

При проведении диагностики испытуемому выдается лист белой бумаги стандартного размера А4 и простой карандаш. Возможен вариант с использованием карандашей восьми «люшеровских» цветов, в этом случае при интерпретации учитываются соответствующие показатели теста Люшера.

**Инструкция.** «На листе белой бумаги нарисуй кактус – такой, какой ты себе представляешь».

Вопросы и дополнительные объяснения не допускаются.

При обработке результатов принимаются во внимание данные, свойственные всем графическим методам: пространственное расположение и размер рисунка, характеристики линий, нажим карандаша. Кроме того, учитываются показатели, специфические именно для данной методики: характеристика «образа кактуса» (дикий, домашний, примитивный, детально прорисованный и пр.), характеристика иголок (размер, расположение, количество).

В рисунке могут проявиться следующие качества испытуемых:

Агрессия – наличие иголок. Сильно торчащие, длинные, близко расположенные друг от друга иголки показывают высокую степень агрессивности.

Импульсивность – отрывистость линий, сильный нажим.

Эгоцентризм, стремление к лидерству – крупный рисунок, центр листа.

Неуверенность в себе, зависимость – маленький рисунок, расположение внизу листа.

Демонстративность, открытость – наличие выступающих отростков в кактусе, вычурность форм.

Скрытность, осторожность – расположение зигзагов по контуру или внутри кактуса.

Оптимизм – использование ярких цветов, «радостные» кактусы.

Тревога – использование темных цветов (вариант с цветными карандашами), преобладание внутренней штриховки прерывистыми линиями.

Женственность – наличие украшений, цветов, мягких линий и форм.

Экстравертированность – наличие на рисунке других кактусов или цветов.

Интровертированность – на рисунке изображен один кактус.

Стремление к домашней защите, наличие чувства семейной общности – наличие цветочного горшка на рисунке, изображение комнатного растения.

Отсутствие стремления к домашней защите, наличие чувства одиночества – дикорастущие, «пустынные» кактусы.

## ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

*Анкета обратной связи (Г.Л. Бардиер)*

*Цель.* Осуществление обратной связи после проведения тренинга.

*Инструкция.* Пожалуйста, письменно по 10-балльной системе оцените три следующих высказывания о своем участии в выполнении данного задания (или тренинга в целом). Ответы желательно пояснить словами:

1. Понял для себя что-то новое:  
Балл: ... Пояснение: ...
2. Получил эмоциональный заряд:  
Балл: ... Пояснение: ...
3. Появились новые планы:  
Балл: ... Пояснение: ...

### *Анкета обратной связи (Т.Б. Горшечникова)*

*Цель.* Осуществление обратной связи после проведения тренинга.

*Инструкция.* Пожалуйста, ответьте на приведенные ниже вопросы:

1. Участвовали ли вы в подобных тренингах ранее?
2. Какую цель вы ставили перед собой на первом занятии?
3. Самое яркое впечатление от занятий?
4. Что понравилось в ходе работы группы?
5. Какие навыки эффективного общения вы освоили в ходе занятий?
6. Какую информацию о своих личностных особенностях вы получили в группе?
7. Как вы можете определить эффективность тренинга для себя лично? Для группы?
8. Как, по вашему мнению, можно повысить эффективность занятий?
9. Атмосферу в группе можно оценить как... Отметьте, пожалуйста, балл, наиболее близкий к какому-либо представленному ниже полюсу:

Враждебная	3 2 1 0 1 2 3	Дружелюбная
Слабая	3 2 1 0 1 2 3	Сильная
Активная	3 2 1 0 1 2 3	Пассивная
Жестокая	3 2 1 0 1 2 3	Добрая
Зависимая	3 2 1 0 1 2 3	Независимая
Замкнутая	3 2 1 0 1 2 3	Открытая
Справедливая	3 2 1 0 1 2 3	Несправедливая
Расслабленная	3 2 1 0 1 2 3	Напряженная
Разговорчивая	3 2 1 0 1 2 3	Молчаливая
Привлекательная	3 2 1 0 1 2 3	Непривлекательная
Уверенная	3 2 1 0 1 2 3	Неуверенная
Суетливая	3 2 1 0 1 2 3	Спокойная

10. С каким цветом у вас ассоциируется атмосфера в группе?

