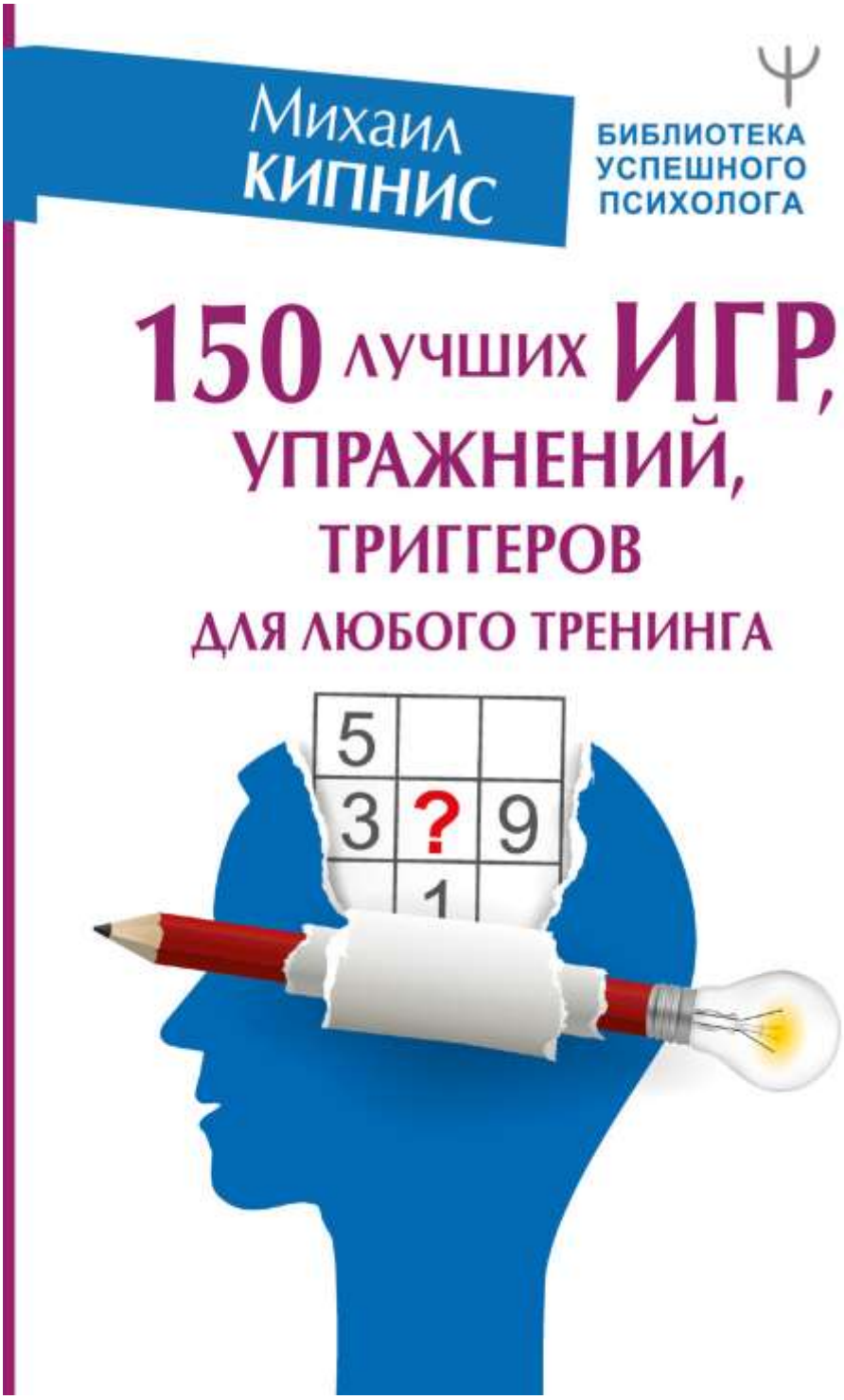
Михаил Шаевич Кипнис
150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга

Библиотека успешного психолога –



«150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга»: АСТ; Москва; 2020
ISBN 978-5-17-121952-9

Аннотация

Михаил Кипнис – международно признанный психолог, педагог, театральный режиссер, автор более 20 книг, методических и практических сборников на тему активных методов в групповой работе, на тренингах личностного роста, лидерства, коммуникации, креативности, семейных отношений, межкультурного диалога.

Книга Михаила Кипниса представляет собой новейший сборник игр, упражнений и триггеров, которые успешно применялись автором на протяжении его более чем тридцатилетней тренинговой практики. Их объединяет одно – все они являются лучшими авторскими разработками, которые сделают любой психологический тренинг интереснее и эффективнее! Эти упражнения просты, полезны и универсальны, их можно использовать в самых разнообразных тренингах для участников с самым широким возрастным, профессиональным и социальным составом.

Книга предназначена для всех, кто применяет игровые методы для развития личности, интеллекта, творческого мышления, для улучшения навыков эффективного общения, повышения качества семейных и детско-родительских отношений, – для психологов, психотерапевтов, тренеров, режиссеров.

Михаил Шаевич Кипнис
150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга

© Кипнис М., 2020
© ООО «Издательство АСТ», 2020

⁂

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

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

Каве Анна, Днепропетровск

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

Прыткова Евгения

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

Елена, Москва

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

Литвинова Наталья, Ставрополь

Работаю с группами. Была приятно удивлена разнообразием психологических игр самых разных направлений! Уже начала применять в работе. Думаю, книга станет хорошим подспорьем при проведении тренингов и работе психологических групп. К тому же многие игры и упражнения можно использовать просто чтобы

весело и полезно провести время в кругу друзей.
Калюжная Оксана

Замечательная книга! Много упражнений, различных тематик. Хороший помощник при проведении тренингов. Полное описание для проведения упражнений и игр.
Хвостова Гюзелия

Замечательная практическая книга для коучеров и консультантов. Очень пригодилась в работе!
Федина Светлана, Москва

Отличная книга, которая стала настольной и помогает в проведении тренингов. Доступность и простота изложения позволяют быть уверенной в освоенном материале и успешно его использовать. Спасибо огромное, и творческих успехов автору!
Азбель София

Книга более чем содержательная и удобная – именно в качестве справочника. В ней нет пошаговой методики для проведения тренингов, но со своими задачами она прекрасно справляется – дает пищу для вдохновения, какие-то идеи… а уже тренинг нужно самому продумывать и простраивать – и это нормально, любой тренинг – это авторская работа.
miraclewaterfall

От автора

С семи лет я «заболел театром». Но профессию выбрал хотя и гуманитарную, но не театральную. Затем в годы вузовской формальной учебы удивлялся, что порой интересный материал, интригующая тема подаются сухо, формально. А ведь можно – иначе!

С тех пор – и уже более тридцати лет – я профессионально занят разработкой интерактивных инструментов и проектов в сфере формального и неформального образования, развития творческого мышления, исследования детско-родительских и семейных отношений, коммуникации и лидерства.

Чем мои семинары и тренинги интересны, в чем уникальны?

Судя по тому, что говорят участники, давая обратную связь в конце семинаров и тренингов, думаю, что особенность моего подхода проявляется в двух характеристиках.

Во-первых, групповые встречи, которые я провожу, независимо от темы, возраста участников, характера группы, – всегда интерактивны, с использованием игры, упражнений, заданий, метафор, построены на игровом и образном принципах. Эти встречи воодушевляют, раскрепощают, дают ресурс.

Во-вторых, атмосфера приятия и безопасности. Мои семинары и тренинги всегда проходят в поддерживающей и творческой атмосфере. Я люблю тех, с кем работаю, поэтому не могу представить себя в модном провокационном стиле группового ведения – это «не мое»: мне не требуется «опустить человека», чтобы потом поднять его!..

Мои семинары проходили в Венгрии и Чехии, почти во всех странах СНГ, в США, в Израиле.

Для кого они предназначены? Для тех, кто любопытен к изменением, ищет дополнительные точки роста, ресурс к изменениям, прежде всего в себе, верит в групповую динамику, активно занимается поиском ответов на вопрос о своем предназначении в жизни, о самореализации себя как личности.

В 1995 году я разработал методику интерактивного театра «Драма. Импровизация. Дилемма». Сегодня руковожу израильским центром семьи «Майя» в академическом колледже Семинар а-кибуцим в Тель-Авиве, преподаю творческую драму в школе, создал и являюсь руководителем международной программы родительских учебных семинаров «Семейный маршрут», веду тренинги, мастер-классы, семинары… Стараюсь делать это с любовью и самоотдачей, потому что, вслед за Симоном Соловейчиком, уверен, что «учение с увлечением» – это рецепт успеха.

С конца девяностых издал в России и в Израиле 26 книг – сборники игр, упражнений, заданий. Горжусь тем, что книги не издавались за счет автора, что авторские права на все рукописи были куплены крупнейшими профильными издательствами, стали бестселлерами, выдержав несколько изданий… Суммарный тираж моих книг перевалил за 100 тысяч экземпляров. Время от времени я встречаюсь с коллегами, получаю письма и звонки, которые доказывают, что читатели используют материалы книг в своей практической работе, отмечают простоту и эффективность инструментов, которыми я делюсь. Значит, они востребованы, практически полезны, работают!

Я рад новому проекту с крупнейшим российским издательством АСТ, который стал уже давно «домом» для моих книг. Книга, которая перед вами, – знак нашего плодотворного сотрудничества, и я благодарен и издательскому дому АСТ, и редакции «Прайм», и моему бессменному редактору Александру Зайцеву. Отдельное спасибо Марине Рошаль, которая готовит к изданию уже не первую мою рукопись!

Все задания, игры, упражнения, тексты, которые вы найдете под этой обложкой, опробовались с самой различной публикой: с детьми и подростками, с молодыми и стариками, мужчинами и женщинами…

Все прошло проверку эффективности в больших или маленьких группах, в разных странах, как на Западе, так и на постсоветском пространстве, было одинаково тепло принято и в стенах Пенсильванского университета, и в аудиториях Новосибирского политеха, и в районном клубе Иерусалима, и в учебном центре для молодежи на озере Балатон…

В тренингах принимали участие учителя и полицейские, солдаты и студенты, театральные деятели и работники таможенной службы, экскурсоводы и социальные работники, врачи и спортсмены…

ВСЕ ОНИ любили и любят игру, потому что игра – это часть нашего «детского» прошлого, потому что в игре мы познаем себя и проверяем других. Потому что – по определению Ф. Шиллера – самый «нормальный» человек – это «человек играющий».

Для того чтобы сделать книгу разнообразной, эффективной и содержательной, кроме обычных тренинговых упражнений, заданий и игр, я ввел в текст дополнительные рубрики.

Коротко представлю каждую из них.

ЛЕКСИКОН

В этой рубрике – словарные определения терминов, имеющих отношение к теме нашего тренинга.

Кстати! Материалы для тренера

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

Записки на полях

Хотите найти текст, который сможет стимулировать обсуждение той или иной

проблемы? Разыскиваете притчу, историю, иллюстрирующую вашу позицию? Тогда вам сюда! Тексты «Записок…» помогут сделать вашу ролевую игру, упражнение более глубокими, осознанными.

И ЕЩЕ…

И еще одна подсказка: те игры, упражнения и задания, в названиях которых стоит звездочка – впервые публикуются и подготовлены специально для этой книги.

Из 150 триггеров, игр и упражнений 88 – то есть больше половины – новые и впервые публикуются в этой книге!

Свои критические замечания, а также предложения, советы, рассказы о том, насколько полезны оказались для вас материалы книги, направляйте по электронному адресу: **mkipnis61@gmail.com**

Спасибо, пора приниматься за дело!

Глава первая
Триггеры как инструмент групповой работы

…Учиться познавать,
учиться делать,
учиться быть,
учиться жить вместе…
Из отчета председателя Европейской комиссии Жака Делора, 1996 г. о необходимости обучения на протяжении жизни

В этой книге я впервые в литературе об интерактивных семинарах и тренингах предпринимаю попытку разобраться в смысле, особенностях и месте триггеров в групповой работе. А потому первой частью книги станет глава с примерами триггеров – самых разнообразных, наиболее ярких и интересных, на мой взгляд!

Много написано о роли триггеров в рекламе и маркетинге. Есть материалы о триггере в медицине, электронике, программировании. Мы – ведущие и тренеры – часто пользуемся замечательными возможностями триггеров, этот термин стал неотъемлемой частью нашего профессионального жаргона. А вот внимания им в специальной литературе не уделялось, их место в групповой работе никогда до сих пор не рассматривалось.

Рассказ о триггерах как важных и необходимых для групповой работы инструментах, логично начать… с самого триггера.

1. Опыт талмудического мышления

Цели:

► **определить** смысл термина *триггер*;

► **понять** функции и возможности триггеров в групповой работе;

► **способствовать** расширению творческих, ассоциативных возможностей и навыков участников группы;

► **поработать** с изменением привычных представлений, изменить известные рамки, использовать рефрейминг.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, доска, маркеры.

Время: от 10 до 15–20 минут.

Ход игры

Слышали ли вы когда-нибудь о Талмуде?

Талму́д с иврита переводится как обучение. Это – многотомный свод правовых и религиозно-этических положений *иудаизма*, в котором нашла отражение бурная дискуссия законоучителей иудаизма… Вы могли слышать и второе название Талмуда – *Гмара*.

Вполне возможно, что вам лично название одной из важнейших в иудаизме книг ничего не говорит. Но вот в Южной Корее дела обстоят совершенно иначе!

«50 миллионов человек учат Гмару в одной стране» – гласили заголовки в израильских СМИ несколько лет назад. Они имели в виду Южную Корею, в которой проживает 50 миллионов человек, абсолютно далеких от иудаизма и не представляющих какое-либо «скрытое колено Израилево».

В чем же дело?

В 2011 году посол Южной Кореи в Израиле Даз Янг Сам дал интервью в рамках программы Первого канала «Время культуры», в котором задался вопросом: «Почему у евреев столько гениев? Мы пришли к выводу, что одним из ваших секретов *является изучение Талмуда: евреи учат Талмуд с юных лет, и это помогает им развивать высокие способности. Это понимание привело нас к осознанию необходимости обучения детей Талмуду. Мы считаем, что, если мы будем делать это с раннего детства, мы тоже будем очень умными».* (https://detaly.co.il/rabbi-akiva-priehal-v-koreyu/)

Итак, корейцев привела к Талмуду необходимость совершенствовать навыки самостоятельности детей и молодежи в сфере образования. Южнокорейские специалисты посетили некоторые из самых значительных центров изучения Талмуда в Израиле.

То, что они там обнаружили, покорило их: обширные залы, в которых шумно звучали оживленные дискуссии учеников, а голоса учителей не могли быть услышаны. Пары студентов, изучающих Талмуд, – хавруты (это слово происходит от ивритского корня, означающего «друг» или «компаньон») оживленно дискутировали о древних текстах, свободно препарировали их содержание, творчески связывали с вопросами и логикой сегодняшнего дня, «играли» смыслами…

Для многих южнокорейских теоретиков и руководителей сферы образования это был «секрет» – как учиться с увлечением, как быть лично включенным в процесс восприятия нового и получения знаний. Именно это искали в стране с начала 1970-х годов: методологию обучения, добавляющую динамизм и исключающую учителя как точку отсчета.

Как выглядит лист Талмуда? В центре располагается *гмара* или *мишна* – фрагменты из еврейской Торы, сюжетов, иллюстрирующих те или иные положения иудаизма, а также исторических, медицинских текстов. А вокруг – комментарии к этим текстам. Начиная от средневекового анализа величайшего талмудиста Раши (1040–1105) и до философов, раввинов, мудрецов Европы гораздо более позднего времени. При этом дискуссия может быть весьма жесткой, всегда свободной и дающей возможность разных подходов и точек зрения, свобода творчества, включенность в интеллектуальный вызов, совместные поиски.

Интересно?! Мне кажется – очень! Вот поэтому и приглашаю вас попробовать себя в талмудическом мышлении «здесь и сейчас»!

На листе, который я покажу вам чуть позже, я написал слово. Это имя существительное в единственном числе. Нарицательное.

Я готов у 3–4 участников группы принять их версию того, что, по их мнению, написано на моем листе!

(Далее я привожу для примера протокол учебного семинара, посвященного триггерам в групповой работе, проведенного мной 9 августа 2019 года в колледже Семинар а-кибуцим в Тель-Авиве.)

– Солнце, – предлагает Ольга. Записываю на доске.

– Музыка! – это идея Ланы.

– Кисть, – это версия Полины.

Все предложения записаны на доске, после чего я показываю группе лежащий

в стороне лист с заранее написанным там словом – «ТРИГГЕР».

– Друзья, ваша задача доказать, что *триггер* – это *солнце*, а *солнце* – это *триггер*, затем примерить к понятию *триггер* идеи Полины и Ланы, ища общее между ним и *музыкой, кистью*! Пользуйтесь тем, что мы метафорически обозначили как *талмудическое мышление*, рождайте, сталкивайте, проверяйте смыслы. Успехов! Я жду ваших предложений.

В итоге дискуссии, в которой тон задавали сами авторы идей, а затем включились и остальные участники обсуждения, мы выяснили, что это и солнце, и музыка, и кисть.

Триггер – это солнце, так как он, как и солнце, обязан быть ярким. Мы ощущаем солнце разными органами чувств, триггер тоже может прийти к нам через зрение, ощущение тепла, реакцию тела.

Триггер – это солнце, потому что он может обрадовать, согреть, а может и обжечь. Есть триггеры, которые вредны нашему здоровью, неслучайно в психологии *триггером* называется провоцирующий фактор – событие, которое вызывает у человека какое-то прошлое травмирующее переживание, в медицине – аллерген, ведущий к тяжелым аллергическим реакциям…

В групповой работе есть и триггеры, которые не работают, могут навредить процессам групповой динамики…

Триггер – это музыка, ведь и то и другое – результат творчества. То и другое основано на эмоциональном восприятии. И то, и другое может запускать сходные реакции как у отдельно взятого человека, так и больших сообществ, социальных групп.

И в восприятии музыки, и в работе триггера участвует не только наше сознание, но и глубокие подсознательные процессы и реакции. И триггер, и музыка могут вдохновлять, быстро переключать настроение, а могут быть направлены и на тяжелые переживания, далеко не позитивные. И то, и другое действует мгновенно, но порой остаются с нами как повод для переживания на долгие дни, месяцы и годы…

– Триггер – это кисть, – продолжала Полина, – потому что он – инструмент творчества. С его помощью можно также создавать картины разных жанров.

Как кисть объединяет в себе сотни и тысячи волосков, так и триггер может быть толчком для самых разных толкований и идей.

Как наше отношение к произведению живописи, созданное кистью, зависит от наших предпочтений, культурных подходов и традиций, так и триггер обусловлен нашим прошлым жизненным опытом: для нас запах свежеочищенного мандарина, мандариновой корки запускает воспоминание о Новом годе, для жителя Марокко – просто запах цитрусовых.

Кисть руки тоже «подходит» и дает нам аналогии с триггером: каждый из пальцев руки имеет свое предназначение. Так и триггер – всякий раз он может работать на другую цель.

Ассоциативный мозговой штурм дал нам расширенное метафорическое представление о предмете обсуждения.

Продолжая искать новые ассоциации, мы услышали сравнение триггера с *якорем* – термином из сферы НЛП.

Костя определил триггер как первую ступень ракеты. Она выводит спутник в открытый космос и, отслужив службу, отсоединяется и падает. А сам спутник продолжает свой автономный полет, благодаря полученной инерции и энергии движения!

Мне показалась актуальной метафора, сравнившая триггер как инструмент для работы с песчинкой, попавшей в раковину. Она раздражает слизистую оболочку моллюска и перерождается из мельчайшей крошки песка в чудесную жемчужину…

Кстати! Материалы для тренера

Пользуясь игрой-триггером «Опыт талмудического мышления», вы можете *разобрать* любые ключевые термины, понятия, связанные с темой вашей встречи. Работаете с группой над темой коммуникации – пишите слово *коммуникация* и получайте от группы идеи-аналогии!

Речь идет о работе с родителями на актуальную тему – границы в воспитании –

включайте в мозговой штурм слово *граница*!
Ваши триггеры начинают работать!

Игра закончилась. Следом пришло желание попробовать себя в классификации триггеров. Результат тоже был весьма продуктивен:

■ индивидуальные и групповые по адресату и количеству участников;

■ эмоциональные (вызывающие позитивную или негативную реакцию) или когнитивные – запускающие процессы осознания, рефлексирование;

■ «моментальные» – мгновенные инсайты, включенность и «отложенные» – понимание значения которых является процессом, требует времени;

■ по интенсивности вовлеченности – мягкие, средние, жесткие;

■ «внешние» – запускающие извне наши органы чувств через ощущение температуры, запаха, визуальной картинки, звука, тактильных ощущений и др. и «внутренние» – работающие на осознанность, требующие включенности, понимания, рефлексии.

Я предложил свой подход к классификации, обратив внимание на то, что, как и любые другие инструменты для групповой работы, со словом *триггер* хорошо сочетается предлог *для*: инструмент для чего, с какой целью я его применяю.

И тогда можно говорить о триггерах:

■ функциональных (выполняемая задача – получение опыта, проживание, реальная включенность в процесс, отработка определенной ситуации или функциональной роли);

■ эмоциональных (выполняемая задача – «прочувствование», рождение и переживание эмоций);

■ актуализирующих (выполняемая задача – увидеть проблему, понять смысл вызова, поиск новых аспектов решения, выход из автоматического мышления для анализа новой актуальной ситуации);

■ моделирующих, метафорических, образных (выполняемая задача – через ассоциацию привести к пониманию новых смыслов, к инсайту. Использование рефрейминга для переформатирования подхода, модели, убеждения);

■ содержательных (выполняемая задача – служить «упражнениями-ключами» – сфокусировать на новой теме, подготовить вхождение в новую область знаний или практического опыта).

Вот сейчас, после всей подготовительной работы, докопавшись самостоятельно до всего, что – в нашем понимании – является триггером (а сделано это, я вам напоминаю, было с помощью упражнения-триггера «Опыт талмудического мышления»!), можно дать «официальное» и общее (без привязки к групповой работе) определение.

ЛЕКСИКОН

Триггер (англ. Trigger) в значении существительного «собачка, защелка, спусковой крючок – в общем смысле, приводящий нечто в действие элемент»; в значении глагола «приводить в действие».

(Википедия)

Итак, триггеры – это игры, упражнения, задания, «запускающие» действие, обсуждение, новую тему. В отличие от ближайших родственников – упражнений-ключей – триггер форма более короткая и эмоционально заряженная. Относительная часть времени, которое занимает триггер в групповом процессе, – не более 3–5 %, максимум – 7 %. Все остальное время должно быть посвящено основному действию, ради которого вы и запускали триггер!

Триггер, на мой взгляд, больше рассчитан на эмоциональный заряд, на озарение, инсайт.

Короткий, яркий, метафоричный триггер вызывает *WOW!* – спонтанную реакцию участников на него. Он похож на катализатор, на пресловутый «волшебный пендель», после

которого все процессы приобретают ускорение, активизируются, находятся в действенной фазе.

Резонный вопрос: являются ли триггеры универсальными по своему воздействию на разные группы или разных людей в группе?

Как и любое другое упражнение, задание, игра, как и любой другой инструмент – они могут реализовываться по-разному.

В нашей условной классификации мы использовали функциональный подход, рассматривая, в первую очередь, вопрос ПОЧЕМУ мы берем тот или иной инструмент в работу, как видим его цели и задачи.

Наш практический опыт как ведущих зачастую определит точность «попадания» в цель, наши навыки, истории успехов и неудач (а как без этого?) будут хорошей базой для исследования и необходимой коррекции…

В первой главе этой книги вы найдете разные виды триггеров.

ТРИГГЕРЫ-ЛЕДОКОЛЫ – разминки, игры, упражнения и задания, призванные снять напряжение, психологический зажим, создать комфортную для участников творческую атмосферу, разрядить обстановку. Ледоколы отличаются от других видов триггеров тем, что в них много внимания уделяется созданию духа встречи, созданию возможностей для тренинговой работы. Упражнения такого типа – это пробный камень для всего тренинга: насколько группа готова к сотрудничеству, насколько участники встречи контактны, возникает ли между группой и тренером общий язык?

«Будем знакомы!», «Это возможно!», «Здесь тебе рады», «Расслабься, не дрейфь!», «Ты не один» – вот основные формулы разминок-ледоколов. Дополнительная цель – создание возможностей для проявления спонтанности, сотворчества, соревнования, игры…

ТРИГГЕРЫ-КЛЮЧИ, или АКТУАЛИЗАТОРЫ – разминки, игры, упражнения, задания, тексты, предназначенные для зачина нового дня, вводящие группу и каждого из ее участников в новую тему, проблематику, вызов. Как ключ открывает дверь и дает нам возможность войти в новое пространство, так и триггер приглашает нас в новое пространство познания и опыта.

ТРИГГЕРЫ-ЭНЕРДЖАЙЗЕРЫ, АКТИВИЗАТОРЫ – разминки, игры, упражнения и задания, которые представляют собой катализаторы физической и эмоциональной активности, заряжают на действие, пробуждают аппетит к групповой работе. Их назначение – «встряхнуть» группу, «разбудить» физические и эмоциональные силы поздним вечером или в часы «сиесты» – в середине дня, «проветрить» участников, вдохнуть в них новые силы, сломать рутину.

Это активная форма, жесткий ритм, высокая интенсивность. Не «Подключайся!» или «Просыпайся!», а «ЗАЖИГАЙ!!!» Здесь определяется и закладывается энергетический потенциал группы. Эти типы заданий подтягивают физиологию к эмоциям: давая кислород мозгу и сердцу, адреналин – крови, поднимают энергетический потенциал каждого участника и группы в целом, наполняют уверенностью, позитивом, готовностью к действию. Форма начинает диктовать свои требования содержанию.

ТРИГГЕРЫ-КОНТАКТЕРЫ – разминки, игры, упражнения и задания на углубление первичного знакомства и поддержку группового взаимодействия. Этот вид работы служит созданию партнерских отношений, стимулирует самораскрытие, внимание на «другом», межличностную коммуникацию.

■ Как я представлюсь? Что расскажу о себе?

■ Что отличает меня от других? В чем я похож на остальных участников тренинга?

■ Какие границы самораскрытия установлены каждым из участников?..

Эти цели важны, потому что, как заметил Генри Форд: «Люди сами надевают на себя оковы, завязывают себе глаза и после этого удивляются, почему так плохо живется».

Формулы «контактеров»: «Моя визитная карточка», «Давайте все вместе!», «Ты не один!», «Когда „я“ встречается с „ты“», «Если „я“ – это „я“, то „ты“ – это „ты“…», «Ты

похож/непохож на меня…».

Как тесто замешивают из различных ингредиентов, так тренер «замешивает группу»! Именно триггеры-контактеры помогают в ходе групповой встречи сделать из отдельных личностей, отдельных участников тренинга, обособленных Я-коктейль, микс, объединение.

ТРИГГЕРЫ-ИНТЕГРАТОРЫ – смысл разминок, игр, упражнений и заданий этой категории – интегрировать полученные в ходе тренинга впечатления, информацию, умения и навыки, подвести итог (обсуждению, теме, дню, тренингу).

Что служит особенностью разминок-интеграторов? Их «волшебные слова», методические формулы: «Тренинг помог/дал/создал возможности…», «А напоследок я скажу…», «Мой результат тренинга – это…», «Я открыл для себя…», «Попрошу в подарок…», «Никогда раньше не думал, что… а сейчас…».

Интеграторы – это организаторы обратной связи, шеринга, «послевкусия» от групповой встречи, яркий праздничный финал, грустная нота перед расставанием, разговор «по гамбургскому счету».

Является ли эта классификация научной?

Наверное, нет.

Мало того, мы видели и еще увидим на страницах этой книги, как почти любое упражнение, задание, игра могут карнавально «переодеваться», представлять себя в совсем иной ипостаси: все будет зависеть от первичной цели тренера/ведущего.

Можно воспользоваться метафорой, чтобы объяснить эту мысль. Что возьмем для примера?..

Увидел в углу кухни швабру. Что ж, давайте попытаемся использовать в качестве аналога именно ее!

Она может служить по своему прямому назначению – мыть пол посредством тряпки, может быть инструментом для очистки потолка от паутины, может быть дверным запором – суньте швабру в дверную ручку – сработает лучше всякого замка!

Детишки с легкостью превратят палку в древнее копье в игре в войнушку, или воспользуются ей как аналогом весла, или как флагштоком, надев на древко швабры реальный или воображаемый флаг.

Швабра может послужить также шлагбаумом, границей чего-то (старт/финиш), палка швабры может помогать размешивать краску или цементный раствор при ремонте, стать ориентиром на местности, отвесом, карнизом для штор или импровизированного театрального занавеса, ею можно отгонять животных или гонять мух…

Вы без труда найдете швабре еще с десяток применений. Каждый раз она будет менять «облик» в соответствии с нашей авторской задачей и видением.

Устали от отвлеченных метафор, хотите конкретный пример из групповой работы? Пожалуйста!

2. Фруктовый салат

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **помочь** участникам лучше понимать личные качества и особенности своей группы;

► **формировать** навыки группового сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья (я пишу о стульях только там, где необходимы ИМЕННО СТУЛЬЯ. А не кресла, не диванчики и не ряды стульев).

Время: 7–15 минут.

Ход игры

В Израиле этот триггер – популярная, игра для разогрева и начального знакомства – называется «Фруктовый салат».

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

■ апельсин,
■ банан,
■ абрикос,
■ персик,
■ сливу,
■ ананас.

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

Когда все получили свое название, из круга убирается один стул, а тот, кто сидел на нем, становится ведущим.

Ведущий выходит и объявляет:

– Готовим ФРУКТОВЫЙ САЛАТ из ананасов.

(Все ананасы вскакивают и меняются местами. Ведущий занимает освободившийся стул, а тот, кто остался без стула, «готовит фруктовый салат», предположим, из апельсинов…)

Как правило, веселая толкотня и неразбериха создают хорошее настроение, буквально разогревают публику. Не правда ли, замечательный ледокол или активизатор?

Теперь я предлагаю вариант той же игры, но гораздо более нагруженный смыслом. Название этой игры «Пусть встанет тот, кто…»

Забудем о фруктовом салате, хотя принцип останется сходным: люди с общими признаками, качествами должны встать и поменяться местами. Оставшийся без места – водит.

В этом варианте ведущий не раздает участникам названия, а говорит о чем-то, что ***связано с его собственными*** привычками, пристрастиями, умениями, размышлениями… Так, любитель домашних животных может сказать сидящим товарищам:

■ Пусть встанет тот, кто любит домашних животных (встают все любители животных и меняются местами! Ведущий опять занимает освободившийся стул, а оставшийся без места – водит, предлагая свой вопрос…).

■ Пусть встанет тот, кто любит путешествовать!..

■ Пусть встанет тот, кто боится высоты!..

■ Пусть встанет тот, кто чувствует себя счастливым…

Та же форма, но иная подача, другой акцент. Игра стала замечательным упражнением с элементами знакомства, игровым опытом начального самораскрытия! Перед нами – типичная игра на знакомство.

Идем дальше! Группа подводит итог встречи. Вновь обращаемся к знакомой уже форме, наполняя ее новым содержанием: тренер просит ведущего делиться с группой своими впечатлениями/выводами/оценками прошедшей встречи, всего тренинга.

■ Пусть встанет тот, кто считает, что семинар был эффективным!

■ Пусть встанет тот, кому группа «затыкала рот»!

■ Пусть встанет тот, кто, благодаря групповой работе, смог решить свою проблему/ кому встреча помогла разобраться в себе!

■ Пусть встанет тот, кому было интересно на нашем семинаре!

■ Пусть встанет тот, для кого эта неделя оказалась значимой в жизни!

■ Пусть встанет тот, кому этот семинар не дал ничего нового!..

Что мы имеем в этом виде игры? Классический триггер «обратной связи», «фидбека», то есть место этому упражнению – в триггерах-«интеграторах»!

⁂

Игры, упражнения и задания – активны. Они не могут усидеть на стерильных полках определений и градаций, они непоседливы, и, перебивая друг друга, толкаясь, шумя… выскакивают на игровое поле тренингового класса без всякого пиетета к разделам, параграфам и жанрам классификаций. Триггеры живут сами и помогают встрече разных людей жить и дышать энергией, узнаванием, творчеством, поиском ответов на различные вопросы, вызовы, провокации, комбинации смыслов.

Я хочу призвать всех читателей этих строк не бояться фантазировать, менять, спорить, улучшать… А, если так, большинство из упражнений могут претерпевать самые неожиданные изменения и могут быть приспособлены к различным задачам и условиям тренинга.

По большому счету граница между категориями триггеров – это не жирная линия, не Китайская стена, а пунктир и полутона различий.

Триггеры-ледоколы

3. Командный узел

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **помочь** участникам лучше понимать личные качества и особенности своей группы;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче;

► **формировать** навыки группового сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: длинная веревка.

Время: 7–15 минут.

Ход игры

Группа становится в шеренгу.

Тренер дает команде длинную толстую веревку. Каждому участнику группы нужно взяться за веревку двумя руками.

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

Время пошло!

4. А теперь – вопрос!..*

Прекрасный ответ получает тот, кто задает прекрасный вопрос…

Э. Каммингс

Цель:

► **упражнение** энергично «поднимает» участников с их мест, «перемешивает» их в групповом взаимодействии, чтобы потом дать возможность короткой самопрезентации. Игра подвижная, радостная, служит знакомству и раскрепощению участников группы.

Размер группы: не имеет значения.
Ресурсы: стулья по числу участников.
Время: до 10 минут.

Ход встречи

Ведущий:

– Я хлопаю в ладоши. Услышав хлопок, все должны встать со своих мест и очень быстро занять освободившиеся стулья (соседние стулья занимать нельзя, так же как и возвращаться на «свой» стул. Они – «горячие»!). Последний, кто занимает место, – выходит в центр и садится на вот этот стул рядом со мной. Ему нужно будет «отработать свой фант», ответить на несколько вопросов, которые я приготовил.

Начали! (…)

Игрок, нашедший место последним, выходит и садится рядом с ведущим.

Ведущий задает ему вопрос:

– Назови себя, скажи несколько слов о себе. Почему ты здесь, на этой встрече?

Участник отвечает, и после этого он занимает свое место в кругу. Все по ходу своих мест делятся на пары и в течение минуты отвечают на тот же вопрос в парах!

Новый раунд – по хлопку ведущего. Последний нашедший себе место участник садится рядом с ведущим и получает свой вопрос:

– Почему с тобой стоит оказаться на необитаемом острове?

И так далее. Игра идет около 10 минут, не больше. Важно сохранить возникшую коллективную энергию, не дав веселой беготне в поисках своего стула превратиться в раздражающую сутолоку!

Кстати! Материалы для тренера

Примеры вопросов:

✓ Что тебе интересно в жизни?

✓ В каком столетии тебе интересно было бы жить и почему?

✓ Кем бы ты был, если бы не был тем (по профессии, роду деятельности), кто ты сейчас?

✓ Каков твой девиз/слоган по жизни? У тебя его нет? А каким он МОГ БЫТЬ?!

✓ Чего ты больше всего от себя не ожидаешь?

✓ С какими людьми тебе тяжело найти общий язык?

✓ Что бы сказала о тебе твоя ближайшая подруга?

✓ В каком месте в мире ты мечтаешь провести свой отпуск?

✓ Назови как минимум пять своих качеств, умений, свойств, которые превращают тебя в подарок для нашей группы!

5. Что-то из моей сумки…*

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1 минуту.

Ход игры

Есть замечательный фильм «Эмилия Мюллер». Это фильм о молодой актрисе Эмилии Мюллер, пришедшей на пробы к фильму, на которых режиссер попросил ее на камеру рассказать о содержимом своей сумочки и прокомментировать, как эти предметы касаются ее личности, жизни, привычек. Почему попали к ней в сумочку… Фильм замечательный. Его (правда, не очень качественную копию) можно найти в Ютюбе и показать группе в конце встречи!

Группа сидит в кругу. Тренер предлагает рассказать о себе достаточно непривычным образом. Почти у каждого из участников есть с собой сумка, портфель, бумажник… Если нет, что ж, придется искать в карманах…

Задание таково: вслепую вытащить первый попавшийся предмет из сумки и рассказать о себе «через» этот предмет.

Время ограничено одной минутой.

Обсуждение

■ Что и почему запомнилось особенно в рассказах друзей по команде?

■ Если бы ты мог выбирать предмет, а не вытаскивать его вслепую, какой бы предмет из твоего кейса был бы наиболее характерным для тебя, для рассказа о тебе?

6. Сладкий ледокол*

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу, столы, пакет с конфетами, бланк с вопросами.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1 минуту игрового времени.

Ход игры

Перед началом встречи купите конфеты для каждого участника. Купите количество сортов, необходимое для разделения участников на желаемое количество групп или обсуждаемых тем. Например, если вы хотите, чтобы в каждой небольшой группе было по пять человек, купите пять батончиков *Snickers*, пять конфет «Барбарис» и так далее. Небольшие группы помогут участникам полнее познакомиться друг с другом. Так что 4–8 человек в каждой мини-команде могут быть оптимальным количеством для эффективной работы.

Поместите все конфеты в кастрюлю, ведерко или сумку и попросите участников тренинга, когда они входят в тренинговый класс, вслепую вытащить конфету.

(Вы также заранее можете создать «тематические столы» с названием групп, тем или заранее разместить на столе дополнительный признак разделения – к примеру – конфету одного из сортов, которая укажет, что все счастливые обладатели «Мишки на Севере» садятся именно за этот стол. Только предупредите участников, чтобы они не ели конфету со стола, иначе люди не будут знать, как найти свою группу.)

Поскольку «сладкий ледокол» – это такой забавный способ, помогающий группе лучше узнать друг друга, вы можете просто попросить людей представиться за выбранным ими/назначенным столом.

Если вы хотите вовлечь участников в более сложное взаимодействие, вы можете разработать ряд вопросов, на которые они смогут ответить.

Предлагаемые ниже вопросы просты для ответа и не навязчивы. Практически у каждого участника будет ответ на каждый из примеров вопросов.

Примеры вопросов или вопросов для обсуждения

Используйте их в качестве отправной точки, настройте их в соответствии с вашими рабочими условиями и участниками, и следуйте этим руководящим указаниям для обеспечения успеха.

■ Опишите, как и когда вы пришли на работу в эту компанию.

■ Поделитесь своей самой большой проблемой в межличностной коммуникации.

■ Расскажите о себе две вещи, которые, по вашему мнению, никто за вашим столом не знает о вас.

■ Опишите позитивное взаимодействие с участниками тренинга, которое вы уже испытали.

■ Расскажите своим партнерам, что вы цените в себе самом.

■ Поделитесь тем, что вам нравится в вашей нынешней работе.

■ Поделитесь самой смешной или забавной ситуацией, с которой вы столкнулись в последнее время.

■ Расскажите о своем лучшем друге или подруге! Что отличает его или ее?

■ Какой ваш любимый домашний питомец и почему?

■ Каким был ваш самый запомнившийся отпуск и чем он выделялся среди остальных?

■ Если бы вы могли выбрать ужин на день рождения, что бы вы выбрали из практически неограниченного в возможностях меню?

■ Поделитесь одной вещью, которую вы делаете каждый день на работе, и без которой вы были бы недовольны своей текущей работой.

■ Если бы вы могли выбрать одно место для вашего следующего путешествия, и деньги не являются препятствием, куда бы вы поехали и почему?

7. Ярмарка возможностей*

Цели:

► **использовать** игру как ТРИГГЕР для межличностного взаимодействия, презентации и знакомства, как возможность неформального и яркого контакта участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: столы, стенды с материалами участников, плакаты, баннеры. Праздничное ярмарочное оформление места, где будет происходить игра.

Время: 30–40 минут, в зависимости от числа участников.

Ход игры

На этой ярмарке мы будем играть в покупателей и продавцов.

Цель «покупателей» – как можно лучше познакомиться с выставленным товаром, прицениться.

Цель «продавца» – максимально полно рассказать о себе через такие товары, которые он будет «продавать»: специальные навыки и таланты, которые имеют отношение к этому проекту, этой группе!

Можно даже создать баннер для привлечения людей. На прилавке (столе) находятся вещи, которые дают представления о личности «продавца».

Эту игру желательно разбить на два этапа таким образом, чтобы часть группы была покупателями, а часть продавцами. А затем (скажем, после первого перерыва между сессиями или после обеда в первый день большого тренинга) роли меняются. Таким образом количество «продавцов» будет не таким большим, как если бы вся группа только представляла себя, да и без «покупателей» ярмарка – не ярмарка!!!

«Продавцы» могут быть ограничены в количестве выставленного «товара» (фото, предметы, книги, пластинки и т. д.). Например:

- только пять предметов, рассказывающих самое важное о вас;
- только то, что касается вашего творчества;
- только материалы, подтверждающие вашу практику лидерства;
- только любимые диски/книги;
- только пять вещей, рассказывающих о вашей семье/хобби/профессии/ваших путешествиях.

Пусть тренер сам выберет и предупредит «продавцов» есть ли на нашей ярмарке подобные ограничения, то есть является ли она «специализированной» и «отраслевой» или «свободной для любого типа и количества продаж».

Записки на полях

«Айсберг» игрового взаимодействия

Чтобы представить себе, что же такое игра с точки зрения ее внутренних механизмов, давайте немного пофантазируем. Представьте себе игру в виде некоего айсберга. Мы все знаем, что айсберг – это ледовое образование, дрейфующее в воде, только 10 % которого находится на поверхности, а остальные 90 % скрыты под водой. Так и в игре. Видимый слой – это ее функциональное назначение, в какой-то степени именно «верхушка», которая будет видоизменяться («таять» или «леденеть») в зависимости от других составляющих игры, которые не видны глазу. Рассмотрим существующие пласты «айсберга» игрового взаимодействия.

I. Функциональный – самый верхний пласт игрового взаимодействия, то, что «лежит на поверхности», та самая «верхушка айсберга игры», видная всем, в том числе участникам. Это видимый пласт: кто и как играет, насколько увлечены ведущий и участники игрой и т. д. Данный пласт находится в прямой зависимости от задач, которые ставит игротехник или организатор игр.

II. Физиологический пласт игрового взаимодействия оказывает влияние на регуляцию физиологических процессов организма: реализацию потребности в двигательной активности, формирование тормозящей функции головного мозга, развитие координации движений, насыщение организма кислородом и т. п.

III. Психологический пласт игры. На этом уровне важно видеть влияние игры на психику человека: развитие памяти, внимания, мышления, воображения, регуляцию эмоционального состояния и т. д.

IV. Обучающий пласт игрового взаимодействия – это создающий, формирующий,

развивающий уровень, связан с приобретением умений, развитием качеств личности и т. п.

V. Личностный (латентный) пласт игры. Самый невидимый слой игрового взаимодействия. Он направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию участника игры, проявляется значительно позже окончания игрового взаимодействия.

При подготовке проведения игры, если мы хотим не просто хорошо провести время, но добиться какого-то конкретного качественного результата, необходимо учитывать цель, с которой проводится игра, и задачи, которые она решает. После игры целесообразно провести обсуждение или анализ игрового взаимодействия, причем затрагивая только те задачи и цели, которые участники могли увидеть и понять.

***(Леванова Е. А., Соболева А. Н. и др.* Игра в тренинге. С. 112)**

8. Зачин-триггер*

...Помните, укоренившись, убеждения становятся неоспоримыми командами, посылаемыми в нашу нервную систему, они обладают силой расширить или разрушить возможности нашего настоящего и будущего.

Энтони Роббинс

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу, доска или флип-чарт.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1–2 минуты игрового времени.

Ход игры

На доске или флип-чарте крупно написаны разноцветными маркерами зачины-триггеры – то есть начала предложений, предполагающие рассказ, историю… Так, к примеру, можно заполнить доску такими зачинами:

■ Никогда не забуду, как однажды…

■ Мой самый памятный рабочий день был, когда…

■ Если вы спросите о моем лучшем друге, я отвечу…

■ Лучшим приключением моей жизни была история, которая…

■ Когда я думаю о том, на что способна мечта, я вспоминаю…

■ Есть люди, которые вызывают во мне восхищение, мне хочется быть похожей на них, потому что…

Предлагаем каждому в группе определить, с какого зачина он хочет стартовать, а затем открываем Фестиваль историй. Лучшая история может получить приз…

9. Цветные истории M&M*

Цели:

► **использовать** цветные драже M&M и их историю как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: до 12–15 человек, иначе знакомство будет затянутым.

Ресурсы: цветные драже M&M.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1–2 минуты.

Записки на полях

Шоколадные драже в разноцветной глазури с фирменной буквой M появились в США в 1941 году – кондитер Форрест Марс заметил у испанских солдат шоколадные шарики, которые не таяли в руках благодаря глазури. Форрест Марс наладил поставку конфет американским служащим, и это сделало лакомство популярным по всей стране. Название продукта – M&M's – появилось как аббревиатура фамилий основателя компании Форреста Марса и его партнера Брюса Мюрье.

В середине 1990-х годов рекламная кампания «оживила» популярные драже.

Вместе со своей командой Сюзан Кридл – креативный директор агентства BBDO New York со своей командой придумала так называемый «комедийный ансамбль», который состоял из оживших конфет нескольких цветов: желтого, красного, синего, зеленого, коричневого и оранжевого.

Ход встречи

На тарелку или в вазочку тренер высыпает горку разноцветных конфеток драже.

Каждый выбирает себе цвет в зависимости от того, какую тему он хотел бы развить в своем «выступлении».

Красный в конфетках-персонажах M&M – герой саркастический и осторожный, которые периодически ворчит на своего лучшего друга. Тот, кто выбрал этот цвет, расскажет группе о своем самом большом разочаровании в жизни. «Мой самый большой УПС!!!».

Желтый по своему характеру добрый и простой, но не лишен любопытства. Выбравшие этот цвет поделятся с друзьями чем-то, что их удивило, привлекло своей необычностью. Вызвало возглас удивления. А может, восторга – Вау!!!

Синий цвет означает, что рассказчику придется сообщить что-то о семейных традициях, на которых он рос, которые запомнились.

Оранжевый цвет – история вашего успеха. «Знай наших!»

Коричневый – никто из вас не знает, что я… Пришло время открыть группе какие-то интересные факты о своей жизни.

А **Зеленый** герой (точнее – героиня!) M&M – это рассказ о мечте, о фантазиях, ждущих своего воплощения!

Кстати! Материалы для тренера

Конечно же для этой встречи можно использовать любые конфетки. Но драже M&M любят многие, а характеры персонажей именно этой фирмы подскажут нам типы игровых заданий.

Другим вариантом встречи может послужить идея о том, что каждый выбирает

себе любимый цвет, а только после этого тренер раскрывает ключ к игре, когда за каждым цветом оказывается закреплено определенное задание. Тогда выступать придется спонтанно, ведь заранее никто не знает, какой цвет определяет какое из заданий!

Записки на полях

В наше время мало кто из специалистов, работающих в тренинговом формате, не понимает значения игры, но лишь немногие умеют эффективно ее организовать и сделать союзником своей профессиональной деятельности. Этот парадокс связан с тем, что в этой деятельности ведущему необходимо самому играть, тем самым показывая необходимый пример, и при этом тонко и чутко вести остальных за собой, сохраняя логику и цель игры, а это не так-то легко.

В современной психолого-педагогической науке термины «игра», «игровое взаимодействие», «игровая деятельность» наконец-то стали достаточно распространенными научно-обоснованными понятиями. С игры постепенно снимается «клеймо» пустяка, забавы, развлечения, игра становится серьезным инструментом профессиональной деятельности (с. 3).

Игра в тренинге – символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные или групповые задачи тренинга, которая моделирует и преображает реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, структуры и времени и под руководством ведущего – тренера (с. 9).

***(Е. А. Леванова, А. Н. Соболева и др.* Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия)**

10. Великаны и лилипуты*

Цель: работа с телом как триггер для вхождения в командную деятельность и снятие зажимов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 5 до 10 минут.

Ход игры

Группа стоит в кругу. Тренер рассказывает, что наша фантазия может превращать нас в кого угодно.

После чего предлагает превратиться в лилипутов – максимально уменьшиться, съежиться, постараться занять в пространстве минимум места…

После этого превращаем группу в «великанов» – «расширяем» лицо и тело, округляем щеки, раздвигаем ребра, раскидываем в стороны руки…

Обсуждение

■ Поделитесь тем, как это ощущать себя великаном/лилипутом? На что это похоже? Какие чувства вызывает? Что из двух вариантов вам нравится больше? Какую из двух ролей вам комфортнее играть в жизни?

■ Вспомните, когда в последний раз вы чувствовали себя в жизни великаном? Лилипутом? Как это было для вас?

■ Оставим в стороне наших великанов и лилипутов! Представьте, что ваши возможности безграничны! Кем бы вы хотели стать сейчас? В кого хотели бы превратиться, благодаря волшебству?

Записки на полях

Множество триггеров вообще, а в этой книге – в частности основаны на ассоциативном воображении, связях, на использовании метафоры.

Истории могут быть использованы, чтобы подтвердить, изменить или расшатать чью-либо позицию, идею, верование, видение, поведение, навык, привычку или цель. Истории могут быть использованы в таких контекстах, как обучение, бизнес, коммуникация, презентация, здоровье, самосовершенствование, взаимоотношения, искусство, спорт, личностное развитие и терапия и, конечно, просто для удовольствия.

История, нашедшая отклик, всегда влияет на наше видение мира, изменяя его, как если бы мы рассматривали мир через стекла разного цвета. Истории подводят нас к тому, чтобы взглянуть на нашу жизнь и опыт таким способом, который изменит привычную перспективу, уровень и фокус восприятия. История, как объектив фотоаппарата, может приблизить или отдалить события от субъекта. Как все магическое и волшебное, истории могут изменять или расшатывать уже устоявшуюся точку зрения, привычную картину мира и, выталкивая нас из ограниченного пространства стереотипов, приводят к новому пониманию и новым открытиям (с. 13–14).

***(Ник Оуэн.* Магические метафоры. 77 историй для учителей, терапевтов и думающих людей)**

11. Человек-картошка…*

Цели:

► **знакомство** с участниками группы с помощью триггера-метафоры;

► **принятие** другого и избегание шаблонов восприятия, приятие сходства и различия как необходимой компоненты индивидуальности…

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: пакет картофеля, бумага и ручки.

Время: до 20 минут.

Ход игры

Тренер высыпает перед группой из пакета картофелины (их должно быть столько, сколько участников, желательно сходного размера и цвета/формы) и предлагает каждому выбрать одну картофелину. Участники должны в течение 5 минут тщательно изучить свою картофелину. Затем все картофелины снова складывают в пакет.

Участникам предлагается рассказать товарищам о *своей* картофелине, в чем ее особенность.

Затем каждый должен найти *свою* картофелину из тех, которые были возвращены в пакет. Всем ли это удалось?

Тренер:

– А если бы вместо картошки мы говорили о вас, о ваших товарищах по группе? Удалось ли вам также найти особенные позитивные и яркие качества, отличающие одного участника группы от других?!

Тренер раздает каждому записки (так, чтобы остальные не видели) с именем одного из участников группы. Затем в течение 5 минут они готовятся рассказать (за 1 минуту) обо всех положительных ярких особенностях того человека, чье имя им досталось.

■ Минутные презентации.

■ Подведение итогов.

12. Линия – квадрат – треугольник – круг*

Цели:

► **работа** с телом как триггер для вхождения в командную деятельность и снятие зажимов;

► **развитие** ассоциативных связей и творческого мышления;

► **включенность** в создание группового процесса, понимание общих целей группы и возникновение чувства сопричастности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 15 до 30 минут.

Ход игры

Тренер предлагает участникам рассказать о том, какие геометрические фигуры они могут использовать как метафоры в групповой работе, в коммуникации:

■ Как вам кажется проявляется в командной деятельности, в межличностном общении спираль?

■ Что вы думаете об ассоциации группы с точкой?

■ Есть ли геометрические фигуры, которые вам больше нравятся, интересны для вас в метафорическом плане?

Следом за таким разговорным ассоциативным «разогревом» тренер предлагает группе создать:

■ 3 треугольника,

■ 4 линии,

■ 3 квадрата,

■ 4 круга,

■ 3 пятиконечные звезды.

За каждым построением следует групповой (в микрогруппах-фигурах) мозговой штурм, в котором командам необходимо максимально задействовать свое ассоциативное творческое мышление и составить список «преимуществ и недостатков» каждой из фигур как метафор предстоящей работы в команде.

Каждый раунд мозгового штурма занимает 5 минут, после чего каждая команда рассказывает о результатах обсуждения.

Вслед за этим тренер дает задание построить новую фигуру, обсудить и представить результаты обсуждения на форуме всей группы.

Обсуждение

■ Что дал вам новый игровой опыт? Какие открытия произошли на личном уровне, в командном обсуждении?

■ Есть ли какая-то универсально успешная фигура для метафоры эффективной групповой деятельности? Какая? Почему?

Кстати! Материалы для тренера

Опции этого задания могут быть такими:

✓ ВСЯ группа берется за руки и выстраивает фигуры… с закрытыми глазами, общаясь только вербально.

✓ Перестроения происходят с открытыми глазами, но МОЛЧА И БЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЖЕСТОВ.

✓ Тренер вешает на стены в разных местах комнаты изображения геометрических фигур и просит участников взять стул и сесть к той фигуре, которая ему наиболее интересна, которая почему-то притягивает внимание, близка. Каждая такая подгруппа готовит презентацию своей фигуры как метафоры групповых процессов…

13. Восточный рынок

Цели:

► **через** игру-триггер помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;

► **снизить** чувство напряженности, благодаря включению в игровую ситуацию «здесь и сейчас»;

► **обратить** внимание участников друг на друга, объединив их заданием, которое стимулирует соревнование/партнерские отношения, принятие решений о тактике и стратегии игры, требует быстрых решений.

Размер группы: оптимальный – 15–20 человек.

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

Время: 10 минут.

Ход игры

Тренер:

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

■ Крики…

■ Запах еды и пряностей…

■ Яркость, буйство красок…

■ Бойкая торговля, попытки купить дешевле, продать дороже…

■ Надувательство…

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

Была невероятная притягательность в этих переливающихся через край и растекающихся вокруг нее базарах, завораживающих и искушающих так, что перехватывало дыхание и плавилась душа. Коленки дрожали от обилия овощей, фруктов, сыров, сдобренных разными приправами, от острых запахов и кушаний, дерущих горло, потрясающих, чуждых, чужих, странных, дразнящих, возбуждающих… И эти алчные руки, которые щупают, роются, погружаются в потаенную глубину этих груд из фруктов, зелени, красных перцев, пряных маслин… И изобильная нагота этой мясной плоти, болтающейся на крюках, окровавленной, обнаженной, от которой поднимается пар, лишенной кожи и не знающей стыда… И все это разнообразие приправ, пряностей, специй, доводящее едва не до обморока, все это разнузданное и околдовывающее многоцветье горького, острого и соленого. А над всем этим еще и необузданный аромат кофе, проникающий до самых печенок, и запахи, поднимающиеся от всяких стеклянных сосудов, наполненных напитками всех цветов с кусочками льда и дольками лимона. И эти крепкие базарные грузчики, смуглые, взлохмаченные, обнаженные до пояса, мускулы играют под кожей, подрагивая от напряжения, потные тела их лоснятся под солнце. (Амос Оз. Повесть о любви и тьме).

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

…Каждый получает лист бумаги и карандаш/ручку. Складываем лист пополам по горизонтали и разрываем на две части. Их, в свою очередь, опять сгибаем пополам и разрываем. Получили по четыре куска бумаги. Их тоже складываем и разрываем. Теперь у каждого в руках восьмушки листа. На *каждой* из восьмушек разборчиво и крупно напишем свое имя и фамилию. Теперь *каждую* «записку» по отдельности сложим текстом внутрь несколько раз. Подготовленные записки со своими именами положите, пожалуйста, в центр комнаты.

(*Тренер тщательно перемешивает горку сложенных записок.*)

– Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами и отправимся на восточный рынок. По моему хлопку все имеют право подойти к горке имен, взять по восемь записок. Затем в течение пяти минут вам придется уговорами, спорами, путем обмена… найти и вернуть себе – «купить» – все восемь листков с вашим именем. Через пять минут рынок закроется, так что советую поспешить. Первые три «покупателя», которым удастся быстрее всех вернуть себе дорогой товар, подойдут ко мне со своими записками. Вопросов нет?!

Начали!

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

Обсуждение

■ Что вам понравилось, а что нет в прошедшей игре?

■ Какую тактику вы использовали во время «торга»: сотрудничество, посреднические услуги, активный поиск, ожидание встречных предложений, «агрессивный маркетинг», взаимный обмен, попытку обмануть партнера?..

■ Назовите теперь имена товарищей, которые вам удалось запомнить!

Кстати! Материалы для тренера

Конечно, объявив победителей и задав вопросы о том впечатлении и опыте, который остался после игры, можно было бы считать цель достигнутой: участники действовали активно, у них появился опыт групповой деятельности, они проявили себя, стадия начального вхождения в тренинговый процесс в группе состоялась.

НО! Эта игра в качестве триггера дает возможность тренеру обратить внимание на дополнительные вещи, обнаружившиеся в ходе игры.

Будет интересно и полезно вкратце проанализировать ту стратегию, которой пользовались победители. Они сотрудничали с другими? Они только получали записки от других участников игры или делились с ними записками с их фамилиями? Давали записку в руки или молча клали чужую рядом с собой, не напрягаясь поисками того, к кому она должна попасть?

Кинулись в гущу свалки, когда все игроки бросились разбирать свой «товар» или сидели на своем месте, издалека наблюдая за «собачьей сварой»? А в реальной жизни как они ведут себя? Находят ли какую-то аналогию в поведении? («Да, я не люблю работать локтями. То, что должно быть мое, в итоге ко мне придет. Либо – обойдемся и без этого!», «Вау, я испытал настоящий азарт… Это знакомо мне по спорту, когда хочется прийти к финишу первым, второе место – это проигрыш. Первое может быть только одно!!!», «Я чаще забочусь и думаю о других… Так и в игре, так и в жизни. Вот я разнесла записки девочкам, каждой чуть не в руку вложила. Потратила на это время и силы, даже не давая отчета в том, что это время я НЕ РАБОТАЛА на себя. И вот результат: Ирина собрала все восемь записок

с моей помощью, и Света, и Оксана… А я „при своих“ пяти… Вот я и думаю – а о себе когда же беспокоиться начну? Почему для меня все другие – главнее и важнее?!»)

Тренер может обратить также внимание на то, как разные участники готовили свои записки. Кто написал имя размашисто и крупно, посредине листа, а у кого имя спряталось в уголке – маленькое и едва заметное. Насколько само написание имени и его расположение говорит о смелости и открытости человека в самопрезентации? Насколько внятное – «Я – есмь!», «Я – здесь, присутствую, в центре событий» помогает в самореализации, налаживании связей, сотрудничестве, карьере, в межличностной коммуникации…

14. Скажи-ка, дядя!

Цели:

► **через** триггер-поисковик преодолеть тревожность участников, вызванную попаданием в незнакомую среду;

► **потренироваться** в умении вступать в контакт, воспринимать и передавать информацию;

► **включить** участников тренинга в активное соревнование, переключив их внимание с рефлексии – на «здесь и сейчас», на актуальное партнерство для достижения групповой цели;

► **обратить** внимание игроков друг на друга, объединив их для решения задач в условиях партнерских отношений.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы-задания, ручки.

Время: 15–20 минут.

Ход игры

Эта игра – познавательный и физический разогрев группы. С ее помощью можно весело, быстро и эффективно перезнакомить участников тренинга между собой и дать им освоиться на физической территории тренинга: в классе, здании, на открытой площадке…

Группа разбивается на три-четыре подгруппы. Каждая подгруппа получает от тренера один и тот же блок вопросов. Задание: как можно скорее и точнее ответить на все вопросы, представленные в списке, и отдать ответы тренеру. Команда сама определяет для себя тактику игры: все делается вместе, ответы ищутся параллельно по нескольким направлениям, каждый отвечает за один из вопросов… Тренеру не стоит подсказывать варианты работы над задачей, достаточно лишь отметить, что игроки свободны в выборе тактики проведения игры.

Как правило, лист, передаваемый командам, должен содержать количество вопросов из расчета: вопрос – одна минута игры. Давая десять минут на поиск всех ответов, тренер, таким образом, должен приготовить список из 10 вопросов.

Примерные вопросы

1. Имена скольких участников тренинга начинаются с буквы «К»?

2. Сколько окон есть в коридоре первого этажа нашего здания?

3. Что написано на входной двери класса № 5? (Это комната, в которой проходит тренинг.) Сколько стульев есть в этом классе?

4. Выясните у Анжелики, в каком городе она родилась!

5. Сколько ламп дневного света расположено в кабинете секретаря?

6. Узнайте, какое любимое блюдо у Владимира Левина, администратора тренинга!

7. Как зовут члена тренинговой группы, который живет на проспекте Энтузиастов в доме № 19?

8. Сколько карманов есть в куртке, которую носит Елена?

9. Какой любимый анекдот у Антона?

10. Сколько лип растет на аллее перед зданием нашего Центра?

Кстати! Материалы для тренера

Очевидно, что вопросы составлены таким образом, чтобы запустить на полную катушку поисковую активность игроков. Они должны для решения задачи познакомиться с различными «кругами» информации. В «ближнем» круге – участники команды, комната, где проходит тренинг. В «среднем» – другие игроки, здание… В «дальнем» – люди и предметы, не находящиеся в границах тренинга (другие работники Центра, случайные прохожие, участники других тренингов/ групп/кружков, внешняя территория).

15. Волшебный обруч

Единственное, чем отличаются победители от лузеров, – победители действуют!

Энтони Роббинс

Цели:

► **к концу** игры участники должны ощутить себя более сплоченной группой;

► **определить** лидеров группы и выявить господствующие в команде настроения;

► **проверить** эффективность группового взаимодействия на основе договора между участниками;

► **приобрести** навыки тактического планирования.

Размер группы: одна или несколько групп численностью от 5 до 10 человек в каждой. Оптимальное наполнение каждой группы – 8 человек.

Ресурсы: большой пластмассовый обруч.

Время: 10–20 минут.

Ход игры

Тренер может напустить на себя загадочность и придать всему упражнению некий мистический ореол:

– У меня в руках обычный пластмассовый обруч? Как бы не так! Его простота обманчива, это – обруч с тяжелым характером. Ваша задача – приручить его, заставив делать то, что захочет группа.

Встаньте, пожалуйста, в тесный круг! Пусть каждый поднимет на уровень плеча руку с вытянутым вперед указательным пальцем. Ваши указательные пальцы создали внутренний круг. На него я опускаю обруч. Итак, обруч-строптивец покоится на ваших вытянутых указательных пальцах. Я прошу следить за тем, чтобы пальцы не сгибались, не захватывали обруч «крючком».

Задание: не прерывая контакт обруча с пальцами, опустить его на землю. Чтобы добиться успеха, вам потребуется согласовать свои действия. Вы увидите, что обруч-упрямец будет пытаться взмыть в небо, как надутый гелием шарик, или пытаться «отклеиться» от ваших пальцев и проявить характер. Всякий раз мы будем возвращаться к исходному положению, пока команда не положит волшебный обруч на землю.

Вы можете свободно обсуждать ход игры, предлагать различные варианты решения задачи. Следите только за тем, чтобы обруч находился в постоянном контакте с ***прямыми вытянутыми вперед указательными пальцами всех участников игры.***

Это на первый взгляд простое задание окажется совсем нелегким. Более того, тренер должен быть готов к тому, что в ходе игры команда проявит не только положительные эмоциональные реакции. Вполне возможны вспышки гнева, раздражения, ощущение бесплодности усилий, даже отчаяния. Не забывайте подбадривать игроков, не принимая в то же время участия в практическом решении задачи. Оставьте команде право насладиться самостоятельной победой над обручем-строптивцем!

Обсуждение

■ Что мешало и что помогало команде?

■ Какие групповые настроения преобладали во время игры?

■ Можете ли вы сказать, что упражнение выявило лидера группы?

■ Как вы оцениваете собственный вклад в результат игры?

16. И раз-два-три!

Это упражнение может выглядеть как простой ледокол, но в конце я покажу, как, при желании тренера, оно превращается в великолепный триггер-актуализатор, позволяющий соединить практический игровой опыт с пониманием модели социологического содержания…

Цели:

► **тренировать** концентрацию внимания, фокусировку на задаче;

► **снять** напряжение и провести физический разогрев группы;

► **развивать** способности быстрого реагирования на меняющиеся условия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 5–8 минут.

Ход игры

Группа разбивается на пары. В каждой паре определяется, кто первый номер (он будет начинать счет), а кто – второй.

До начала игры тренер спрашивает: все ли участники умеют считать до трех?

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

Первый: – Один.

Второй: – Два.

Первый: – Три.

Второй: – Один.

Первый: – Два.

Второй: – Три…

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

Первый: приседает.

Второй: подпрыгивает.

Первый: хлопает в ладоши.

Второй: приседает.

Первый: подпрыгивает.

Второй: хлопает в ладоши.

Если вы считаете, что упражнение слишком просто, – проверьте на себе и убедитесь в его эффективности и веселом настроении, которое создаст в группе этот опыт кинестетической концентрации!

Прекрасный триггер-ледокол, да? Всегда яркий, веселый, наполняющий тренинговый класс смехом и сближающий партнеров общей нетривиальной задачей…

Теперь я хочу показать вам, как та же игра становится мощным триггером к пониманию нашего отношения к новому: знанию, действию, идее, человеку, работе, ситуации…

Кстати! Материалы для тренера

Итак, до начала игры тренер спрашивает, все ли участники умеют считать до трех.

Предлагает двум-трем участникам посчитать вслух до трех в быстром темпе… и отмечает их недоумение: что же здесь может оказаться сложным? Он обращает внимание на недоуменные возгласы, утверждающие, что нет ничего проще счета до трех. Даже до миллиона!

Затем он объясняет правило счета на первом этапе. В конце минутной работы в паре проверяем – скольким парам задание удалось без проблем и без сбоев. Таких, как правило, оказывается немного.

Мы продолжаем упражнение, включая после каждого этапа проверку количества успешных пар и вопрос к участникам:

– На следующем этапе будет сложнее или легче?

Ответы всегда разделяются на те, которые ждут еще большего подвоха, и на те, которые надеются, что следующий этап принесет облегчение. В большинстве своем – участники готовятся к усложнению, к тому, что на следующем этапе будет меньше пар, которые без запинок выполнят задание.

Замечательна такая динамика: первый этап – около 10 % справляются с задачей. Второй этап – от 3 до 10 % всего делают это без ошибок и в быстром темпе. Третий этап, при всей скептичности прогнозов, успешно преодолевают уже 15–20 %. И на последней стадии счета, когда цифры уже не произносятся, а заменены движением – практически все выходят победителями!

Возникает вопрос, который мы адресуем группе:

– Что произошло в игре? Почему вы, уверенные в успехе счета до трех в начале игры, потерпели такое фиаско в середине действия? Почему вдруг были пессимистично настроены

накануне новых испытаний? Почему же, в конце концов, в итоге – все справились с заданием?

Как правило, среди ответов тренер получит такие высказывания:

– Было сложно, так как я считал не один, а в паре с партнером. Требовалась пристройка к нему.

– Почему-то сбивала скорость счета…

– Вся проблема была в том, что нам нужно было считать до трех в необычной системе, соединяя произнесение цифр с действиями – движениями рук…

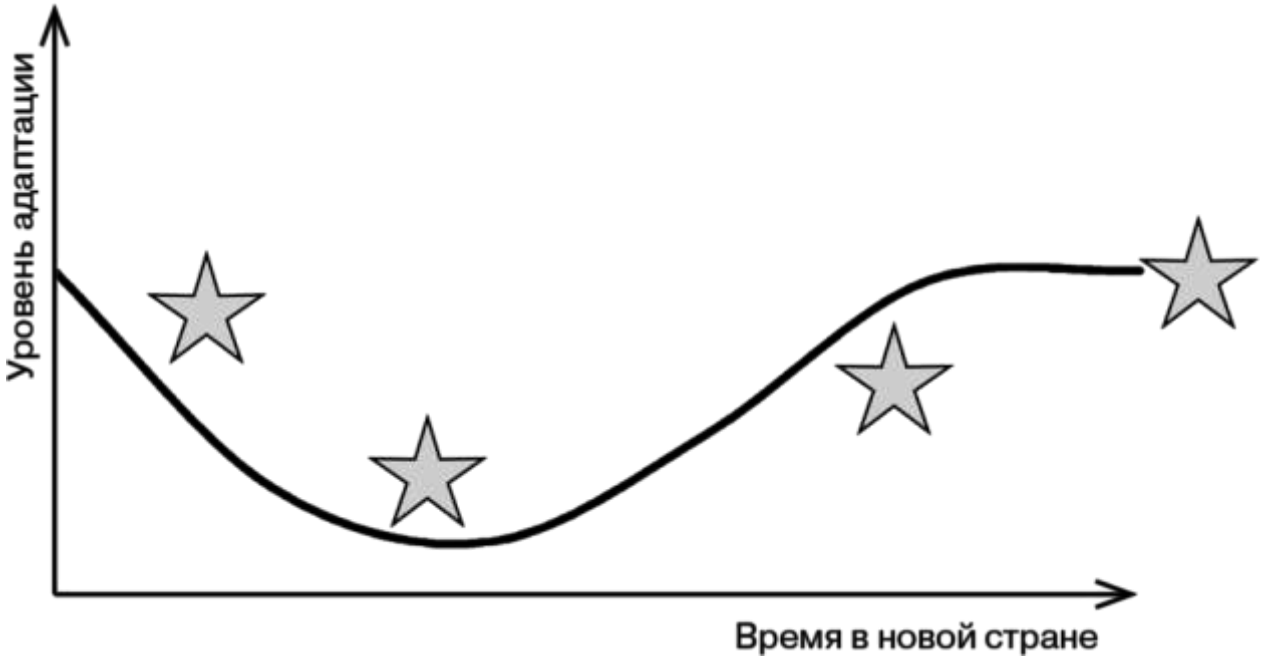
– Это была новая для нас модель счета. Пока мы не освоили ее, не приобрели навык, было сложно считать и верить в то, что новый этап будет легче, а не сложнее предыдущего!

Да, игра «И раз-два-три!» стала триггером для понимания закона привыкания к новому.

Самой известной и самой спорной теорией стала **U-кривая адаптации**, представленная **Калерво Обергом** еще в 1954 году, в более поздние годы она дополнялась и дорабатывалась другими исследователями.

Эту теорию неоднократно критиковали за слишком универсальный характер, указывая, что она не может соответствовать всему разнообразию человеческого опыта. Но за последние 50 лет не было разработано другой теории, которая бы стала более подходящей, чем U-кривая. Несмотря на ее недостатки и слишком условный характер, она была подтверждена частично или полностью множественными исследованиями других авторов.

Модель Оберга исследовала адаптацию эмигрантов к новым условиям жизни в новой для них стране.



■ Если первый этап характеризуется как эйфория, «медовый месяц», то второй отмечает резкий спад оптимизма – это собственно «культурный шок» – понимание того, что

действительность поменялась, она не столь дружелюбна, как была, что ты вышел из «зоны комфорта», где коды поведения иные и не знакомы абсолютно…

■ На следующей стадии происходит примирение с действительностью, и попытка понять ее законы, смириться с изменениями и подстроиться под новые требования.

■ В итоге происходит адаптация к новым условиям (язык, страна, культурные особенности, еда и традиции, законы). Исчезает ощущение чуждости и неприспособленности, появляются навыки поведения и действия…

Рассказав о модели Оберга, тренер может продемонстрировать переход от этапа к этапу не на истории жизни какой-то семьи эмигрантов, а на их групповом игровом опыте.

ЛЕКСИКОН

Культурный шок – эмоциональный или физический **дискомфорт**, дезориентация индивида, вызванная попаданием в иную культурную среду, столкновением с другой культурой, незнакомым местом.

В научный оборот термин «культурный шок» в **1960 году** ввел американский исследователь Калерво Оберг (*англ.* Kalervo Oberg). По его мнению, культурный шок – это «следствие тревоги, которая появляется в результате потери всех привычных знаков и символов социального взаимодействия».

Суть культурного шока – конфликт старых и новых культурных норм и ориентации, старых – присущих индивиду как представителю того общества, которое он покинул, и новых, то есть представляющих то общество, в которое он прибыл. Собственно говоря, культурный шок – это конфликт двух **культур** на уровне индивидуального сознания.

Иногда понятие «культурный шок» используют для обозначения общей ситуации, когда человек вынужден приспосабливаться к новому порядку, при котором не работают ранее усвоенные **культурные ценности** и модели поведения.

(Википедия)

Модель Оберга, оказывается, модель универсальная. Она дает статистически подтвержденное представление о психологии человека, вышедшего из привычной зоны комфорта и столкнувшегося с новой. Мы же статистическую модель прожили в игровом формате, прочувствовали эмоционально, получили опыт адаптации, проследили за тем, как энергия позитива может помочь ускорить освоение навыка, а неверие в успех провоцирует пассивность и отказ от действий по выходу из тупика, адаптации.

Триггер-игра «И раз-два-три!» остается в памяти участников надолго как эмоционально прожитый опыт освоения и присвоения новых навыков в жизни.

17. Первое впечатление

У вас не будет второй возможности произвести первое впечатление!

Французская поговорка

Смысл этого упражнения в умении не поддаваться первому порыву и не оценивать человека, намертво приклеивая ярлык. «Все было и все может быть!» Готовность проявить гибкость и отказаться от стереотипа и предубеждения – замечательные качества, свойственные поистине интеллигентному, плюралистическому восприятию иного. Данное упражнение – один из способов тренировки установки на межличностное взаимодействие, открытость новому опыту и новым людям, развития толерантности.

Цели:

► **с помощью** триггера – бланковой игры на знакомство – развить проницательность, внимательность и гибкость восприятия по отношению к партнеру по группе, «к другому», без стереотипов и предубеждений;

► **обратить** внимание на личностное многообразие, представленное в группе;

► **формировать** навыки анализа личности и коммуникативных умений, необходимых для успешного межличностного взаимодействия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бланк для работы и ручка для каждого участника.

Время: 15 минут на упражнение и около 30 минут на обсуждение результатов.

Ход упражнения
Бланк для работы

1. Опишите, пожалуйста, в нескольких предложениях внешний вид своего партнера (телосложение, рост, прическа, цвет волос и глаз).

2. Каков стиль одежды вашего визави?

3. Как вы думаете, в какой сфере заключаются его профессиональные интересы?

4. Чем занимается ваш товарищ по тренингу в свободное время, каково его хобби?

5. Назовите две-три основные черты характера вашего партнера.

6. Каким будет, по вашему предположению, его участие в групповой работе? Будет ли он активен, легко ли будет идти на контакт, насколько искренним будет в своих отношениях и оценках? Готовы ли вы обратиться к нему за советом/помощью?

7. Запишите, пожалуйста, вопрос, который вы хотели бы задать своему партнеру!

Способность «настроиться» на человека, на обстоятельства, место сберегает нам, как правило, много сил и эмоциональной энергии в период первого знакомства с человеком, событиями дня, страной.

Наш опыт помогает «читать» знаки, перекодировать их на основе прошлых встреч, впечатлений, ожиданий и… подкладывает услужливо представления о ком-либо или о чем-либо. А за нашими представлениями неизбежно последуют ожидания. Вот тут-то

стереотипизация мышления, столь выручавшая нас при создании первого впечатления, может сыграть с нами дурную шутку.

Простак окажется погруженным в себя и не обращающим внимания на условности интеллектуалом, в то время как роскошная светская львица, с «признаками породы» и «потомственной интеллигентностью во взоре», убьет наповал, как только откроет рот для «глубокомысленной чуши». Провинциальный городок вдруг покорит тихой прелестью, очарованием, а ожидаемая глубина и концептуальность музейного собрания не выдержат никакой конкуренции с действительностью: в формы модерновой музейной архитектуры будет упаковано примитивное содержание.

Да, первые впечатления впечатываются в мозгу надолго. Возьмем бумагу и ручку и запишем свои первые впечатления от ведущего и 2–3 участников тренинга. Отметим вещи объективно видные глазами: рост, цвет волос, телосложение, особые приметы. А затем – субъективные впечатления (возраст, штрихи биографии, семейное положение, возможные увлечения и т. п.).

Прочтя записи на форуме, не будем говорить о том, кто герой наших зарисовок. Пусть группа сама попробует определить, о ком мы составляли свое первое впечатление. Будет здорово, если отгаданный участник скорректирует догадки по поводу своей биографии и других свойств и качеств личности. Тогда же «исследователь» может задать своему герою тот самый незаданный вопрос (задание 7 из рабочего бланка).

18. Мы с этим справимся!*

Цели:

► **побуждать** людей обдумывать идеи, решать проблемы и воплощать предложенные планы в жизнь;

► **стимулировать** партнерское взаимодействие и принятие решений в ходе командного взаимодействия по решению задачи;

► **стимулировать** у участников готовность генерировать и обсуждать идеи, создавать модели поведения по преодолению групповых «вызовов»;

► **использовать** проблемное игровое задание как триггер для обсуждения реальных групповых задач.

Размер группы: от 5–6 до 12–15 человек – идеальное количество для этой игры.

Ресурсы: веревка.

Время: 30 минут.

Ход игры

Говоря о триггерах «функциональных», мы хотим использовать старую игру «Электрический забор». Это замечательная возможность поднять тему партнерства и решения групповых проблем и конфликтов, проанализировав прожитую командную игровую ситуацию.

Игра происходит так: комната перегораживается натянутым на высоте талии шнуром (его можно натянуть между двумя стульями. Вся группа выстраивается на одной половине перегороженной комнаты.

Задача – перебраться на другую сторону. Проблема в том, что шнур – не простой, он символизирует электрический забор, касаться которого запрещено – «Высокое напряжение, опасно для жизни!». Как перебираемся? Как решит каждый из участников команды или команда в целом. Дополнительное осложнение состоит в том, что, по законам игры, группа осуществляет переход, создав цепочку сцепленных рук от начала игры и до ее завершения. Так – живой цепью и будет осуществляться переход на другую сторону игрового пространства!

Никакими дополнительными приспособлениями – стульями, столами и т. п. пользоваться нельзя.

Тайминг игры прост: 2 минуты на прояснение и понимание правил, 5 минут – командная тренировка, 10 минут – сама игра.

Обсуждение

■ Считаете ли вы, что были успешны? Как вы определяете свой успех?

■ Удалось ли получить удовольствие от игры? Почему да или почему нет?

■ Какие качества вашей команды и отдельных участников проявились в ходе игры?

■ Были ли в игре моменты кризиса? Как группа преодолевала их?

■ Можете ли вы вспомнить моменты, когда партнерские отношения достигали своего пика, были наиболее эффективны? С чем/кем эти моменты были связаны?

■ Что из игрового опыта вы хотели бы перенести в реальную жизнь и работу группы? Какой игровой опыт вы **не хотите** переносить в групповую жизнь в реальности?

19. Скоросшиватель*

Цели:

► **провести** игру-триггер на физическое взаимодействие и телесный контакт, стимулировать партнерское взаимодействие и принятие решений;

► **отработка** личной ответственности за выполнение правил и законов игры;

► **увлечь** членов группы с помощью действенного решения командной задачи.

Размер группы: от 6 человек и больше.

Ресурсы: пачка листов А4.

Время: 15 минут.

Ход игры

Тренер:

– Эта игра называется «Скоросшиватель», потому что именно это, простое, на первый взгляд, действие должны будут произвести наши игроки. Разделитесь на команды по три-четыре человека. Выберите в каждой мини-группе пару, которая будет работать как скоросшиватель! В чем заключается смысл игры? Пара участников должна за две минуты «сшить» своими телами как можно больше листов бумаги. Как сшиваем? Лист бумаги должен держаться на совмещении частей тел двух игроков. Можно зажать лист лбами, коленями, ушами, ладонями…

Несколько важных требований к нашему «скоросшивателю»:

■ Каждое место сшивания сшивает только один лист, то есть нельзя прижать лбами участников пачку из 5–7 листов! Никакие листы не могут соприкасаться между собой.

■ Лист всегда «сшивается» с помощью касания частей тел ОБОИХ участников пары.

Все ли понятно? Есть вопросы?

У каждой мини-группы есть три минуты на обдумывание стратегии и тактики.

Все, время поисков решения истекло. Начинаем игру! В вашем распоряжении 2 минуты, ассистенты помогают своим парам. Через 2 минуты посчитаем, какой же из наших «скоросшивателей» оказался наиболее эффективным!

Обсуждение

■ Какие решения (ваши или других команд) показались вами самыми необычными, интересными, творческими?

■ Что было самой сложной частью этого упражнения? Почему?

Опции:

■ работа не в команде, а только в паре. Это гораздо сложнее, так как паре приходится и брать листы новые, и удерживать контактом тел листы, которые уже «сшиты»;

■ работа в скоросшивателе-тройке (а не в паре).

20. Групповое послание*

Цели:

► **одна** из задач организации групповых встреч – заставить людей расслабиться. Физическая активность, которая затрагивает всю команду, является хорошим триггером, чтобы помочь участникам расслабиться и вступить в игровое взаимодействие;

► **выбор** лидера и сотрудничество для создания различных командных посланий также помогает оттачивать партнерство, планирование и сотрудничество.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: карточки со словами в конвертах.

Время: от 15 до 20 минут.

Ход игры

Тренер делит команду на мини-группы и просит в каждой выбрать своего лидера.

На доске записаны слова, в которых букв – на одну больше, чем число игроков в мини-группе.

Если в мини-группе 5 участников, то вам нужны слова, в которых ровно 6 букв:

■ солнце;

■ зонтик;

■ собака;

■ огурец;

■ здание…

Слова могут быть записаны на карточках, и лидер вытягивает вслепую одну карточку, в каждой карточке – одно слово. Лидер и дальше РУКОВОДИТ ПРОЦЕССОМ.

Вслед за тем в течение 5 минут команде нужно написать это слово своими телами. Слово нужно изобразить по буквам. Возможно, что один человек изображает телом символ, равный букве, но возможно, что одну букву изображают несколько человек. Именно для стимуляции ГРУППОВОЙ работы и сотрудничества в словах букв больше, чем участников в группе. В итоге каждая команда должна сработать так, чтобы другие группы или тренер (чтобы соблюсти объективность в соревновательном задании!) смогли прочесть текст «группового послания».

Команда, которая быстрее других «напечатала» свой текст (и он был «прочитан»), – выигрывает.

Если группе захочется провести еще раунд с новыми словами, то стоит провести выборы новых лидеров.

21. Сбор урожая*

Цель:

► **физическая** командная активность в качестве триггера, вызывающего сплочение вокруг выполнения групповой задачи, креативность и веселое настроение.

Размер группы: одна или две команды (*с одинаковым количеством игроков*).

Ресурсы: два ведра с теннисными мячами/шишками/резиновыми мячиками – для каждой команды.

Время: от 7 до 15 минут.

Ход игры

Группа, если небольшая, может играть как одна команда. Или можно устроить соревнование двух или больше команд. Тренер готовит «поле», определяя места старта и финиша (хотя бы метров в десяти от старта!).

Тренер:

– В каждой команде есть игроки и один Бригадир. Потому что мы сейчас начнем сбор урожая. То, что вы видите в ведре на старте – это не теннисные мячи, а яблоки (или груши, сливы и т. д.), а нам предстоит «собрать урожай» – переместить их из полного ведра на старте – в пустое пока ведро на финише. Причем сделать это нужно без использования рук. Бригадир – единственный, кто может касаться плодов руками. Любое касание плода рукой простого игрока – «сборщика урожая» – дисквалифицирует его, и он выбывает из игры.

Сперва тренер может дать команде/командам 2–3 минуты на подготовку-тренировку. Затем игра начинается и продолжается до тех пор, пока стоящее на финише ведро не будет заполнено всеми собранными фруктами!

22. О, где же ты, брат?!*

Цель:

► **физическая** командная активность в качестве триггера, вызывающего сплочение вокруг выполнения групповой задачи, креативность и веселое настроение.

Размер группы: 10–15 человек – оптимально для этой веселой командной игры.

Ресурсы: бечевка, или селотейп, или любой другой материал, с помощью которого можно связать запястья участников. Несколько столов, стулья.

Время: от 10 до 15 минут.

Ход игры

Помнится, мне здорово понравился новый тогда, в 2000 году, восьмой фильм кинорежиссеров братьев Коэнов – «О, где же ты, брат?»

Напомню вам, что безумная одиссея начинается, когда Улисс Эверетт МакГилл, Пит Хогуоллоп и Делмар О’Доннелл, каторжники, отбывающие наказание на исправительных работах в штате Миссисипи и скованные между собой цепью, совершают побег из заключения…

Именно этот фильм и подтолкнул меня предложить вам некое групповое взаимодействие, которое вам придется выполнять не просто совместно, а привязанными один к другому.

Тренер просит команду стать в круг (лицом – внутрь круга). Затем связывает запястья участников-соседей, так что в итоге получается единый круг связанных за запястья игроков.

Задание: в таком связанном виде команде необходимо будет произвести ряд совместных действий для того, чтобы:

■ упаковать коробку «с подарком» на день рождения;

■ расставить все стулья в комнате в ряды;

■ поставить в центре комнаты два стола и на каждый из столов по стулу.

Сосредоточьтесь на совместных аспектах этой игры. Успешные команды обычно подходят к каждой задаче с четко определенным планом и хорошо делегируют полномочия, выбирая лидеров и хорошо координируя свои действия. Тренер предоставляет команде 5 минут для предыгровой подготовки.

Опция: связать и запястья, и лодыжки игроков.

Обсуждение

■ Как вам игралось в команде?

■ Был ли процесс успешным? Что раздражало в нем, что радовало?

■ Был ли кто-то, кому команда обязана своим успехом/неудачей? Почему вы так думаете?

■ Что из игрового опыта вам хотелось бы сохранить в жизни и работе вашей группы?

23. Не в верблюде дело…*

Цели:

► **через** проблемное задание проверить влияние эмоций на принятие решений;

► **обнаружить** шаблоны, блокирующие понимание и сотрудничество, в принятии решений, общении;

► **проработать** понимание значения управления эмоциями в социальном и межличностном взаимодействии;

► **проанализировать** взаимоотношения личность – групповое влияние при решении групповых задач.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листки для заметок, ручки, флип-чарт и маркеры.