*Спасибо!*

## ИСПОЛЬЗУЕМАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов. / Под ред. В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2008. – 368 с.
2. *Байков, В.И.* Динамика развития переменных инициативности в ходе тренинга: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / В.И. Байков. – М., 2004. – 141 с.
3. *Березина, Т.Н.* Тренинг интеллектуальных и творческих способностей. / Т.Н. Березина. – СПб.: Речь, 2010. – 192 с.
4. *Бишк, Дж. У.* Тренинг преодоления социофобии. / Дж.У. Бишк. – М.: Ин-т психотерапии, 2003. – 226 с.
5. *Большаков, В.Ю.* Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. / В.Ю. Большаков. – СПб.: Соц.-псих.центр, 1996. – 380 с.
6. *Борисова, С.Е.* Деловая игра как метод социально-психологического тренинга. / С.Е. Борисова. // Вопросы психологии. – 1999. – № 4. – С.52-56.
7. *Браун, Р., Коттлер, Дж.* Психотерапевтическое консультирование. / Р. Браун, Дж. Коттлер. – СПб.: Питер, 2001. – 464с.
8. *Бурнард, Ф.* Тренинг межличностного взаимодействия. / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер, 2002. – 304 с.
9. *Васильев, Н.Н.* Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2005. – 283 с.
10. *Вачков, И.* Метафорический тренинг. / И. Вачков. – М.: Ось-89, 2006. – 144 с.
11. *Вачков, И.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебн. пос. / И. Вачков. – М.: Ось-89, 2008. – 256 с.
12. *Вишнякова, Н.Ф.* Конфликтология: Учебн. пос. для слушателей системы повышения квалификации работников образования / Н.Ф. Вишнякова. – 2-е изд. – Минск: Университетское, 2002. – 246 с.
13. *Высокиньска-Гонсер, Т.* Поведение группового психотерапевта // Групповая психотерапия / Под ред. Б.Д. Карвасарского. – М.: Медицина, 1990. – С. 160-171.
14. *Гаджиева, Н.М.* Основы самосовершенствования: тренинг самосознания / Н.М. Гаджиева, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 144 с.
15. *Гиппиус, С.В.* Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. / С.В. Гиппиус. – СПб.: Речь, 2001. – 346 с.
16. *Гертер, Г., Оттл, К.* Работа в команде. Практические рекомендации для успеха в группе. / Г. Гертер., К. Оттл. – М.: Гуманитарный центр, 2006. – 192 с.
17. *Горбатова, Е.А.* Теория и практика психологического тренинга: Учебн. пос. / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
18. *Горбушина, О.* Психологический тренинг. Секреты проведения. / О. Горбушина. – СПб.: Питер, 2007. – 176 с.

19. Гремлинг, С., Ауэрбах, С. Практикум по управлению стрессом. / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.

20. Грецов, А., Бедарева, Т. Психологические игры для старшеклассников и студентов. / Т. Бедарева. – СПб.: Питер, 2008. – 190 с.

21. Грецов, А. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов. / А. Грецов. – СПб.: Питер, 2007. – 208 с.

22. Григорьева, Т.Г. Основы конструктивного общения: практикум / Т.Г. Григорьева, Л.В. Линская, Т.П. Усальцева. – Новосибирск: Совершенство, 1997. – 116 с.

23. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга. / О.В. Евтихов. – М.: Речь, 2005. – 256 с.

24. Журавлева, Н.С. Способы подачи обратной связи и ее эффекты в корпоративном тренинге: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05. / Н.С. Журавлева. – М., 2004. – 225 с.

25. Захаров, В.П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: Методические указания. / В.П. Захаров. – Л.: ЛГТУ, 1990. – 150 с.

26. Игнатьева, Э.А. Психологические тренинги развития способностей виртуального общения. / Э.А. Игнатьева. // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 2. – С. 81-86.

27. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. / Под ред. Е.А. Левановой. – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.

28. Камалов, М.Н. Техники переговоров. Тренинги и мастер-классы для индивидуального и группового обучения. / М.Н. Камалов. – СПб.: Феникс, 2009. – 320 с.

29. Касьяник, Е.Л., Макеева, Е.С. Психологическая диагностика самосознания личности. / Е.Л. Касьяник, Е.С. Макеева. – Мозырь: Содействие, 2007. – 224 с.

30. Кипнис, М. Тренинг коммуникации. / М. Кипнис. – М.: Ось-89, 2007. – 128 с.

31. Ковалева, З. Говорящий рисунок. 100 графических тестов. / З. Ковалева. – М.: У-Фактория, 2005. – 304 с.

32. Козлов, Н.И. Групповая работа. Стратегии и методы исследования. / Н.И. Козлов. – М.: Психотерапия, 2008. – 224 с.