Время: около получаса.

Ход игры

Этот классический триггер вызывает порой непростые чувства. Участники могут даже проявлять элементы агрессии, переживать фрустрацию из-за ошибок в подсчетах, вступать в энергичный спор с оппонентами… Именно эта эмоциональная напряженность становится ярким триггером для разговора о значении эмоциональной составляющей в коммуникации.

Участникам раздаются листочки бумаги, на которых они позднее запишут свое имя и ответ.

Тренер рассказывает группе «Историю про бедуина»:

– В далекой пустыне жил бедуин. В какое-то время жена его умерла, дети разъехались, и он оставался доживать свой век один в старой, забытой людьми лачуге.

Однажды утром, почувствовав острый приступ одиночества, пошел бедуин к соседу, занял у него денег и отправился на рынок, где и сторговал себе верблюда за 100 золотых.

Возвращался домой и радовался: теперь я не один, веду под уздцы нового друга, о котором буду заботиться… И долг отдам, и друга приобрел!

Так и оказалось: бедуин рассказывал верблюду о своих мыслях, собирал для нового товарища верблюжью колючку, а то и прогуливался до ближайшего оазиса, чтобы дать верблюду вдоволь свежей воды и зелени…

Однако прошел год, и пришел день, когда проходили мимо его лачуги странники. Караван их остановился, чтобы узнать дорогу у бедуина. Увидели пришельцы стоящего у лачуги верблюда, пожаловались, что поклажа тяжела, а вьючных животных не хватает… и сторговали «корабль пустыни» за 200 золотых.

Через полгода вновь затосковал бедуин. Вспоминал беседы с безмолвным другом, как заботился о нем, как утыкались благодарно в его руку шершавые верблюжьи губы… Пошел бедуин на рынок и купил нового верблюда. Но уже за 300 золотых.

На обратном пути встретил бедуин купца. Тот затеял с ним разговор: ты стар, как будешь ухаживать за животным? Сил у тебя нет, жизнь твоя на исходе, а верблюд хорош, силен. Ему работать нужно, тюки перевозить через пустыню… «Продай-ка ты мне его за 400 золотых! – стал уговаривать бедуина купец. – Будет у тебя вдоволь денег для еды и питья, для теплой одежды, чтобы пережить холода!»

И бедуин продал купцу верблюда за 400 золотых…

Идет бедуин домой с узелком монет и думает: «Так выиграл я или проиграл? Деньги в узелке, а душа болит…»

А теперь задание: помогите бедуину понять: выиграл он или проиграл?

Через несколько минут каждый должен записать на своем листке конкретный ответ: с прибылью или нет остался герой истории!

Затем работа идет в группах по 4–5 человек. Задача – обсудить личные результаты каждого из участников и прийти к групповому однозначному ответу на вопрос бедуина: выиграл бедуин или же проиграл?

На самом деле групповое решение для тренинга не столь важно, а интересно посмотреть, как группа работала, много ли спорили, пришли ли к единому решению, все ли довольны этим решением, какие способы объяснения и убеждения использовали?

Тренер, пока группа ищет ОБЩИЙ ответ, собирает заполненные личные листочки и выбирает из всех ответов пять-шесть, в которых записаны разные ответы.

Группы оглашают итог обсуждения, а тренер записывает ответы на доске.

После записи результатов тренер обращается к тем, чьи записки заранее отобрал, и просит сообщить, совпадает ли их личное мнение с позицией и результатом, принятыми группой. Да? Нет? Что повлияло на смену личного решения? (…)

В итоге игры тренер анализирует процесс решения задачи.

Ответы обычно колеблются от нуля до четырехсот золотых.

Некоторые рассуждают так: если занял, надо отдавать, но занял деньги чужие, а отдает свои, поэтому прибыль одна сотня золотых.

А кто-то рассуждает так: что если бедуин покупает верблюдов, которые год от года дорожают, то тогда вообще нет прибыли. Кроме того, часто в группе кто-нибудь может сказать, что прибыли нет, потому что бедуин вновь в одиночестве, или что он брал деньги в долг и надо возвращать с процентами, или что просто задача с подвохом…

Задачу можно решить несколькими способами.

Первый: купил за 100 золотых, продал за 200, таким образом, в первом действии прибыль сотня золотых. Купил за три, продал за четыре сотни, прибыль еще сотня монет. В сумме две сотни. И неважно, занимал ли он деньги или покупал все время того же верблюда.

Второй: вначале у него были 100 золотых, а в конце он продал верблюда за четыре сотни, минус одну сотню, которую должен, и минус одну сотню, которая была вначале. Остается две сотни монет.

Третий: покупал верблюда за одну и за три сотни золотых, а продавал за две и четыре… Все складываем, и получается, что потратил четыре, а получил шесть. Шесть минус четыре равно две сотни – прибыль.

Обсуждение игры важно построить на прояснении следующих параметров процесса и полученного опыта:

■ Эмоциональное переживание и сопереживание осложняют принятие простых математических решений. Благодаря включенности в жизнь одинокого бедуина, многим не удалось решить задачу, которая в очищенном от чувств и подробностей виде решается буквально «на пальцах».

■ Каждый видит в любой истории то, что он склонен увидеть. В нашем случае слово *прибыль* в вопросе о результатах торгов одни воспринимают как финансовую величину, чисто экономический показатель. Другие нашли в истории личностные драмы, дилемму верности и так далее… И по отношению к финансовому долгу бедуина были разные подходы. Это напоминает нам о том, что некоторые из нас ориентированы на результат,

в то время как других интересует процесс. Тогда как для одних важна цифра, факт, статистические данные, другие ищут отношения, моральные дилеммы, личностный фактор…

■ Власть группы, групповое решение иногда может привести к отказу от собственных позиций, пошатнуть уверенность в собственном мнении, подтолкнуть к конформизму.

24. Эмблема команды*

Цель:

► **сосредоточиться** на творческом мышлении, сотрудничестве и формировании индивидуальности команды. Помимо сотрудничества и творческого мышления, эта деятельность в качестве триггера также отлично подходит для формирования более сильного чувства идентичности и сплоченности команды, прояснения ее ценностей, ее «видения» и целей/ «миссии».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватманские листы, линейки, карандаши, цветные маркеры, несколько номеров популярных профильных международных журналов, клей, ножницы, ластик, стикеры.

Время: от 30 до 45 минут.

Ход встречи

Тренер начинает встречу с рассказа о геральдике, о смысле гербов и символов семей, городов, компаний, команд.

Вся эта предварительная история должна подготовить группу к работе над созданием собственной групповой эмблемы. Такая работа требует не только и не столько дизайнерских умений, сколько понимания того, что служит стержнем, нарративом, целью, ценностью команды.

Группа разбивается на подгруппы в 3–5 участников, каждая будет автономно заниматься созданием эмблемы, эскиз которой будет представлен на ватманских листах и развешен на стенах для всеобщего рассмотрения и обсуждения.

Понятно, что каждая мини-группа должна будет представить на форуме свои идеи!

Простая эмблема команды, представляющая коллективное представление об ее идентичности и уникальности, становится содержательным и креативным групповым процессом. Команды должны сначала выработать консенсус по своим коллективным ценностям, а затем разделить задачи, чтобы преуспеть в этом упражнении.

В ОБСУЖДЕНИИ предлагаем командам:

■ рассказать о процессе создания эмблем;

■ решаем, какие эмблемы наиболее информативны и отражают особенности, характер, ценности команды во всей ее полноте.

ЛЕКСИКОН

Эмблема – условное изображение какого-либо понятия (например, голубь – эмблема мира, раскрытая книга – эмблема знаний и другие).

Герб – эмблема государства, города, рода, сословия, изображаемая на флагах, монетах, печатях и официальных документах.

Герольд – всадник, глашатай при дворах феодальных правителей, а также распорядитель на рыцарских турнирах. От изображения герольда на гербах средневековья – название науки о символах и гербах – геральдика.

Геральдика – раздел исторической науки, изучающий гербы и их историю, а также описание гербов.

25. Шопинг… На ощупь*

Цели:

► **физическая** командная активность в качестве триггера, вызывающего сплочение вокруг выполнения групповой задачи, креативность и веселое настроение;

► **развить** навыки общения, лидерства и сотрудничества;

► **сфокусировать** команду на важности четкой и целенаправленной коммуникации;

► **развить** доверие и партнерские отношения в группе;

► **проанализировать** игровой опыт как базу для реального группового процесса и достижения групповых целей.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большая плетеная корзина и различные предметы (узнаваемые на ощупь – бутылки, мячи, обувь, овощи, фрукты, книги и т. п.) в количестве вдвое большем, чем участников группы. Повязка на глаза.

Время: от 20 до 45 минут.

Ход игры

Командные игры с завязанными глазами – одни из самых простых и наиболее эффективных способов увеличивать внимание к важности общения и заставляют товарищей по команде работать вместе.

Эта игра отлично подходит для развития коммуникативных навыков. Это командное задание также требует лидерства и принятия решений; товарищи по команде должны решить, кто в парах будет «покупателем», а кто – «продавцом».

Тренер предлагает сходить в супермаркет за покупками. Но шопинг будет весьма необычным. Команда должна назначать на каждый раунд (раунд – одна покупка) пару, в которой будет один покупатель, которому требуется купить нечто определенное

в супермаркете, и продавец, который должен найти требуемый предмет/продукт на полках магазина. Что же тут сложного, спросите вы? Изюминка процесса покупки заключается в том, что продавец будет искать товар вслепую, а покупатель:

■ не будет называть товар по имени, лишь описывать требуемые свойства необходимого ему продукта;

■ будет направлять продавца в его поисках маршрутными инструкциями;

■ каждый раунд-покупка не должен превышать по длительности одной минуты – «очередь» не может ждать!

Выбранная из ассортимента покупка укладывается в корзину, расположенную в центре комнаты. Если покупка правильная, то пара зарабатывает балл…

В следующий раунд назначается новая пара…

Опция. В игре могут участвовать две соревнующиеся команды. В каждой есть капитан, определяющий пары продавцов и покупателей. Обе команды стартуют одновременно. Та, которой первой удастся положить требуемый товар (он может быть одинаковым или разным для каждой из команд в одном и том же раунде) – получает балл и выигрывает раунд.

26. Сундучок сокровищ*

Цели:

► **развить** навыки общения и сотрудничества;

► **поощрять** креативный подход, взаимопомощь в поиске путей к решению задачи;

► **развить** доверие и партнерские отношения в группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: сундучок, ручки, листы бумаги.

Время: от 30 до 45 минут.

Ход игры

Сундучок сокровищ – еще одно отличное занятие-триггер по построению команды.

Хорошо известно, что доверие связано с эффективностью команды, поэтому, если нужна эффективная команда, очень важно доверять друг другу.

Исследования показали, что когда члены команды доверяют друг другу, команда считает, что она работает лучше, участники ее чувствуют меньше стресса, более привержены групповым идеям и ценностям, более удовлетворены межличностной коммуникацией в группе.

Сундучок сокровищ приглашает вам довериться товарищам, расширить ассортимент своих идей по поводу того, как достичь задуманного, осуществить мечту, «добраться до сокровищ».

Попросите каждого записать то, чего он хотел бы добиться в ближайшие месяц/год своей жизни.

После этого поместите все идеи в сундук с сокровищами (или что-то подобное) и как следует перемешайте записки, затем участники игры по очереди должны вытащить по одной записке.

Вытащив лист-сокровище, каждый участник команды становится обладателем этого сокровища и высказывает идею о том, как это сокровище может реализоваться, какими путями он сам бы достигал решения поставленной задачи!

После каждого такого представления «сокровища» автор записки приглашается отреагировать на услышанную от товарища тактику и стратегию, поблагодарить его за идею, сообщить, насколько для него приемлем предложенный процесс…

Записки на полях

Первым шагом к любому изменению является решение: то, чего вы **хотите,** и будет той силой, которая побуждает вас двигаться вперед…

Единственный способ изменить что-то сейчас – это вызвать такое сильное ощущение срочности, которое заставит нас сделать это.

Энтони Роббинс. Разбуди в себе исполина. С. 136–138.

Записки на полях

И еще о мотивации к действию

Вопрос мотивации – один из важнейших при построении эффективных производственных систем. Ведь основа производственной системы – это люди. Без лишних слов предлагаю ознакомиться с примером наиболее мотивированного, наиболее целеустремленного человека. И речь здесь не о каком-то конкретном человеке, а о том состоянии или той ситуации, в которых бываем все мы. Состоянии, в котором каждый из нас – самый целеустремленный человек.

Итак, самый целеустремленный человек – это тот, кто очень хочет в туалет. Все преграды кажутся несущественными. Согласитесь, смешно слышать фразы типа «я описался, потому что»:

✓ не было времени сходить в туалет;

✓ я был слишком уставший;

✓ потерял надежду. Я не верил, что смогу добежать;

✓ ну, конечно. Он-то добежал. У него ноги вон какие длинные;

✓ я слишком глуп, чтобы это сделать;

✓ я уже 5 раз описывался. У меня никогда не получится добежать;

✓ это явно не для меня;

✓ я постучался в туалет – но мне не открыли;

✓ мне не хватило мотивации;

✓ у меня была депрессия;

✓ у меня нет денег, я не могу себе этого позволить;

✓ решил сходить завтра.

А теперь подумайте – используете ли вы эти фразы в жизни в других ситуациях?

Думаю, что этот пример нужно демонстрировать людям, которые любят находить различные отговорки. Да все мы любим отговорки. Осталось найти такой же мотивирующий фактор, как туалет, а как вы считаете?..

Павел Рабунец,
http://www.leaninfo.ru/

27. Волшебная палочка*

Цели:

► **развить** навыки общения и сотрудничества в группе, имеющей уже общую историю;

► **поощрять** креативный подход, открытость, критичность по отношению к себе, к группе, к процессу и целям, адаптивность;

► **научиться** искать и находить мотивацию и необходимые ресурсы для изменений.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: палочка, которой подошла бы роль волшебной, листы бумаги и ручки.

Время: 20–30 минут.

Ход игры

«Средняя встреча» в цикле групповых семинаров – это не просто временной экватор нашего командного путешествия. Это и замечательная возможность проверить, где мы находимся в этом пути? Что работает? Что требует изменений, как самочувствие на борту, верен ли курс?

Объясните группе, что у вас есть волшебная палочка, владение которой позволяет изменить три связанные с командной работой параметра.

Каждый участник может изменить себя, товарища по команде, тренера, программу, сеттинг групповой встречи и т. д.

Передайте волшебную палочку по кругу участникам группы и попросите их обсудить изменения, которые они сделают.

Записки на полях

Мы можем назвать игру с точки зрения формы некоей свободной деятельностью, которая осознается как «ненастоящая», не связанная с обыденной жизнью и, тем не менее, могущая полностью захватить играющего; которая не обусловливается никакими ближайшими материальными интересами или доставляемой пользой; которая протекает в особо отведенном пространстве и времени, упорядоченно и в соответствии с определенными правилами и вызывает к жизни общественные объединения, стремящиеся окружать себя тайной или подчеркивать свою необычность по отношению к прочему миру своеобразной деятельностью.

Йохан Хёйзинга. Homo ludens. Человек играющий: Статьи по истории культуры: Сборник

28. 10 спасательных кругов*

Цели:

► **развить** навыки общения и сотрудничества в кризисной ситуации;

► **поощрять** креативный подход, гибкость в поиске путей к решению задачи;

► **научиться** искать необходимые ресурсы в собственном окружении (как физическом, так и индивидуально-интеллектуальном).

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 15 до 30 минут.

Ход игры

Эта игра может остаться просто командным творческим взаимодействием, а может стать метафорой, триггером к любому затруднительному положению, которое порой возникает в жизни группы.

Тренер:

– Ваша команда оказалась в затруднительном положении в этом тренинговом классе. Двери заперты, и сбивать их с петель или разбивать окна нельзя.

Я даю вам 10 минут, чтобы выбрать 10 предметов вокруг вас, которые обеспечат вам выживание в течение трехдневного срока.

Вы не только определите для себя эти 10 «спасательных кругов», но и расположите их в порядке важности.

Задача игры состоит в том, чтобы все согласились на 10 пунктов и их рейтинг в течение 10 минут.

29. Триггер из моей коллекции*

Цели:

► **развить** навыки осознанного и ответственного подхода к межличностной коммуникации и самоанализу;

► **поощрять** готовность делиться собственным опытом и толерантно воспринимать чужой;

► **научиться** искать и использовать необходимые ресурсы в собственном контроле над эмоциональными реакциями, знать о своих потребностях, уважать ценности и понимать, как можно быть ассертивным, но не агрессивным в межличностном контакте.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска, маркеры, листы бумаги и ручки для индивидуальной работы, текст фрагмента статьи Марсии Рейнольдс для каждого члена группы.

Время: от 45 до 60 минут.

Ход встречи

Практические групповые семинары и тренинги имеют огромное разнообразие целей и задач. Одна из универсальных категорий, которую мы тем не менее обнаружим практически в любом семинаре и тренинге – это работа над навыками осознанности.

То же касается, безусловно, и нашего отношения к собственным триггерам.

Какие «спусковые крючки» у меня срабатывают как ответ на определенное действие, отношение, ситуацию, на определенного человека, мелодию, запах, вкус, цвет…

Понимая и принимая природу собственных реакций, мы позволяем себе не ссылаться на пресловутых ЛОСЕЙ: не удаЛОСЬ, так сложиЛОСЬ, так получиЛОСЬ, не пришЛОСЬ… а самостоятельно решать, что для нас, в нашей жизни приемлемо, а что требует коррекции.

Сильные стороны, которые помогли вам добиться успеха, – это также ваши самые сильные эмоциональные стимулы-триггеры, когда вы чувствуете, что кто-то уважает то, что делает вас особенным, когда вы понимаете, что вы приняты, любимы, признаны…

И наоборот, когда ваш мозг чувствует, что кто-то забрал или планирует отобрать у вас одну из этих важных вещей, тогда ваши эмоции «запускаются». Вы реагируете гневом или страхом, а затем быстро рационализируете свое поведение, чтобы оно в ваших собственных глазах и в глазах окружающих имело смысл.

Я предлагаю вам внимательно прочесть фрагмент статьи Марсии Рейнольдс об эмоциональных триггерах и выполнить содержащееся в ней практическое задание по калибровке трех своих привычных эмоциональных триггеров. Вполне возможно, что вы увидите их «знакомую физиономию» в небольшом списке, который приводит автор. Тогда скажите им: привет, я тебя знаю!

Не исключено, что список из статьи удивит вас, потому что покажется вам чуждым и незнакомым. Что ж, никто лучше вас не знает, что вас «заводит». Тогда сами запишите на листе три своих триггера-знакомца. «Какие три потребности, если они не удовлетворены, могут вызвать у вас реакцию? Определите потребности, которые вам наиболее дороги» (Марсия Рейнольдс).

Записки на полях

Марсия Рейнольдс – доктор, президент Covisioning LLC, трансформационный коуч. Эмоциональные триггеры могут быть практически чем угодно. Они часто основаны на событиях из нашего прошлого, которые мы не хотим повторять. Это может быть тон голоса, личная характеристика, неуместная шутка или грубость… Хотя это может показаться иррационально эмоциональной реакцией «на ровном месте», это не вполне непредсказуемая реакция. Она была готова возникнуть, ожидая чего-то, что могло бы ее вызвать.

Вместо того чтобы почесать в недоумении голову и двигаться дальше, полезно оглянуться назад на то, что произошло, и посмотреть, сможете ли вы точно определить, какой именно триггер сработал у вас.

Общие триггеры и их признаки

✓ **Память о травме:** возможно, у вас был негативный опыт с коллегой, когда она кричала на вас перед всей командой и унижала вас. Этот крючок сможет сработать и в следующий раз, когда вы увидите, что она приближается к вам. Ты не хочешь еще одной болезненной встречи, поэтому избегай ее.

✓ **Защита** эго. Цель эго состоит в том, чтобы защитить нас с помощью стратегий, которые помогут нам избежать травм. Эти стратегии могут принимать форму привычек, пристрастий или избегания. Когда мы чувствуем себя спровоцированными угрозой нашему эго, мы можем немедленно начать атаку, споря, принижая потенциального обидчика, разговаривая за спиной человека или даже применяя насилие, чтобы защитить себя от этой угрозы.

✓ **Противоположные убеждения.** Когда мы знаем, что у кого-то нет таких убеждений, как у нас, нам может быть трудно мириться с их точкой зрения. Даже если эта точка зрения совершенно верна, она противостоит нашей, и поэтому **они ошибаются**. Когда кто-то ставит под сомнение нашу точку зрения или ценности, мы чувствуем себя атакованными.

✓ **Стресс:** иногда у нас просто плохой день. Когда мы напряжены, триггеры усиливаются. Признание того, что мы испытываем стресс с самого начала, может помочь нам замедлиться, прежде чем мы ответим непропорционально.

Часто мы видим признаки спускового крючка, прежде чем он успевает сработать.

Посмотрите на эти физические симптомы:

✓ затрудненное дыхание или глотание,

✓ покрасневшее лицо или грудь,

✓ сердцебиение,

✓ дезориентация,

✓ тошнота,

✓ потливость,

✓ озноб.

Эти симптомы могут сопровождаться гневом, желанием бежать, набрасываться или спорить, плакать, прятаться, бояться, ощущением горя или паники.

Внимательно управляя триггерами

Хитрость в управлении триггерами заключается в том, чтобы предсказать их появление. Если вы не будете привлекать свое сознательное внимание к событию, оно просто будет происходить. Чтобы получить контроль над своими эмоциями, вам нужно взглянуть на ситуацию и триггеры, которые в ней потенциально заложены в вашей реакции.

Какие физические намеки могли вас предупредить в следующий раз? Сжали челюсть? Чувствуете покалывание в задней части шеи? Ваше лицо стало горячим, а дыхание учащенным? Обратите внимание на эти реакции.

Теперь посмотрите, кто или что вызвало эти чувства. Если вы посмотрите внимательно, вы можете увидеть одну или несколько причин, иногда таких тонких, как определенный звук, запах или властная личность. Запишите все возможные триггеры. Это поможет вам запомнить их и заметить, когда они придут в следующий раз.

Как только вы знаете, что определенная ситуация или человек вызывает у вас раздражение, отрицательную реакцию, у вас есть прекрасная возможность «отключить его», прежде чем уйти. Слегка сдвиньте фокус с источника, чтобы почувствовать вес ваших ног на полу, или на мгновение переведите взгляд на что-нибудь приятное, чтобы снова заземлить себя. Это позволяет вашему разуму успокоиться и не отвлекаться на эмоции момента.

Вы также можете мягко принять особенность вашего эмоционального отклика. Вместо того чтобы бороться со спусковым крючком, вы можете распознать его и тем самым минимизировать его влияние. Это дает вам пространство для более умелого управления триггером, позволяя эмоциям проходить сквозь вас, а не бороться с ними.

Принятие	Уважение	Быть любимым
Быть понятым	Быть нужным	Быть оцененным
Потребность контролировать	Быть правым	Лечиться честно
Внимание к вам	Комфорт	Свобода
Миролюбие	Ваши ресурсы	Консистенция
Порядок	Разнообразие	Любить
Безопасность	Предсказуемость	Включены
Радость и веселье	Новые испытания	Автономия

В следующем списке приведены некоторые из наиболее распространенных эмоциональных триггеров. Это означает, что вы реагируете эмоционально заряженно, когда чувствуете, что не получаете или недополучаете что-то из того, что очень важно для вас.

Некоторые из этих потребностей важны для вас. Другие не содержат для вас значимого эмоционального заряда. **Чтобы начать контролировать свои эмоциональные триггеры, выберите из списка три элемента, которые чаще всего выделяют ваши эмоции, когда ваши потребности не удовлетворены.** Будьте честны с собой. Какие три потребности, если они не удовлетворены, могут вызвать у вас реакцию? Определите потребности, которые вам наиболее дороги.

Важно отметить, что потребности не плохие. Причина, по которой у вас есть эти потребности, заключается в том, что в какой-то момент вашей жизни потребность удовлетворяла вас. Например, ваш опыт, возможно, научил вас тому, что успех в жизни зависит от сохранения контроля, создания безопасной среды и присутствия окружающих вас людей, которые ценят ваш интеллект.

Однако, чем больше вы привязываетесь к этим потребностям, тем больше ваш мозг будет искать обстоятельства, которые угрожают вашей способности удовлетворить эти потребности. Тогда ваши потребности станут эмоциональными спусковыми механизмами…

> *Copyright 2016 Covisioning, Марсия Рейнольдс*
> *(https://outsmartyourbrain.com/find-your-emotional-triggers-on-this-list/)*

‹…› Теперь я прошу вас объединиться в тройки. Один – рассказывает о результатах поиска своих «любимых» триггеров, два его собеседника внимательно слушают и наблюдают за тем, удается ли рассказчику сохранить нейтральность тона и реакций, описывая свои «спусковые крючки». Если им станет заметна какая-то эмоциональная окраска, сопровождающая рассказ, изменившийся язык тела, мимика, дыхание, цвет кожи и т. д., то они должны отметить это в своих записях, чтобы потом поделиться с товарищем, «отзеркалить» ему то, как триггер запустил его включенность в рассказ, в ситуацию, в проблему.

Когда каждый в тройке расскажет о результатах своего исследования, мы предложим им вновь вернуться к материалам статьи и отметить две вещи:

■ что мне понятно, знакомо и близко в том, что пишет о триггерах эмоций исследователь;

■ с чем мне сложно согласиться, что кажется мне непонятным, незнакомым.

Обсуждение

Я предлагаю не выносить на форум отчет каждого из членов команды – он уже прозвучал в тройках, он осознан, определен и в какой-то мере проработан. Мне кажется, что дискуссия по двум последним вопросам, связанным с анализом текста Марсии Рейнольдс, даст больше материала для открытой дискуссии в группе, разнообразия подходов, мнений, практического опыта…

■ С чем вы выходите с нашей встречи? Какие новые вопросы появились? Что стало понятнее?

■ Готовы ли вы на практике применять советы Марсии? Поделитесь с нами своими способами управлениями эмоциями и отслеживания «триггеров эмоций»!

■ Что кажется вам наиболее важным в полученном опыте?

30. Я вижу тебя!*

Цели:

► **стимулировать** партнерское взаимодействие и развитие навыков визуального контакта и сбора информации визуального плана;

► **триггер** для тренировки интуиции и эмпатического поведения.

Размер группы: нужно четное количество участников (хотя это и не является абсолютным требованием. При нечетном количестве один человек присоединяется к двойке, и они будут работать «по кругу» – первый номер о втором, второй – о третьем).

Ресурсы: ручки для записи и бумага.

Время: 30–60 минут.

Ход игры

Эта встреча начинается с детской игры «гляделки». Приглашаем группу разбиться на пары и выстроиться так, чтобы одна линия (первых) стояла против другой линии (вторых).

Тренер сперва должен быть минимально вовлеченным в объяснения. Отлично, если после короткого предложения разбиться на пары и встать в две параллельные шеренги, тренер будет стимулировать легкость и детскую несерьезность.

После короткого (до 2 минут!) раунда гляделок тренер приглашает участников сесть и обсудить те мысли и чувства, которые вызвала эта простая игра.

Вслед за обсуждением, тренер вновь приглашает создать две параллельные шеренги из новых пар, когда партнерами должны будут оказаться наименее знакомые друг с другом

люди! Это важное условие эффективного результата, так что тренеру придется самому контролировать естественное желание части группы оказаться в парах со знакомыми и приятными людьми и настойчиво создать пары из наименее близких друг другу участников.

Когда пары созданы, тренер озвучивает задание:

– В течение трех минут смотрите на своего партнера не отрывая глаз, не отводя их от его лица. Важно не просто технически выполнить упражнение, «уставившись» в того, кто напротив. Вам предстоит, может быть впервые с начала наших встреч, вглядеться в него, всмотреться в черты лица, в глаза, попробовать представить себе личность этого человека. Каков он? Что он любит? Каким было его детство? Открытый или закрытый он человек? Его профессия, хобби, его привычки…

После трехминутного упражнения все участники приглашаются сесть в своих «двойках» и в течение 5–7 минут молча записать на листах все, что они увидели, прочувствовали и поняли о своем визави.

Затем в парах каждый знакомит партнера со своими соображениями.

Партнеры благодарят друг друга и возвращаются в общий круг для обсуждения.

Обсуждение

■ Поделитесь, пожалуйста, теми мыслями и чувствами, которые вызвало у вас это упражнение!

■ Насколько в жизни развито в вас стремление и умение ВГЛЯДЕТЬСЯ в другого человека? Как вы чувствуете себя в этой ситуации? Привычна ли она, комфортна ли для вас?

■ Есть ли что-то, что короткий опыт упражнения открыл для вас, показал с новой стороны?

■ Каковы сейчас ваши чувства к визави? Остались ли ваши отношения точно такими же, какими были до начала упражнения? Что изменилось? Почему?

■ Если отнестись к этому упражнению как к метафоре, образу… Что бы такая метафора сказала вам о межличностных отношениях и связях?

31. С новым годом!*

Цели:

► **стимулировать** командное взаимодействие и принятие решений через триггер-метафору, использующий аналогию с годовым циклом;

► **отработка** личной ответственности за выполнение правил и законов игры;

► **увлечь** членов группы с помощью действенного решения командной задачи.

Размер группы: от 12 человек до большего числа участников, КРАТНОГО 12.

Ресурсы: мел, скотч или веревка; кружки (это могут быть одноразовые пластиковые тарелки) с цифрами от 1 до 12; секундомер для тренера.

Время: 15–20 минут.

Ход игры

Нужно заранее подготовить площадку – длинной веревкой или маркером/мелом, цветным скотчем обозначить на полу/земле большой круг. Внутрь него вкладываются хаотично все кружки, пронумерованные от 1 до 12.

До начала игры тренер коротко представляет идею игры:

– Каждый из нас родился в определенный месяц года. Мы растем, учимся новому, осваиваем незнакомые прежде умения, приобретаем навыки, совершенствуемся. Вместе с нашим ростом бегут месяцы года, один за другим. Приходит тридцать первое декабря – конец года и время подведения итогов: насколько год был успешен в личной жизни, в карьере, в дружбе и коммуникации, в исполнении задуманного.

Наша игра – это метафора годового цикла и того, что мы можем успеть за год, если будем принимать верные решения, если наши идеи будут подкрепляться действиями.

В конце игры, добившись максимально успешного командного результата, мы радостно воскликнем: «С НОВЫМ ГОДОМ!», поздравляя и себя и партнеров по команде с успехом.

Готовы? Начинаем!

Правила игры

Группа из 12 участников выстраивается по внешней границе круга. Если людей много, то стартуют все группы по 12 человек одновременно, что усилит азарт соревнованием между ними.

■ По сигналу тренера в каждой группе участники ПО ОДНОМУ входят в круг и становятся на любой кружок с любой цифрой. ВХОД ПЕРВОГО ИГРОКА В КРУГ запускает таймер игры.

■ Заняв все 12 кружков, участники начинают свое перемещение (физически перейти из своего номера в следующий по восходящей: предположим, из номера 3 в 4, 5, 6, 7… до 12, а затем завершить круг, становясь поочередно на кружки 1, 2 и ВЕРНУВШИСЬ НА СВОЕ МЕСТО – цифру 3).

■ В ходе переходов участникам нельзя разговаривать внутри круга. Каждая попытка вербального общения приносит команде 5 штрафных секунд.

■ Если кто-то хочет выйти из круга, чтобы принять решение, он делает это, а потом стартует от своей цифры по восходящей, пока закончит круг и вновь окажется на цифре, с которой стартовал.

■ Игра завершается тогда, когда каждый участник, совершив полный цикл переходов от цифры к цифре по восходящей и последовательно, без пропусков, возвращается на место – в кружок, с которого стартовал.

■ Тренер дает каждой команде из 12 человек 5 минут для тренировки и выработки командной стратегии. Вслед за этим команды могут совершить три попытки, чтобы улучшить результат. После каждой из попыток у группы есть 1 минута на уточнение, изменение стратегии и тактики.

■ СЕКУНДОМЕР останавливается, когда ВСЯ КОМАНДА ВЕРНУЛАСЬ НА ИСХОДНЫЕ МЕСТА, ПРОЙДЯ ПОЛНЫЙ ЦИКЛ. Завершив выполнение задачи, участники кричат хором: С НОВЫМ ГОДОМ! Тренер останавливает таймер и сообщает о времени, затраченном командой.

32. Клуб непохожих…*

Цели:

► **использовать** игру как триггер для развития навыков осознанного и ответственного подхода к межличностной коммуникации и самоанализу;

► **поощрять** готовность делиться собственным мнением и толерантно воспринимать чужое;

► **научиться** искать и использовать в групповой работе преимущества от объединения разных идей, подходов, личностей, не бояться различий, поддерживать стремление к сохранению индивидуальности среди группы.

Размер группы: желательно не слишком большой – от 7–8 до 12–14 участников, чтобы сохранить интимность и доверительность.

Ресурсы: стулья.

Время: от 15 до 20 минут.

Ход встречи

Тренер начинает с того, что предлагает группе обсудить взаимоотношения между индивидуумом и группой, личностью и обществом. Как они чувствуют, возможно ли в их группе быть не таким, как все? Что непохожесть позволяет в групповой деятельности, а в чем становится барьером и помехой? Как справляться с существующей дилеммой между стремлением сохранить собственную индивидуальность и необходимостью стать частью коллектива? Где проходит граница между индивидуалистическим эгоизмом и «огруплением», личного сознания, не позволяющего критически воспринимать групповую деятельность?

Как вообще мы относимся к «другому», к «иному, не похожему»? Правда ли, что это нас пугает, останавливает? С чем связано такое осторожное отношение? Чем оно помогает, а чем мешает каждому из нас?

В продолжение встречи тренер может предложить группе перейти от дискуссии к практике и обнаружить, как каждый из участников видит себя «на фоне», в сравнении с другими.

В середину круга приглашается доброволец – он (как и все последующие) выходит в центр со своим стулом.

– Посмотри на своих товарищей по группе и выбери человека, которого ты воспринимаешь максимально не похожим на себя! – предлагает тренер. – Условием выбора служат не гендерные или физические различия (рост, вес, мужчина/женщина, цвет волос или глаз…), а несходство иного плана: ценности, взгляды, потребности, подходы, убеждения, поступки…

Сидящий в центре называет такого человека. Выбранный вместе со своим стулом садится слева от первого игрока. Выбиравший в течение 20–30 секунд рассказывает выбранному и всей группе о том, в чем заключаются, ПО ЕГО СУБЪЕКТИВНОМУ МНЕНИЮ, различия между ними, а в итоге сообщает свое отношение к таким различиям.

■ В отличие от Сергея, я никогда не буду грубо разговаривать с женщиной. Мне такая грубость неприятна.

■ Юлик, ты, в отличие от меня, очень открытый человек. Мне хотелось бы научиться у тебя этому…

■ Твой подход к спорту, Костя, очень отличается от моего. Тебе скучно заниматься в тренажерном зале, а для меня – это самое увлекательное занятие. Странно, что есть люди, которым это неважно и неинтересно…

■ Тебе кажется, Света, что мир прекрасен и удивителен. Мне же он часто кажется жестким и несправедливым. Мне интересно, как тебе удается «не запачкаться» реальной грязью жизни. Твой оптимизм не раз выручал нас…

Вслед за этим всей группе предстоит выстроить до последнего человека цепочку непохожих. Второй называет того, с кем он чувствует свои различия, севшему слева от него он объясняет свои подход и позицию. И так далее. Понятно, что у вышедших в круг раньше есть больше возможностей для выбора, у предпоследнего же игрока задача будет не из легких: найти значимые отличия с тем… кто остался сидеть на своем прежнем месте и до сих пор не был приглашен в круг! Ну, а тот, в свою очередь, замыкает круг, определяя, чем отличается от него первый из игроков в кругу!

Обсуждение

■ Как было вам участвовать в этой игре?

■ Какие чувства и мысли были у вас тогда, когда вас выбирали и вы выбирали?

■ Какие выборы показались вам наиболее интересными?

■ Что вас задело в игре? Что обратило внимание как опыт, которого хотелось бы избежать (и почему)?

■ Как вам кажется, эта игра повлияет на вашу групповую динамику, отношения между вами? Считаете ли вы полученный опыт необходимым или опасным?

■ Действительно ли собеседник, которого я выбрал как самого непохожего, так сильно отличался от меня самого?

■ Кого я теперь стал лучше понимать?

■ Насколько сильно я чувствую взаимосвязь с людьми, которые похожи на меня и, наоборот, сильно отличаются от меня?

33. Дополним друг друга… руками!

Цели:

► **тренировать** самопознание с помощью ассоциативного мышления;

► **использовать** игру-триггер, чтобы тренировать сензитивность и готовность к самораскрытию, коммуникации;

► **обсудить** особенности партнерства, поиск дополнительных ресурсов, дилеммы создания команды на примере эмоционального и практического опыта, полученного в ходе игры.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, карандаши или ручки.

Время: около 20 минут.

Ход встречи

Каждый участник получает лист форматом А4. На листе обводит контуры двух рук – правой и левой. На концах пальцев отмечает полукругом ногти.

В границах пальцев правой руки каждый записывает пять своих СИЛЬНЫХ, положительных качеств. На пяти пальцах левой руки записывает то, ЧЕМУ ХОЧЕТ НАУЧИТЬСЯ, ЧТО ХОЧЕТ В СЕБЕ РАЗВИТЬ.

После этого просим участников в течение 10 минут встретиться с другими и «обменяться с ними» качествами. У кого-то – ***найти*** то, чему хотел бы научиться. Кому-то ***отдать*** что-то, что записано на контуре правой руки, – то, что «во мне есть»!

Внимание: имена тех, с кем делишься и у кого берешь какие-то качества, записываем там, где в контурах руки – место ногтей.

Вопросы для обсуждения

■ Что было проще – найти качества, которые тебе необходимы, или поделиться своими?

■ Приятно ли тебе было, что кому-то оказались нужны твои знания, достоинства, умения? Что значит для тебя «быть востребованным»?

■ Что вы думаете о том, что в команде почти все смогли друг друга дополнить? Знаете ли вы слово «синергия»? Что оно обозначает? Как оно применимо по отношению к нашему групповому опыту в этом упражнении?

Кстати! Материалы для тренера

Взаимодополняющая команда должна взять на себя функции производителя, администратора, предпринимателя и интегратора, поскольку ни один человек не справится с ними в одиночку…

…Взгляните на свою руку. Разные пальцы дополняют друг друга, и именно это делает руку рукой.

Нам нужна взаимодополняющая команда – ее члены придерживаются разных подходов, а не копируют друг друга. Они допускают различия стилей и мнений и взаимно уравновешивают тенденциозность своих подходов. Вот что такое команда.

…Я имею в виду различия темперамента и поведения. Нам нужно многообразие стилей. Рассматривайте это как своеобразную организационную экологию: необходимое условие благополучия организации в ближайшей и долгосрочной перспективе – многообразие.

Кто такой лидер? Лидер для взаимодополняющей команды то же самое, что большой палец для руки: он превращает команду в единое целое, как большой палец помогает разным пальцам действовать заодно, становясь рукой. Чтобы быть лидером, нужно уметь повести за собой подчиненных, коллег и даже босса, а для этого нужно знать подход к носителям разных стилей.

Ицхак Калдерон Адизес.
Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. С. 32, 50

ЛЕКСИКОН

Синергия (*др. – греч.* συνεργία – соучастие, содействие) – комбинированное воздействие факторов, характеризующееся тем, что их объединенное действие существенно превосходит эффект каждого отдельно взятого компонента и их простой суммы.

(Википедия)

■ Если мы отнесемся к этой игре как к метафоре, образу сотрудничества, партнерства, взаимоотношений, то как эта метафора отражает, на ваш взгляд, то, что произошло с каждым из нас, с нашей командой за время встречи/тренинга? Поделитесь своими мыслями и чувствами на этот счет!

34. Я глазами другого

Цели:

► **потренироваться** в умении эмпатично общаться: слышать собеседника, слушать, запоминать и воспроизводить информацию, представлять его чувства;

► **закрепить** в игре-триггере навыки диалогового стиля общения на практике, развить его эмпатические возможности;

► **потренироваться** в отзеркаливании собеседника, пристройке.

Размер группы: значения не имеет, но все же лучше камерный состав 12–15 участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: зависит от числа участников и их готовности к диалогу.

Ход игры

Вся команда разбивается на пары.

Тренер предлагает каждому в паре максимально превратиться в сканер, который будет слушать, слышать, запоминать визуально картинку партнера, следить за его речью: используемые слова, интонация, скорость и манера разговаривать… Цель – не пародировать, а вчувствоваться и вслушаться, вглядеться в того, кто работает с тобой в паре!

В течение пяти минут один из участников рассказывает товарищу о себе в свободной форме. Следующие пять минут они продолжают беседу, поменявшись ролями.

По ходу слушающий может что-то уточнять, задавать вопросы, делать для себя пометки.

Когда игроки в парах перезнакомились, все участники тренинга собираются вместе.

Начинается второй этап упражнения, в котором каждый из партнеров представляет другого. При этом он говорит *от первого лица.*

К примеру: Сергей слушал рассказ Полины. В кругу ведущий будет обращаться к Сергею как к Полине:

■ Полина, расскажи нам, пожалуйста, о себе!

■ Как тебе понравилось общение с Сергеем? Что ты можешь рассказать о нем?

■ Полина, любишь ли ты животных?

■ Какие качества в себе ты хотела бы развить, что хотела бы изменить?

■ Есть ли у тебя младшие братья и сестры?

■ Как ты относишься к тяжелому року, какая твоя любимая группа?

Все время выступая от лица Полины, Сергей старается использовать ее жесты, интонацию, мимику, ***пытается как можно сильнее войти в ее образ,*** то есть должна возникнуть иллюзия самопредставления.

Даже если тренер задал вопрос о чем-то, о чем не шла речь в рассказе Полины о себе, Сергею придется давать импровизированный ответ, исходя из того, как бы на эти вопросы ответила сама Полина!

Если «дублеру» сложно прогнозировать возможные ответы, тренер должен подбодрить его и попросить все же попытаться предположить возможные реакции настоящего интервьюируемого.

Завершение

По итогам этого упражнения важно поговорить с группой о тех ощущениях, которые вызвала в них игра. Насколько им удалось «войти в роль другого»?

■ Какое впечатление о себе у вас возникло при наблюдении «за собой» со стороны? Удалось ли партнеру, на ваш взгляд, сделать ваш образ узнаваемым? В чем? Что, по вашему мнению, было далеко от «оригинала»?

■ Что дало вам возможность отвечать на те вопросы группы, которые не касались информации, полученной вами от собеседника? Как вы выходили из положения, чем руководствовались, готовя ответ?

■ Насколько близки в действительности были спонтанные ответы-догадки ваших «дублеров»? (Это уже вопрос к партнерам.)

■ Как в этом упражнении-игре проявились принципы коммуникации?

35. До встречи!

Новый друг обогащает наш дух не столько тем, что он отдает нам себя, сколько тем, что помогает нам открыть в себе то, что осталось бы сокрытым в нас и неразвитым, не узнай мы его…

Мигель де Унамуно

Цели:

► **включить** поисковую активность членов группы, направленную на поиски общих интересов, характеристик, свойств, на желание и готовность выстраивать партнерские отношения;

► **через** игру-триггер развить проницательность, внимательность и гибкость восприятия по отношению к партнеру по группе, «к другому», без стереотипов и предубеждений;

► **обратить** внимание на личностное многообразие, представленное в группе;

► **формировать** навыки анализа личности и коммуникативных умений, необходимых для успешного межличностного взаимодействия.

Размеры группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага для записей и ручка для каждого участника.

Время: 30–45 минут на упражнение и около 20 минут на обсуждение результатов.

Ход встречи

(Это прекрасное задание для первой встречи группы, знакомства тренера с участниками и их – между собой.)

1. Свободная – в приятном «личном» темпе ходьба по комнате. Посмотреть на окружающих, вглядеться в лица товарищей по группе, почувствовать атмосферу комнаты, рассмотреть ее.

2. Разбиться по группам по 4–5 человек в каждой. Сделать это без слов, просто присоединиться к людям, с которыми вы хотели бы создать одну мини-группу.

3. В течение 15 минут каждая группа занимается поиском ответа на вопросы: «Почему мы оказались вместе?», «По каким законам, каким образом возникла наша подгруппа?»

4. Еще пять минут дается для того, чтобы определить единый вектор группы, что ее объединяет. Дать название этому вектору и группе.

5. Представитель каждой из групп рассказывает о том, как прошли предыдущие этапы групповой работы, как называется их группа, вкратце рассказывает о ее участниках.

6. Тренер обращается к форуму:

■ Как вы думаете, в какой из возникших здесь групп вы могли бы оказаться? Почему?

■ Всмотритесь в лица участников других групп! Кто из них похож/непохож на вас (внешне, предполагаемыми качествами, стилем одежды, профессиональной деятельностью…)?

Каждые 3–5 человек, ответившие на этот вопрос, составляют цепочку – новую группу. Эта группа отсаживается от остального форума (так разойдутся по углам все участники тренинга) и еще в течение 15–20 минут разговаривают о том, что их привело на тренинг. Знакомятся. Притираются друг к другу…

36. Без командира

Своя ошибка – своя забота.

Японская поговорка

Лучше пусть люди нагрузят на меня, чем я свалю на других.

Китайская поговорка

Цели:

► **в ходе** игры-триггера актуализировать практический опыт невербальной коммуникации и проверить группу по линиям, характеризующим «таблицу ментальностей» Г. Хофстеде: определенность – неопределенность; власть – отсутствие властных полномочий; индивидуум – коллектив;

► **изучить** сотрудничество как альтернативу конфликту в групповой деятельности;

► **изучить** преимущества и недостатки коллективной ответственности;

► **развить** умения и готовность принимать ответственность на себя.

Размер группы: оптимальный размер – до 20 человек.

Ресурсы: не требуется специального оборудования.

Время: около 20 минут.

Ход игры

Тренер:

– Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип – неуемные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы «мир непременно погибнет!».

И мы с вами принадлежим либо к «ведомым», либо к «лидерам», либо к какой-то смешанной группе.

В заданиях, которые вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным «активистам», и крайним «пассивистам», потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения, *ничего*! Работаем молча, максимум – взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

– Прошу вас выстроиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность. Выстройтесь, пожалуйста, в:

■ колонну по росту;

■ два круга;

■ треугольник;

■ шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту от невысоких слева – до самых высоких справа;

■ шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю – до самых темных – на другом;

■ живую скульптуру «Звезда», «Медуза», «Черепаха».

Обсуждение

■ Кто из вас считает себя лидером по натуре? Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?

■ Кто из вас думает о себе как об исполнителе, у которого мало качеств лидерства? Как вы решали свои задачи в ходе игры, где приходилось самостоятельно и быстро принимать решения?

■ Что вы чувствовали в игре? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес свою лепту в общую победу!

■ Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?

■ Каким образом вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

■ Как, на ваш взгляд, обсуждение, происходящее в группе, характеризует установки участников тренинга?

■ Какой подход превалирует в группе (по Г. Хофстеде):

а) *западный*: личность – независимое существо с определенными способностями, чертами, мотивами и ценностями, определяющими ее поведение; именно индивидуальность – основная социальная единица;

б) *восточный*: позитивная Я-концепция строится на том, что человек – часть социальной структуры: группы, семьи, клана; взаимозависимость, сотрудничество, помощь и самопожертвование – доминантные ценности в поведении;

в) *смешанный*?

37. Круиз

Причина наших разочарований часто в том, что нас нет в настоящем, мы заняты воспоминаниями или ожиданиями.

Эльчин Сафарли

Жизнь – это то, что с нами происходит, пока мы строим планы.

Джон Леннон

Цели:

► **проверить** в триггере-игре идею о том, что каждая группа – совокупность личностей с разными характерами, ценностями, интересами и запросами;

► **потренироваться** в навыках выработки совместной стратегии и тактики успеха, проверить возможность эффективного принятия решений на основе консенсуса;

► **развить** межличностный плюрализм, способность эффективно работать и общаться с людьми в процессе, подразумевающем разницу взглядов и подходов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: иллюстрированные проспекты туристических фирм, карта мира, бумага для записи, флип-чарт, маркеры, ручки.

Время: 1–1,5 часа.

Ход игры

Тренер сообщает участникам, что за прекрасные результаты, которые они показали в ходе тренинга, команда получает приз: два выходных дня и отдых в любом месте, возможность оплатить любые поездки, гостиницы, развлечения.

Что только душа пожелает! Каждому участнику команды нужно только составить свой план замечательного уик-энда, решить, чем он будет заниматься, как отдыхать, а может быть, разработать маршрут захватывающего путешествия. Эта *индивидуальная работа* длится от 15 до 20 минут.

Следующий этап – тренер сообщает, что организаторы решили, что отдыхать будут все вместе, так как приз вручается за успешную, плодотворную, напряженную *командную* работу, а иначе спонсоры отказываются оплачивать расходы.

В связи с этим на повестке дня – выработка общего плана, удовлетворяющего интересы и потребности всех членов команды. Материальные затраты могут не волновать игроков – за все уплачено!

Через полчаса спонсоры вашего путешествия хотят получить предложения, чтобы иметь возможность оплатить программу отдыха. Так что – дерзайте!

Еще одно замечание: так как заказ групповой, то он предусматривает стопроцентное согласие всех потенциальных путешественников с программой отдыха.

Обсуждение

■ Любите ли вы отдыхать в компании или предпочитаете индивидуальный/семейный отдых? Является ли такой отдых вашей традицией? Если «да», то что делает такое времяпрепровождение важным для вас? Если «нет», то попытайтесь объяснить, что мешает вам проводить вместе свободное время с большим количеством людей?

■ Что вы чувствовали, познакомившись с условиями игры? Чем руководствовались, определяя личный маршрут путешествия? Что в этом решении было для вас принципиально важным?

■ Какой этап обсуждения задачи показался вам наиболее важным?

■ Как происходил процесс обсуждения и принятия решений? У кого было право «вето», кто руководил ходом дискуссии?

■ Было ли групповое обсуждение демократичным? Учитывалось ли особое мнение?

■ Насколько проявившийся (если он, действительно, был проявлен) стиль лидерства в группе был эффективен для конкретной задачи и конкретной группы?

■ Что повлияло на результат игры? Что мешало группе работать эффективнее?

■ Что каждый вынес для себя из участия в игре?

■ После того, как вы занимались совместным планированием, участвовали в дискуссии, спорили, осталось ли у вас желание провести вместе уик-энд? Кого бы вы не взяли с собой и почему?

38. Застолье

Триггером в этой игре на сотрудничество и принятие согласованных коллективных решений станет «заказ блюда» в воображаемом ресторане.

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **побудить** участников больше понимать личные качества и особенности своей группы;

► **формировать** гибкость и творческий подхода к задаче;

► **формировать** навыки сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: варианты меню для каждого столика, необходимые аксессуары кафе, ресторана для играющих роль официантов; ручки/карандаши, бумага для всех участников.

Время: 15–30 минут.

Ход игры

Группа разбивается на подгруппы с равным количеством участников. Каждая подгруппа получает меню, причем желательно, чтобы каждый из участников получил меню ресторанов различного направления кухни (китайская, грузинская, французская, русская, средиземноморская кухня, молочное кафе, ресторан-гриль, бар-ресторан). Ведущий просит участников группы в течение 5 минут сделать свой выбор и записать заказ на отдельном листке.

Второй этап начинается с того, что ведущий отказывается «принимать заказ», ссылаясь на какие-то «объективные причины». Он предлагает каждой подгруппе в течение 7–10 минут сделать однородный заказ, который ограничивается одним, максимум – двумя наименованиями блюд. Это все, что смогут получить все участники подгруппы!

Вопросы для обсуждения

■ Как в этой игре проявилась проблематика принятия решений в группе?

■ К какому решению вы пришли? Как формировалась позиция группы? Что сыграло решающую роль в принятии вашего решения? Как этот процесс происходил в каждой из подгрупп?

■ Какова атмосфера в группе по итогам игры?

39. Кельтское колесо*

Цели:

► **проверить** в игровой форме идею о том, что каждая группа – совокупность личностей с разными характерами, ценностями, интересами и запросами;

► **потренироваться** в навыках самоанализа и групповой дискуссии;

► **выявить** скрытых и явных лидеров, а также людей, вносящих явно деструктивный вклад в общую работу;

► **развить** межличностный плюрализм, способность эффективно работать и общаться с людьми в процессе, подразумевающем разницу взглядов и подходов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: схема кельтского колеса, бумага для записи, флип-чарт, маркеры, ручки.

Время: 1–1,5 часа.

Ход игры

По легенде древних кельтов, все люди делятся по сторонам света.

Люди с Севера – люди действия. Лидеры, которые делают дело, которые идут к цели любыми путями, не оглядываясь на средства, их мало интересует атмосфера, которая царит вокруг. Такой человек *верен*, активен, любит управлять взаимоотношениями и направлять развитие событий, быстро реагирует, подталкивает других к решительным действиям. Обожает сталкиваться с трудностями и трудными людьми. Может быстро занимать оборону, спорить, доказывать свое превосходство. Может потерять терпение, требовать принятия скоропалительных решений. Может быть авторитарным, требовать, чтобы все было в соответствии с его желаниями.

Люди с Запада – это люди расписаний, расчетов, точности, дисциплины. Их часто обвиняют в бесчувственности. Для такого человека важны познание, оценка, информация. Взвешивает все за и против. Прибегает к анализу данных и к логике. Воспринимается как скрупулезный

практик при выполнении работы. Смотрит внутрь своего Я, занимается самоанализом. Может быть упрямым и стоять на своем. Может быть нерешительным, заниматься сбором нужных сведений, зацикленным на деталях. Может выглядеть отрешенным и холодным.

Люди с Востока – это люди творчества. Много идей, но при этом они не занимаются их реализацией. Это тип творческий, изобретательный, наполненный огнем одухотворенности. Человек с богатым воображением, склонный видеть всю картину целиком. Фокусирование на идее, направленность в будущее. Четкое сознание своего предназначения и целей. Склонность к познанию, экспериментам. Есть опасность потери концентрации над задачей и ее выполнением.

Люди с Юга – обеспечивают теплые отношения и комфорт в группе. Атмосфера в группе важнее поставленной цели, движения вперед. Для них свойственна корпоративность и доверие к другим, основанное на открытости и беззащитности. Человек Юга позволяет другим почувствовать свою важность в определении направления происходящего. Использует личные отношения, связи для выполнения задач. Поддерживающий, эмоциональный, чувствительный. С трудом отказывает в просьбах. Не умеет сказать нет. Прячет проблемы в себе и берет всю вину на себя.

За каждой частью света закреплен и определенный предметный образ из кельтского быта.

Восток – горн, где создает свои творения кузнец, где рождается новое.

Юг – посох, которым направляются и собираются вместе отары.

Запад – чаша, где вещества хранятся, варятся и смешиваются.

Север – камень, служащий символом власти или ответственности.

По легенде древних кельтов, для достижения гармонии в каждой группе, а также в каждом человеке должны присутствовать все стороны света, хотя какая-то и преобладает.

КЕЛЬТСКОЕ КОЛЕСО

Это и представляет собой замкнутое кельтское колесо. Члены группы разделяются на подгруппы по своей предрасположенности «по сторонам света».

Если человек колеблется, ему предлагают выбрать сторону света, к которой он относит себя в данный момент.

ЭТАПЫ

1. 7–10 минут на подготовку. Тренер предлагает участникам, основываясь на интуиции и знании себя, выбрать, людьми какой части света они являются, и рассесться по соответствующим группам: Север, Юг, Восток и Запад. Тренер предлагает в каждой подгруппе познакомиться с кратким описанием ее особенностей. Затем каждая сторона света представляет себя, делает рекламу своих качеств. Эта презентация может проходить в любом жанре. Ее продолжительность – 3–5 минут.

2. Каждая группа исследует и представляет те стороны ДРУГИХ частей света, которые могут создавать «проблему в групповой деятельности». Важно делать это с отстраненностью экспертов, а не обидно. Лучше – с юмором, в форме шутки и дружеской подначки, это не судебный процесс, а подсказка, где хотелось бы «подстелить соломки», чтобы минимизировать потери. В то же время каждая группа выслушивает мнения других про свои негативные черты.

3. Каждая группа отвечает на вопрос: почему эффективная и творческая групповая работа невозможна без других сторон света?

4. Группа рассматривает, как наилучшим образом организовать разделение обязанностей, «вызовов», поручений в группе среди представителей, соответствующих сторон света для решения общих задач. Если в группе не оказывается какой-то стороны света, то на выступлениях ее роль берет на себя ведущий, а внимание группы обращается на то, что из-за отсутствия этой стороны в группе могут возникнуть определенные лакуны, может быть нарушена гармония и паритет между различными качествами и ресурсами…

Триггеры-ключи, или Актуализаторы

Записки на полях

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

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

Карл Витакер. Танцы с семьей. С. 7

40. Что, зачем и как?*

Цели:

► **потренироваться** в умении выделять главное из общего, в концентрации на целеполагании в групповой деятельности;

► **в дискуссионной** форме обсудить важность группового «видения» и целеполагания;

► **активизировать** группу в совместной деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: флип-чарт и маркеры для записи, цветные листы-самоклейки.

Время: 45–60 минут.

Ход встречи

Мы приглашаем группу принять участие в структурированной форме мозгового штурма по поводу предстоящей совместной работы/обсуждения программы/проекта.

Каждый участник группы имеет возможность взять любое количество цветных самоклеющихся листков, цвет которых соответствует определенному вопросу. К примеру:

■ зеленый – ЧТО?

■ красный – ЗАЧЕМ?

■ желтый – КАК?

■ белый – ИТОГИ.

На доске тренер рисует четыре больших круга-«пузыря», в каждом из них крупно вверху также написаны те же вопросительные слова: что, зачем, как, итоги.

Задание: продумать и ответить на проблемный вопрос (к примеру: каким должен быть итоговый проект вашей группы в конце тренинга обучения навыкам работы с подростками?).

Каждый работает самостоятельно, записывая свои идеи по одной на отдельном листке соответствующего цвета. Сперва работаем над вопросами ЗАЧЕМ? – определение целей, задач и мотивов деятельности и ЧТО? – содержание деятельности и ее результат – чего мы хотим достичь в итоге тренинга?

Время на работу над этим темами и записями ответов – 7–10 минут. После чего каждый вклеивает свой листок в соответствующий пузырь на доске.

Затем тренер читает группе листки из каждого сектора, проводя после каждого обзора голосование по «рейтингу» каждого из вклеенных в поле листков.

Скажем:

■ Чтобы помочь подросткам в период переходного возраста – 2 голоса.

■ Чтобы снизить их конфликтность в социальных отношениях – 1.

■ Чтобы понять, чем подростковый возраст отличается от других периодов жизни – 0.

■ Чтобы наладить связь между подростками и родителями, семьей – 3.

■ Чтобы приобрести навыки коммуникации с подростками, слышать и слушать их – 5.

■ Чтобы получить теоретические знания о подростковом возрасте и узнать об опыте коллег – 2.

■ Чтобы лучше понимать собственного ребенка-подростка – 1.

■ Чтобы проводить профилактическую работу в подростковой среде, уберечь их от алкоголя, наркотиков, проявлений насилия – 3.

Количество голосов пишем на самих листках.

Затем переходим к аналогичной работе над вопросом КАК? – определяем пути достижения поставленных задач, инструментарий, механизм действия, средства поддержки… Приклеиваем листки в пузырь КАК? и ранжируем путем голосования.

Тренер возвращается теперь к листкам-лидерам, обсуждает каждый из подразделов и переносит их в верхнюю часть пузыря, отделив линией-границей от остальных листков в этом секторе.

Группа суммирует результаты мозгового штурма. Если требуется – устанавливается дата исполнения всего проекта или его частей, периоды работы над задачей.

Затем участники берут белый листок. Пишут на нем свои фамилию и имя и определяют зону личной ответственности в групповом процессе: за что я отвечаю, что беру на себя? Какую роль хотел бы исполнять в групповом процессе? Что инициирую?

41. Никогда не говори «Никогда»!

Цели:

► **на ярком** триггере показать необходимость креативного подхода к задаче и психологической устойчивости в ситуациях, требующих неординарного решения;

► **развить** концентрацию усилий и мотивацию участников тренинга на выполнении задач.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: сырая картофелина средней величины, трубочка для коктейля на каждого участника; флип-чарт и маркеры для записи.

Время: 15–20 минут.

Ход упражнения

Раздайте участникам тренинга картофелины и трубочки и попросите в течение 5–7 минут решить следующую задачу: проткнуть картофелину трубочкой для коктейля насквозь, не используя при этом никакие иные дополнительные инструменты!

Будьте готовы к тому, что после нескольких неудачных попыток некоторые участники потребуют вашей поддержки. Следует подбадривать группу и мобилизовать ее на поиски нестандартного решения. Оно есть, дайте группе однозначную информацию о том, что решение возможно, необходимо только хорошенько подумать.

Когда время истечет, посмотрите, кому удалось решить задачу.

В любом случае обсудите возникавшие в ходе упражнения эмоции, запишите на флип-чарте мысли, которые владели участниками эксперимента.

Если решение найдено, под аплодисменты представьте группе автора идеи и пронзенную трубочкой картофелину…

Если же никто не смог справиться с задачей, возьмите картофелину с трубочкой и сами продемонстрируйте решение. Оно заключается в том, что отверстие трубочки с одной стороны закрывается указательным пальцем, а затем резким ударом пробивается картофелина в самом узком месте. Воздушный столб, образовавшийся в закрытой трубочке, служит тем самым твердым стержнем, который позволяет трубочке не гнуться, а пробить картофелину.

После демонстрации решения будет правильно, если вы вновь попросите группу прокомментировать сейчас свои мысли и чувства.

Обсуждение

■ Расскажите о том, как прошло для вас это упражнение? Какой новый практический и эмоциональный опыт появился у вас?

■ Какие чувства вы испытываете в жизни, сталкиваясь с проблемами, к которым не знаете, как подступиться, которые кажутся неразрешимыми?

■ Сформулируйте для себя правила, стандарт поведения в подобной ситуации?

■ Какие похожие по духу истории, сюжеты, примеры из личного опыта приходят вам на ум после этого упражнения?

Записки на полях

Игра – это природное умение человека. Естественная потребность его души. То, в чем он нуждается, чтобы не только «учиться», но и радоваться, чувствовать эмоциональный подъем. Удовольствие, азарт… Это те «бирюльки», над которыми смеются серьезные взрослые, предпочитая «недетские забавы»: академическое обучение, карьеру, деньги, власть… Но вот примечательная притча из романа, ставшего бестселлером и переведенного на 117 мировых языков – «Алхимик».

Однажды Пречистая Дева с младенцем Христом на руках спустилась на землю и посетила некую монашескую обитель. Исполненные гордости монахи выстроились в ряд: каждый по очереди выходил к Богоматери и показывал в ее честь свое искусство: один читал стихи

собственного сочинения, другой демонстрировал глубокие познания Библии, третий перечислил имена всех святых. И так каждый из братии, в меру сил своих и дарований, чествовал Деву и младенца Иисуса.

Последним среди них был смиренный и убогий монашек, который не мог даже затвердить наизусть тексты Священного Писания. Родители его были люди неграмотные – бродячие циркачи, – и сына они только и научили, что жонглировать шариками и показывать всякие нехитрые фокусы.

Когда дошел черед до него, монахи хотели прекратить церемонию, ибо бедный жонглер ничего не мог сказать Пречистой Деве, а вот опозорить обитель мог вполне. Но он всей душой чувствовал настоятельную необходимость передать Деве и Младенцу какую-то частицу себя.

И вот, смущаясь под укоризненными взглядами братии, он достал из кармана несколько апельсинов и принялся подбрасывать их и ловить, то есть делать то единственное, что умел, – жонглировать.

И только в эту минуту на устах Христа появилась улыбка, и он захлопал в ладоши. И только бедному жонглеру протянула Пречистая Дева своего сына, доверив подержать его на руках.

Пауло Коэльо. Алхимик

42. Выбор и градация*

Цели:

► **потренироваться** в умении выделять главное из общего, в концентрации и в переключении внимания;

► **в дискуссионной** форме обсудить важность ряда лидерских качеств;

► **активизировать** группу в совместной деятельности.

Размер группы: оптимально 12–16 участников.

Ресурсы: текст статьи Уильяма С. Байхэма «ДНК руководителя» для каждого участника, флип-чарт и маркеры для записи, ножницы, рекламные журналы, иллюстрации, клей, листы ватмана, карандаши, ручки, резинки.

Время: 30–45 минут.

Ход встречи

Группе раздается текст Уильяма С. Байхэма «ДНК руководителя».

– В этом задании роль триггера будет играть специально подготовленный для встречи текст. Он выбран так, чтобы с его помощью можно было бы организовать групповую самостоятельную работу – обсуждение, определение ведущих позиций – градацию характеристик и качеств, подготовку презентации и аргументацию результатов. Текст и сам тип задания провоцируют различные подходы, сшибку позиций (особенно на этапе составления списка с градацией лидерских качеств!), необходимость принятия группового

решения, работу над аудиальным, кинестетическим и визуальным (плакат-презентация) планами…

Задача группы, разбившись на четверки, прочесть эту статью, понять основные идеи автора и предложить свой список 10 важнейших качеств в ДНК лидера, с точки зрения вашего квартета!

Свою десятку, свой топ-лидера выстройте по степени важности лидерских качеств в вашем представлении, оформите на листе ватмана, украсьте соответствующими рисунками (выполненными самостоятельно или вырезками из журналов) и повесьте на стене комнаты для всеобщего обозрения!

Кстати! Материалы для тренера

ДНК РУКОВОДИТЕЛЯ

Вы, разумеется, слышали об исследованиях ДНК человека. Ученые, занимающиеся этой проблемой, рассчитывают на то, что, сумев определить гены, становящиеся причиной тех или иных заболеваний, они смогут найти новое лекарство, способное предотвратить или излечить их.

Исследования ДНК в определенной мере аналогичны тому, что стараемся сделать мы, исследуя навыки и умения служащих. С самого начала деятельности нашей компании (1970 год) мы много и настойчиво работали, пытаясь составить список навыков, умений, знаний, поведенческих линий и шаблонов, а также мотивов людей, работающих на всех организационных уровнях. Этот список мы назвали «Систематикой навыков и умений». По нашему твердому убеждению, исследовательская база нашей систематики, включающая сотни тысяч людей и тысячи организаций, поистине уникальна, как и вошедшие в нее навыки. Включенные в список поведенческие линии точны, не повторяются и содержат предельно четкие и понятные определения навыков и умений.

Эти определения включают описание поведенческих линий, знаний, технических навыков и мотивов, необходимых для успешной работы на том или ином организационном уровне. Далее вашему вниманию представлены основные навыки и умения руководящих работников и их определения.

Точная самооценка. Поведение, отображающее, что человек точно понимает, в чем состоят его сильные и слабые стороны, и способен оценить, каким образом его поступки влияют на действия окружающих.

Способность к адаптации. Умение эффективно управлять в постоянно изменяющейся среде и решать связанные с этим задачи бизнеса, технологические проблемы и т. д.

Способность находить и развивать таланты в своей организации. Умение привлекать, развивать и удерживать в организации талантливых людей; создавать среду, способствующую обучению персонала и осознанию потенциальными лидерами своих возможностей в той или иной сфере.

Деловая проницательность. Способность понимать и использовать экономические, финансовые и производственные данные для точной диагностики сильных и слабых сторон своего бизнеса; определение основных вопросов и разработка новых стратегических направлений и планов.

Стремление к переменам. Постоянный поиск возможностей (и поощрение к этому других) для использования новаторских подходов к решению задач, стоящих перед организацией.

Умение обучать и инструктировать людей. Способность вовремя помочь подчиненным советом, инструкцией и рекомендацией, а также обеспечение обратной связи о результатах их деятельности, что позволяет людям достичь высокой эффективности труда и добиться точной отчетности.

Умение общаться и оказывать влияние на людей. Умение четко и кратко выражать свои мысли, чувства и идеи как в индивидуальных, так и в групповых ситуациях; умение пользоваться языковыми средствами и привлекать внимание аудитории.

Умение общаться с представителями различных культур. Умение проявлять понимание и адаптироваться к различным стилям и нормам общения, принятым в разных культурах; способность минимизировать стресс, возникающий при столкновении представителей разных культур, и использовать такие ситуации как благоприятную возможность для дальнейшего роста и развития организации.

Ориентация на потребности клиента. Формирование стратегических взаимоотношений с клиентами; обеспечение того, что точка зрения клиента рассматривается как основа для принятия всех ключевых решений организации и имеет приоритетное значение.

Умение налаживать стратегические взаимоотношения. Умение использовать нужные стили и методы межличностного общения для влияния на людей и построения эффективных взаимоотношений с партнерами по бизнесу (то есть с функциональными партнерами, внешними поставщиками, партнерами по стратегическому альянсу и т. д.).

Нацеленность на результат. Стремление устанавливать высокие личные и групповые цели; использование методов, позволяющих отслеживать прогресс на пути к достижению этих целей; методичная и последовательная работа по выполнению поставленных задач, способствующая удовлетворению служащих как от самого процесса достижения целей, так и от постоянного самосовершенствования.

Умение распределять и делегировать полномочия. Способность правильно распределять полномочия, позволяющая формировать в работниках чувство хозяина при решении важных вопросов, связанных с деятельностью организации, и стимулирующая их расширять свои способности.

Энергичность. Обладание физическими и умственными способностями, необходимыми для решения сложных задач, связанных с деятельностью современной организации.

Предприимчивость. Умение сформировать свою точку зрения на основные факторы развития рынка и донести ее до окружающих; активное использование этой информации для определения возможностей своего бизнеса и потребностей клиента и/или для расширения своего бизнеса и выхода на новые рынки сбыта продукции или услуг.

Умение определить стратегическое направление развития своего подразделения. Способность определить долговременный курс действий и учесть все ограничивающие факторы, касающиеся ресурсов, специфических характеристик своей организации и т. д.

Склонность к руководству. Умение сформировать имидж, согласующийся с основными ценностями, принятыми в организации; умение проявлять качества и черты характера

(исключая умственные способности, навыки, умения и какие-либо особые таланты), вызывающие уважение к человеку как к лидеру.

Проницательность в глобальном масштабе. Умение понять особенности глобальной конкурентной бизнес-среды и успешно ввести в нее свою организацию; знание экономических, социальных и политических тенденций, влияющих на глобальную стратегию организации.

Умение влиять на окружающих. Умение использовать нужные стили и приемы межличностного общения, позволяющие убедить людей в правильности своих идей и планов; способность изменять свое поведение в зависимости от конкретных задач, ситуаций и личностных характеристик людей, с которыми приходится общаться.

Стремление учиться. Проявление личного стремления постоянно учиться, а также умение вызвать в других людях желание к приобретению новых знаний и опыта; постоянная работа по обеспечению возможностей обучения.

Умение управлять рабочим процессом. Способность эффективно управлять работой других людей путем тщательного планирования рабочего времени и правильного определения приоритетов, требований и возможностей.

Умение мобилизовать ресурсы. Способность управлять персоналом и другими ресурсами в соответствии с целями организации; активное участие в переговорных процессах и умение получать доступ к ресурсам, не входящим в сферу основной компетенции.

Способность принимать решения по ходу производственного процесса. Умение сравнивать и сопоставлять имеющиеся технические возможности; собирать необходимую информацию и определять основные моменты; придерживаться выбранного альтернативного курса, определенного с учетом конкретных данных об имеющихся ресурсах, ограничениях и прочих возможностях организации.

Способность убеждать. Способность оказывать влияние на людей, заставляя согласиться со своей точкой зрения и с определенным направлением действий.

Позитивный склад характера. Проявление позитивного настроя в сложных и проблемных ситуациях; обеспечение оптимистичного (и в то же время реалистичного) отношения к будущему и к тем благоприятным возможностям, которые оно несет организации.

Умение распознавать изменения в среде. Широкое понимание и знание того, как работает организация; четкое отслеживание организационных, политических и социальных тенденций.

Умение доносить свое видение до окружающих и доказывать свою правоту. Способность донести до окружающих суть стратегии организации; формирование четкого видения будущего компании и умение помочь другим людям понять и прочувствовать, насколько нынешняя ситуация изменится к лучшему, если реализовать это видение.

Умение формировать эффективные команды. Использование нужных методов и стилей межличностного общения для обеспечения развития, мотивации и работы команды в нужном направлении.

Умение ценить многообразие трудовых ресурсов. Формирование и поддержка среды, по своей природе способствующей тому, что абсолютно все ее участники с полной отдачей сил стремятся к достижению организационных целей.

Уильям С. Байхэм (William C. Byham),
председатель совета директоров и один из основателей компании Development Dimensions International (DDI), консалтингового кадрового агентства, специализирующегося на разработке и внедрении систем отбора и развития потенциальных лидеров. ***(www.elitarium.ru, 14 июня 2008 г.)***

Обсуждение

■ Озвучьте ваши решения, проведя «защиту» своего плаката на форуме всей группы!

■ Проанализируйте, насколько в ходе вашей совместной работы желаемые лидерские качества нашли свое отражение в групповой работе!

■ Что было относительно просто воплотить в реальную групповую деятельность?

■ Какие из желательных и принятых вами лидерских навыков оказались для вас лично/для вашей группы более сложными для их включения в практику и почему?

43. История про точку*

Цели:

► **через** триггер-метафору сфокусировать участников на «здесь и сейчас», на узнавании себя, своих паттернов поведения и убеждений;

► **развивать** навыки партнерского общения и готовность презентовать себя, свои идеи, убеждения, ценности перед группой.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листок с черной точкой для каждого участника, либо проекция такого листа на экран, листы для записи, ручки. Доска/флипчарт.

Время: около 15–20 минут.

Ход встречи

Тренер раздает каждому (вниз рисунком) белый лист бумаги с крупной черной точкой посередине. Можно при желании спроецировать ее на экран, но тогда прежде потребуется несколько вводных предложений:

– Каждый из нас сдавал множество экзаменов и проходил множество тестов. Все же тест, который я вам предложу через минуту, особенный. Вы не получите за него оценки, зато, возможно, поймете что-то о себе и об окружающем нас мире. Я покажу вам сейчас некое изображение и попрошу сразу же записать то, что вы увидите. Это не должен быть роман или повесть – 5–7 предложений о том, что видите и как к этому относитесь. Договорились? Все ясно, вопросов нет?

Переворачиваются по команде листы или проецируется на экран белый лист с точкой посередине.

После 4–5 минут самостоятельной работы тренер предлагает прочесть те записи, которые сделали участники группы.

Обсуждение

Можно организовать его как свободную дискуссию о том, что мы предпочитаем видеть в себе и в окружающем мире, а можно воспользоваться текстом притчи, которую я привожу ниже.

Записки на полях

Здесь вы найдете выдержки из литературы художественной и профессиональной, притчи и стихи, анекдоты и все те письменные «культурные консервы», которые при желании могут расширить рамки тренинга дополнительными красками и многообразием «подтекстов».

Однажды учитель, войдя в класс, попросил своих учеников приготовиться к очень сложному заданию. Ученики с тревогой ожидали, что же им предстоит выполнить.

Когда они получили листы с заданиями, они очень удивились, потому что на них ничего не было. Учитель, видя их недоумение, попросил перевернуть листы и описать как можно подробнее то, что они увидят. И что же там было? Черная клякса! И все.

Ученики долго корпели над поставленной задачей. В конце занятия учитель собрал все ответы и стал зачитывать их вслух. Все присутствующие, без исключения, пытались рассказать как можно подробнее об увиденной черной кляксе – какого она размера, цвета, как расположена на листе, вверху, внизу или посередине, на что она похожа. У кого-то – на необычное животное, у кого-то – на старинное здание, а кто-то даже увидел в черных очертаниях прекрасную девушку.

В конце концов, когда все ответы были зачитаны, учитель сказал, обращаясь к притихшему классу:

– Я не собирался оценивать видение каждого из вас черной кляксы. Я просто хотел узнать, видит ли кто-то на этом листе что-то, кроме черного пятна.

Оказалось, никто. Никто из вас не написал о белой части бумаги. Вы все сосредоточились на черной точке – и то же самое происходит в наших жизнях. У нас есть возможность обладать всеми радостями жизни, но мы всегда сосредотачиваемся на темных пятнах.

Наша жизнь – подарок, сделанный нам с любовью и добром Богом, и у нас всегда есть причины радоваться – природа, пробуждающаяся каждый день, любимая семья, наши друзья вокруг, работа, которая обеспечивает нам средства к существованию и многое другое…

Однако мы сосредоточиваемся только на темных пятнах – на проблемах со здоровьем, которые нас беспокоят, на отсутствие денег, на сложных отношениях с домочадцами и тому подобное.

https://mirpozitiva.ru/parables/1090-chernaya-klyaksa.html

44. Слайд-шоу*

Цели:

► **через** триггер-метафору сфокусировать участников на «здесь и сейчас»;

► **в веселой** творческой и импровизационной игре позволить участникам проявлять свои лучшие креативные качества и умения работать в команде в недирективной обстановке;

► **развивать** навыки ответственности за коллективный процесс, партнерского общения и готовность презентовать себя перед группой.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: небольшой столик, 2–3 стула, куски цветной ткани.

Время: около 15–20 минут.

Ход встречи

Для этой замечательной игры нам потребуется группа из четырех человек (желательно смешанная – парни и девушки) и рассказчик.

Рассказчик занимает свое место сбоку от импровизированной сцены. Он рассказывает историю, связанную с конфликтом, путешествием, необычной ситуацией из его жизни.

Важно, чтобы его рассказ был громким, четким и не очень быстрым по темпу речи.

В самых неожиданных местах тренер может произнести слово: «*стоп!*» Тогда рассказ прерывается, и в игру вступает четверка его партнеров.

Через 30 секунд тренер произнесет слово: «*фриз!*», и актерская команда должна будет показать слайд-фриз, который иллюстрирует рассказ до той точки, где история остановилась…

Слайд продолжается 5–10 секунд. После чего тренер дает команду: «*экшен!*» (как в Голливуде при съемках фильма), и рассказчик продолжает свою историю с того места, где был остановлен.

45. У времени в плену?

Кто не идет в ногу со временем, со временем исчезает.

Клаус Кобьелл

Цели:

► **осознать** свое отношение ко времени с помощью ассоциативного мышления;

► **развивать** способности соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;

► **тренировать** осознанность в восприятии и использовании времени как одного из ведущих ресурсов в человеческой деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, карандаши.

Время: 10–15 минут.

Триггером в этой ролевой игре станет образ времени, который для многих из нас связан с реальным физическим объектом – часами. Отношение к тому семантическому полю, которое мы связываем с часами как способом отслеживать, контролировать, «видеть» течение времени, запускает работу с метафорой, а через нее – осознание своих отношений со временем и возможностью прожить время в роли… часов!

Ход упражнения

В основе этой игры лежит психодраматическая техника «Разговор от имени…» Она предлагает произнести монолог о себе от лица друга, родственника, руководителя, врага. Или использовать возможность поведать о себе от имени любимого животного, предмета, типичных эмоций…

Наша ролевая игра концентрируется на проблематике времени, его ощущения, его использования, его роли в нашей жизни. Поэтому каждому участнику предложим подготовиться и произнести монолог о себе, но… от имени часов (наручных, песочных, висящих над изголовьем кровати или будильника… – выбор за участниками тренинга!).

Итак, если бы мои часы могли говорить, то они рассказали бы:

■ Умею ли я, их хозяин, распределять свое время?

■ Сколько времени я думаю… о времени?

■ О моем отношении ко времени…

■ Люблю ли я свои часы и почему?

■ Что я думаю о будущем?

■ Доволен ли я тем, как прожил свою жизнь до сих пор?

■ Сколько времени я трачу на работу, а сколько – на отдых?

■ Сколько времени я готов отдать другим? Кому? Что готов делать в это время?

■ О том, что мое время летит или тянется едва-едва.

Обсуждение

■ Какие новые свойства времени открылись вам в этой ролевой игре?

■ Какие идеи, озвученные вами в роли часов, показались вам неожиданными, интересными?

■ Мы использовали в качестве символа времени часы. А если бы вы готовили эту игру для группы, то какой символ, метафору времени использовали бы вы?

46. От имени и по поручению…*

В этом триггере используется тот же ход, что и в предыдущей игре, с той разницей, что участникам не предлагается какая-то подсказка в определении проблематики монолога их «героя». Они свободны в том, как выстроят свой «рассказ от имени».

Цели:

► **осознать** свое отношение к какой-то ситуации, вызову, дилемме, свойству и т. п. с помощью ассоциативного мышления;

► **развивать** способности соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–15 минут.

Ход игры

Воспользуемся собственным воображением, формой ролевой игры, монологом от имени воображаемого персонажа, чтобы нестандартно поговорить о том, что для нас актуально.

Произошло групповое событие?

Команде необходимо разобраться в конфликте?

Вы хотите понять пользу и вред от смартфонов, гамбургеров или участия в групповых практиках, семинарах и тренингах?

Вам требуется определить смысл какого-то термина?

Давайте сделаем это… от его (события, конфликта, предмета или явления) имени!

■ Сегодня Сергей сказал, что застенчивость – это та черта его личности, которая все чаще овладевает им на людях. Она знакома ему с детства, но сегодня причиняет все больше беспокойства и становится для него проблемой… Сергей, представь, что ты – это та застенчивость, о которой ты знаешь, с которой годами знаком! Расскажи нам о себе – о застенчивости Сергея от первого лица!

■ Некоторые из вас сказали, что ощущают в нашей работе какой-то «затык», нечто, что мешает группе продвигаться, гасит интерес, высасывает энергию… Кто готов сейчас познакомить нас с этим героем – Затыком: через монолог этого персонажа поделиться тем,

каковы его цели, зачем он здесь, что мы должны понять из его поведения, какие выводы сделать… Зависимость от тренинга… Мы обсуждали это явление сегодня, и дискуссия получилась интересная и острая. Мне хотелось бы подвести итоги. Кто готов выступить сейчас от имени этой барышни – Зависимости от тренинга? Было бы очень любопытно услышать сейчас финальный монолог этой героини нашего группового представления!

■ Мила, твоя ревность к успеху сестры, судя по твоим словам, стала для тебя тягостной в последнее время. Ты все меньше можешь понять себя и определить пути разрыва с этой зависимостью… Знаешь, было бы интересно, что сама твоя «Ревность» думает об этом. Выйди на середину нашего класса и расскажи нам в роли Ревности «о себе». Дай возможность услышать голос и аргументы твоего чувства по отношению к Инге и ее достижениям.

47. Мои острова

Цели:

► **прояснить** личные ожидания участников от тренинга, определить причины их участия в групповой работе;

► **помочь** участникам встречи из неосознанного, интуитивного для некоторых решения принять участие в групповой работе, сформулировать для себя собственные цели;

► **способствовать** активизации членов группы, возникновению групповой сплоченности;

► **воспитание** толерантности – к праву человека быть другим, иметь свое мнение, самость «иного», приятие личностных различий.

Размер группы: не имеет значения.

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

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

Ход игры

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

Раскладываем на полу заранее приготовленные листы, на которых крупно написаны названия островов. Каждый раз их названия должны соответствовать задачам тренера. Хотим выяснить ожидания от групповой встречи? Тогда возможными островами станут: «Тусовка», «Возможность познакомиться», «Себя показать и других посмотреть», «Провести свободное время», «А чем еще заняться?!», «Мне интересен групповой тренинг», «Я здесь случайно», «Люблю узнавать новое», «Мне любопытно».

Если задача – провести экспресс-тестирование настроений, царящих в группе, то темы изменятся. Наверное, будет на нашем архипелаге «Остров Энергии и Кайфа», «Остров Неуверенности», «Остров Сомнений», «Остров Творчества», «Остров Одиночества», «Остров Поиска Новых Приключений», «Остров Тишины», «Остров Радости», «Остров Недоверия», «Остров Культурного Шока», «Остров Грусти»…

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

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

Теперь вся команда может отправиться в круиз. Есть время пройти рядом с каждым из островов, подумать, прислушаться к внутренним ощущениям, понять, какой из островков «резонирует», вызывает в душе особенные чувства, принять решение *и… сойти на избранный пятачок земли.* Так возникнут обжитые острова. Где-то будет один-два человека. Где-то – целая группа островитян. Какие-то из плакатов можно убрать – эти «острова» не привлекли внимания участников тренинга.

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

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

Обсуждение

■ Как каждые островитяне воспринимают метафору названия острова?

■ Кто из островитян показался вам неожиданным в своем выборе или оценках побудивших его причин?

■ Нашли ли вы на своем острове родственную душу? Почему?

■ Если бы у вас было право второго, дополнительного выбора, какой остров вы выбрали бы и почему?

48. Капитал времени*

…Мы есть то, что мы думаем. Все то, что вытекает из наших мыслей. Из наших мыслей мы создаем наш мир.

Будда

Простая (пусть и не стремящаяся к абсолютной точности) попытка подсчитать, сколько времени осталось в нашей жизни, может оказаться очень ярким и производящим

впечатление триггером, заставляющим взглянуть иначе на то, что мы определяем как «капитал времени».

Цели:

► **предложить** участникам группы через понятное математическое действие представить, каким «банком времени» каждый из них располагает;

► **сделать** ощущение времени осознанным, зримым, поддающимся счету, дать опыт, который поможет относиться к времени с уважением.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: рабочий бланк и ручки.

Время: 20–40 минут.

Ход игры

Ведущий:

– Каковы ваши отношения со временем? Знакомо ли вам ощущение, что время вашей жизни «течет, как песок сквозь пальцы», «летит стрелой», «нудно тянется»? Контролируете ли вы время или находитесь у него в плену?

Знаете ли вы, сколько времени осталось в вашей жизни? Я готов записать на доске число, которое вам представляется верным! (*Записывает на доске ответы участников тренинга.*)

Конечно, ни у кого из вас нет точного ответа на этот вопрос. Каждому отведено свое время. Но задаетесь ли вы таким вопросом? Представляете ли себя на линии Жизни, видите, что осталось за плечами, а что еще предстоит пройти? Важен ли для вас это вопрос вообще? Не боитесь ли вы его? А может, с этим вопросом вы настолько свыклись, что он определяет ваши ощущения сегодняшнего дня и диктует планы на будущее?