33. Козлов, Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. / Н.И. Козлов. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997. – 139 с.

34. Колошина, Т.Ю., Трус, А.А. Арт-терапевтические техники в тренинге. Характеристики и использование. Практическое пособие для тренера. / Т. Ю. Колошина, А.А. Трус. – СПб.: Речь, 2010. – 192 с.

35. Кондрашенко, В.Т. Общая психотерапия: Учебн. пос. для студ. вузов / В.Т. Кондрашенко, Д.И. Донской, С.А. Игумнов. – Минск: Выш. шк., 2003. – 464 с.

36. Коптева, С.И. Познай себя: Актуальные проблемы психологии самосознания: Учебн.-метод. пос. / С.И. Коптева, А.П. Лобанов. – Минск: ФУАинформ, 2002. – 112 с.

37. *Коротаева, Е.В.* Игровые модули общения: Учебные материалы к тренингу. / Е.В. Коротаева. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1995. – 31 с.
38. *Короткина, Т.И.* Влияние предшествующих межличностных отношений на групповой процесс в тренинге общения: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05. / Т.И. Короткина. – СПб., 2002. – 161 с.
39. *Кратохвил, С.* Психотерапия супружеских отношений: Монография. / С. Кратохвил. – М.: Медицина, 2008. – 328 с.
40. *Кроль, Л.М., Михайлова, Е.Л.* Тренинг тренеров: как закалялась сталь. / Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова. – М.: Класс, 2002. – 192 с.
41. *Крукович, Е.И.* Тренинг уверенности: основы профессионального мастерства: Учебн.-метод. пос. / Е.И. Крукович. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Европейский гуманитарный ун-т, 2003. – 128 с.
42. *Ли, Д.* Практика группового тренинга. / Д.Ли. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 224 с.
43. *Лидерс, А.Г.* Психологический тренинг с подростками: Учебн. пос. / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2001. – 256 с.
44. *Макартычева, Г.И.* Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения. / Г.И. Макартычева. – СПб.: Речь, 2006. – 192 с.
45. *Макшанов, С.И.* Психология тренинга. / С.И. Макшанов. – СПб., 1997. – 349 с.
46. *Морева, Н.* Тренинговые занятия в студенческой аудитории. / Н. Морева. // Дошкольное воспитание. – 2002. – № 10. – С. 110-114.
47. *Никандров, В.В.* Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психологического тренинга. / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
48. *Одинцова, М.А.* Я – целый мир. Программа развития личности подростков и юношества. / М.А. Одинцова. – М.: Ин-т психотерапии, 2004. – 208 с.
49. *Орлова, И.В.* Тренинг профессионального самопознания. Теория, диагностика и практика педагогической рефлексии. / И.В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
50. *Мастеров, Б.М.* Психология саморазвития: психотехника риска и правила безопасности. / Б.М. Мастеров. – М.: Интерпракс, 1995. – 210 с.
51. *Панфилова, М.А.* Игротерапия общения. Тесты и коррекционные игры: Практ. пос. для психологов, педагогов и родителей. / М.А. Панфилова. – М.: Гном и Д, 2001. – 160 с.
52. *Пахальян, В.Э.* Групповой психологический тренинг. / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
53. *Петухов, В.Э.* Когда психологический тренинг становится опасным. / В.Э. Петухов. // Журнал практического психолога. – 2008. – № 4. – С. 66-74.
54. *Прутченков, А.С.* Социально-психологический тренинг в школе. / А.С. Прутченков. – М.: Эксмо-Пресс, 2001. – 640 с.

55. *Прутченков, А.С.* Трудное восхождение к себе: Метод разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов. / А.С. Прутченков. – М.: Рос.пед.агенство, 1995. – 140 с.

56. Психолого-педагогический словарь. / Сост. Е.С. Рапацевич. – Минск: Совр.слово, 2006. – 928 с.

57. *Пугачев, В.П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебн. для студ. вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 285 с.

58. *Пузиков, В.Г.* Технология ведения тренинга. / В.Г. Пузиков. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

59. *Романин, А.Н.* Основы психотерапии: Учебн. пособ. для студ. вузов / А.Н. Романин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 288 с.

60. *Рубинштейн, Н.* Тренинг уверенности за 14 дней. / Н. Рубинштейн. – М.: ЭКСМО, 2010. – 160 с.

61. *Рудестам, К.* Групповая психотерапия. / К. Рудестам. – СПб.: Питер, 2006. – 384 с.