Есть возможность, пусть с большими допущениями, но попытаться проверить, «сколько осталось на вашем счету Времени».

Для этого вставьте (по возможности) конкретные цифры.

Бланк

Ваш возраст:	
Средняя продолжительность жизни в вашей стране:	
Ваш капитал времени в годах (разница между средней продолжительностью жизни в вашей стране и вашим возрастом):	
Ваш капитал времени в сутках (произведение между вашим капиталом времени в годах и 365 днями):	
Количество необходимых для вас часов на сон в сутках:	
Количество активных часов в сутках (разница между 24 часами и количеством необходимых для вас часов на сон в сутках):	
Ваш капитал времени в часах (произведение между вашим капиталом времени в сутках и количеством активных часов в сутках):	

Теперь сравните полученный капитал времени с тем числом, которое вы мне назвали в качестве ответа на мой вопрос в начале нашей встречи. В среднем у нас получилось 200 000–400 000 часов.

Как, по-вашему, много это или мало? Вы Рокфеллеры или «поиздержались» и следует переходить на режим жесткой экономии? Как вы воспринимаете этот результат в конкретных цифрах?

Каждый ли из вас понимает, что, в отличие от растраченных денег, потерянных сумм наличных, потери времени… восполнить невозможно?!

Относиться ко времени с пиететом, с необходимым уважением, воспринимать его как важный и невосполнимый ресурс учат многие модели и инструменты науки, которая называется *тайм-менеджментом*.

Одним из инструментов, с которыми можно не только познакомиться, но и использовать в вашем планировании дня, недели, месяца, является известная Таблица Эйзенхауэра.

Тридцать четвертый президент США Дуайт Дэвид Эйзенхауэр был человеком очень занятым. Чтобы успевать за день сделать больше, он создал собственный эффективный инструмент тайм-менеджмента, который сегодня называют Матрицей Эйзенхауэра или Матрицей приоритетов.

Его идея заключалась в том, что человек, который может разделить свои задачи, необходимые дела на категории *важно* и *не важно, срочно* и *не срочно*, во-первых, осознанно относится к своему времени и его затратам, во-вторых, делает свою жизнь более

понятной и лишенной излишнего напряжения и стресса. «Раскидав» необходимые дела по четырем секторам таблицы, я понимаю, чем нужно заниматься в первую очередь, а что может подождать или быть делегировано кому-то другому…

По мнению Эйзенхауэра, планирование дня (недели, месяца, года) только тогда можно назвать эффективным, когда самый первый квадрат оказывается всегда чистым, без единой записи. Если у вас есть список дел, которые вы можете отнести в данное поле матрицы, значит, что-то мешает вашей продуктивной работе: лень, отсутствие самодисциплины, неумение правильно расставить приоритеты и т. д. Все это приводит к появлению авралов, что плохо сказывается на психическом и физическом состоянии человека.

А вот наличие многих пунктов в квадрате «важно и НЕ СРОЧНО» говорит о том, что все идет как следует: этим квадратом должно управляться подавляющее количество моих рабочих часов, проектов и программ.

Третий сектор – предмет наших немедленных забот, потому что эти «мелочи» (совещания, телефонные переговоры, необходимые ремонты неисправностей, незначительные проблемы со здоровьем и т. п.) требует сиюминутных решений. В четвертый квадрат сам автор помещал «пожиратели времени», те дела, которые, как вампиры, высасывают наш «капитал времени», оставляя чувство опустошенности, раздражения, недовольства собой…

Итак, если наш пример математического определения вашего капитала времени произвел на вас впечатление, если вы не хотите оставлять на потом решение своих задач, воспользуйтесь матрицей Эйзенхауэра и возьмите «под контроль» то, что связано с тем, как и на что уходит ВАШЕ ВРЕМЯ!

Матрица Эйзенхауэра

	срочные	не срочные
важные	**I** срочные важные	**II** не срочные важные
не важные	**III** срочные не важные	**IV** не срочные не важные

ЛЕКСИКОН

СТЕРЕОТИП – прочно сложившийся, постоянный образец чего-нибудь, стандарт. *(Толковый словарь русского языка)*

ЛЕКСИКОН

СТЕРЕОТИП СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЙ (от *греч*. stereos – твердый и typos – отпечаток) – стандартизированное, схематическое, упрощенное, устойчивое представление (образ) о каком-либо социальном или политическом явлении или процессе, часто имеющее эмоциональную окраску. Термин «**С.с.-п.**» впервые ввел в оборот в 1922 г. известный американский журналист Уолтер Липпман для обозначения распространенных и укоренившихся в общественном мнении предвзятых представлений о различных социальных группах. В целом негативное отношение к **С.с.-п.** объясняется тем, что они, часто базируясь на весьма ограниченном опыте, неверной информации и т. д., искажают действительность, образ того или иного субъекта, вызывают предубеждения и тем самым нарушают нормальные взаимоотношения между людьми и их группами. Особенно распространены и опасны национальные **С**. Яркими примерами негативных **С.с. – п**. у нас в прошлом были «враг народа», «космополит» и др., а ныне – «лица кавказской национальности». **С.с. – п**. широко используются и в целях манипулирования общественным мнением. *(Словарь-справочник по политологии)*

49. Я… Но я не…

Этот триггер успешно «разомнет» группу перед дискуссией о стереотипах, иррациональных убеждениях, предубеждениях, ограничивающих подходах и т. д.

Цели:

► **проверить** готовность к самораскрытию, самоанализу и самопрезентации;

► **преодолеть** барьеры коммуникации;

► **организовать** работу над осознанием иррациональных убеждений, разрушением стереотипных установок.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумаги и ручки для записей.

Время: 15–20 минут.

Ход игры

Упражнение-триггер на вскрытие и разрушение когнитивных стереотипных установок через парадоксальные определения.

Участникам предлагается записать как можно больше высказываний о себе, построенных по принципу «я… но я не…». Например:

■ Я мужчина, но я не агрессивный.

■ Я пришел учиться новому, но я не глуп.

■ Я еврей, но я не верю в Бога.

■ Я женщина, но я не люблю украшений.

■ Я блондинка, но я не наивна.

■ Я инвалид, но я не нуждаюсь в жалости.

Обсуждение

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

■ Что подтолкнуло их к выбору именно таких формулировок?

■ С кем они ведут очный или заочный спор? Кому испытывают необходимость что-то доказать?

■ Как их собственные фразы могут рассказать нам о том, как авторы фраз воспринимают сами себя?

■ Легко ли ломать стереотипы?

■ Какую роль в вашей жизни играют стереотипное восприятие вашей внешности/образа мыслей/половой принадлежности/веры/профессии/карьеры…?

50. Зебра на полюсе*

Цели:

► **потренироваться** в умении давать четкие и ясные определения своей позиции;

► **проверить** себя: а я могу проявлять гибкость, прислушиваться к мнению других?

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт с маркерами.

Время: 40 минут.

Ход встречи

Тренер:

– Поговорим о зебрах! Что вы знаете об этом животном?

Какие характеристики зебры позволяют ей стать метафорой каких-то жизненных процессов? Что вы думаете об этой метафоре?

Сегодня мы повстречаемся с зеброй… на полюсе! Да, я знаю, что африканское животное не живет на полюсе, но все же мы ее туда поместим. Не на Северный полюс или Южный, а на полюс мнений, на позиции противоположных подходов и мнений. Интересно?!

Итак, что нам предстоит сделать?

Ведущий на доске чертит четыре столбика таблицы.

Номер п/п	Утверждение	Противоположный подход	Утверждение

У каждого из вас есть устоявшиеся взгляды на жизнь, убеждения, принципиальные представления о добре и зле, о том, что для вас и для планеты правильно, а что – ошибочно. И с этой «зеброй» из «черного» и «белого» каждый шагает по жизни…

В столбце «Утверждения» мы записываем какие-то фразы-ключи, подходы, идеи. Уточняем их смысл. Затем, по каждому убеждению, подходу, взгляду проверяем, есть ли в группе иные, противоположные точки зрения. Их мы запишем в столбце «Противоположный подход» напротив.

Выяснив пары полярных мнений, мы в столбце «Фамилии» записываем фамилии, принадлежащие парам оппонентов – участников-носителей этих идей.

Следующий этап – вызываем пары антагонистов на «карусель».

Они становятся спина к спине посередине комнаты, и по хлопку ведущего первый представляет свою точку зрения. Хлопок – «карусель» разворачивается и уже второй участник стоит лицом к группе и отстаивает свою позицию… Вновь хлопок – опять аргументы первого…

Таким образом, за полторы-две минуты интенсивной дискуссии с вращениями наша группа сможет увидеть и услышать альтернативные мнения.

Когда словесная дуэль закончена, ставим на голосование: скольких товарищей удалось убедить в своей правоте каждому из участников дискуссии и рядом с каждым из утверждений записываем количество голосов, отданное за этот подход.

Номер п/п	Утверждение	Противоположный подход	Фамилии
1	Добро должно быть с кулаками! 12	Добро порождает добро. Агрессия – агрессию. 14	Шварц – Ковальчук
2			
3			

Обсуждение

■ Какие из «зебр на полюсе» показались вам наиболее интересными в своих идеях и аргументации?

■ Чему можно научиться, что понять из опыта игры?

■ Возникли ли у вас новые темы для словесной дуэли? Какие?

51. Поработаем с текстом!*

Цель:

► **стихотворение-триггер** настроит группу перед дискуссией о понимании другого, толерантности, эмпатии, о понимании глобальных процессов миграции в современном мире и того, что происходит с людьми в этом процессе, возможно, сделает нас более эмпатичными по отношению к ним.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: текст стихотворения «Эмигранты» Хавы Альберштейн по количеству участников, бумага и ручки для записей. Техническая возможность для прослушивания песни «Эмигранты».

Время: 20 минут.

Ход встречи

Нередко, для триггера мы используем текст. Вариантов таких упражнений множество.

В данном случае триггером будет текст популярной современной израильской поэтессы, автора песен, певицы Хавы Альберштейн. Это триггер, построенный на эмоционально ярком и глубоком содержательно поэтическом тексте.

Эмигранты

Они едут вслед за теплом,
Они едут вслед за письмом,
Они бегут от угрозы засухи или голода.
Они спасаются от беспричинной ненависти,
Иногда – их просто изгоняют с насиженных мест.
Они думают:
«То, чего нет у меня здесь, будет у меня там!»
Эмигранты, эмигранты…

Вновь вереницы людей собираются в путь,
Тревога в глазах.
Пересекают они моря и границы,
Кто сопровождает их в пути?
Только птицы в небе и звезды в ночи.

Им снятся сны на родном языке,

Говорят, они на другом,
Дети приносят домой третий.
Они едут вслед за сыном,
А сын поднимается вслед за отцом.
Они, как улитки, у каждого – дом за спиной…
Эмигранты, эмигранты.

И вновь караван выходит в путь,
Тревога в глазах.
Идут днем и в ночи.
Кто сопровождает их?
Только песни о крови и о вине
И печальные мелодии.

Они бегут от осенней горечи
Они едут с младенцами на плечах,
Они бредут вслед за новой мечтой.
Рай утерян ими давно.
Плоды древа познания растревожили их,
И с тех пор ищут они в дороге потерянный Сад.

Стихи Хавы Альберштейн. Авторизированный перевод с иврита – М. Кипнис

Ведущий может предложить группе прослушать песню в исполнении автора – Хавы Альберштейн. Если язык оригинала непонятен участникам, можно обсудить то, как им представляется общий настрой песни? Какие чувства вызывает музыка, интонации голоса?

Затем каждый получает распечатку со словами песни и предлагается выбрать из текста несколько слов, строчку, строфу, которые наиболее сильно задели, обратили на себя внимание…

В дальнейшем по выбору ведущего работу можно организовать в малых группах из 3–4 человек или на форуме, давая возможность высказаться желающим.

Обсуждение

■ Оставляет ли это стихотворение вас равнодушным или будит эмоции? Какие чувства пробуждает в вас песня и ее текст?

■ Знакомы ли вам чувства, которые испытывают герои песни? Бывало ли в вашей жизни что-то похожее?

■ Какие строчки наиболее откликнулись в вас и почему?

■ Приходилось ли вам чувствовать себя чужим, «эмигрантом» в собственной стране, городе, группе, семье? С чем это было связано? Как вы воспринимали это чувство?

■ Какой потерянный Сад ищут эмигранты? Что такое этот потерянный Сад для вас?

52. Урим и туммим*

– Вот, возьми, – сказал старик и, сняв с нагрудника два камня, белый и черный, протянул их Сантьяго. – Они называются Урим и Туммим. Белый означает «да», черный – «нет». Когда не сумеешь разобраться в знаках, они тебе пригодятся. Спросишь – дадут ответ.
Но вообще-то, – продолжал он, – старайся принимать решения сам.

Пауло Коэльо. Алхимик

Цели:

► **потренироваться** в дилемме выбора решения, анализе противоположностей и поиске синтеза;

► **разобраться** в том, какие личностные ресурсы необходимы для принятия решений;

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт с маркерами, два камня – белый и черный.

Время: 60 минут.

Ход игры

Тренер:

– На сегодняшнюю нашу встречу я принес два камня – черный и белый. Что они могли бы, на ваш взгляд, означать?

Если вы читали книгу Пауло Коэльо «Алхимик», то наверняка запомнили встречу на рыночной площади испанского городка между Сантьяго и «царем Салима» старцем по имени Мелхиседек.

Вот, возьми, – сказал старик и, сняв с нагрудника два камня, белый и черный, протянул их Сантьяго. – Они называются Урим и Туммим. Белый означает «да», черный – «нет». Когда не сумеешь разобраться в знаках, они тебе пригодятся. Спросишь – дадут ответ.
Но вообще-то, – продолжал он, – старайся принимать решения сам.

По сюжету эти камни всплывут в разных обстоятельствах, когда Сантьяго предстоит решить дилемму на перекрестках его путешествия к пирамидам…

Давайте и мы воспользуемся предложенной фантазией Коэльо возможностью использовать Урим и Туммим в тех случаях, когда решение неочевидно, когда дилемма требует какой-то подсказки, поддержки «извне». Хотя, как и сказал таинственный старец Мелхиседек: «Старайся принимать решения сам»!

Так и сделаем.

Подумайте сейчас о какой-то из дилемм, которые актуальны для вас на настоящий момент.

Сформулируйте максимально четко свой запрос к волшебным камням!

Теперь на листе в две колонки под словами Урим (Да!) и Туммим (Нет!) запишите максимально полно все доводы за и против!

Прочтите левую колонку, проверьте, как ваше тело реагирует на доводы в защиту одного из решений. То же сделайте, проанализировав отзвуки «нет!» в вашем теле.

А теперь представьте, что в правой руке у вас зажат Урим, а в левой Туммим. Какая перевешивает? У каких доводов больший вес? К чему склоняется чаша весов в решении дилеммы?

Теперь, когда решение дилеммы найдено, давайте вновь вернемся к повести Пауло Коэльо «Алхимик».

Сейчас он снова был здесь. Но на этот раз он не пригнал сюда овец. В руках у него была лопата.

Он долго глядел на небо, потом вытащил из котомки бутылку вина, сделал глоток. Ему вспомнилось, как однажды ночью в пустыне он тоже смотрел на звезды и пил вино с Алхимиком. Подумал о том, сколько дорог уже осталось позади, и о том, каким причудливым способом указал ему Бог на сокровища. Если бы он не поверил снам, не встретил старую цыганку, Мелхиседека, грабителей…

«Список получается слишком длинный. Но путь был отмечен вехами, и сбиться с него я не мог», – подумал он…

Юноша улыбнулся и продолжал копать. Через полчаса лопата наткнулась на что-то твердое, а еще час спустя перед Сантьяго стоял ларец, полный старинных золотых монет. Там же лежали драгоценные камни, золотые маски, украшенные белыми и красными перьями, каменные идолы, инкрустированные бриллиантами, – трофеи завоеваний, о которых давным-давно забыла страна, добыча, о которой ее владелец не стал рассказывать своим детям.

Сантьяго вытащил из сумки Урим и Туммим. Они лишь однажды… пригодились ему: ***жизнь и без них давала ему верные знаки.***

Обсуждение

■ Умеете ли вы читать Знаки судьбы, как Сантьяго?

■ Насколько два волшебных камня помогли вам в решении дилеммы?

■ Поделитесь своим опытом в принятии непростых решений!

■ Что вы узнали нового о себе в этой игре? Насколько она может пригодиться вам в жизни?

■ Расскажите о какой-то своей истории «поиска сокровищ»! Что это был за клад? Как вы шли к нему? Чем завершилось ваше путешествие?

53. Лидер – это…

…И если не я, то кто?

Гилель

Знание? В действии.

Эразм Роттердамский

В этом задании триггером является по-настоящему его первая – творческая часть, которая дает большой и разнообразный материал для основной части – разговора, дискуссии о природе лидерства.

Цели:

► **потренироваться** в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств;

► **проверить** себя: а я могу быть лидером?

► **разобраться** в том, какие личностные ресурсы необходимы для выполнения лидерских функций;

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы полуватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, множество рекламных проспектов, журналов, газет.

Время: 60 минут.

Ход игры

Если вы проводите тренинг лидерства или хотите обсудить смысл лидерства, его влияние на нашу жизнь, на групповое взаимодействие, на исторические процессы… – это упражнение поможет вам на старте. Материалы, которые в игровой форме представят и обсудят участники, послужат ориентиром для всего блока занятий, возможно, что тренер и группа будут возвращаться к ним не раз в ходе встреч. Поэтому очень желательно использовать большие листы, которые легче сохранить в течение длительного срока.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские принадлежности, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30–40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: «Я – лидер!». В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмичная музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время подготовки закончено, музыка микшируется – это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от мусора… (*В это же время тренер нумерует полученные от участников анонимные ватманские листы и развешивает их на стены комнаты*.)

После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, пытаясь понять, *кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.*

Кстати! Материалы для тренера

Ниже я предложу вам использование триггера, основанного не на игровом взаимодействии, а на использовании текста.

Тексты (из следующих далее упражнений это будет очевидно!) могут быть самых разных жанров. В каждом случае решение тренера будет влиять на атмосферу обсуждения: делать ее более структурированной и рациональной (публицистика, специальная литература), эмоциональной и личностной, эмпатичной (поэзия), понижать пафос критического отношения к происходящему (анекдот)…

Такого вида триггеры очень популярны в групповой практике: мы можем развешивать на стенах, раздавать в распечатках, записывать на доске… различные определения, цитаты, фрагменты текстов, которые становятся катализаторами последующей групповой дискуссии.

Пример, который я приведу ниже, – «Поработаем с текстом» – только одна из многих возможностей!

Завершение

Собираемся вместе и обсуждаем увиденное.

Участники делятся своими мнениями о «лидерских постерах», рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

В заключение на доске или флип-чарте записываем «набор лидерских качеств». Итак, «Лидер – это…».

54. Вокруг цитат…*

В этой встрече-дискуссии станет очевидно, что триггером для группового обсуждения может стать даже короткий текст – точнее – цитата!

Цели:

► **провести** дискуссию о том, что такое традиция в современном мире, каков ее смысл в семейной жизни;

► **поделиться** опытом новых семейных традиций;

► **стимулировать** соблюдение традиций, создание новых семейных ритуалов и традиций как средства связи между поколениями, между членами семьи.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: столы (желательно круглые) на 4–6 человек, доска/флип-чарт с маркерами, наборы распечаток с материалами.

Время: 90 минут.

Ход встречи

Ведущий приветствует участников и рассказывает правила, по которым будет проходить встреча-дискуссия.

За каждым столом садится команда в 4–6 человек. На столе выложены наборы из 4–5 цитат, посвященных теме «Традиция».

Просьба обсудить их.

Каждый участник выбирает для себя одно из высказываний, представляет его в группе, объясняя, что именно заставило выбрать это высказывание, как сказанное в тексте «аукается» в его (участника!) семейной жизни.

■ Традиция без интеллигенции не стоит своих усилий! (*Томас Элиот*)

■ В мгновение, когда традиция становится «давно известной», она умирает (*Алан Блюм*).

■ Только соучастие в бытии других живых существ обнаруживает смысл и основание собственного бытия (*Мартин Бубер*).

■ Традицию нельзя унаследовать – ее надо завоевать (*Томас Элиот*).

■ Только из-за того, что что-либо назвали «традицией», не следует исполнять это как само собой разумеющееся… (*Лемони Сникт*).

■ Мы посадим саженцы для наших детей, как наши предки сохранили традиции для нас. Прошлые поколения были моментом в ходе вечной истории нашего народа, но этот момент имеет свои обязательства (*Биньямин Зеев Герцль*).

■ Традиция, которую тщательно исполняют, может быть сильнее любого закона в мире! (*Линда С. Парк*. Треснувший глиняный кувшин).

■ Традиция – это та часть нашего прошлого, которой мы помогаем перебраться в будущее (*Виктор Кротов*).

■ Единение оригинального и традиционного рождает современное! (*Евгений Ханкин*)

■ Великий поэт Томас Стернз Элиот сказал однажды: «Традицию нельзя унаследовать – ее надо завоевать!» А что значит – завоевать традицию? Это значит – пропустить ее через себя, почувствовать сердцем, как сплетаются ноты в мелодии. И тогда это сердце почувствует то, что чувствовали те, кто когда-то писал эту мелодию… (*Борис Гребенщиков*).

■ …Самые нелепые обычаи, самые смешные условности пребывают под защитой двух слов: «Так принято» (*Ален де Боттон*. Озабоченность статусом).

■ Нет ничего справедливого, прекрасного или безобразного по природе: все это определяется установлением и обычаем… (*Аристипп*).

■ Люди жаждут ритуала; это придает смысл повседневности и добавляет весомость нашим делам. Более того, это может помочь нам понять свое место в этом мире (*Майкл Сканлон*. Сошествие ангелов).

■ Быть можно дельным человеком
И думать о красе ногтей:
К чему бесплодно спорить с веком?
Обычай деспот меж людей.

(А. С. Пушкин. Евгений Онегин)

После группового обсуждения каждая команда вправе представить на форуме ту цитату, которая ей показалась наиболее интересной, актуальной, противоречивой…

55. Ну просто анекдот!

Цели:

► **обсудить** практику групповой работы по аналогии с коротким анекдотом;

► **снизить** пафос критики и остроту момента за счет использования юмора, парадокса, анекдота;

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства, готовность к открытой дискуссии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 30–60 минут.

Ход встречи

На самом деле, это очень свободная форма и простая модель, которую тренер, ведущий группы может всегда легко подстроить под насущные вызовы группы.

Ассоциативная работа с анекдотом, использование юмористического текста создает порой особую атмосферу для острой дискуссии.

– Итак, я хочу на секунду прервать вашу дискуссию. Мне вспомнился анекдот:

Сидят на берегу городского пруда несколько спасателей у лодочной станции. Денек славный, тепло и приятно. Пивко, закуски. Вдруг один из спасателей берет рупор и кричит в сторону лодок:

– Лодка 99, поближе к берегу, левее, левее!..

Застолье продолжается еще несколько минут, пока тот же спасатель вновь не хватает рупор и уже более грозно требует от лодки 99 быть ближе к берегу.

Когда та же ситуация повторилась в третий раз, один из участников компании меланхолично замечает:

– Жора, у нас нет лодки номер 99!

Пауза, после секундного замешательства:

– Лодка номер 66, у вас проблемы?!

Вот такой анекдот.

Как вам кажется, имеет ли он отношение к происходящему? Как с его помощью можно посмотреть на то, что происходит сегодня в группе?

Понятно, что это лишь одна из возможных вариаций. Анекдотов для использования в качестве триггера масса. Приведу только несколько из тех, которые любимы мной.

⁂

Мама кричит из окна во двор:

– Шурик, домой!

– Что, мама, я голоден?

– Нет, сынок, тебе холодно!

⁂

Мужик в Приморье вытащил из моря сеть, а там одна рыбка, и говорит человечьим голосом:

– Отпусти меня, старче…

И понял мужик, что о Фукусиме нам многое не договаривают…

⁂

Мальчик нарисовал что-то круглое. Ходит и всех спрашивает, что это. Ну, кто говорит, что это солнышко, кто видит яблоко, кто – помидор. Малыш приходит к маме и говорит:

– Взрослые такие глупые! Это же просто кружочек!

⁂

– Сколько у тебя девушек было в плане секса?

– В плане секса было 150. Но я очень-очень сильно отстаю от плана.

⁂

Молодая семья отмечает Новый год. Один из гостей задает вопрос:

– А кто у вас дома хозяин?

Жена:

– Хозяин, подай голос!

Муж (жалобно):

– Гав!..

⁂

– Роза, хотите пойти со мной в музей?

– Яша! Вы шо, слово «рэсторан» не выговариваете?

⁂

– Соня, золотце мое, ты куда собираешься?

– На Привоз пойду.

– Но у нас-таки все есть!

– Ха-ха! А поругаться?

⁂

– Адам Цезаревич, вы знаете, когда вас нет, о вас тако-о-ое говорят!

– Я вас умоляю! Передайте им: когда меня нет, они даже могут меня бить!

⁂

– Адриана, сколько вы весите?

– В очках сто двадцать килограммов.

– А без очков?

– А без очков я не вижу весы.

⁂

– Я вас не знаю, вы меня не знаете… Давайте не будем портить наши идеальные отношения!

⁂

Молодожены завтракают:

– Милый, у меня пока получается хорошо готовить только тортик и жареную рыбу.

– Любовь моя, со временем ты еще научишься готовить другие вкусные блюда, а сейчас я хотел бы знать, что я ем – тортик или жареную рыбу?!

Кстати! Материалы для тренера

Могу предложить и такой вариант работы с анекдотами.

Ведущий:

– Все вы, я в этом просто уверен, любите анекдоты. Почему? (*Обсуждение.*) Поднимите руки, кто легко запоминает анекдоты? Еще! Аплодисменты! Кто готов поделиться с нами самым свежим анекдотом? (*Кто-то рассказывает анекдот.*) Спасибо! Есть еще желающие?..

– Теперь я приглашаю вас разбиться на группы по три-четыре человека. Для каждой группы я приготовил конверт, в котором вы найдете… фрагменты текстов разнообразных анекдотов. Ваша задача за 10 минут собрать полные тексты анекдотов с тем, чтобы потом разыграть получившиеся анекдотические ситуации перед всей группой. Начали!

Когда каждая группа имеет в руках полный текст анекдота, она приступает к 10-минутной репетиции. Затем все группы собираются для просмотра комических сцен-импровизаций.

Кстати! Материалы для тренера

Еще несколько примеров того, как триггер-текст может стать ярким и универсальным инструментом тренера в его работе с группой.

56. Самое-самое *

Прочтите текст и придумайте для его основной идеи метафору-ассоциацию, одно-два слова, которые могли бы стать альтернативным заголовком к предложенному тексту.

Теперь найдите в тексте стержневую для вас фразу!

Выделите маркером самый важный, на ваш взгляд, абзац!

57. Текст – символ

Приготовим бумагу и карандаш.

Теперь «законспектируйте» текст в виде «ментальной карты».

Вы можете использовать стрелки, рисунки, символы… В вашей карте текста должно быть минимальное количество, старайтесь максимально «визуализировать» его.

58. Вопрос – ответ

Перед вами текст. Быстро и внимательно прочитайте его.

Теперь разделимся на две команды. Теперь за 3–5 минут первая команда придумает свои занимательные вопросы (можно кратко записать), а правая – подготовится к вопросам соперников – обсудит текст, выделит в нем главное, чтобы оценить качество задаваемых вопросов.

Затем проведем тур из 2–3 вопросов и ответов. После чего свои вопросы будет готовить вторая команда, а первая – готовиться к турниру знатоков! Так продолжится соревнование на лучший ответ и лучший вопрос по учебному тексту. Будут учитываться активность участников команд и, конечно, количество и глубина заданных вопросов и качество ответов, а также юмор, оригинальность, находчивость.

59. Текст в живых картинках

В этом случае тренер делит группу на 2–4 микрокоманды по 3–5 человек в каждой.

Полученный текст нужно разбить на смысловые куски – абзацы. Следом за этим каждая команда должна внимательно прочесть текст. В течение 10 минут нужно будет представить прочитанное без слов – лишь в цикле стоп-кадров-слайдов. Каждый такой цикл – отражение смысла полученного командой текста.

60. Пересказ по кругу

Давайте прочитаем текст. Внимание (гонг)! Теперь встанем в круг. Ведущий, стоящий в центре, закрывает глаза, кружится на месте и указывает на любого игрока, с которого начинается воспроизведение учебного текста. Далее, по часовой стрелке, каждый говорит по одной фразе из учебного текста. И так до его конца. Итак, пересказываем текст по фразе. Ведущий, встаньте в центр, закрывайте глаза, кружитесь и указывайте, с кого начнем пересказ текста. Начали!

61. Капуста знаний

Каждый знакомится с текстом индивидуально. Затем каждый участник берет лист А4 и записывает на нем свой «каверзный вопрос» к прочитанному тексту. Первый участник свой лист сминает в комок. Второй своим листом «обволакивает» предыдущий лист и передает его следующему… Так по принципу снежного кома или капусты наш текст превращается в большой шар. Последний игрок «одевает» полученный шар в свой лист с вопросом и… передает его ПЕРВОМУ ИГРОКУ.

Пришло время лист за листом «раздевать капусту» – первый игрок снимает верхний лист, читает вопрос и отвечает на него. Капуста от игрока к игроку становится все меньше. Последний игрок отвечает на вопрос, который был записан первым!

62. Купание в пруду

Цели:

► **тренировать** навыки самопознания с помощью триггера-метафоры и ассоциативного мышления;

► **развивать** творческие способности и умение соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта;

► **тренировать** сензитивность участников группы и их готовность к самораскрытию, коммуникации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–15 минут.

Ход игры

Тренер говорит, что каждый из членов группы находится на краю берега большого пруда. Вот он – перед нами. Вода у самых ног. Что за глубина? Какова температура воды? Приятное ли дно? Мы не знаем ответов на эти вопросы. Тем не менее тренер просит участников зайти в воду. Они смогут сделать это в любом месте нашего воображаемого берега. Пусть каждый сделает это в своем ритме. Представьте себе как можно более зримо предлагаемые обстоятельства! Начали!

Спустя 5–7 минут упражнение заканчивается.

Обсуждение

■ Есть ли, на ваш взгляд, связь между этим упражнением и групповой работой, коммуникацией, лидерством…? Да? Нет? Какая?

■ Кто зашел в воду? Кто – нет? Почему?

■ Опишите свои мысли и чувства в ходе упражнения?

■ Что для вас, в вашей жизни, может символизировать этот пруд?

■ Есть ли какие-то вещи, которые могут заставить вас «прыгнуть в воду, не зная броду»? Что это за причины? Часто ли вы идете в жизни на подобный риск?

■ Каковы ваши ощущения после «окончания купания»?

ЛЕКСИКОН

Сенсити́вность, сензити́вность или чувстви́тельность (*лат.* sensus – чувство, ощущение) – характерологическая особенность человека, способность его ощущать, различать и реагировать на внешние раздражители. Количественно различают повышенную и пониженную сенситивность (чувствительность). (*Психологос.ру*)

63. Символ власти

Самые лучшие вожди те, существование которых народ не замечает.

Лао-цзы, китайский философ

Цели:

► **через** триггер – обсуждение символов власти, творческую работу по визуализации символов власти – поговорить о сути того, что такое власть;

► **дать** участникам тренинга пример различного отношения в разных культурах к символам власти;

► **сплотить** группу на основе совместной творческой деятельности.

Размер группы: от 10 до 25 участников.

Ресурсы: бумага, краски, другие материалы для изобразительного творчества, пословицы и поговорки о власти.

Время: 20–25 минут.

Ход игры

На первом этапе знакомим участников с афоризмами, народными пословицами и поговорками о власти. Каково мнение группы об этих высказываниях? Есть ли что-то, что их объединяет? А что в этих примерах мирового фольклора различно?

■ Плохой хозяин растит сорняк, хороший – выращивает рис, умный – культивирует почву, дальновидный – воспитывает работника (*японская мудрость*).

■ Схвачен крокодилом – ласкай крокодила (*малаяльская поговорка*).

■ Никому не хочется танцевать под рычание льва (*из пословиц африканских народов*).

■ Когда вождь, заслуживающий название самого лучшего, завершает свою работу, люди говорят: «Мы все сделали сами» (*Лао-цзы*).

■ Пока до начальника доберешься, раз десять споткнешься. Своя рука – владыка (*русские пословицы*).

■ Лучший повелитель тот, кто умеет повелевать собой (*арабская пословица*).

■ Лучший Бог тот, которому мы поклоняемся (*японская пословица*).

■ Если ты не хочешь, чтобы на тебя каркали вороны, не лезь на колокольню (*немецкая пословица*).

■ Кот должен ловить мышей, крестьянин – работать в поле, руководитель – руководить, но все должны выполнять свои функции со знанием дела (*китайская пословица*).

■ Без царя земля – вдова и народ – сирота (*русская пословица*).

■ Нельзя плыть на корабле и ссориться с корабельщиком (*лакская пословица*).

Второй этап: группа разделяется на пары. Каждой паре предстоит обсудить, что является признаками и символами власти. Речь не должна идти о власти абстрактной. Имеется в виду, что каждый из партнеров вспомнит пример своего общения с властью. Уже не обобщенный в фольклоре, а именно личный опыт должен дать толчок к ответу: что является властными символами.

После 5–10-минутного обсуждения даем задание: нарисовать, вылепить, изобразить телом (одному или в паре) ОДИН из символов власти.

Пары занимаются еще около 15 минут, после чего все работы представляются общему форуму.

Обсуждение

Для всеобщего обозрения на доске записываем прозвучавшие в «отчетах» словесные характеристики символов власти (к примеру, из прозвучавших на одной из встреч идей:

■ деньги;

■ информация;

■ чувство безнаказанности;

■ кресло/место/кабинет;

■ начальственный вид;

■ командирский тон;

■ «особые условия»;

■ секретарша у входа в кабинет;

■ разветвленная организационная поддержка;

■ наличие армии исполнителей;

■ представление о фрагменте, детали чего-то, как о части ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ, системное мышление;

■ безусловный авторитет и подчинение распоряжениям;

■ готовность рисковать.

■ В вашей паре были ли проявления власти и подчинения? В чем они проявлялись?

■ Как бы вы прокомментировали фольклорные тексты, с которыми работали, по отношению к теме власти в нашей группе?

■ Может ли социум обойтись без власти, группа без лидера?

■ Стремитесь ли вы «во власть»? Почему? Зачем?

■ В чем вы видите основные моральные, организационные дилеммы тех, кто находится «у власти»?

64. В масть!

Цели:

► **дать** участникам тренинга пример различного отношения и подходов к командной игре;

► **получить** от группы обратную связь в игровой форме;

► **рассмотреть** какую-либо идею, задачу, групповой процесс с различных сторон.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт, колода игральных карт, бумага для записи, ручки.

Время: 25–40 минут.

Ход игры

В зависимости от задач тренера, эта форма игры может быть использована:

■ как прояснение ожиданий,

■ как подведение итогов,

■ как возможность получить четыре точки зрения на какой-то вопрос, проблему или задачу.

Тренер заранее отбирает из карточной колоды количество карт, равное количеству участников таким образом, чтобы все 4 масти были равномерно представлены в игре. Скажем, если в группе 16 участников, то по 4 карты каждой масти (16:4). Если количество участников не кратно четырем, то, например, при 10 участниках – 10:4 = 2,5 карты каждой масти. Но карты рвать не будем, просто карт какой-то масти будет на 1–2 больше…

За каждой мастью закреплена особая роль.

■ **ЧЕРВЫ** – символ благодарности, удовольствия, приятия, любви. Группа, которая объединена тем, что у участников оказались карты этой масти, должна будет искать позитивное содержание в прошедшем тренинге, или рассказывать, что, по ее мнению, будет хорошим, ожидаемым результатом работы…

■ **ТРЕФЫ** – эта группа будет заострена на анализе прошедшего или будущего с точки зрения проблем, ее подход – критичен: что не удалось, чего хочется, чтобы не произошло в будущем, чего я опасаюсь в предстоящей встрече в группе… Один из главных вопросов анализа – ПОЧЕМУ?

■ **ПИКИ** – группа ориентирована на личное действие: чего я жду от себя, что я собираюсь сделать, каких целей достигаю. Каков мой вклад в группу? МОЙ ЛИЧНЫЙ результат тренинга… ЗАЧЕМ – их основной вопрос для анализа.

■ **БУБНЫ** – эта группа ориентирована на окружение, на социум: чего я жду от группы, от тренера. Что запомнилось в групповом плане, в динамике отношений, в работе тренера…

В начале тренинга на стадии прояснения ожиданий или наоборот – в заключение работы группы – можно, например, за разными мастями закрепить такие особенности анализа:

■ **Червы** – чего жду от себя/ личные результаты работы.

■ **Трефы** – чего жду от тренера и группы/ результаты работы тренера, группы.

■ **Пики** – чего жду от групповой динамики, от процесса/ анализ пройденного группой процесса.

■ **Бубны** – каким бы я хотел видеть результат тренинга в итоге/ каков результат тренинга…

Каждая из групп, получив вектор и характеристику своего особенного подхода к вопросу, вынесенному на обсуждение, работает в течение 10–15 минут, а затем на форуме – презентует результаты своей работы.

Завершение

■ Какой опыт вам кажется интересным результатом игры?

■ Как бы вы применили его в жизни?

■ Какие идеи других групп находят свой отклик у вас? С чем хотелось бы не согласиться, поспорить?

65. Забор, овца и человек с проблемой…*

Именно в моменты принятия решений и формируется ваша судьба…

Энтони Роббинс

Цели:

► **изучение** различных способов работы с конфликтами и решения проблем;

► **характеристика** личных способов работы с проблемой;

► **развитие** диалога с прошлым опытом, с подсознанием, формирование осознанного выбора способов совладания и психологических защит.

Размер группы: от 10 до 25 участников.

Ресурсы: доска или флип-чарт, тексты книги Яэль Биран и распечатанные листы А4 – иллюстрации к книге, ручки – на всех участников.

Время: 45–60 минут.

Ход игры

Часть 1

Тренер:

– Есть в мире литературы немало книг, которые были рассчитаны как книги для детей, но оказались, тем не менее, бестселлерами в качестве книг для взрослых. Знакомы ли вам такие книги? (*Ответы.*)

Итак, от «Алисы в Стране чудес», «Винни-Пуха» до «Волшебника Изумрудного города» и «Маленького принца». Такие книги становятся путеводителями по жизни взрослых людей. Сегодня я познакомлю вас с еще одной такой книгой израильской писательницы Яэль Биран.

Прежде чем мы откроем текст этой необычной книги, я прошу вас подумать и записать одну-две задачи, вызова, «проблемы», которые требуют решения в вашей жизни!

Спасибо. Отложите свои записи в сторону, мы вскоре вернемся к ним.

Часть 2

Прочитайте историю Яэль Биран «Забор, овца и человек с проблемой», демонстрируя стратегию овец по рисункам самого автора (по слайдам или в презентации).

У одного маленького человека была одна большая проблема.

Так как он тяжело работал весь день, то ему оставалась только ночь, чтобы думать о ней.

Он так много думал, что не мог спать. Таким образом, фактически было две проблемы.

Но по крайней мере одна из проблем могла быть решена, потому что он знал, что лучший способ заснуть при бессоннице – это считать овец. Хотя он никогда раньше не пытался заснуть таким образом, но решил, что есть возможность попробовать.

Сперва отара овец только крутилась без толку и всякого порядка в его комнате. Так что в этом движении без направления и цели их нельзя было сосчитать! Потом он решил поставить забор в середине комнаты и просто сосчитать их, когда они проходят через него.

Он очень вежливо пригласил всех овец зайти за ограждение, хотя на самом деле у них не было иного выбора!

Теперь проблема была у овец.

Они начали переправляться через забор – одна за другой, и несмотря на то, что все овцы выглядели точно так же, как и раньше, оказалось, что каждая овца по-своему справляется с возникшей задачей.

(...)

Первая *перепрыгнула через забор. Так, судя по всем книгам, и должна вести себя овца, на пути которой возник забор!*

Вторая *с огромным трудом протиснулась под забором.*

Следующая, *вероятно, от отчаяния, или потому, что считала, что она достаточно сильна, протаранила забор головой.*

Ее подруга, *напротив, решила вовсе не замечать, что существует проблема забора.*

Были два маленьких ягненка, *которые вскарабкались друг на друга и помогали друг другу до конца.*

Была одна овца, *которая собрала всех тех, кто не прошел через забор, и поднялась на них, чтобы перемахнуть через преграду!*

Другая *пыталась понять модель и вычислить, как…?*

И **была еще овца**, *впавшая в депрессию… Она отчаялась и не понимала вообще – почему на нее свалилось это несчастье!?*

Один баран *пытался убедить других, что забор не требуется вообще.*

Потом подошла **овца**, *которая, казалось, была такой же, как и все предыдущие, только* **с небольшим значком** *на задней ноге. И тогда забор, при виде ее, просто смиренно опустился.*

Была овца, *которая отказалась от пышной овечьей шерсти. Став совсем тощей, она смогла легко пройти сквозь щель между перекладинами забора.*

Еще **один баран,** *вместо того чтобы перелезть через ограждение, пытался сдвинуть его в сторону, насколько это возможно.*

В итоге отаре овец надоела вся эта история, и все пошли вместе вперед, без труда развалив в щепки этот забор!

Все…

Кроме **одной**, *которая отошла в сторонку, оценила ситуацию и увидела, что иногда есть путь абсолютно другой и простой!*

Все эти овцы так заинтересовали нашего маленького человека, что он все еще думает о них всю ночь…

Какая овца оказалась наиболее умна?

И то, что кажется наиболее эффективным?

И что было необыкновенно и особенно в поведении каждой?!

И что плохого?

И где ОН в этой истории?

И что случилось с …?

…И заснул.

(Авторизированный перевод Михаила Кипниса)

Часть 3

■ Разложить перед группой иллюстрации.

■ Попросить каждого участника выбрать ту овечку, которая поступает так, как бы он сам поступил, если бы столкнулся с проблемной ситуацией.

■ Опишите, как, на ваш взгляд, эта овца пыталась справиться с проблемой! Сделайте это в виде монолога от первого лица.

■ Обсудить в группе стили совладания и психологической защиты у каждой из «героинь» истории. Как следует охарактеризовать нравы овечек, их стереотипное поведение, его преимущества и недостатки?

■ Какой овцой вам ХОТЕЛОСЬ бы быть и почему?

■ Какая овца проявила себя наилучшим, на ваш взгляд, образом? В чем ее мудрость?

■ Воспроизведите, пожалуйста, возможный диалог между:

– овцой и забором,

– овцой и человеком, который не мог заснуть,

– между любой парой овец в отаре,

– вами и любой из овец.

Кстати! Материалы для тренера

Вы можете посмотреть полную таблицу, соответствующую способу совладания и психологических защит.

13 способов открыть забор (Таблица устранения неисправностей)

1. Сила желания, вера в свои способности, мотивация.

2. Практический вклад в решение проблемы, усилия и решимость.

3. Разочарование, агрессия, насилие, упорство.

4. Попытка не замечать проблему, равнодушие.

5. Отсутствие должного уважения, эксплуатация, «цель оправдывает средства!».

6. Рационализация проблемы, планирование, организация процесса.

7. Отчаяние, готовность сдаться на волю случая, уступить.

8. Несогласие, протест, отказ от принятия условий, бойкот.

9. Превосходство, статус, авторитет и авторитарность.

10. Отказ от необходимости действовать каким-то образом, неверие в возможность решения проблемы.

11. Жертвенность, готовность к компромиссу.

12. Нетерпение, разрушение, насилие, силовой и стадный инстинкт.

13. Наблюдение, обучение в ходе процесса, планирование и анализ.

Я и… овечки…

Овечка	Способ совладания	
1. Первая перепрыгнула через забор. Так, судя по всем книгам, и должна вести себя овца, на пути которой возник забор!	Принятая и ожидаемая от меня реакция. Активность и быстрота в подходе к проблеме, даже если она опасна, не проверена, может дать сбой	
2. Вторая с огромным трудом протиснулась под забором	Решение в соответствии с ограничениями, существующими в процессе принятия решения и его исполнения	

3. Следующая, вероятно, от отчаяния, или потому что считала, что она достаточно сильна, протаранила забор головой

Упрямое движение к цели, даже, если оно не решает проблемы. «Упереться рогом» – я ведь старался, выкладывался... Результаты не важны

4. Ее подруга, напротив, решила вовсе не замечать, что существует проблема забора

Уход от ответственности и решения задачи

5. Были два маленьких ягненка, которые вскарабкались друг на друга и помогали друг другу до конца

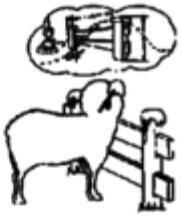
Кооперация, сотрудничество, но и... созависимость

6. Была одна овца, которая собрала всех тех, кто не прошел через забор, и поднялась на них, чтобы перемахнуть через преграду!

Использование других на пути к своей цели.
К победе «по трупам...»

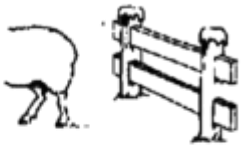
7. Другая пыталась понять модель и вычислить, как?..

Уход в рационализацию и теоретизирование, в частности которые не продвигают к решению



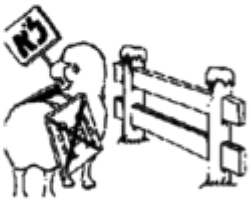
8. Была еще овца, впавшая в депрессию... Она отчаялась и не понимала вообще: почему на нее свалилось это несчастье?!

Депрессивная реакция, состояние «жертвы»: за что мне это?



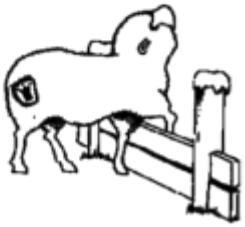
9. Один баран пытался убедить других, что забор не требуется вообще

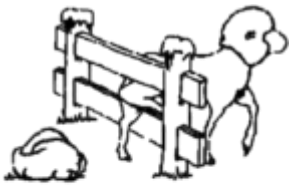
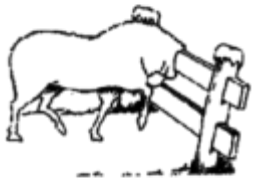
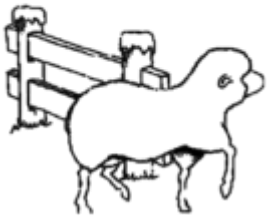
Сопротивление и «подстрекательство окружения», чтобы избежать выполнения задачи



10. Потом подошла **овца**, которая, казалось, была такой же, как и все предыдущие, только **с небольшим значком на задней ноге**. И тогда забор, при виде ее, просто смиренно опустился.

Подкуп, кумовство, связи, статусные моменты, предоставляющие неоправданное преимущество



11. Была овца, которая отказалась от пышной шерсти. Став совсем тощей, она смогла легко пройти сквозь щель между перекладинами забора.	Исполнение задачи путем отказа от собственных интересов, ценностей, желаний	
12. Еще один баран вместо того, чтобы перелезть через ограждение, пытался сдвинуть его в сторону, насколько это возможно	Попытка отложить, отодвинуть решение на неопределенный срок, чтобы не заниматься им	
13. В итоге **отаре овец** надоела вся эта история, и все пошли вместе вперед, без труда развалив в щепки этот забор!	Нетерпение, стадный инстинкт, который ломает привычные законы, правила, границы и уничтожает основу для решения проблемы как таковой	
14. Все... Кроме **одной**, которая отошла в сторонку, оценила ситуацию и увидела, что иногда есть путь абсолютно другой и простой!	Увидеть картину целиком и принять нестандартное решение	

Часть 4

Вернемся к вашим записям актуальных задач, который вы подготовили в начале встречи. Теперь, когда история с овечками нам знакома, предлагаю вам ответить на следующие вопросы и принять решение!

1. Какое решение я принимаю,

_____

_____

_____

2. Что повлияло на мой выбор? (Привычка, навыки поведения, совет близких, социальное давление, выученные действия, история про овечек…?)

_____

_____

_____

_____

_____

3. Доволен ли я своим выбором? Несу ли за него полную ответственность? Является ли он осознанным и свободным?

_____

_____

_____

_____

4. Найдено ли решение, понятна ли задача? Каков ожидаемый результат? Удовлетворяет ли он меня и почему?

_____

_____

_____

_____

5. Какая цена будет заплачена мной за процесс принятия решения и его воплощения в жизнь?

_____

_____

_____

_____

6. Как бы я подытожил полученный опыт? Чтобы изменил, «переделал», чтобы запомнил и сохранил на будущее?

_____

_____

_____

_____

66. Праздник, который всегда с тобой?*

В этой групповой встрече роль триггера выполняют цветные фотографии и репродукции, в каждой из которых есть эхо какого-то из древних обычаев или современных значимых событий-праздников. Обсуждение идей, философии, символов, церемоний праздников помогает «актуализировать их», вернуть им смысл и наполнить личным современным значением: заново «присвоить» их!

Эта встреча может быть особенно полезна в среде новых эмигрантов, в межкультурной группе, для которой часть из элементов новой/иной/чужой культуры становится более понятной и близкой.

Цели:

► **понять** смысл и место праздника в жизни;

► **проверить,** насколько праздничные традиции, история праздника знакомы и актуальны для нас сегодня;

► **проанализировать** идеи и философию, символику праздника;

► **рефлексия** по поводу праздничного настроения и настроения в праздники;

► **рассмотреть** праздник, его идеи, историю, церемонию как метафору, которую можно использовать в саморефлексии, рассматривая то, как праздник может влиять на личное пространство и ощущение себя.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: 30–40 цветных фотоиллюстраций или специально приготовленных карт с изображением праздников разных стран, культур. Ручки, листы для записи.

Время: 60–90 минут.

Ход встречи

На столе разложены вниз изображением картинки вниз изображением или карты, так или иначе рассказывающие о каких-то праздниках в разных культурах (большинство карт – около 80 % – отражают культуру той страны, где живут участники тренинга).

Вытащить карту вслепую.

Рассмотреть картинку и письменно ответить на вопросы: О каком празднике идет речь? Знаком ли я с ним? Каковы его история, идеи, символы и т. д.? На ответы дается 5–7 минут.

На форуме каждый рассказывает о проделанной работе и о том, насколько подробно возможно рассказать о празднике, который изображен на этой иллюстрации.

■ Что я чувствую по отношению к тому, что вижу на картинке?

■ Возникают ли у меня какие-то личные ассоциации с видеорядом?

■ Знаю ли я, о каком празднике идет речь?

■ Есть ли у меня опыт участия в этом / таком празднике? Есть ли личная история, связанная с ним?

■ Понятно ли мне мое отношение к этому празднику? Чувствую ли я какую-то связь с ним? Интерес к нему? Хочется ли мне быть участником этого праздника?

Другие участники на этом этапе никак не комментируют, просто слушают короткий отчет об индивидуальной работе товарищей по группе.

В тройках-четверках дается 15 минут для того, чтобы услышать информацию других о праздниках, картинки с которыми они вытянули. Одна из главных задач на этом этапе – понять, в чем основная идея, символика, смысл праздника, попытаться связать каким-то образом традиционное действо с актуальным настоящим, с сегодняшним днем и повседневной практикой каждого из участников обсуждения. Проще говоря, зная о празднике нечто, обогатив свои знания знаниями коллег по группе, пытаемся понять, можем ли «присвоить» этот праздник, стать частью его философии, символики, традиционной церемонии…

Все картинки возвращаются на стол, теперь они лежат в открытую. Ведущий предлагает каждому выбрать из этого многообразия ОДНУ картинку/карту, которая рассказывает о празднике, наиболее близком для него, с которым он чувствует соединение, который его наиболее впечатляет…

В течение нескольких минут каждый представляет на форуме свой праздник!

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ, Обсуждение

■ Какие мысли и чувства вызвала у вас работа с карточками и почему?

■ Какие истории показались тебе наиболее примечательными? Затронули душу, показались информативно интересными, неожиданными, противоречащими (или – наоборот, близкими) вашему восприятию, вашим взглядам?

■ Бывало ли у вас, что в праздник вам не празднично на душе? Почему нам случается чувствовать себя чужими на празднике? Как и отчего это происходит?

■ Есть ли какой-то праздник, который вас почему-то раздражает?

■ Идея, символика какого праздника вам особенно близка и как его философия сказывается на вашей жизни?

■ Кто из вас умеет создавать праздники для себя, своей семьи, своего окружения? Кто любит и умеет это делать?

■ Расскажите о семейной/личной традиции ваших ОСОБЕННЫХ праздников!

67. Три плюс один*

Цели:

► **использовать** это упражнение как триггер для тренировки быстрой реакции, сфокусированности на различных видах деятельности и устойчивости в ситуации, требующей быстрого переключения внимания – «мультизадач- ности»;

► **разобраться** в том, в чем похожи, а в чем – разнятся личные возможности участников в задачах, требующих ассоциативного мышления, работы с телом, логического мышления.

Размер группы: не имеет значения. Группа будет работать в подгруппах по 4 человека, поэтому это упражнение особенно удобно проводить в группах, количество участников которых кратно четырем. В другом случае тренеру нужно будет использовать «лишних» игроков в качестве своих помощников – «судей на линии», контролирующих ход игры в четверках.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 10 до 20 минут.

Ход встречи

Предлагаю вам упражнение-игру, в котором каждый сможет проверить свою успешность в выполнении нескольких задач одновременно. При этом задачи будут требовать от нас различных умений:

■ быстрого устного счета – логическое мышление, математический интеллект;

■ внимательности к движениям партнера и точное их повторение – спортивный, телесно ориентированный интеллект;

■ успешность в ассоциативном мышлении – творческий подход и работа правого полушария.

При всем том, мы будем упражняться в спонтанности, умении противостоять стрессу, возникающему из-за ограниченного времени, в которое нам предстоит одновременно выполнить различные задачи…

Заинтриговал?

Отлично. Разбиваемся на четверки. Пусть все четверки найдут для себя удобное место в классе так, чтобы не толпиться всем на пятачке, а равномерно распределиться для игры по всему пространству комнаты.

Участники в каждой четверке становятся близко друг к другу в форме ромба. Каждый получает номер от 1 до 4.

Номер первый – «игрок в поле», которому в течение 3 минут предстоит выполнять то, что будут от него требовать товарищи по мини-группе.

Номер второй стоит слева от полевого игрока. Он будет каждые несколько секунд говорить любые слова, на которые номер первый должен максимально быстро называть свои ассоциации (*малина – варенье, парус – ветер и т. п.). Никаких ограничений нет. Любые предлагаемые слова получают в пару любую ассоциацию, возникающую у первого номера.

Номер три стоит напротив номера первого. Он постоянно в течение этих трех минут будет выполнять любые движения (руками, ногами, всем туловищем…), которые первый номер должен повторять, стараясь не упустить ни одного из движений партнера.

Номер четыре располагается по правую сторону от номера первого. Он каждые несколько секунд будет давать номеру первому простые примеры математического счета: сложение, вычитание, деление и умножение. Предлагаемые числа должны быть в пределах первого десятка (два плюс три, четыре умножить на восемь, десять разделить на пять).

А теперь – основная «изюминка» игры: второй, третий и четвертый игроки «бомбардируют» своими заданиями игрока номер один одновременно и постоянно в течение трех минут, которые длится раунд.

В том случае, если номер второй и четвертый не получили ответа на свой вопрос, они повторяют его до тех пор, пока номер один не среагирует на вопрос и не ответит на него (не важно – правильно или не правильно в случае устного счета!). Только получив реакцию на заданный вопрос, переходят к следующему вопросу. Номер третий меняет движения постоянно, вне зависимости от того, все ли из них успевает повторить номер первый (движения выполняются В СРЕДНЕМ ТЕМПЕ).

Тренер дает сигнал к началу раунда. Через три минуты раунд завершается по сигналу ведущего.

В течение нескольких минут «полевой игрок» – номер первый рассказывает товарищам о своем опыте: что было легче всего выполнять, где и в чем возникали трудности, как с этими трудностями он пытался справляться… Партнеры рассказывают ему о том, как выглядели его действия со стороны, насколько много раз он пропускал ответы или движения, как они видят его процесс игры и его результаты…

После короткого брифинга тренер объявляет продолжение игры. Все роли в четверке сдвигаются на один номер влево (по часовой стрелке), то есть первый номер переходит ко второму игроку, второй – к третьему, третий – к четвертому. А первый игрок становится номером четвертым. Вместе с номером каждый получает и закрепленное за этим номером задание. И раунд играется в течение трех минут вновь.

Пауза на обсуждение – третий раунд, в котором роли меняются вновь по часовой стрелке.

Пауза на обсуждение – четвертый раунд опять-таки в новых ролях… Обсуждение.

Обсуждение

■ Как вам работалось? Что было легче – играть в качестве «полевого игрока» или задавать вопросы?

■ Какие действия оказались для вас проще? А какие задания вызывали сложность? Так ли происходит в обычной жизни, когда вам необходимо повторять движения?

68. Синие и зеленые (Идея игры – институт *SAMA*, Израиль)

Человека познают в игре и в дороге.

Итальянская пословица

Цели:

► **помочь** участникам тренинга преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми;

► **продемонстрировать** на практике отличия, присущие подходу различных людей к одной и той же проблеме;

► **показать** негативное влияние зависимости от предвзятых мнений, стереотипов в восприятии «другого», неадекватной самооценки;

► **потренироваться** в осознании общих культурных ценностей, в готовности к принятию «другого», настроенности на внимание к его потребностям;

► **предупреждение** ксенофобии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: цветные наклейки (небольшие кружочки) зеленого или любого другого цвета. Также необходимо предоставить участникам упражнения листы для записи, ручки, хорошо, если есть демонстрационная доска или флип-чарт – для визуального отражения итогов упражнения.

Время: от 45 до 60 минут.

Ход игры

Делим группу произвольно на две неравные подгруппы (соотношение может быть 1:2 или даже 1:3).

Каждая подгруппа садится в тесный круг, как можно дальше от второй подгруппы, чтобы не мешать товарищам в обсуждении. Одной из групп даются зеленые точки-наклейки, и участники наклеивают их по договоренности между собой на лоб или на тыльную часть ладони. После этого тренер начинает рассказ:

– Однажды на какой-то планете жили два племени. Одно из них назвалось Синие (показывает на подгруппу без наклеек), другое – Зеленые (вторая команда с наклейками).

Итак, вы знаете, к какому племени принадлежите. Сидит ваше племя долгой зимней ночью вокруг костра в лесу и думает: «А кто же мы такие?» (О существовании другого племени вам ничего не известно!)

Задача: в течение 5–7 минут продумать и написать 10 качеств, которые характеризуют ВАШЕ ПЛЕМЯ! Это могут быть внешние черты, образ мыслей, ценности, особенности характера, племенной культуры… Все то, что объединяет вас в племя.

Через 5–7 минут дается новое задание: оказалось, что племена живут на противоположных краях одного леса. Отправившись однажды по следам зверя, они увидели друг друга, попытались рассмотреть на расстоянии и решили, что…

Команды получают еще по 10 минут для того, чтобы записать 10 свойств, качеств, признаков, отличающих ДРУГУЮ ГРУППУ!

Очередной этап упражнения: рассказ о том, что племена поняли: живут они рядом друг с другом, занимают небольшую и общую территорию. Хочется им этого или нет, нужно думать, как жить вместе.

Члены племен решают последнюю задачу: найти 10 признаков, общих для синих и для зеленых. В чем они подобны, схожи, близки, что может стать фундаментом в построении общего «дома» двух племен?

Завершение УПРАЖНЕНИЯ

Возвращаем племена в общий круг. Просим племена выделить по одному человеку, который прочтет результаты каждого из туров. Читает 10 признаков первого этапа одна группа, затем – другая. И так параллельно по каждому из этапов упражнения.

■ Обсуждение позволяет затронуть очень серьезный круг проблем: кто такие «свои» и «чужие»?

■ Почему мы комплементарны на первом этапе, по отношению к себе, своей группе и мыслим шаблонно, агрессивно, в лучшем случае – занимаем оборонительную позицию по отношению к другим?

■ В чем различие и в чем общность между Синими и Зелеными?

■ Какой из этапов обсуждения давался команде с наибольшей легкостью/вызвал затруднения?

■ Какие качества, характеристики противоположной группы (в реальной жизни!) вы осознали, задумались над ними всерьез в ходе выполнения роли?

■ Проявился ли в вашем обсуждении «количественный аспект»? Сказалось ли на работе то, что размеры групп были не равны?

■ Стал ли вам более понятен ход мыслей и чувств другого племени?

Кстати! Материалы для тренера

Зачем нужны в игре зеленые точки (или любой другой внешний отличительный признак)? Это – своеобразная возможность для команд, проверка того, захотят ли они внести этот сугубо внешний, привнесенный со стороны по прихоти тренера признак как значимый в определении основных свойств племени. (Метафора реальных внешних признаков, таких, скажем, как блондин, смуглый, нос с горбинкой, оттопыренные уши, шляпа, очки,

сандалии… – любой из внешних признаков, которые в определенном случае и при определенной установке могут стать значимыми, если не РЕШАЮЩИМИ в ксенофобии!) Интересно проверить, насколько серьезным будет искушение дать точке место в достаточно ограниченном списке – всего 10 качеств! Будут наверняка команды, которые в ходе обсуждения сразу выведут этот элемент за скобки обсуждения, как незначимый.

Тогда в ходе обсуждения тренер может и должен обратить на это внимание племен: нам важнее сам человек или его внешние признаки? Человек другого роста, другой национальности, иначе одетый, выше или ниже обычного… – может ли он быть заведомо хорошим или плохим? Становится ли «зеленая точка» значимой метафорой другого и насколько она влияет на наше отношение к нему?!

Записки на полях

Этноцентристское видение мира имеет глубокие корни в человеческой истории. Еще в античности греки жестко делили все народы на эллинов и варваров. Уже в сочинениях Геродота варвар описывался как чужеродный и отталкивающий, необразованный, неуклюжий, тупой, нелюдимый. Он раболепен, труслив, полон необузданных страстей, своенравен, страшен, жесток, неверен, жаден. Примерно аналогичные оценки давали китайцы гуннам: «Эти варвары выглядят как звери, и поэтому их дружественные речи ничего не стоят». Для римлян германцы были «мужчинами, у которых общими с людьми были только голоса и размер тела».

Уничижительное отношение к другим народам и культурам основывается на убеждении, что они являются «нечеловеческими», «чужими». Это встречается у самых разных народов мира: у эскимосов на Севере, у южноафриканской народности банту, у народа сан в Юго-Восточной Азии. Превосходство собственной культуры выглядит естественным и имеет положительную оценку, «чужое» же представляется в странном, неестественном виде. Бесспорная абсолютизация собственной культуры закономерно принижает ценность чужих культур, считая их худшими и низшими. Носители такого типа мировоззрения не осознают, что другие народы развивают свою культуру для того, чтобы сделать осмысленной свою собственную жизнь и установить порядок в своих собственных обществах. Как отмечают К. Ситарам и Г. Когделл, иерархическая система Востока и кастовая система Южной Азии сложились в соответствующих культурах более двух тысячелетий назад для упорядочения общественной жизни, и она успешно исполнила свою историческую роль. Но европейцам кастовая и иерархическая системы общественного устройства кажутся сегодня ужасными. И напротив, горизонтальная система западных культур кажется азиатам ненормальной и непонятной. Они до сих пор убеждены, что абсолютного равенства между людьми не существует, и недоверчиво относятся к так называемому равенству западных культур.

Исследования этноцентризма, проведенные Д. Кемпбеллом и его коллегами, показали, что для него свойственно:

✓ считать то, что происходит в своей культуре, естественным и правильным, а то, что происходит в других культурах, неестественным и неправильным;

✓ рассматривать обычаи своей группы как универсальные: что хорошо для нас, то хорошо и для других;

✓ воспринимать нормы и ценности своей этнической группы как безусловно верные;

✓ оказывать при необходимости всестороннюю помощь членам своей группы;

✓ действовать в интересах своей группы;

✓ чувствовать неприязнь по отношению к другим этническим группам;

✓ гордиться своей группой.

Этноцентристская переоценка собственной культуры встречается у многих народов в разных регионах мира. Высокая оценка собственной культуры и принижение чужих культур основываются на том обстоятельстве, что многие народы и племена еще на раннем этапе своей истории обозначили себя как «людей», а все, что находилось за пределами их культуры, было обозначено как «нечеловеческое», «варварское». Такого рода убеждения встречаются у многих народов во всех регионах мира: у эскимосов Северной Америки, у африканского племени банту, у азиатской народности сан, в Южной Америке у народа мундуруку. Чувство превосходства было также ярко выражено в свое время и у европейских колонизаторов: большинство европейцев рассматривали неевропейских жителей колоний как социально, культурно и расовонеполноценных, а свой собственный образ жизни, разумеется, как единственно верный. Если у туземцев были иные религиозные представления, они становились язычниками, если у них были свои сексуальные представления и табу, их называли безнравственными, если они не старались усердно работать, то считались ленивыми, если они не разделяли мнение колонизаторов, их называли тупыми. Провозглашая собственные стандарты абсолютными, европейцы осуждали всякое отклонение от европейского образа жизни, не допуская при этом мысли о том, что туземцы могут иметь собственные стандарты.

Грушевицкая Т. Г., Попков В. Д., Садохин А. П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов / Под ред. А. П. Садохина

69. В красном доме живет американец*

Цели:

► **потренироваться** в навыках договора с партнером в поисках решения групповой задачи;

► **развить** способность эффективно работать и общаться с людьми в процессе, подразумевающем разницу подходов к решению задач.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: рабочий бланк, бумага для записи, флип-чарт, маркеры, ручки.

Время: 20 минут.

Ход игры

Игра построена на необходимости командного взаимодействия при решении коллективной задачи в ограниченное время и подразумевает тренировку эффективного сотрудничества в группе.

ВНИМАНИЕ! Тренеру необходимо обратить внимание на то, что рабочий бланк должен быть заранее разрезан на фрагменты с информацией. Каждый участник группы получает один (если группа слишком мала – то два) фрагмент из общего бланка, в котором есть условия головоломки в отдельных деталях Их нужно будет «свести воедино», проанализировать и найти **ответы на два вопроса: «Кто пьет воду?» «У кого дома есть зебра?»**

Тренер:

– Каждый имеет право делиться информацией своего фрагмента, но НЕ ПЕРЕДАВАТЬ ЕГО другим и НЕ ВЫПУСКАТЬ ИЗ РУК (нельзя, к примеру, выложить фрагменты на стол!).

Тренер дает ограниченное время команде, в течение которого должны быть найдены ответы на вопросы: «Кто пьет воду?» и «У кого дома есть зебра?»

Рабочий бланк

В красном доме живет американец	Пять цветных домов стоят в линию на улице городка	Человек, читающий журнал комиксов, живет рядом с домом, в котором есть кролик	Англичанин собирает марки, пьет чай и живет по соседству с норвежцем
У человека, читающего газету, есть дома ежик	Норвежец живет рядом с домом голубого цвета	Русский дрессирует в своем доме собаку	В находящийся посередине улицы красный дом каждое утро доставляют газеты и молоко
Сосед американца целыми днями пьет сок и рассматривает комиксы	Владелец желтого дома обожает смотреть по вечерам телевизор	Норвежец живет в первом доме слева и у него единственного из соседей есть на крыше большая телевизионная тарелка	Тот, у кого есть телевизор, живет рядом с домом, в котором растят кошку
Ответьте на два вопроса. **Кто пьет воду? У кого дома есть зебра?**	В доме зеленого цвета слушают радио и пьют кофе	Японец слушает радиопрограммы	Зеленый дом находится справа от дома, выкрашенного белой краской
В каждом из домов живет представитель одной национальности	В каждом доме растят **одно** домашнее животное	Каждый житель пьет один сорт напитков	Каждый житель занимается в свободное время одним определенным видом деятельности

Кстати! Материалы для тренера

Ответы на задачу

В первом доме слева живет норвежец, который пьет воду, смотрит телевидение и растит зебру. Дом желтого цвета.

Следующий дом голубого цвета, в нем живет англичанин, который собирает марки, пьет чай и растит кошку.

Средний дом красного цвета, в нем живет американец, который читает газеты, пьет молоко и растит ежика.

Предпоследний дом белого цвета. В нем живет русский, который любит комиксы, пьет сок и дрессирует собаку.

Крайний дом справа зеленого цвета. Здесь проживает японец, который пьет кофе, слушает радио и растит кролика.

Обсуждение

■ Насколько успешно вы оцениваете групповую работу? Дайте вашу оценку по 10-балльной системе.

■ Что происходило успешно? Как удалось вам справиться с задачей?

■ Что было малоэффективно в групповой работе? Как бы вы улучшили групповое взаимодействие, исходя из полученного опыта?

70. Упрямая сороконожка

Общие чаяния – общие силы.

Тысячу способов узнать легко, одного результата добиться – трудно.

Китайские поговорки

Цели:

► **проверить** на опыте эффективность партнерства в условиях коммуникации;

► **побудить** командные эмоции взаимоподдержки, ответственности, сплоченности;

► **практическая** отработка мирного, без насилия, решения актуальных задач в группе представителей противоположных интересов и задач.

Размер группы: от 8 до 20 участников.

Ресурсы: если тренинг проводится в закрытом помещении, то оно должно быть по-настоящему большим и свободным от мебели. Если же упражнение проводится на открытой местности, то размеры площадки могут быть сопоставимы с баскетбольной.

Время: в зависимости от размеров игрового поля и количества игроков. В среднем – от 3 до 7 минут для каждого из двух этапов игры.

Ход игры

Все участники собираются в центре игровой площадки, создав круг спинами внутрь, и берутся за руки, образуя живое кольцо.

Тренер объясняет правила игры:

– Основное правило, действующее на протяжении всей игры: НЕЛЬЗЯ РАСЦЕПЛЯТЬ РУКИ И РАЗРЫВАТЬ КРУГ!

На протяжении первого этапа игры нельзя общаться – разговаривать, обмениваться информацией.

Каждый из игроков определяет для себя ЛЮБОЕ *место в пределах игровой площадки (!)*, куда бы он хотел добраться.

По команде тренера каждый должен попытаться как можно скорее достичь намеченного им места и остаться там не менее трех секунд. После того как все игроки команды побывали на облюбованных местах, можно сообщить тренеру о выполнении группового задания. Чем скорее команда справится с заданием, тем лучший результат будет зафиксирован в итоге игры.

Завершая объяснение правил, тренер еще раз напоминает о том, что общение между участниками в любой форме категорически запрещено. Кроме того, всякий раз, когда игроки расцепят руки, тренер остановит продвижение группы до полного восстановления живого кольца. Затраченное время включается в общее время игры и, безусловно, ухудшает результат.

Если не возникает вопросов, то командой «Старт!» можно начинать игру.

Когда тренер получил от команды сообщение, что каждый из участников добрался до намеченной цели, он объявляет результат – сколько времени заняло выполнение групповой задачи.

…Переходим ко второму этапу. У него те же правила, за исключением одного существенного изменения: игрокам разрешено разговаривать, они могут выработать какую-то групповую стратегию.

Проводится второй этап, по завершении которого тренер вновь объявляет команде результат.

Обсуждение

■ Что вам понравилось в игре?

■ Что вызвало затруднения?

■ Прокомментируйте, пожалуйста, результаты первого и второго этапов. В чем, по-вашему, причина именно таких результатов?

■ Можете ли вы припомнить жизненные ситуации, которые вызывали бы у вас сходные эмоции? Кто готов поделиться своей историей с группой?

■ Как, по вашему, обсуждение в группе, характеризует культурные установки участников тренинга?

■ Какой подход превалирует в группе:

а) «западный»: личность – независимое существо с определенными способностями, чертами, мотивами и ценностями, определяющими ее поведение; именно индивидуальность – основная социальная единица;

б) «восточный»: позитивная Я-концепция строится на том, что человек – часть социальной структуры: группы, семьи, клана; взаимозависимость, сотрудничество, помощь и самопожертвование – доминантные ценности в поведении;

в) смешанный?

Кстати! Материалы для тренера

Как правило, получив возможность общаться, группа договаривается о направлении согласованного движения. Таким образом, ей удается с меньшим количеством разрывов живого кольца добраться до каждой личной цели. В итоге игра заканчивается быстрее. Такой результат дает нам возможность обсудить с участниками эффективность общения, группового договора. Понимание того, что победа группы была обеспечена личными победами каждого, установлению эффективных отношений партнерства – важный результат тренингового задания.

Однако в нашей практике бывали случаи, когда второй этап занимал больше времени. Как правило, такой парадоксальный результат был следствием борьбы за лидерство между несколькими игроками команды. Группа теряла время на перепалку и споры о тактике игры. При таком упражнении тренер может обсудить с участниками проблему лидерства и обреченность на провал стратегии «лебедя, рака и щуки». Иногда полезно позволить группе еще раз пройти последний этап игры, чтобы на практике опробовать критические замечания и попытаться достичь лучшего результата.

71. Лото

Цели:

► **активизировать** внимание участников перед началом разговора о той или иной проблеме;

► **развить** готовность быстро мобилизовать имеющиеся знания;

► **создать** совместно с группой «карту» – программу работы над определенной темой.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: демонстрационная доска, листы ватмана, маркеры, самоклеящиеся листки, ручки.

Время: до 15 минут.

Ход встречи

Ведущий заранее готовит крупноформатный лист на демонстрационной доске: расчерчивает его на 6–8 больших ячеек, в каждой из которых записывается определенная тема.

Участники встречи получают маленькие листки бумаги с самоклеящимся краем (если таких листков нет под рукой, возьмите обычные, их можно будет прикреплять с помощью прозрачного скотча). Каждый участник получает 5–10 минут на размышление по поводу обозначенных на доске тем и выбирает наиболее близкую себе. На листочке записывается круг тем, с выбранной проблемой связанных, могут присутствовать и какие-то оценки, чувства и т. д. Затем заполненный личный листок приклеивается в соответствующий квадрат.

В итоге наша огромная карточка «Лото» заполнена личными карточками участников. Сектор с темой, в котором подобных карточек больше всего, становится лидером, а тема, естественно, определяется как тема встречи. Личные карточки, вклеенные в данный квадрат, – это прекрасный материал для начала работы.

Вот – один из примеров.

«Я расту. Воспитание детей дошкольного возраста» – так называлась одна из встреч родительской группы. На расчерченной доске были обозначены квадраты с темами:

■ Когда готовить к школе.

■ Основы социального поведения ребенка.

■ Общение с братьями-сестрами.

■ Физиологические и психологические особенности возраста 4–6 лет.

■ Как организовать свободное время.

■ «Преступление без наказания?!» – как, когда и за что наказывать ребенка?

После самостоятельной работы квадраты запестрели желтыми самоклеящимися записками. Больше всего реакций было на проблему организации досуга ребенка и подготовке к школе.

Среди записок были такие: «Хотелось бы знать о японских методиках раннего развития творческих способностей детей», «У нас школа отобрала детство, так пусть хоть дети надышатся свободой в удовольствие!», «А если мой ребенок – гений, что тогда? В какую школу обращаться?», «Модное слово „дислексия“ не дает мне спать спокойно. Что это? Как выявить дислексию у ребенка? Где найти специалиста, который исправил бы положение до школы?», «Боюсь, что моя дочь, которая в четыре года уже почти свободно читает, будет скучать в школе. Как вы думаете?», «Телевизор, компьютер, опять телевизор… Спасите!!! Нет с этим сладу!», «Ребенок не может заниматься в одном и том же кружке больше одного-двух месяцев. Начинает бузить, хочет чего-то нового, ноет, что ему скучно. Мой „летун“ за год перепробовал 8 (восемь!) кружков. Это нормально?», «Дочь занимается гимнастикой и очень переживает из-за спортивных неудач. Не опасна ли для нее такая психологическая нагрузка, ведь ей еще нет шести лет?»…

Так группа помогает тренеру определить наиболее актуальные темы для встреч, «лото» становится чем-то вроде экспресс-опроса. Интерактивный характер упражнения помогает тренингу быть релевантным ожиданиям и запросам участников.

ЛЕКСИКОН

Дислекси́я (от *др.-греч.* δυσ- приставка, означающая нарушение, и λέξις – речь) – избирательное нарушение способности к овладению навыками чтения и письма при сохранении общей способности к обучению. Исторически сложилось, что в большинстве европейских стран в понятие «дислексия» включают все проблемы, связанные с письменной речью:

1) проблемы с овладением навыком чтения;

2) проблемы с овладением навыком письма;

3) проблемы с грамотностью;

4) проблемы с овладением арифметикой;

5) проблемы, связанные с нарушением моторики и координации;

6) проблемы с поддержанием внимания.

(Википедия)

72. Нить разговора*

Цели:

► **активизировать** внимание участников перед началом разговора о той или иной проблеме;

► **развить** готовность быстро мобилизовать имеющиеся знания и спонтанно выступить с мини-речью;

► **развитие** коммуникативных умений;

► **создать** в группе позитивный настрой и атмосферу веселого соревнования.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: нитка длиной в 30 сантиметров для каждого участника.

Время: до 15 минут.

Ход игры

Тренер далеко не единственный источник знаний и умений, имеющийся в группе. Привлечение участников к разговору, поощрение активного и открытого высказывания становятся нередко непростой проблемой в малознакомых или не разогретых группах.

Это упражнение поможет подготовить группу к обсуждению любой темы в игровой форме.

Задание несложное: тренер объявляет тему для разговора/дискуссии/презентации и раздает группе нитки. Смысл упражнения заключается в том, что высказываться можно ровно столько времени, сколько займет у игрока обкручивание его нитки вокруг указательного пальца. Нитка закончилась – речь тоже.

Обсуждение

■ Кому, на ваш взгляд, удалось полнее и точнее всего высказать свою мысль за короткое время?

73. Война и мир

Человек – сложный организм. Помимо положительно направленных эмоций (они обусловливают соединение, сотрудничество, любовь и потребность в близости, в сопричастности) существует желание отделиться. Существуют ярость, зависть, борьба за первенство и власть.

Сальвадор Минухин

Цели:

► **представить** процесс конфликта в метафорической форме и отыграть с участниками тренинга способы выхода из кризисной ситуации;

► **дать** легитимацию чувству гнева, раздражения, научить справляться с тяжелыми чувствами и умению найти способ примирения с противоположной стороной конфликта.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: для каждого участника: листы бумаги для рисования, фломастеры, карандаши, ножницы, клей, краски и кисточки.

Время: от 30 минут до часа.

Ход игры

Каждый участник получает чистый белый лист бумаги.

Тренер:

– Представьте себе, что это – не лист бумаги, а кто-то, с кем вы находитесь в ссоре, конфликтуете, кого не можете терпеть, на кого очень сильно обижены! Представили? Теперь у вас появится возможность в течение трех секунд рассчитаться с обидчиком. Сделайте с ним все, чего он заслуживает. Начинаем счет: один, два…

Как правило, листы начинают рвать, мять, комкать и т. д. Обычно по счету «три!» все действия по уничтожению противника уже исчерпаны, может быть, только самые изобретательные попросят дополнительное время для вендетты. После того как время истекло, просим участников глубоко подышать, расслабиться, успокоиться эмоционально и физически. Затем просим сформулировать те эмоции, которые «герои битвы» испытывают в данный момент. Хорошо ли им? Спало ли напряжение? Нет ли ощущения горечи, стыда за учиненную расправу? Может быть, наоборот, их переполняет чувство гордости за проявленные героизм и мужество? Может быть, есть ощущение освобождения – камень с души упал?

– Итак, пар выпущен, возмездие совершилось. Что дальше? Вы физически расправились с врагом, уничтожили настолько, что почти не оставили надежды на восстановление его облика, на примирение. Но так или иначе, всегда наступает этот светлый и трагический день – первый день после окончания войны. И выясняется, что нужно продолжать жить, залечивать раны, наводить мосты, вступать в переговоры…

Вот вам новый лист бумаги. На столе вы найдете карандаши, фломастеры, ножницы, краски, клей…

У вас есть ровно пятнадцать минут, чтобы примириться со вчерашним врагом. Форму примирения вы выберете сами: это может быть стих, примирительная речь, рисунок, коллаж, какой-то подарок, приготовленный специально для торжественного случая. В своей работе вы можете использовать то, что осталось у вас от первого листа, чтобы символизировать новые отношения, которые создаются на руинах старых обид. Ровно через четверть часа каждый из вас выступит с примирительной речью и преподнесет бывшему неприятелю свой подарок-сюрприз.

Завершение

…Когда все подарки вручены, стихи, песни и торжественные речи прозвучали, обращаем внимание участников на те чувства, которые испытывает сейчас каждый из них. Подчеркиваем, что для «войны» нам достаточно было всего трех секунд, а для того, чтобы вымостить дорогу к миру, – в сотни раз больше времени.

Записки на полях

В этом разделе вы увидите, что большинство из триггеров основывается на использовании метафоры.

⁂

На протяжении всей истории человечества символика использовалась для того, чтобы вызывать эмоциональную реакцию и таким образом формировать поведение человека. Символами могут служить многие вещи: изображения, звуки, предметы, действия и, конечно же, слова. Если слова являются символами, то метафоры – преувеличенными символами.

Что такое метафора? Когда мы объясняем то или иное понятие, связывая его с чем-нибудь еще, то используем метафору. Метафоры – это символы и как таковые они могут создать эмоциональную напряженность даже быстрее и более значимо, чем традиционно используемые слова. Метафоры могут **мгновенно** преобразовывать наше состояние…

(Энтони Роббинс. Разбуди в себе исполина. С. 256)

74. Win-win или lose-lose?

Научился ли ты радоваться препятствиям, мудр ли ты для того, чтобы праздновать неудачу?

Японская пословица

Сначала – дружба, потом – соревнование!

Китайская пословица

Плоха игра, в которой нет победителя!

Итальянская пословица

Цель:

► **дать** участникам тренинга пример отношения к возможности выигрыша/проигрыша в командной игре;

► **рассмотреть** на практике и проанализировать ответственность каждого за эффективность группы;

► **научиться** распознавать внутригрупповые проблемы и «блоки», мешающие нестандартному (с точки зрения господствующего культурного подхода) решению ситуации;

► **обучить** умению распознать характер ситуации, действовать адекватно в условиях соревнования;

► **обсудить** возможности исключения элемента конкуренции из нашей жизни, проверить свое отношение к понятиям *победа* и *поражение, конкуренция, соревнование*.

Размер группы: от 10 до 25 участников.

Ресурсы: доска или флип-чарт, денежный взнос или призовой фонд, составленный из личного вклада другого характера (конфеты, сувениры и т. д.).

Время: 20–25 минут.

Ход игры

Эта игра по форме – групповой вариант крестиков-ноликов. По сути же – повод для рассмотрения философии соревнования-сотрудничества. Важно создать в команде атмосферу азартного состязания. Этому-то и служит призовой фонд. Составляем его из мелких денежных взносов участников, в случае невозможности денежного взноса заменяем его любым другим физически ощутимым и зримым: конфеты, сувениры, в самом крайнем случае – записки с заданиями, которые выполнят проигравшие.

Группа разбивается на две команды. Если количество игроков нечетное, то оставшийся не у дел игрок объявляется Судьей и Главным помощником тренера.

– Итак, команды сформированы, призовой фонд ждет победителя… В чем же суть игры? На доске начерчено поле 6 х 6 для многоклеточных крестиков-ноликов. Всего 36 клеток, то есть у каждой команды будет по 18 ходов. Команда, которой удастся по итогам 18 ходов сделать как можно больше вертикальных или горизонтальных цепочек крестиков или ноликов будет объявлена победителем и получит призовой фонд.

Каждому игроку на ход дается 10 секунд, после чего он становится в хвост колонны. Вся игра заканчивается в течение трех минут. Если условия понятны, проведем жеребьевку, чтобы определить, какая из команд начинает игру. (*Жеребьевка*.)

Команды – на старт! Первые участники, стоящие во главе колонны с мелком/фломастером в руке, поставят на игровом поле крестик или нолик, затем передают мелок/фломастер следующему участнику и побегут в хвост колонны.

Условия игры понятны? Начали!

Когда первая попытка будет сделана, собираем команды и предлагаем им в течение 5–7 минут обсудить результаты первого тура. За время «тайм-аута» пусть они выработают стратегию своего участия в игре.

Вновь вызываем команды на старт и проводим решающий тур состязаний.

Завершение

Когда игра закончена, определяем победителя и вручаем ему приз. Затем начинается обсуждение.

– Каков максимальный результат, которого в идеале может достигнуть команда? (*Ответ – три ряда*.) Итак, если бы группы дали друг другу возможность построить по три ряда крестиков или ноликов, то обе команды пришли бы к ничейному результату и разделили бы призовой фонд между собой. Но в этом случае команды должны были быть не противниками, а сотрудничать в достижении оптимального для них результата. На самом же деле азарт и соперничество между командами привели к иному финалу.

Посему стоит обсудить с командой следующие вопросы:

■ Что обозначают для вас выигрыш и проигрыш?

■ Можно ли извлечь выигрыш из поражения?

■ Всегда ли победа сопряжена с чьим-то проигрышем?

■ Вспомните и опишите ситуацию из своей жизни, в результате которой *по итогам* соревнования/соперничества/конфликта соотношение сторон было *win-win* или *lose-lose* (выигрыш-выигрыш или проигрыш-проигрыш)! Как, на ваш взгляд, сказывается на мировоззрении человека готовность к ассертивному поведению, принципиальному конфликту или заложенное в культурной традиции избегание конфликта? К какой позиции вы ближе?

■ Вспомните поведение тренера в ходе подготовки игры. Тренерская установка на соперничество, на подчеркивание роли лидера, создание призового фонда, выбор капитанов – людей с развитым чувством честолюбия… – это лишь одна из нескольких позиций. Это сказалось на эмоциональном накале игры и на том, что команды не задумались о возможностях сотрудничества, а были сознательно брошены тренером в пучину азартного соревнования. Давайте обсудим возможности иных культурных установок перед игрой! Ваше отношение к конкуренции? К соревнованию? К тому, что есть и проигравшие, и победившие?

75. Перемен требуют наши сердца?!

Где выросла сосна, там она и красна.

Русская пословица

Лебедю степь ни к чему, дрофе – озеро.