62. *Саенко, Ю.В.* Регуляция эмоций. Тренинги управления чувствами и настроениями. / Ю.В. Саенко. – М.: Речь, 2010. – 224 с.

63. *Сидоренко, Е.В.* Технологии создания тренинга. / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2008. – 336 с.

64. *Сидоренко, Е.В.* Тренинг коммуникативной компетентности. / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2008. – 258 с.

65. *Слободчиков, В.И., Исаев, Е.И.* Психология человека: Введение в психологию субъективности. / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

66. *Старшенбаум, Г.В.* Тренинг навыков практического психолога. Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения. / Г.В. Старшенбаум. – М.: Психотерапия, 2008. – 416 с.

67. *Стимсон, Н.* Подготовка и представление тренинговых материалов. / Н. Стимсон. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

68. *Стишенок, И.В.* Сказка в тренинге. / И.В. Стишенок. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

69. *Тримаскина, И.В., Тарантин, Д.Б., Матвиенко, С.В.* Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности. / И.В. Тримаскина, Д.Б. Тарантин, С.В. Матвиенко. – СПб.: Речь, 2010. – 160 с.

70. *Фопель, К.* Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2008. – 160 с.

71. *Фопель, К.* Групповая сплоченность. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2010. – 336 с.

72. *Фопель, К.* Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2008. – 256 с.

73. *Фопель, К.* Создание команды. Психологические игры и упражнения. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2002. – 400 с.
74. *Фопель, К.* Технология ведения тренинга. Теория и практика. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2007. – 267 с.
75. *Фопель, К.* Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2006. – 240 с.
76. *Фурманов, И.А.* Основы групповой психотерапии: Учебн. пос. для студ. вузов / И.А. Фурманов, Н.В. Фурманова. – Минск: Тесей, 2004. – 256 с.
77. *Харин, С.С.* Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С.С. Харин. – Минск: В.П. Ильин, 1998. – 352 с.
78. *Хини, Р., Витман, С.* Социальная компетенция. Практическое руководство по тренингу. / Р. Хини, С. Витман. – М.: Гуманитарный центр, 2005. – 192 с.
79. *Чистякова, М.И.* Психогимнастика / М.И. Чистякова, М.И. Буйнов. – 2-е изд. – М.: Владос, 1995. – 160 с.
80. *Чуричков, А., Снегирев, В.* Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге. / А. Чуричков, В. Снегирев. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
81. *Шебанова, С.Г.* Профилактика и коррекция агрессивного поведения студентов средствами тренинга общения: дис... канд. псих. наук: 19.00.07 / С.Г. Шебанова. – Херсон, 2000. – 213 с.
82. *Шевцова, И.В.* Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста. / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
83. *Шепелева, Л.* Программы социально-психологических тренингов. / Л. Шепелева. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.
84. *Шоттенлоэр, Г.* Рисунок и образ в гештальттерапии: психотерапевтические методики работы с рисунком, лепкой, направленным воображением, танцем и медитацией / Г. Шоттенлоэр. – М., СПб.: Пирожков, Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 256 с.

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН .....	4
СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА .....	5
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК .....	7
1. Психология групп .....	7
2. Основы психологического тренинга .....	9
3. Подготовка ведущего психологического тренинга .....	17
ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК .....	23
Задания для студентов .....	23
Примеры ритуалов в тренинге .....	26
Метафора в тренинге .....	27
Примеры тренинговых упражнений .....	31
Разминочные упражнения .....	31
Коммуникативные упражнения .....	33
Упражнения, направленные на снятие эмоционального напряжения .....	38
Упражнения личностного роста .....	41
Упражнения, направленные на развитие способностей .....	44
Игра в тренинге .....	46
Диагностика в тренинге .....	52
Обратная связь .....	78
ИСПОЛЬЗУЕМАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	80

Учебное издание

Климова Елена Николаевна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ  
ТРЕНИНГ**

Практикум



Технический редактор *А.Н. Гладун*  
Компьютерная верстка *С.П. Василенко*

Подписано в печать *4.06.10* Формат 60x84/16.

Гарнитура Times New Roman Усл.-печ. л. 5,1

Уч.-изд. л. 5,0 Тираж *46* экз. Заказ № *222*

Учреждение образования «Могилевский государственный университет  
им. А.А. Кулешова», 212022, Могилев, Космонавтов, 1.

ЛИ № 02330/278 от 30.04.2004

Отпечатано в отделе оперативной полиграфии

УО «МГУ им. А.А. Кулешова».

212022, Могилев, Космонавтов, 1.