Узбекская пословица

Цели:

■ потренироваться в ассоциативном мышлении;

■ через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, волевых, эмоциональных функций в понимании роли изменений, перемен в нашей жизни и своего к ним отношения;

■ способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления;

■ снять страх перед неизвестным, обсудить отношение к переменам, готовность меняться и изменять;

■ поощрить возникновение эмоциональной и творческой свободы в группе.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: доска/флип-чарт и фломастеры для записи.

Время: 30–45 минут.

Ход упражнения

Тренер называет группе слово и просит подобрать к нему спонтанным образом ассоциации из разных категорий.

Начинаем работу с группой. Первый вопрос и категория для ассоциаций:

– Вспомним детскую игру в ассоциации! Если изменения/перемены – это цвет, то какой? Запишите, пожалуйста, первые приходящие в голову ассоциации по цвету!

■ Если изменения/перемены – вкус, то какой?

■ Если изменения/перемены – здание, то какое?

■ Если изменения/перемены – настроение, то какое?

■ Если изменения/перемены – геометрическая фигура, то какая?

■ Если изменения/перемены – музыка, то какая?

Обсуждение

■ Какие ассоциации, названные товарищами в ходе игры, показались вам наиболее точными? Наименее точными?

■ Каково наше отношение к переменам? Можно ли говорить о ведущем настроении в группе?

■ Что тревожит нас в изменениях? Можно ли обойтись без них в жизни?

■ В чем преимущество изменений?

■ Как, на ваш взгляд, проявляется в вашем культурном опыте, в вашей социальной среде отношение к переменам, к неизвестному? Чего в этом отношении больше: страха или любопытства, готовности принять вызов или опасения перед неизведанным?

Записки на полях

Законы природы делятся на две категории: законы физики и ментальные законы. Действие законов физики, например тех, что управляют электричеством или механикой, может быть проверено путем контролируемых экспериментов и практической деятельности. Ментальные законы можно проверить только с помощью опыта и интуиции, наблюдая за их действием в собственной жизни.

Некоторые ментальные законы были сформулированы примерно во втором тысячелетии до нашей эры, то есть примерно четыре тысячи лет назад. В античном мире эти законы, или принципы, преподавались в так называемых «школах таинства». Ученики поступали в такие школы и обучались там в течение продолжительного времени. Их медленно и последовательно посвящали в эти принципы. В те времена указанные принципы не были предназначены для широкой публики. Руководители таких научных школ полагали, что средний человек неверно истолкует эти законы и будет использовать их не по назначению. Возможно, что для того времени так оно и было.

Ментальные законы работают сто процентов времени, несмотря на то что физическое их проявление не так легко увидеть. Всякий раз, когда жизнь идет гладко, ваши мысли и действия приведены в гармонию с этими невидимыми ментальными законами. Каждый раз, когда вы сталкиваетесь с проблемами, вы неизменно нарушили один или более законов, заведомо зная об этом или находясь в неведении. Из-за их центральной роли в достижении счастья очень важно познакомиться с ними и интегрировать во все, чем вы заняты.

1. Закон контроля

Закон контроля гласит, что **ваше отношение к себе самим позитивно в той степени, в какой вы контролируете свою жизнь** и негативно в той степени, в которой вы, согласно собственным ощущениям, теряете над ней контроль или попадаете под контроль иной внешней силы.

Этот закон, или принцип, широко признан в психологии. Он называется «теорией местоположения контроля». Обычно считается, что стресс, тревожность, напряженность

и психопатические заболевания являются результатом потери человеком чувства контроля или ощущения отсутствия контроля над чем-то, что для него важно.

Например, если вы чувствуете, что вашу жизнь контролируют ваши долги, ваш начальник, ваше неважное здоровье, плохие отношения с людьми, поведение окружающих, то вы испытываете стресс. Стресс проявляется в раздражении, гневе, негодовании. Если с ним не справиться, он вызовет бессонницу, депрессию или даже различного рода болезни.

Возможен либо внешний, либо внутренний контроль. Иными словами, вы можете ощущать, что сами контролируете свою жизнь, испытывая счастье, уверенность, практикуя положительные подходы, или что ваша жизнь контролируется другими, и вы беспомощны, загнаны в ловушку, чувствуете себя жертвой.

В обоих случаях контроль над вашей жизнью начинается с ваших же мыслей – это единственное, над чем ваш контроль безграничен. То, как вы размышляете о ситуации, определяет ваши чувства, а последние определяют ваше поведение.

Самодисциплина, владение собой, самоконтроль – все это начинается с контроля над собственным мышлением. Никакой человек или ситуация не могут заставить вас чувствовать себя определенным образом, только ваши собственные мысли о ситуации заставляют вас чувствовать себя так или иначе. Вы способны контролировать свои мысли. Как сказала Элеонора Рузвельт, «никто не может вас заставить чувствовать себя униженным без вашего согласия».

Существует два способа взять под контроль любую ситуацию, приводящую к стрессу и отсутствию радости. Во-первых, можно **предпринять некоторые действия** для ее изменения. Можно разобраться в ситуации и попытаться направить ее в конкретное русло. Во-вторых, можно **просто уйти прочь**. Очень часто можно восстановить контроль, оставив в покое человека или ситуацию и занявшись чем-то другим.

Иногда самое лучшее, что можно сделать с ситуацией, связанной с потерей контроля, – это просто уйти. Если вам доводилось разрывать несчастливые отношения или увольняться с неприятной работы, то вы помните, насколько лучше вы почувствовали себя, прекратив борьбу. Решив больше ничему не сопротивляться, вы снова обрели чувство контроля.

Закон контроля объясняет, почему так важно быть решительным и почему так важно знать, чего вы хотите. Уверенность в себе и ощущение контроля и есть преимущество человека, имеющего ясную цель и план, перед теми, кто колеблется и не уверен в себе.

Брайан Швальбе (Brian Schwalbe) и Джоан Тойч (John Teuch)
(По материалам сайта Элитариум.ру)

76. Представь, что ты – книга

Цель:

► **представить** процесс самопрезентации в метафорической форме и отыграть с участниками тренинга способы представить себя через образ книги.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: для каждого участника – листы бумаги для рисования, фломастеры, карандаши, ножницы, клей, краски и кисточки.

Время: от 30 минут до часа.

Ход игры

Тренер:

– Представьте, что каждый из присутствующих – книга. На листах, которые перед вами, проработайте эскиз книжной обложки! Какой заголовок наиболее подойдет этой книге?

■ Какая обложка у книги? Что изображено на ней?

■ С чего начинается повествование? Какие первые строчки вашей книги?

■ Какой жанр этого произведения? Это комедия? Драма? Детектив? Фантастика? Репортаж с места событий? Как вы чувствуете себя с этим жанром?

■ Как организован текст? Много ли в книге глав? Назовите некоторые из них?

■ Есть ли в этой книге главы, которые вам тяжело читать?

■ Есть ли страницы, которые вам хочется переписать заново? Вычеркнуть из книги?

■ Как, по-вашему, захотят ли люди прочитать эту книгу? В чьи руки вам бы хотелось передать эту книгу? Кто может быть ее читатель?

■ Что скажет человек, прочтя эту книгу?

■ Как бы вы провели рекламную кампанию по продаже книги?

Разбейтесь на группы по 3–5 человек в каждой. Расскажите товарищам по группе одну из глав своей жизни, которая поможет лучше понять вас.

Обсуждение

■ Что вы думаете о книгах, представленных сегодня?

■ Насколько вы ощущаете себя Автором своей книги?

■ Кто, на ваш взгляд, может оказаться в списке главных соавторов вашей книги?

■ Какие из книг вы поставили бы на вашу книжную полку?

■ Что объединяет все представленные сегодня книги?

77. Твой выбор!

Цель:

► **вернуть** участников тренинга в рабочее состояние, активизировать их внимание, творческое мышление и готовность к сотрудничеству.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

Ход встречи

Прежде чем перейти к основной части встречи, желательно протестировать группу: какова ее готовность к совместной работе, к уровню открытости, к тому, насколько участники тренинга чувствуют себя в безопасности. Сделать это можно следующим образом.

Тренер:

– Представьте, что из одного конца нашего класса в другой тянется ось воображаемого графика. Этот край соответствует нулевой отметке, то есть наименьшему проявлению признака. А противоположный край комнаты – максимальное, стопроцентное проявление качества. Я предложу группе несколько вопросов-тестов и попрошу распределиться на воображаемой оси в зависимости от ощущения интенсивности проявления того или иного признака.

Приведу в качестве примера несколько вопросов, заданных группе на тренинге толерантности и межкультурного взаимодействия.

■ Приятно ли вам помещение, в котором проходит тренинг? (*Участники распределяются по оси, при необходимости тренер уточняет их позицию и предлагает высказаться 2–3 членам группы, находящимся на разных точках воображаемого графика*.)

■ Насколько интересна вам сама тема тренинга?

■ Насколько вы считаете себя человеком толерантным?

■ Насколько ваш жизненный опыт омрачен проявлениями дискриминации, межэтнической вражды, ксенофобии?

■ Насколько вам приходится быть включенными (в быту, в профессиональной деятельности, в семейной жизни) в межкультурное взаимодействие?

■ Насколько вы чувствуете готовность открыто обсуждать в группе проблемы этнических и культурных различий?

■ Насколько вы чувствуете себя комфортно в компании товарищей по тренингу?

Триггеры-энерджайзеры, активизаторы

Записки на полях

Одной из ярких отличительных особенностей, которую я выработал за последние десять лет своей жизни, является следующая простая истина: **эмоцию создает движение.** Все, что мы чувствуем, является результатом того, как мы используем свое тело. Даже мгновенные

изменения выражения лица или жесты могут в любой момент изменить наше душевное состояние и, следовательно, то, как мы оцениваем свою жизнь – образ нашего мышления и образ нашего действия.

Каждый из нас имеет более восьмидесяти различных мышц на лице, и если эти мышцы привыкнут выражать подавленность, скуку или разочарование, то этот привычный мускульный образец буквально начнет диктовать нам свою волю, управляя нашим душевным состоянием, не говоря уже о физическом…

Большинство людей имеют **ограниченные модели физиологии**, что в результате дает **ограниченные модели выражения своего состояния.**

Это такое короткое «меню» эмоционального выбора, если учесть, что есть тысячи возможных соблазнительных «блюд». Постарайтесь не ограничивать себя таким выбором. Я советую воспользоваться содержимым всего буфета – попробуйте что-нибудь новенькое, на утонченный вкус…

(Энтони Роббинс. Воспитай в себе исполина. С. 173–174)

78. Береги коленки!*

Цели:

► **стимулировать** партнерское взаимодействие и принятие решений в ходе веселого и подвижного энерджайзера;

► **отработка** личной ответственности за выполнение правил и законов игры;

► **стимулировать** у участников готовность идти на риск, быть «не на трибуне, а в поле, действующим и активным игроком».

Размер группы: хотя бы 4–6 человек, лучше – больше.

Ресурсы: не требуется.

Время: 8–10 минут.

Ход игры

Группа разбивается на пары, которые должны занять место таким образом, чтобы вокруг пары было небольшое пространство, позволяющее передвижение.

Тренер приглашает в центр комнаты кого-то из команды, чтобы продемонстрировать правила игры.

Два партнера стоят друг против друга, наклонившись и положив руки на полусогнутые коленки.

Задача каждого игрока по команде «БЕРЕГИ КОЛЕНКИ!» дотронуться до коленок соперника, избежав при этом прикасания рук партнера к собственным коленям…

Пара может при этом маневрировать и передвигаться по пространству класса рядом с избранным ей местом.

После того как тренер продемонстрировал ход игры, он уточняет, все ли понятно и дает старт, объявляя: «БЕРЕГИ КОЛЕНКИ!». Этот раунд продолжается 30–40 секунд.

Вслед за первым раундом тренер объясняет и вновь демонстрирует с кем-то из группы новое задание: нужно осалить коленки партнера и максимально избежать возможности, чтобы он дотронулся до ваших коленей, но вся игра будет проходить с руками за спиной. То есть если в первом раунде руки игроков лежали на собственных полусогнутых коленях, то теперь, заложив их за спину, каждый пытается быстро осалить коленки соперника и вновь спрятать руки за спину. Это задание сложнее, так как коленки не защищены руками! Этот раунд также длится около 30–40 секунд.

Третий раунд – новый вариант игры с руками, которые по команде тренера либо лежат на коленях, как это было в стартовой игре, либо по команде тренера «РУКИ ВВЕРХ!» подняты над головой. Тренер вновь дает старт игре, объявляя: «Береги коленки!». В ходе раунда он иногда кричит: «Руки вверх», и тогда игроки заводят руки за голову, и только улучив момент могут опустить их, чтобы осалить коленки соперника, а потом вновь – руки за голову! Задача осложняется, как вы помните, тем, что действовать нужно, избегая касания к собственным коленям. Как только звучит команда «Береги коленки!» руки вновь лежат на коленях, и тогда есть возможность защищать их от прикосновений. Этот раунд также длится около 30–40 секунд.

В последнем раунде тренер объясняет, что сейчас будет игра не в паре с привычным партнером (кстати, одна из опций проведения игры – менять пары после каждого раунда!), а по принципу «Все против всех». То есть после команды тренера: «Береги коленки!», можно салить любого игрока, находящегося рядом! Этот раунд также длится около 30–40 секунд.

Обсуждение

■ Считаете ли вы, что были успешны? Как вы определяете свой успех?

■ Удалось ли получить удовольствие от игры? Почему да или почему нет?

■ Что вы заметили в течение каждого раунда? Как происходила ваша игра с разными партнерами (в случае смена партнеров в ходе игры)?

■ Готовы ли вы идти на риск в жизни? Не только «защищаться», но и попытаться самому выигрывать? Как часто вы «находитесь на трибуне», наблюдаете за другими или сами «выходите в поле», чтобы быть игроком, ставить цель, идти к ней и получать удовольствие от процесса и от результата?

Записки на полях

Я люблю соревновательность, азарт, адреналин, сопровождающий желание выиграть, проявить себя, сорвать приз… При этом солидарен с тем текстом, который привожу ниже. Тренер движется в своем танго с группой по оси «уместности». Именно представление о том, что уместно, что подходит именно сейчас, именно с этой командой, порой интуитивное озарение – вот что спасает нас в постоянном процессе принятия решений «здесь и сейчас», в нашей импровизации – увлекательном процессе группового путешествия.

⁂

Несколько замечаний по поводу соревновательных игр, игр «на выбывание», особенно – в начале групповой работы.

Вы когда-нибудь были исключены из группы? Вы чувствовали, что все остальные веселятся, но вас там нет?

Или напротив – «Ты не один» – ты был там и сделал это… Поэтому я считаю необходимым не вводить слишком много действия, которые устраняют людей, особенно в начале программы.

Игры, которые устраняют людей, могут быть очень забавными, я до сих пор использую многие из них сегодня. Но при неправильном использовании или на начальных этапах развития группы тренер рискует оттолкнуть определенных людей, не говоря уже о потере большого количества неиспользованной полезной энергии. Также нередко приходится наблюдать, как одни и те же люди исчезают снова и снова…

> *Марк Коллард, основатель и директор сайта Playmeo*
> *https://www.playmeo.com/wp-content/uploads/2017/12/Sure-Fire-eBook-2017.pdf*

В качестве короткой реплики приведу цитату из блога психолога Александра Невеева о том, что такое «Игра в тренинге»:

***

Сегодня в пособиях по тренингу, в лексиконе тренеров наблюдается разнобой в терминологии. В частности, непонятна разница между играми и упражнениями. А эту разницу важно видеть. Как сказал Рене Декарт: «Точно определяйте значения слов, и вы избавите мир от половины недоразумений».

Итак, когда мы называем метод обучения игрой, то мы не просто подчеркиваем нереальность, условность, воображаемость ситуации обучения, но в первую очередь обращаем внимание на то, что игра содержит в себе правила и конкуренцию за выигрыш и, соответственно, контроль действий участников, ограничения по времени. Кстати, без этих моментов фантастичность, воображаемость ситуации (например, когда участников тренинга делят на «Балду» и «чертей», или на Арамиса, Д’Артаньяна, Атоса и Портоса) сама по себе совершенно бесполезна или даже вредна – превращает тренинг в несерьезное времяпрепровождение.

Когда мы говорим «упражнение», мы, прежде всего, имеем в виду содержательную работу с конкретным материалом, который нужно освоить, действуя с ним, например, с правилом или оборотом английского языка, с приемом борьбы или с алгоритмом общения. Именно упражнения являются основным средством поведенческого обучения, то есть основным способом формирования навыков…

Обращаем внимание, что игра и упражнение – это не антитезы. Игра может быть упражнением, а упражнение – игрой.

Так на тренинге игра – это такое упражнение, которое, так сказать, усилено игровой инструкцией, игровым компонентом – борьбой за выигрыш, соперничеством. Введение такого игрового компонента в упражнение помогает приблизить ситуацию обучения к реальности, в частности, к реальности деловой, тесно связанной с соперничеством и максимизацией выигрыша. Приближение же ситуации обучения к реальной ситуации,

в которой и требуются формируемые навыки, – это один из основных факторов эффективности тренинга.

Александр Невеев,
канд. психол. наук. http://neveev.ru/articles/training%20games/

Хочу возразить уважаемому автору.

⁂

На мой взгляд, соревновательный элемент в игровой деятельности не является ее уникальной характеристикой. Есть множество игр, где подразумевается не выигрыш – проигрыш, а сотрудничество, взаимный интерактивный и равноправный процесс. Возьмите «Дочки-матери», «Учителя и ученики», игры с конструктором, Лего или детская железная дорога, игры из этой книги – «Синие и Зеленые», «Круиз», «Мои острова» и другие.

В них нет соперничества, победителя и проигравшего. И тем не менее это игры – структурированные, со своими правилами, иногда со своей иерархией и понятными ролями, нередко – ограниченные по времени, с фантастическим сюжетом, в котором участники примеряют на себя различные роли.

79. Круговые контакты

Цели:

► **снять** напряжение и провести физический и эмоциональный разогрев группы;

► **развивать** способности быстрого реагирования на меняющиеся условия;

► **способствовать** развитию навыков сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: мяч.

Время: 15 минут.

Ход упражнения

Группа стоит в кругу.

I этап. Сперва – эстафета имен: каждый из участников группы называет кого-то из стоящих в кругу, тот, в свою очередь, – называет имя другого, пока все имена не будут названы. Тренер просит начать игру, обязательно запоминая, от кого каждый участник получил эстафету (то есть кто назвал его имя) и чье имя он назвал в свою очередь! Проводим несколько кругов для повтора, а затем специальный – контрольный круг, чтобы проверить правильность и быстроту передачи имен от игрока к игроку.

II этап. В круг вбрасывается мяч. Теперь смысл игры остается тем же, только вместо имен передается по кругу (в новой последовательности!) мяч. Вновь запоминаем «от кого» и «к кому» мяч движется в круге. Проводим 2–3 повторных круга и контрольный круг.

III этап. Все то же самое, но теперь нужно вместо называния чьего-то имени или переброски кому-то мяча, поменяться с этим человеком местами в круге. Каждый по очереди делает хлопок и показывает пальцем на человека, которого он меняет и затем идет через круг на новое место, а замененный человек, в свою очередь, указывает на своего избранника и заменяет его в кругу…

Вновь повторяем замены несколько полных кругов, чтобы затем закрепить результат в контрольном круге.

IV этап. Это – апофеоз всего, что было сделано раньше. Одновременно круг начинает выполнять три задания: каждый игрок следит за тем, чтобы вовремя услышать свое имя и назвать имя того, кому он передавал эстафету (I этап), параллельно он принимает и передает по кругу мяч (порядок II этапа) и в нужное время меняется местами с нужными партнерами по игре (III этап). Порой темп игры будет таков, что одному игроку придется одновременно выполнять два, а то и три задания!

80. Вода и пламень

Цели:

► **развитие** концентрации, внимания к партнеру, спонтанности;

► **создание** свободной игровой атмосферы, коллективной игры.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

Ход игры

Участники стоят в кругу, закрыв глаза. Ведущий-тренер обходит круг с внешней стороны и незаметно для остальных (глаза игроков закрыты!) касается одного из участников рукой. Это касание сообщает игроку, что он назначен быть «водóй», все остальные становятся таким образом «пламенем».

Затем все открывают глаза, и ведущий один раз хлопает в ладоши. Рассыпавшись по комнате, игроки пытаются понять, кто из них – «вода». По второму хлопку разрешено «воде» гасить «пламя», для этого выбранный на роль «воды» игрок должен осалить убегающего от него «огонька». Если «огонек» садится до того, как к нему прикоснулась «вода», его нельзя погасить! «Погашенные огоньки» выходят из игры.

Кстати! Материалы для тренера

На одном из семинаров, которые я проводил в Москве, ко мне подошел в конце встречи психолог по имени Денис и поделился своим рецептом «поднятия личного и группового тонуса».

– Смотрите, если вы опустите руки вдоль туловища, а потом развернете ладони так, чтобы краешки пальцев касались ног, то у вас будет позиция «ладошками вовнутрь». Обратите внимание, что при этом все ваше тело будет свернуто – «стремиться внутрь», закрыто… Вогнутые вовнутрь плечи, согнутая спина… И настроение будет такое же – «человек в футляре»…

А теперь к тому же месту на ногах разверните кисти так, чтобы ладошки смотрели наружу!

И все поменяется, спина выпрямится, шея поднимется вверх, ток энергии расправит не только тело, но и настроение…

Вот такой триггер «ЛАДОШКИ НАРУЖУ» я с тех пор и использую в групповых практиках. Спасибо ДЕНИСУ ВИЗЕРУ за то, что поделился!

Триггеры-активизаторы или энерджайзеры незаменимы в групповой работе по многим причинам:

✓ они стимулируют эмоциональную приподнятость, азарт, воодушевление, радость от движения и игры;

✓ они снимают напряжение, вызванное сидением в часы тренинга, способствуют лучшему восприятию материала за счет притока крови к мозгу и обогащения крови кислородом;

✓ они «переключают» с одного вида деятельности (когнитивного) на другой;

✓ они естественно создают партнерские взаимодействия между участниками;

✓ они ДОСТАВЛЯЮТ УЧАСТНИКАМ УДОВОЛЬСТВИЕ.

Записки на полях

…Почему благодаря физической активности исчезает стресс, улучшается память, увеличиваются какие-то области мозга? Здесь есть несколько объяснений. Начнем с эмоций и стресса.

Считается, что чувство эйфории, возникающее после длительной физической нагрузки, появляется благодаря эндоканнабиноидам – нейромедиаторным молекулам, которые синтезируются в мозге и действуют на нейроны различных нервных центров. У эндоканнабиноидов много функций: они участвуют в регуляции аппетита, влияют на память, обучение и эмоции и, кроме того, служат своеобразным внутренним обезболивающим, к которому мозг прибегает в самых разных случаях. Физические упражнения стимулируют выброс нейромедиаторов, снижающих тревожность и вызывающих легкое чувство радости.

Но есть и другие антистрессовые механизмы, которые включаются при занятиях спортом. Известно, что стресс и депрессия вызывают атрофию нейронов и синапсов: связи между нервными клетками слабеют и рвутся, а новые не образуются. Нервная клетка становится «неконтактной» и ненужной, общее разнообразие нервных цепочек уменьшается, а уменьшение числа нервных контуров в свою очередь сказывается на когнитивных способностях и на умении находить выход из трудных ситуаций. Два года назад исследователи из университета Джорджии (США) показали, что у крыс, которые ведут

активный образ жизни, нейроны успешно сопротивляются стрессовому эффекту, сохраняя способность формировать все новые и новые клеточные контакты. И происходит это благодаря нейропептиду галанину, уровень которого заметно увеличивается после физических упражнений и увеличивается как раз в зонах мозга, отвечающих за борьбу со стрессом. Антистрессовый эффект «фитнеса», обеспеченный галанином, проявлялся и в поведении крыс: животные, несмотря на неприятные обстоятельства, которые им устраивали в эксперименте, были активны и любопытны – иными словами, не очень переживали из-за неприятностей и не тонули в стрессе.

Если говорить о когнитивных функциях и об увеличении некоторых зон мозга, то одно объяснение напрашивается само собой: упражнения ведь заставляют сердце чаще биться, следовательно, в мозге улучшается кровоснабжение, и он начинает работать лучше. В пользу такой гипотезы говорят результаты исследователей из Техасского университета в Далласе (США): в 2013 году они опубликовали в журнале *Frontiers in Aging Neuroscience* работу, в которой утверждали, что физические упражнения стимулируют кровоснабжение задней поясной коры и гиппокампа. И там и там усиливался обмен веществ и повышалась активность нейронов. Участники эксперимента, регулярно упражнявшиеся в спортзале, лучше проходили тесты на память, причем изменения происходили именно в такой последовательности: сначала улучшался кровоток, потом – «когнитивка».

В 2013 году в журнале *Cell Metabolism* вышла статья, авторы которой описывали цепочку сигналов от мышц к мозгу. Исследователям удалось определить белок, выделяющийся из работающих мышц, который, действуя через несколько посредников, дает сигнал специальным клеткам мозга синтезировать этот самый *BDNF*. То есть мышцы сами по себе дают мозгу стимулирующий сигнал.

(Подробнее см.: https://www.nkj.ru/archive/articles/32066/ Кирилл Стасевич. Физическая активность и мозг // Наука и жизнь, 2017. № 9)

ЛЕКСИКОН

Синапс – соединение между двумя нейронами или между нейроном и какой-то другой клеткой, где происходит передача нервного импульса с помощью веществ-нейромедиаторов разной природы.

ЛЕКСИКОН

Гиппокамп – область мозга, отвечающая за кратковременную память и превращение ее в память долговременную. Кроме того, гиппокамп обеспечивает ориентацию в пространстве и участвует в формировании эмоций.

81. Воздух – желе – камень

Цели:

► **активизировать** внимание участников, создать в группе рабочую атмосферу;

► **привить** навыки самоконтроля за «мышечным панцирем», научить простейшим элементам релаксации и мышечного контроля.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются. Игра может проходить как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: до 10 минут.

Ход игры

Группа располагается в форме круга.

Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела. По команде ведущего «ВОЗДУХ!» участники группы пытаются сделать свое тело максимально «эфирным», лишенным самого малейшего напряжения, почти парящим. По команде «ЖЕЛЕ!» участники представляют себя в виде находящегося на тарелке желе, оно колышется, вибрирует, в нем присутствует структура. И, наконец, последняя команда – «КАМЕНЬ!» – требует от группы и каждого участника тренинга застыть в позе, в которой застигла их команда, напрягая до предела все тело.

Ведущему важно не только время от времени менять команды, но и тщательно контролировать ход упражнения, проверяя степень расслабления – напряжения мышц, поддерживая в игроках интерес к изучению своего тела и групп мышц, задействованных в работе.

82. Масленка

Цели:

► **через** контроль за работой мышц и состоянием тела прийти к состоянию работоспособной концентрации и готовности к продолжению работы в группе;

► **привить** навыки самоконтроля за «мышечным панцирем», научить простейшим элементам релаксации и мышечного контроля.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются. Игра может проходить как в помещении, так и на открытой площадке.

Время: до 5–7 минут.

Ход игры

Участники стоят в кругу. Ведущий просит каждого представить тело в виде сложного механизма.

– Каждый из вас – машина, много и тяжело работавшая, давно требующая хорошей смазки, буквально «истосковавшаяся» по доброй порции машинного масла. Я – тот механик, который, ухаживая за вашим тонким механизмом, вливает через большой палец левой руки хорошую порцию масла. Ваша задача – принять драгоценную влагу, струящуюся из масленки в механизм и прогнать масло через все суставы, которые будут играть в нашем образе роль шестеренок, рычагов, колесиков. Не торопитесь, выполняйте задание медленно и сосредоточенно!

83. Моя кругосветка*

Цели:

► **провести** веселую групповую игру-энерджайзер, помогающую сфокусироваться на «здесь и сейчас»;

► **отработать** навыки готовности к приключениям, неизвестности, спонтанности;

► **снять** страх перед ошибкой, неудачей;

► **тренировать** личную адаптивность.

Размер группы: от 10 до 25–30. В принципе, в игре может участвовать и любое бóльшее количество человек, просто тренеру будет сложнее контролировать игру и давать обратную связь участникам.

Ресурсы: картонки или любые иные «маркеры» трех или четырех разных цветов.

Время: 7–8 минут с учетом объяснения правил.

Ход игры

Тренер:

– В детстве я с удовольствием читал приключенческие романы Жюля Верна – «Вокруг света за 80 дней», «Дети капитана Гранта»… Может быть, именно эти воспоминания и любовь к реальным путешествиям привели к тому, что я захотел пригласить вас прокатиться вокруг света прямо сейчас. И все путешествие будет очень стремительным, веселым и ярким – всего минута на весь тур!

В каких странах вам хотелось бы побывать? (*Тренер будет использовать четыре страны, названные командой.*)

Итак, я услышал, что среди целей путешествия названа Индия, она у нас будет зеленого цвета и располагается здесь (кладет картонку или иной маркер, обозначающий эту страну). Аляска, обозначим ее белым маркером и расположим в этой части площадки.

Кто-то из вас стремится в Париж. Францию, отметив красным, разместим в этой части. И, наконец, Португалия. Давайте присвоим ей черный цвет и расположим здесь… (*Все «страны» тренер располагает по кругу и на расстоянии хотя бы в 3–5 метров одна от другой; лучше чуть больше, – до 7–10 метров дистанции между «странами», но по возможностям площадки!*)

Займите свои места в соответствие со своими приоритетами. (*Участники расходятся «по странам».*) В ходе игры мы будем двигаться вокруг света по такому маршруту: Индия – Франция – Португалия – Аляска. Именно в таком порядке будет происходить наша кругосветка. Как же мы будем передвигаться? Просто! По моей команде «Старт!» участники, находящиеся в одной стране, очень быстро поворачиваются друг к другу, создавая пары И ДЕРЖА РУКИ ЗА СПИНОЙ. В паре игроки выкидывают пальцы на двух руках, если количество выкинутых пальцев совпало, то тот, кто показал свое число пальцами вторым, бежит в следующую страну. Если же нет, то побеждает открывший пальцы первым.

Считайте, сколько раз вы успели пролететь/проехать/проплыть вокруг света – сколько полных кругосветок вам удалось сделать?

Вся игра будет длиться 1 минуту. Готовы? Тогда «На старт!» (…)

Обсуждение

■ Сколько раз вы «объехали вокруг мира»? Что это значит для вас?

■ Каково было выигрывать несколько раундов подряд?

■ Как вы себя чувствовали, проиграв несколько раундов подряд? Как вы мотивировали себя для продолжения игры?

■ Какие стратегии вы использовали, чтобы выиграть? Было ли это справедливо по отношению к вашему противнику?

84. Качели

Цели:

► **провести** физический и эмоциональный разогрев группы, переключив внимание на партнера, на «здесь и сейчас»;

► **стимулировать** физическую активность участников тренинга;

► **развивать** способности быстрого реагирования на меняющиеся условия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья.

Время: 8–10 минут.

Ход упражнения

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

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

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

Вариант

Это же упражнение, но не в паре, а для каждого участника в отдельности. Участники становятся каждый перед своим стулом. Задание: абсолютно бесшумно и без помощи рук взобраться на стул, расслабить мышцы спины и поясницы и так же тихо и бесшумно опуститься на пол. Повторяется 5–8 раз.

85. Прикоснись!

Цели:

► **провести** физический и эмоциональный разогрев группы, переключив внимание на партнера, на «здесь и сейчас»;

► **стимулировать** физическую активность участников тренинга;

► **развивать** способности быстрого реагирования на меняющиеся условия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 8–10 минут.

Ход игры

Группа в бодром темпе ходит по комнате. Время от времени ведущий называет какое-то свойство/качество/материал. Задание – все участники как можно быстрее должны коснуться названного… Я специально не пишу «предмета», потому что задания могут носить как конкретный, так и абсолютно абстрактный характер. Именно переключение внимания с одних свойств на другие от конкретики – к абстрактному образу дают этой игре эффективность не только увлекательного энерджайзера, но и тренируют, растормаживают мыслительные процессы.

Примерные задания

Коснуться:

■ стены,

■ зеленого цвета,

■ стола,

■ стеклянного,

■ высокого,

■ рыжего,

■ Михаила,

■ пола,

■ черного цвета,

■ звездного,

■ провокативного,

■ неординарного,

■ металлического.

86. Упор

Цели:

► **активизировать** мышечную активность участников, создать в группе рабочую атмосферу.

Размер группы: не ограничен.

Ресурсы: не требуются. Игра может проходить в помещении.

Время: 5–7 минут.

Ход игры

Тренер:

– Подойдите, пожалуйста, к стене, упритесь в нее руками! Ноги на ширине плеч. По моей команде все пытаются расширить границы нашей комнаты. Сделать это можно лишь раздвинув стены. Даже если нам это не удастся, не будем заранее отказываться от самой попытки! Не забываем о правильном дыхании! По свистку сбрасываем мышечное напряжение и мгновенно расслабляемся.

Готовы? Начинаем! Упираемся в стену, пробуем сдвинуть ее хотя бы на миллиметр! Помогаем себе голосом! Раз-два – еще упор! Свисток!!! Расслабились Взяли дыхание. А теперь еще раз – упор! (…)

Необходимо сделать 5–7 подходов.

87. Стаканчик

Цели:

► **облегчить** участникам вхождение в групповой тренинг через участие в веселой игре;

► **снять** напряжение от встречи с незнакомыми людьми;

► **поддержать** открытое выражение положительных эмоций;

► **способствовать** развитию нестандартного творческого мышления участников.

Размер группы: лучше играть в группе из 8–15 человек.

Ресурсы: стул для каждого из участников и несколько разовых пластиковых стаканчиков (для того, чтобы была возможность заменить испорченный или загрязнившийся в ходе игры стакан).

Время: до 10 минут.

Ход игры

Участники садятся в круг. Тренер дает первому игроку пластиковый стаканчик. Задание: передать стаканчик по кругу таким образом, чтобы способ передачи его от игрока к игроку ни разу не повторился. Для тех, кто никак не может придумать оригинальный, еще не использованный в игре способ передачи стаканчика, команда придумывает смешные штрафные санкции. Все штрафы отрабатываются в конце игры.

Игра завершается либо тогда, когда пройден полный круг, либо продолжается до тех пор, пока существуют новые оригинальные идеи.

Завершение

Обсуждение игры и показательные выступления «штрафников».

88. Прятки ночью

Цели:

► **мобилизовать** внимание участников, сконцентрировать его на партнере;

► **создать** атмосферу коллективного сотрудничества и веселой игры.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

Ход игры

Прежде чем объяснить участникам задание, разобьем группу на пары.

Тренер:

– В детстве все мы любили эту простую и увлекательную игру – прятки. Сейчас попробуем сыграть в нее. Но в «Прятках ночью» есть одна особенность: искать товарищей придется с закрытыми глазами. Определять местонахождение игрока можно будет по:

■ звуку шагов партнера;

■ голосу партнера (в этом варианте от прячущегося требуется любое свое передвижение по комнате сопровождать непрерывным звуком или песней);

■ по реакции группы: чем ближе ищущий от своего партнера, тем сильнее зрители хлопают в ладоши («горячо!»). И наоборот, – нет хлопков, значит, прячущийся игрок находится далеко («холодно!»)…

По очереди пара за парой выходят в круг и проводят свой игровой раунд. Тренер может предлагать разным парам разные типы поведения в игре (смотри выше – часть из возможных вариантов).

89. Спроси! Отвечу…*

Цель:

► **потренироваться** в фокусировке внимания.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: мелкий реквизит по желанию тренера.

Время: до 20 минут.

Ход упражнения

Это очень эффективное упражнение на концентрацию внимания.

Ведущий держит в руках 4–6 различных (абсолютно неважно каких) некрупных предметов.

– Надеюсь, всем знакомы эти предметы? Ручка, коробок спичек, ключи, монетка, зажигалка… (*Я взял первый попавшийся набор предметов для примера. Понятно, что каждый волен работать с тем, что находится в данный момент у него под рукой.*) Давайте представим, что мы впервые видим эти вещи. Сейчас начнем с ними «знакомиться», но делать это будем по кругу особым образом. Я как ведущий буду начинать, причем буду «знакомить» с моими предметами соседей слева и справа.

Итак, я начинаю с ключа. Передаю его своему соседу и говорю:

– Это ключ!

– Что? – должен спросить меня он.

– Ключ, – повторяю я.

– Что?!? – продолжает мой партнер изображать удивление.

– Ключ! – не сдаюсь я.

– А, ключ…

Наконец мой сосед решает согласиться. Он забирает себе ключ и дальше передает его товарищу, следующему за ним по кругу, возвращаясь в точности к тому же тексту:

– Это ключ.

– Что?

– Ключ.

– Что?!

– Ключ.

– А, ключ, – и ключ переходит к следующему человеку в кругу.

До сих пор все упражнение выглядит до смешного простым, может быть, даже примитивным. Проблемы возникают, когда ведущий начнет вводить в круг дополнительные предметы, пуская их то слева, то справа, то включая в эстафету игроков из середины цепочки. Очень быстро возникнет ситуация, когда игроки должны *одновременно* (не делая пауз в упражнении!) и принимать предмет с одной стороны, и отдавать другой предмет в противоположном направлении! В этом случае беседа между партнерами будет развиваться приблизительно так:

Первый участник – второму: – Это ключ.

Второй участник – первому: – Что?

И сразу же третьему участнику: – Это спички!

Первый – второму: – Ключ!

Одновременно третий спрашивает второго: – Что?

Второй: – Что? (*К первому.*)

– Спички! (*Ответ третьему*.)

Первый: – Ключ!

Третий: – Что?

Второй: – А, ключ (*первому, забирая у него при этом ключ*).

– Спички! (*третьему, который после своего ответа «А, спички!» этот коробок и заберет*) …

– Итак, чтобы успешно преодолеть все сложности вам, участникам, предстоит проявить максимальную собранность, несмотря на всю путаницу и смех, естественно сопровождающий весь этот балаган. Успехов!!!

«Запустив» в игру предметы, ведущий входит в центр круга, чтобы лично контролировать все приемы-передачи предметов в парах и тройках (в случае одновременного приема-передачи). Нужно добиваться от каждого участника правильного выполнения задания и точности «канонического текста» даже ценой многократного повторения.

90. Покажи телом! (Идея игры – Марины Потоцкой)

Кто сказал, что думают одним мозгом!.. Всем телом думаешь…

Эмиль Золя

Цель:

► **упражнение,** одинаково полезное и взрослым, и детям. Взрослым оно поможет осознанно контролировать и пользоваться языком тела как важным и ярким элементом в коммуникации. Детям – даст возможность познакомиться с типичными эмоциональными реакциями и их проявлениями в мимике, жесте. Этот опыт облегчит им ответы на «взрослые вопросы», которые задаем мы, желая на взрослом языке услышать информацию о детских переживаниях, эмоциях, чувствах. Работа с телом станет триггером для «вслушивания» в себя и последующий разговор о связи телесного и эмоционального…

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большая комната, позволяющая свободное движение.

Время: около 20 минут.

Ход игры

«Я не скажу, я лучше покажу!» – нередко говорит нам ребенок. Отсюда и название упражнения. Исходное положение – нейтральная позиция тела. Стойка – ноги ровные, на ширине плеч, руки опущены вдоль туловища. Мышцы не напряжены. Тренер дает индивидуальные задания или задания для группы в несколько участников.

Покажи телом!

Как реагирует ваше тело:

■ когда вы сердитесь?

■ когда вам солнечно жить?

■ когда вас обидели?

■ когда вас похвалили?

■ когда вы боитесь?

■ когда вы не уверены, что сможете справиться с заданием?

■ когда вы в кругу близких, в своей семье?

■ когда вы заметили опасность?..

Завершение

Игру полезно закончить разговором о телесном проявлении чувств, об опыте, который есть у каждого из участников. Насколько опыт этот сходен/различен с показанными в ходе игры сценами?

■ Вспомните, так ли ваше тело реагирует в сходной ситуации?

■ Чьи реакции показались вам непривычными и почему?

■ Вспомните историю своей жизни, когда язык тела сыграл ключевую роль в каком-то событии: объяснил что-то, предупредил о чем-то, стал причиной конфликта, привел к недоразумению…!

■ Вильгельм Райх, один из основоположников телесно-ориентированного подхода в терапии, утверждал, что психические болезни, депрессии, неврозы – следствие разбалансировки между духом и телом. Застой эмоциональной энергии, которая не умеет найти себе выхода, создает напряжение, энергетические блоки – так называемый «мышечный панцирь». Человек, не умеющий передать эмоции через тело, пытающийся скрыть чувства, формирует, по мнению В. Райха, «броню характера», из-за которой человек может серьезно заболеть. Что говорит об этом ваш опыт?

Записки на полях

Какие невербальные сигналы помогут вам добиться успеха? В Центре языка тела мы изучили опыт успешных лидеров в разных областях и смогли определить несколько эффективных приемов.

Прием «Коробка»

В начале своей политической карьеры Билл Клинтон любил во время выступлений сильно размахивать руками, и эти жесты вызывали недоверие к его словам. Советники порекомендовали ему использовать такой прием: представить, что перед грудной клеткой и животом находится коробка и при жестикуляции надо следить, чтобы руки не выходили за ее пределы. Так появился термин «коробка Клинтона».

Прием «Мяч в руках»

Если выступающий как будто держит в руках баскетбольный мяч, это свидетельствует о его уверенности и контроле над ситуацией, информация буквально «сидит» на кончиках его пальцев. Стив Джобс часто использовал этот жест во время своих выступлений.

Прием «Пирамида»

Когда выступающие нервничают, они часто совершают беспорядочные и частые движения руками. И напротив, чувствуя в себе уверенность, они ведут себя спокойно. Один из способов справиться с волнением – сложить руки в пирамидку и расслабить их. Многие бизнесмены используют это жест, но он требует осторожности: не стоит им злоупотреблять или сочетать с высокомерным и властным выражением лица. Главное – продемонстрировать спокойствие и уверенность в себе, а не самодовольство.

Широкая стойка

То, как мы стоим во время выступления, отражает наше мышление. При сильной и устойчивой позе, когда ноги выступающего находятся на ширине плеч, аудитория получает сигнал о полном контроле над ситуацией.

Ладони кверху

Этот жест свидетельствует об открытости и честности. Его активно использует Опра Уинфри в своих выступлениях. Она сильная и влиятельная личность, но в то же время ей хочется быть искренней при общении как с одним человеком, так и с многотысячной аудиторией.

Ладони вниз

Движения ладоней в противоположном направлении тоже могут восприниматься в положительном ключе – как знак силы, авторитета и влияния. Барак Обама часто использовал этот жест, чтобы успокоить аудиторию после громких заявлений.

В следующий раз, выступая с презентацией, попытайтесь записать ее на видео, а затем просмотрите запись с отключенным звуком, наблюдая лишь за жестами и движениями тела. Обратите внимание на свою манеру стоять и жестикулировать. Используете ли вы вышеуказанные приемы? Если нет, то подумайте, как их можно применить в следующий раз перед аудиторией или даже в разговоре с начальником или важным клиентом. Поупражняйтесь перед зеркалом, а потом с друзьями до тех пор, пока эти жесты не станут для вас естественными.

Не стоит думать, что приемы невербальной коммуникации сделают вас лидером в одночасье, но они помогут приблизиться к успеху.

КАСЯ ВЕЗОВСКИ,
автор четырех книг о языке тела, основатель Центра языка тела, продюсер и режиссер
https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1773

ЛЕКСИКОН

Пейсинг (или отражение чувств) – это стремление показать собеседнику, что мы понимаем его чувства. Как приятно говорить с чутким собеседником, который разделяет ваши эмоции и переживания, не обращая особого внимания на содержание речи, существо которой подчас не имеет особого значения и для вас самого.

Записки на полях

Пейсинг означает, что вы показываете другому человеку наиболее близкие ему стороны своей личности. Люди склонны симпатизировать тем, кто на них похож, и не хотят спорить с теми, кто им нравится. Лучше всего мы общаемся с людьми, которые смотрят на мир так же, как мы, у которых те же симпатии и антипатии. Мы выбираем себе друзей среди людей, которые дают нам ощущение внутренней гармонии.

Пейсинг происходит совершенно бессознательно, когда присутствует симпатия, то есть когда существует раппорт. Но пейсинг можно применять и сознательно в качестве специфической техники достижения раппорта, в ситуации, когда люди плохо знают друг друга, замкнуты, настроены выжидательно или скептически, находятся в оборонительной или наступательной позиции, нервничают и т. п.

Путем пейсинга вы сможете осознанно или неосознанно вживаться в чувства других людей и таким образом лучше их понимать. Отражать людей можно различными способами.

1. Через язык тела (поза, в которой вы сидите или стоите, положение ног, жестикуляция, положение головы, походка, выражение лица, дыхание, прикосновение, одежда).

2. Через речь (тембр голоса, темп речи, набор слов, тон, сила голоса, использование профессиональных слов и выражений).

3. Через чувства (терпимость, заинтересованность, включенность, проявление уважения к квалификации, чертам характера и опыту собеседника).

Г. Я. Кропин,
тренер-консультант. (По материалам сайта Элитариум.ру)

91. Бабочки

Цели:

► **снять** напряжение и провести физический и эмоциональный разогрев группы;

► **развивать** способности быстрого реагирования на меняющиеся условия.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья, скотч или мел.

Время: 5–8 минут.

Ход упражнения

До начала упражнения необходимо мелом/скотчем или стульями выгородить игровое пространство, за границы которого нельзя будет выходить.

Игра несложная, но хорошо разогревает группу и дает заряд энергии.

Ведущий просит выйти двух добровольцев. Остальные благодарят их за смелость аплодисментами. Теперь, взявшись за руки, два добровольца становятся «САЧКОМ», а все остальные игроки – порхающими (только в границах игрового поля!) бабочками. «Сачок», не разрывая рук, должен поймать бабочку. Каждая пойманная бабочка становится частью сачка, который передвигается по комнате, все разрастаясь, пока не поймает последнюю бабочку!

Обсуждение

■ Когда игра проходила легче: вначале или когда сачок разросся?

■ Какую ассоциацию вы можете усмотреть в ходе игры и в творчестве?

■ Чем вам запомнилась игра? Какое настроение она создала в группе?

92. Охота к перемене мест

Им овладело беспокойство,
Охота к перемене мест…

А. Пушкин

Цели:

► **развить** гибкость восприятия и готовность к восприятию нового;

► **поработать** над осознанием важности определенных качеств характера, необходимых для успешной адаптации в новой социокультурной среде;

► **получить** эмоциональный опыт, связанный с ситуацией «перехода».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья.

Время: 20–45 минут.

Ход упражнения

Хорошо начать это упражнение с короткой дискуссии в группе:

– Перемены в жизни, как мы к ним относимся? Знакомы ли вам эти пушкинские строки:

Им овладело беспокойство,
Охота к перемене мест…

– Когда и с какими событиями в вашей жизни связаны у вас чувства, подобные тем, которые испытал герой «Евгения Онегина»?

Затем просим участников тренинга сконцентрироваться на осознании того физического места, где они находятся. Что в «большом круге» – тренинговая комната, класс…? Что в «среднем»? Кто/что в «ближнем круге»: соседи, детали интерьера…? Ответьте себе на вопрос, почему вы сидите именно в этом конкретном месте комнаты? Это – спонтанный выбор? Единственное свободное место, которое оставалось? Рядом с товарищем? В укромном углу? Подальше от открытого окна?..

В течение пяти ближайших минут сосредоточьтесь на осознании множества преимуществ, которые таятся в вашем месторасположении, в позе, которую вы приняли! Убедите себя в том, что из всех возможных вариантов, ваш – наилучший!

Через пять минут даем нескольким участникам группы озвучить свои мысли.

Теперь просим группу сосредоточиться и настроиться на новое задание: посмотреть вокруг и в течение двух-трех минут определить для себя в комнате место, которое бы

МАКСИМАЛЬНО отличалось от нынешнего вашего места (и по физическому расположению в пространстве, и по психоэмоциональному контексту).

ОСУЩЕСТВИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ПЕРЕХОД!

Поздравляю вас с переездом! Как вам на новом месте? Осмотритесь! Определите ВСЕ КОМПОНЕНТЫ новизны, которые вам удастся зафиксировать в своем сознании и на эмоциональном уровне.

Завершение

■ Каковы ваши мысли и чувства в связи с участием в упражнении?

■ Проведите, пожалуйста, аналогии между игровой и реальной личной историей. Поделитесь с группой рассказом о вашем реальном «культурном переходе»! Это обязательно переезд в другой город или страну? С чем был связан ваш переход? Был он вынужден или совершен по желанию? Чем сопровождался? Его последствия для вашего жизненного опыта?

93. Чей будет стул?!*

Цели:

► **тренировать** способность «видеть поле», обращать внимание на окружение и изменения, происходящие вокруг;

► **снять** напряжение участников тренинга путем вовлечения их в групповое активное физическое действие;

► **способствовать** возникновению партнерских отношений в группе;

► **способствовать** физическому раскрепощению при развитии мышечного контроля игроков;

► **развить** навыки принятия быстрого решения, концентрации на партнере.

Размер группы: лучше от 8 до 10 человек. Большая группа затрудняет контроль над игрой.

Ресурсы: большая комната, позволяющая свободное передвижение участников, стулья по количеству игроков.

Время: 10–15 минут.

Ход игры

Этот триггер-энерджайзер поистине универсальный. Он помогает тренеру поднять физический и эмоциональный тонус в группе, наладить групповую коммуникацию, научить расширять угол зрения, принимать быстрые стратегические и тактические решения, понимать язык тела и жестов.

Тренер распределяет участников по всему пространству игрового класса, хаотично (каждый занимает место со своим стулом). Нужно стараться, чтобы стулья находились друг от друга приблизительно на одинаковом расстоянии.

Когда все участники заняли свои места на игровом поле, тренер объясняет условия:

– Вы все заняли свои места. У каждого есть стул, кроме меня… Непорядок! То, что сейчас произойдет, каждый должен будет вступить в борьбу за свой стул. Так как единственный, кто остался без стула – это я, то я начинаю двигаться по комнате. Вместе с этим в группе каждые 5 секунд должно происходить изменение – кто-то из вас должен меняться местами. Происходить это должно, повторяю, КАЖДЫЕ 5 секунд. Естественно, вы сами решаете, кто и когда меняется местами. Важно, чтобы я во время ваших обменов не смог занять освободившийся стул.

Несколько дополнительных простых правил:

■ Оторвавшись от стула, вы не можете снова сесть на него – он «горячий». Обязаны поменяться с кем-то местом.

■ Бегать нельзя. Разрешается быстрый шаг.

■ Если в группе в течение 5 секунд никто не изменил своего места, группа может считаться проигравшей тому, кто в это время водит.

Триггеры-контактеры
94. Тяни-толкай

Цели:

► **способствовать** активному партнерскому физическому взаимодействию;

► **побудить** участников больше понимать особенности своего восприятия власти и подчинения;

► **формировать** гибкость и развивать творческий подход к встрече с другим, иным;

► **формировать** опыт сотрудничества без конкуренции и конфликта между победителем – побежденным.

Размер группы: не имеет значения, но желательно – четное количество участников.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–20 минут.

Ход упражнения

Группа делится на пары. В паре один стоит за спиной у другого. Первое задание. Стоящий впереди намечает себе в комнате какое-то место, куда он хочет добраться. По сигналу тренера он пытается дойти до этого места, а стоящий сзади партнер удерживает его (держит за бедра, в районе пояса и не пускает).

Вторая ситуация – обратная: второй участник намечает для себя место, куда бы он хотел, чтобы пришел первый участник. По сигналу ведущего он тянет его спереди или

подталкивает сзади (можно чередовать техники «влияния») и пытается доставить его в «нужное место».

После каждого этапа участники меняются ролями.

Обсуждение

При обсуждении тренер узнает об ощущениях игроков в парах. Просит найти примеры из жизни, конкретизирующие эту метафору. Желающие выходят на площадку, выбирают из группы «тягачей» или «толкачей», просят их сыграть конкретных людей (мнения, чувства, события) из их жизни, которые персонифицируют задержку или толкание вперед.

Из этого этюда можно развить целое психодраматическое действие (с наделением участника из группы, который выбран, всеми особенностями и функциями вспомогательного «я»).

95. Бег в резинке

Цели:

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;

► **создать** веселую игровую, свободную от барьеров и страхов атмосферу в группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: сшитая кольцом широкая бельевая резинка для каждой пары.

Время: около 10–15 минут.

Ход игры

Тренер:

– Разбейтесь, пожалуйста, на пары. Каждая пара получает сшитую кольцом широкую бельевую резинку.

В каждой паре определите, кто ведущий, а кто ведомый. По ходу игры вы будете меняться ролями. Роль ведущего наделяет игрока правом инициативы: выбором тактики движения, направления и скорости… Ведущий и ведомый надевают на себя резинку и расходятся друг от друга на то расстояние, на которое позволит натяжение резинки. (По сигналу ведущего пары начинают движение по комнате. Это может быть ходьба различной скорости и темпа, бег, преодоление всяческих препятствий в виде столов и стульев, неожиданные повороты, остановки… Главное – сохранить резинку на теле (причем, понятно, что придерживать ее во время движения руками нельзя, иначе все упражнение потеряет смысл!). Она должна быть упруго натянута между участниками так, чтобы не спадать с их тел, но и не рваться из-за излишнего натяжения.

96. Сила слабости

Лучший повелитель тот, кто умеет повелевать собой.

Арабская пословица

Еще один пример на ту же тему, но в нем в качестве триггера используется не интеллектуализация, не визуальное творчество, а физическое взаимодействие с партнером.

Цели:

► **побудить** участников больше понимать особенности своего восприятия власти и подчинения;

► **формировать** гибкость и развивать творческий подход к встрече с другим, иным, к другим культурным установкам, традициям и ценностям;

► **формировать** опыт сотрудничества без конкуренции и конфликта между победителем – побежденным.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 10–20 минут.

Ход упражнения

Разбиваем группу на пары, позаботившись о том, чтобы партнерами оказались люди сходного роста и телосложения.

Игроки в паре становятся друг напротив друга. На полу между ними будто бы проведена черта (можно использовать и линии пола или же провести реальную черту мелом/скотчем).

Задание носит характер достаточно парадоксальный. Партнеры, обхватив кисти, берут друг друга за руки. Они должны пробовать перетянуть друг друга через черту, НО НЕ ДОБИВАТЬСЯ ПОБЕДЫ! То есть идет проверка максимального применения физической силы, за пределами которого нарушается существующий между партнерами баланс, и один уступает другому.

Потом, на втором этапе упражнения, игроки упираются вытянутыми прямыми руками в предплечья партнера и пытаются столкнуть его с первоначально занятой позиции. Опять-таки борьба идет за то, чтобы НЕ ОКАЗАТЬСЯ ПОБЕДИТЕЛЕМ, а найти последнюю точку равновесия сил.

Обсуждение

■ Что вы можете сказать о своих чувствах и о новом опыте соревнования? Какой тип культурного подхода проявился в игре и требованиях тренера? Легко ли удержаться от привычного культурного кода и не почувствовать себя «фраером», уступив победу?

■ Что вы можете предположить о роли такой традиции в определенных культурах? Есть ли позитивный опыт, который, на ваш взгляд, является результатом подобного подхода к конфронтации/спору/ конфликту/соревнованию?

Теперь станем в другие пары, опять-таки стараясь искать партнера «по себе».

Каждая пара становится в таком месте комнаты, где есть достаточно расстояния от других пар – не менее 1,5 метров дистанции!

Участники в паре становятся спинами друг к другу.

Задание: без помощи рук, лишь балансируя между применением силы и уступчивостью, подстройкой к партнеру, соприкасаясь постоянно спинами, сесть на пол…

Теперь встать так же лишь с помощью касания спинами, без помощи рук.

Этот прекрасный опыт физического взаимодействия обсуждаем с парами в группе, обращая внимание на то, что взаимоотношения с партнером, если они происходят на равных, – это постоянная балансирование между «ведением» и «пристройкой». Придавишь чуть сильнее, применишь силу – опрокинешь партнера; дашь слабину, примешь на себя его вес – упадешь сам… То, что звучит в подведении итогов как метафора, еще несколько минут назад было прожито ими как физический реальный опыт контакта!

97. Давай пожмем друг другу руки?

Цели:

► **использовать** триггер-парадокс, нарушающий привычные, автоматизированные реакции;

► **через** прожитый опыт задуматься о культурных и личных кодах, различиях, о готовности их понимать, принимать, отстаивать;

► **проверить** себя: насколько в своих реакциях на другого я «реактивен» или «проактивен»?

► **разобраться** в том, как наши стереотипные представления и действия выглядят в межкультурном взаимодействии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 2–3 минуты для триггера + 15 минут для дискуссии.

Ход игры

Ведущему не стоит делать какую-то подводку к теме, вступление. Этот триггер вызывает порой шокирующие реакции, что и делает его эффективным и эмоциональным инструментом для включения группы в последующую дискуссию!

Ведущий подходит к кому-то из участников с протянутой вперед рукой с открытой ладонью (как для рукопожатия). Как правило, он получает рукопожатие в ответ. Ему стоит провести эту манипуляцию несколько раз с различными по темпераменту/возрасту/контакту с ним людьми в группе.

Затем короткое обсуждение, в котором можно, к примеру, коснуться того, что в нашем поведении есть «реактивного» (автоматического, не осознанного, шаблонного, реагирующего на что-то, а не инициирующего) и «проактивного» (осознанного, с определенной целью, инициирующего, ответственного).

С этой позиции и анализируется начало встречи: все ли автоматически подавали руку для пожатия? Для всех ли предложение пожать руку было осознанным, комфортным, приемлемым, привычным? Если ответ – «нет», то что заставило поступить именно таким образом?

Нередко, ответ будет таким – так принято!

В таком случае тренер может продолжить дискуссию, используя текст, который я привожу ниже в рубрике «КСТАТИ! МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТРЕНЕРА».

Кстати! Материалы для тренера

«Давай пожмем друг другу руки…», такой понятный и привычный в нашей культуре порыв дружеского выражения чувств абсолютно неоднозначно принят в других культурах. Это – замечательный повод задуматься о межкультурных различиях.

⁂

Почему европейцев изумляют нравы Азии? Европейцы, здороваясь, протягивают руку, и китаец, японец или индиец вынуждены пожать конечность чужого человека. Если бы приезжий совал парижанам или москвичам босую ногу, вряд ли это вызвало бы восторг.

Илья Эренбург

Очень интересным представляется материал, представленный в статье **«Этикет невербального общения»** доцентом кафедры дипломатической и консульской службы факультета международных отношений БГУ *И. Н. Кузнецовым*:

…Рукопожатие у народов Кавказа, в частности у адыгов, принято как среди мужчин, так и в общении с женщинами. Первым протягивает руку младший по возрасту. Воздерживаются от рукопожатия только при встрече с малознакомыми и незнакомыми людьми, а также при постоянном общении друг с другом.

У абхазов рукопожатием обмениваются близкие знакомые и родственники. В случае, если при этом присутствуют незнакомые, то пожимают руки и им, а затем последних представляют. У азербайджанцев рукопожатие распространено среди мужчин. Им обмениваются со всеми присутствующими без исключения.

Мы привыкли к тому, что при встрече, если человек сидит, он встает. Мужчина пожимает протянутую руку. Но такая форма приветствия существует не у всех народов. Для некоторых данные знаки приветствия представляются странными и неестественными. Выдающийся русский ученый и путешественник Миклухо-Маклай писал о приветствиях у папуасов: «Папуасы подают друг другу руки, но не пожимают их. Перед почетным гостем в знак приветствия они приседают на корточки».

Среди мусульман Средней Азии существуют детально разработанные еще в XIX – начале XX века правила приветствий. В соответствии с ними высокопоставленные лица первыми

приветствуют низших; идущий – сидящего; хозяин – слугу. Первым протягивает руки младший, который приближается к старшему, уже протянув руки и соединив ладони. Приближаясь, подходящий несколько ускоряет шаг, подходит мелкими шажками, как бы желая выразить свою поспешность, нетерпеливое желание пожать руки старшего. Старший ждет рукопожатия на месте. Руки пожимают ладонями, а не концами пальцев.

В Японии не принято здороваться за руку. Вот как описал ритуал приветствия у японцев В. Овчинников в книге «Ветка сакуры»: «Заметив знакомого, японец считает долгом прежде всего замереть на месте, даже если дело происходит на середине улицы и прямо на него движется трамвай. Затем он как бы переламывается в пояснице, так что ладони его вытянутых рук скользят вниз по коленям, и, застыв еще на несколько секунд в согбенном положении, осторожно поднимает вверх одни лишь глаза. Выпрямляться первым невежливо, и кланяющимся приходится зорко следить друг за другом».

В мире существует много непривычных для нас форм приветствий. Тибетцы, например, здороваясь, снимают свой головной убор правой рукой. Левую руку они закладывают за ухо, да еще высовывают язык. В Индии до сих пор сохранился обычай при встрече знакомых прикладывать ладони к сердцу. Жители Кении в знак высокого уважения плюют на встречного, а представитель племени масаи при встрече сначала сплевывает, затем плюет на собственную кисть и только после этого позволяет пожать себе руку. Жители Замбези хлопают в ладоши и делают реверанс. Китаец в прежние времена, встречая друга, пожимал руку себе самому. Лапландцы трутся носами. Латиноамериканцы обнимают друг друга. Французы целуют друг друга в щеку. Самоанцы обнюхивают друг друга. Житель Вены говорит при встрече «целую руку», не задумываясь над смыслом своих слов. Житель Варшавы при встрече с дамой машинально целует ей руку.

Элитариум.Ру

98. Шарики

Цели:

► **облегчить** вхождение в групповой тренинг через участие в веселой командной игре;

► **снять** напряжение от встречи;

► **поддержать** открытое выражение эмоций;

► **активизировать** группу на продолжение работы.

Размер группы: лучше играть в группе из 8–15 человек.

Ресурсы: воздушные шарики и катушка ниток.

Время: до 10 минут.

Ход игры

I этап. Все берут шарики и на скорость надувают их.

II этап. Группа стоит в кругу. В круг вбрасываются один за другим два-три шарика. Задача группы – не дать им упасть, поддерживать их в воздухе с помощью ударов любыми частями тела.

III этап. Все участники берутся за руки. В круг вбрасывается шарик, который нужно продержать в воздухе. Использовать можно только сцепленные руки. Если цепочка разрывается, игра начинается сначала.

IV этап. Все шарики складываются в центре круга. Группа сцепляет руки. Задание – лопнуть все шарики, не разнимая рук. (*Нельзя выпустить шарики за пределы круга тоже!)*

99. Перетягивание газеты (А. Грецов, Т. Бедарева, 2008)

Цель:

► **развить** сосредоточенность, самоконтроль, самообладание в конфликтной ситуации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: газеты для каждой пары.

Время: до 15 минут.

Ход игры

Это упражнение может послужить хорошей метафорой к попыткам решить конфликтную ситуацию без силовых методов и разрыва отношений.

Группа разбивается на пары. Игроки в парах стоят друг напротив друга на расстоянии в 100–120 см. Каждый поджимает одну ногу и придерживает ее рукой.

Задача: нужно удержаться на второй ноге, не потеряв равновесия, при этом занимаясь с партнером «перетягиванием газеты». Держась за края сложенных в трубочку газетных листов, оба участника пытаются достичь успеха и «свалить соперника», не порвав при этом газету!

При обсуждении интересно услышать комментарии игроков к прошедшему упражнению. Какие жизненные ситуации иллюстрируют завершившуюся игру?

100. Трижды три*

Цель:

► **игра** на знакомство, ледокол, который тренер может провести в продолжение программы сближения в группе, когда какие-то сведения об участниках команды уже известны, но нужно обновить эти детали в памяти, переключить команду, введя легкую и веселую физическую активность.

Размер группы: не имеет значения. Игра для группы с числом участников, кратным трем (то же можно сделать и с числом, кратным четырем, добавив еще одно задание).

Ресурсы: бумага и ручки, булавки или скотч.

Время: до 20 минут.

Ход игры

Это упражнение-игра помогает каждому в группе поработать в разных комбинациях из участников, а также понять:

■ что у нас много общего;

■ что мы отличаемся друг от друга;

■ что у нас есть возможность создать что-то новое совместно, сотрудничать, находить компромисс.

Каждый записывает на листе А4 ответ на 10 вопросов.

Я как родитель…

Я как родитель… (и так 10 строчек!)

(Как опция: Я как лидер…/ Я как профессионал в…/ В моей семье…/ В моей общине, культуре.)

Записанный листок прикрепляется к одежде.

Первый раунд

Участники группы, двигаясь свободно по комнате, ищут возможность создать тройку ПО ПРИНЦИПУ СХОДСТВА того, что написано на листах. Сходятся в тройки и в течение 5–7 минут общаются.

Второй раунд

Вновь хождение по комнате и выбор новой триады ПО ПРИНЦИПУ РАЗЛИЧИЙ.

Сходятся в тройки и в течение 5–7 минут общаются.

Третий раунд

Вновь хождение и выбор трех человек по принципу случайной встречи: кто заинтересовал, с кем хочется что-то сделать совместно! Сходятся в тройки и в течение 5–7 минут общаются…

101. Групповой узор

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **побудить** участников больше понимать личные качества и особенности своей группы;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче;

► **формировать** навыки сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 7–15 минут.

Ход упражнения

Многие из вас наверняка имеют опыт составления пазлов. Наш пазл будет необычным. Для его создания нам не потребуется никаких фрагментов картин, не будет и образца, по которому обычно составляют мозаичную картинку.

Материалом для работы послужат ваши тела. Вы составите на полу узор, подходя по одному. Порядок свободный, то есть каждый может сам для себя определить очередность «вхождения» в пазл.

Первый займет свое место на полу, причем его поза, положение рук, ног, туловища – личный выбор участника. Каждый следующий участник должен определить свое место, касаясь телом хотя бы одного из предыдущих товарищей. Упражнение закончится, когда последний «фрагмент» узора займет свое место в своеобразном пазле, отражающем его предпочтения, ощущения, его место в групповой картине.

Работаем с метафорическими ассоциативными картами*

Кстати! Материалы для тренера

Хочу предложить здесь еще один яркий инструмент как для индивидуальной, так и для групповой работы – использование МАК – метафорических ассоциативных карт.

Их называют еще и коуч-картами, так как они с успехом «работают» и в коучинге, и терапевтическими из-за их безопасности и возможности прорабатывать различные страхи, фобии, терапевтические запросы, и «проективными», ведь триггером в данном случае выступает феномен проекции изображения/текста / и того, и другого – в картах, объединяющих визуальную и текстовую составляющую на наш прошлый и актуальный жизненный опыт.

Я много и разнообразно работаю с МАК, особенно часто пользуюсь замечательной израильской колодой *POINTS OF YOU*, созданной более 10 лет назад израильскими коучами **Эфрат Шани и Яроном Голаном**. На сегодня – это колода, вышедшая на 18 языках мира, продаваемая в разных уголках земного шара.

Одна из особенностей этой колоды в том, что на карте объединены слова с визуальной картинкой – фотографией. Левое полушарие анализирует текст, понятие, слово. Правое – занимается визуальным образом, трактует его, включает ассоциативные связи…

Ниже я дам лишь несколько примеров того, как маленький цветной квадратик МАК может стать мощным триггером для работы самого разного жанра и выполнять разнообразные задачи, стоящие перед тренером.

102. Отражение* (Колода мак points of you)

Психологический процесс перенесения является специфической формой более общего процесса проекции. Важно свести эти два процесса воедино и осознать, что трансфер является особым случаем проекции – по крайней мере, так его понимаю я. Бесспорно, каждый волен пользоваться этим термином по своему усмотрению. ‹…›

Трансфер – это процесс, который обычно происходит между двумя людьми, а не между человеческим субъектом и объектом, хотя имеются и исключения.

Карл Юнг. Тэвистокские лекции

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **познакомить** участников через работу с МАК с понятием *переноса* и тем, как перенос проявляется в психологии, отношениях, жизни;

► **побудить** участников больше понимать свои личные качества и свое восприятие;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче;

► **формировать** навыки сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага, ручки, колода метафорических ассоциативных карт на русском языке *POINTS OF YOU*.

Время: 35–60 минут.

Ход упражнения

Тренер:

– Выберите наименее знакомого вам человека. Сядьте друг против друга и в течение 1–2 минут просто молча сонастройтесь с ним. Рассмотрите визави, постарайтесь понять его внутреннее состояние.

Представьте своего партнера в возрасте 4–7 лет. Как он выглядит? Во что одет? ПУСТЬ ВАШ ВЗГЛЯД БУДЕТ ПОЗИТИВНЫМ! И распространится дальше на представления об играх, отношениях, любимой еде, характере, занятиях вашего партнера. Запишите ваши основные «представления» о нем, о путешествии в его детство, в его прошлое.

Теперь поделитесь с партнером своим ви́дением. Партнер молча БЕЗ КОММЕНТАРИЕВ И ИНЫХ РЕАКЦИЙ воспринимает услышанное, стараясь сохранять нейтральность. Благодарит за то, что визави столько времени уделил его личности…

Вытяните вслепую одну карту из колоды! Всмотритесь в нее и подумайте, что она рассказывает вам О НЫНЕШНЕЙ ЖИЗНИ ВАШЕГО ПАРТНЕРА! Что она может рассказать о нем? Запишите коротко свои размышления и предположения!

ВОЗВРАЩАЕМСЯ В КРУГ. 3–4 пары смогут рассказать о своем путешествии в прошлое другого человека. Поделитесь с группой своими наблюдениями! Но, читая свои записи или рассказывая о другом, НЕ ИСПОЛЬЗУЙТЕ местоимение ОН/ОНА, а говорите о себе, употребляйте слово Я, вставляйте СВОЕ СОБСТВЕННОЕ ИМЯ. Так что все, что вы хотели рассказать о другом, получится о вас.

Обсуждение

■ Поделитесь с группой своими открытиями, тем, каким был для вас этот процесс.

■ Как вы воспринимаете этот опыт?

■ Был ли он полезен/интересен, в чем?

■ Насколько особенность человеческой психики в использовании ПЕРЕНОСА оказалась для вас точной?

ЛЕКСИКОН

Перенос – влияние ранее сформированного действия (навыка) на овладение новым действием. Перенос обнаруживается в том, что овладение новым действием происходит легче и быстрее, чем овладение предыдущим действием. механизм переноса заключается в выделении субъектом (не обязательно осознанно) общих моментов в структуре освоенного и осваиваемого действий. Чем отчетливее выделяются эти сходные моменты, тем легче и шире перенос. Можно сказать, что мера переноса зависит от полноты ориентировки субъекта на критерии и основания выполнения действия. Перенос незначителен в случае ориентировки не на существенные, основополагающие отношения, а на внешние, ситуативные. Переносу могут подвергаться любые компоненты действия, а также той ситуации, в которой происходит освоение или применение этого действия.

(Психологический словарь)

ЛЕКСИКОН

Перено́с (*или* Трансфе́р от *англ.* transference, первоначально *нем. Übertragung*) – феномен в *психодинамической психологии,* заключающийся в бессознательном перемещении ранее пережитых (особенно в детстве) чувств и отношений, проявляющихся к одному лицу, совсем на другое лицо. В том числе, и на психотерапевта в ходе сеанса *психотерапии*. Этот феномен был замечен и впервые описан *Зигмундом Фрейдом*, показавшим его первостепенную важность для понимания клиента (пациента) в процессе *психоанализа*.

(Википедия)

Записки на полях

В первой части прошлого, XX века социолог и психолог Чарльз Хортон Кули открыл закон зеркальности. «НАШЕ Я СОСТОИТ ИЗ ЧУВСТВ, КОТОРЫЕ ОФОРМЛЯЮТСЯ В СОЗНАНИИ ЧЕРЕЗ ОТНОШЕНИЕ К ДРУГИМ И ПОНИМАНИЕ ТОГО, КАК Я ОТРАЖАЮСЬ В ИХ ГЛАЗАХ».

Наше отношение к себе, таким образом, формируется, поступает к нам через:

✓ наше воображение о том, как нас видят другие;

✓ то, как они на нас реагируют;

✓ то, что мы чувствуем по поводу всего этого.

Или, по словам Джона Холла, наше **Я** включает в себя:

✓ Ф – каким меня создал Бог;

✓ А1 – каким я себя вижу;

✓ А2 – каким меня видит другой;

✓ А3 – как я думаю, что меня видят другие.

Именно из-за этих отражений наше восприятие себя всякий раз текуче, оно меняется, являясь непрекращающимся процессом, а не конечной матрицей. Мы склонны прислушиваться к тем отражениям, которые подтверждают наше восприятие себя. И наоборот, сопротивляться тому, что нам кажется ошибочным. Наше принятие или непринятие себя – это наше отражение того, что мы сами ПРИНИМАЕМ ИЛИ НЕ ПРИНИМАЕМ в себе.

Карты МАК для человека могут служить своеобразным спарринг-партнером, который представляет нам психологическое зеркало. В карте мы видим то, что отзывается в нас прошлым опытом, впечатлениями, событиями…

103. Мой фотоальбом*

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **познакомить** участников через работу с МАК с понятием *перенос* и тем, как перенос проявляется в психологии, отношениях, жизни;

► **побудить** участников больше понимать свои личные качества и самовосприятие;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче;

► **формировать** навыки сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: любые карты МАК, пустые карточки белого цвета размером с карту, ручки.

Время: 35–60 минут.

Ход игры

1. Группа или ведущий определяют тему фотоальбома («Я», «Моя семья», «Мой бизнес», «Моя жизнь», «Мои задачи»). Работа будет проходить в мини-группах по 3–4 участника.

2. Каждый вытягивает в открытую 2–4 (по решению ведущего) карты с фото. Определяют их в своем «фотоальбоме» по порядку, подходящему их замыслу.

3. Представляют альбом товарищам по мини-группе. Другие ищут общую базу для фото. Определив ее, записывают на пустой карте слово или словосочетание, которое, на их взгляд, метафорически определяют название для фотоальбома партнера.

4. Представляют товарищу свое видение его альбома и те метафоры, которые они воспринимают как подходящее название.

Представление альбомов продолжается по очереди до последнего участника.

(ОПЦИЯ: каждый создает свой альбом по своей уникальной теме, представляет фотографии товарищам. Дальше – по тому же шаблону.)

104. Расклад «Новый взгляд на…»*

«Расклады» – еще одна техника работы с МАК как мощным триггером. В этом случае каждый из участников получает рабочий бланк. На столе лежит стопка карт. Работа идет по инструкциям, расположенным в левой части листа. В правой записываются те мысли, инсайты, которые возникают при работе с картами.

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА...

Цель: проверить свою жизнь (что-то конкретное в ней), позволив себе по-новому взглянуть на привычные вещи и отношения.

Дайте себе право на остановку в пути и на спокойное, сосредоточенное размышление!

Сядьте удобно, глубокое дыхание...

ОПРЕДЕЛИТЕ, КАКОЙ ТЕМЕ ВЫ ХОТИТЕ УДЕЛИТЬ ВНИМАНИЕ!

Выберите из колоды 5 карт (в «открытую» или в «закрытую») по одной и в том порядке, который указан в поле справа и действуйте в соответствие с инструкцией!

Выбирая карты, сосредоточьтесь полностью на вопросе, который Вы задаете! Как карта отвечает на ваши вопросы? Что она рассказывает Вам о Вас самих?

В том случае, если карта кажется Вам «случайной», Вы не можете понять ее, – у Вас есть право поменять карту, взяв другую из колоды.

Запишите свои ответы на каждый из вопросов в этом поле!

УСПЕХОВ!

1. КАК Я ВИЖУ СЕГОДНЯ интересующую меня тему, вопрос?

2. Я хочу двигаться вперед. К какому результату мне хотелось бы прийти?

3. Чего я боюсь? С какими препятствиями должен справиться? Что мешает мне уже сейчас быть там, куда я стремлюсь?

4. Что должно укрепить, помочь добиться намеченного? Что в жизни я должен изменить?

5. Какой ресурс я должен найти в себе/в окружающем мире, чтобы добиться намеченного?

105. Матрешка («Points of you»)*

Цели:

► **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;

► **побудить** участников лучше понимать свои личные качества и само восприятие;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: любые карты МАК, ручки.

Время: 40–60 минут.

Ход игры

Определите и запишите качества, признаки, свойства характера.

1. ПЕРВЫЙ РАУНД – ваши знания, умения и навыки. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ. Какие из них являются вашими отличительными УМЕНИЯМИ и НАВЫКАМИ, вашей «визитной карточкой», возможно – эксклюзивной характеристикой вашей личности. Запишите 3–5 из них.

2. ВТОРОЙ РАУНД – ваши отношения с близким кругом людей. То качество, которое характеризует ваше отношения с близкими, с друзьями, с семьей. Выбирайте карту в открытую и анализируйте то понятие (слово) и ту картинку, которую вы выбрали. Как эти две составляющие помогают вам в осознании «себя в кругу близких, значимых других»?

3. ТРЕТИЙ РАУНД – социальный круг. Те качества, которые вы, как правило, проявляете в группе, команде, на работе с коллегами…

4. ЧЕТВЕРТЫЙ РАУНД – осознанность будет следующим вкладышем нашей матрешки. Среди всех ваших характеристик, компетенций и свойств, выберите 1–2, которыми вы наиболее дорожите! Запишите свои открытия! Почему именно они стали теми, которые вы выбрали среди множества ваших характеристик, особенностей и достоинств?

5. ПЯТЫЙ РАУНД – а теперь определите и запишите одно из своих качеств, свойств, которое знакомо ТОЛЬКО ВАМ, о котором не знают окружающие, но оно является одним из составляющих вашей личности!

6. И, наконец, ШЕСТОЙ РАУНД – подумайте и запишите ответ на вопрос: ЧТО Я В СЕБЕ ПОДАВЛЯЮ?

Теперь выберите по одной карте, которая максимально отражает ответ на каждый из пунктов/вкладышей вашей «Матрешки»! Игру можно проводить сразу по всем 6 вкладышам, а можно после каждого вкладыша – выбирать карту, работать с ней, а потом переходить на следующий этап, возвращая «отработанные» карты опять на стол.

106. Фотовзгляд*

Цели:

► **развивать** творческие способности участников и их метафорическое мышление;

► **побудить** участников лучше понимать свои личные качества и самовосприятие;

► **формировать** гибкость и творческий подход к задаче.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: карты МАК – *POINTS OF YOU*, личные смартфоны участников.

Время: 10–20 минут.

Ход игры

Из книжки с описанием всех карт в колоде *POINTS OF YOU* тренер раздает участникам слова-понятия, которые относятся к этим картам.

Каждый, получив свое слово, в течение 10 минут должен с помощью своего смартфона найти и сделать фотографию, которая максимально (на его взгляд) станет выражением этого самого понятия. Можно выйти из тренингового класса, включить глаза-«фотокамеры». Если в ходе работы получилось несколько ярких фотографий, необходимо выбрать только одну, чтобы затем представить ее вместе со словом-заданием в кругу товарищей по тренингу!

Таким образом тренер предлагает группе стать «соавторами» колоды, пользоваться не готовыми картами, а самим найти к полученным словам-понятиям визуальный образ-эквивалент…

Кстати! Материалы для тренера

КАРТЫ МАК МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ:

✓ налаживания контакта, знакомства в группе;

✓ развития интереса к самоизучению и саморазвитию;

✓ развития творческого мышления и тренировки лево-правополушарной деятельности мозга;

✓ коррекции взаимоотношений;

✓ рефрейминга ситуации и перевода «проблемы» в «задачу»;

✓ управления стрессом;

✓ изучения командных связей и оптимизации групповых процессов;

✓ проработки сильных эмоций – страхов, травм, иррациональных суждений;

✓ поиска новых ресурсов и свежих идей, вскрытия «слепых пятен»;

✓ профессиональной оценки состояний и профессиональных компетенций.

В ходе нашей встречи мы поиграли вместе и получили опыт работы с несколькими типами заданий

1) работа вслепую – в открытую;

2) проработка лево-правополушарной деятельности, работа с ассоциацией, визуальным образом, словом.

ОБРАЗ-ФОКУС – диссоциированный опыт – работа фокусировалась на всем том, что давала карта. Углубление, прояснения, «маски-образы» прикрывали, «прятали» проблематику клиента (БЕЗОПАСНО. ЭТО НЕ Я – ЭТО КАРТА!).

Я-ФОКУС – ассоциативно-метафорический опыт-проекция. Карта, понятие – проекция на мою жизнь, мой опыт. Как они находили свое отражение в карте? «Я-фокус» это поиски ответа на вопрос: какие инструменты дает мне карта для жизни, для успеха, для понимания себя и окружения?

ФОКУС – ПРОБЛЕМА, ЗАДАЧА, ПОИСК СЛЕПОГО ПЯТНА, НОВОГО РЕСУРСА – карта лишь намек, толчок, волшебный пендель. В ассоциациях, подсказанных ею, я получаю импульс, озарение по прояснению актуального запроса, состояний, чувств.

МЕТА-ВЗГЛЯД – ЭКЗИСТЕНЦИЯ – работа с картой как с понятием, в котором отражается глобальный подход, мета-взгляд. Такой опыт помогает увидеть системность, уточнять пропорции, контекст. Карта как инструмент для систематизации и обобщения.

Триггеры-интеграторы
107. Левый угол*

Цели:

► **визуализировать** проблематику приема и передачи информации в межличностной коммуникации;

► **мотивировать** членов команды анализировать *фильтры* и *блоки*, возможные в коммуникативной интеракции, чтобы предупреждать их.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы формата А4.

Время: до 5 минут + обсуждение.

Ход игры

Попросите участников взять лист А4. С этого момента их задача – четко и молча выполнять ваши распоряжения. *(Параллельно с указаниями, что нужно делать, сам ведущий проводит те же действия, но с открытыми глазами.)*

■ Закрыть глаза.

■ Сложить лист вдвое и оторвать левый угол.

■ Сложить снова лист пополам и оторвать левый угол.

■ Снова сложить лист вдвое и оторвать клочок бумаги от левого угла.

■ Сложить в последний раз лист пополам и оторвать левый угол.

Пришло время попросить всех открыть глаза и развернуть бумагу.

Теперь покажите группе ваш развернутый в полный формат лист, а затем скажите, что только листы, которые соответствуют вашему листу-образцу, – пример четкой и продуманной работы, так как лишь они сделаны точно по правилам.

Обсуждение

После этого обсудите, как в коммуникации возникает недопонимание, сбой в передаче информации, а то и прямой конфликт между людьми, которые не используют «рапорт» и уточняющие вопросы для проверки того, верно ли усвоена информация. Взаимная ответственность и за передачу, и за восприятие информации – залог для получения правильной и конгруэнтной интеракции между говорящим и слушающим.

108. Связка ключей*

На этот раз в качестве триггера, помогающего услышать, как участники воспринимают группу и себя в ней, к концу семинарских встреч мы используем… обычную связку ключей.

Цели:

► **через** триггер-аналогию дать возможность каждому проанализировать особенности группы и свое место в ней;

► **дать** легитимацию конструктивной критике и различию взглядов и мнений;

► **получить** общую картину множества «субъективных обратных связей».

Размер группы: не имеет значения.

Время: 15–20 минут.

Ход игры

Группа сидит в кругу.

Тренер достает связку, где на колечке есть много разнообразных (по размеру, внешнему виду) ключей. Он предлагает каждому внимательно рассмотреть эту связку и пускает ключи по кругу.

Когда ключи вернулись к нему, тренер предлагает рассмотреть эту связку как метафору их группы, которая прошла вместе уже немалый путь и приближается к завершению совместного процесса тренинга…

– Пожалуйста, в течение пяти минут найдите ассоциации, помня о пройденном тренинге, о себе в группе, о взаимных влияниях, ролях, отношениях.

Как эта связка ключей могла бы послужить толчком для метафоры, рассказывающей о вашей собственной роли в группе, о том, как наша группа видится вами… Что общего и что различного?

На какие идеи вас наталкивают эти ключи?

109. Групповое ожерелье

Цели:

► **поупражняться** в необычном способе взаимной оценки и обратной связи;

► **содействовать** переходу от обычной формы мышления к необычной, безоценочной, образной;

► **провести** социограмму взаимоотношений в давно работающей группе.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: моток лески, разнообразные бусины (они должны быть различны по цвету, форме, материалу). Количество сырья должно быть таково, чтобы каждый участник тренинга смог уйти домой с самодельным браслетом (а это в среднем – 12–17 бусин величиной с горох!) или ожерельем на шею.

Время: около часа.

Ход игры

Здесь триггером для разговора о группе и своем месте в ней послужит работа над созданием браслета-сувенира.

Каждый по своему вкусу, разумению и умению работает над созданием личного украшения. Единственная просьба ведущего может звучать приблизительно так:

– Друзья, сегодня вы будете работать абсолютно самостоятельно. Каждому из вас предоставлена возможность творческого поиска. Из-под ваших умелых рук выйдет через полчаса замечательное, неповторимое ювелирное украшение. Единственная просьба ко всем: создаваемый раритет должен стать моделью, метафорой, образом вашей тренинговой группы. Найдите возможность рассказать в своем ювелирном изделии о себе и о своих товарищах, о том, какие отношения сложились в группе, как вы чувствуете себя здесь?

Бусины разных сортов я раскладываю в одноразовые глубокие тарелки и расставляю их в разных точках общего стола, составленного из отдельных столов. Это делается специально, чтобы не дать группе засидеться, подтолкнуть участников к необходимости встать, пройтись, увидеть, что же там такое необычное есть в другом конце комнаты? Может быть, «у соседа трава зеленее», и именно там есть самые красивые и привлекательные для работы бусины?!

В конце работы столы перестраиваются из одной линии в каре. Этот квадрат, вокруг которого рассаживается вся группа, становится экспозиционным стендом. На него выкладываем все созданные браслеты и предлагаем любому из участников тренинга выбрать из разнообразных изделий чью-то работу, – ту, которую ему по какой-то причине хочется выделить. После этого, в качестве «эксперта», этот человек рассказывает о том, как видится лично ему идея выбранного украшения. Затем к обсуждению приглашаются и другие желающие.

Только в конце просим «открыться» автора браслета/ожерелья и предлагаем ему самому рассказать о том, какие метафоры о себе и своих товарищах по группе вложил он в собственное изделие.

Так один за другим обсуждаются браслеты, представленные на нашей выставке. Заканчиваем обзор тогда, когда энтузиазм экспертов угасает. В итоговой дискуссии чаще всего возникают такие вопросы:

■ Что общего можно найти между вашей работой над созданием браслета/ожерелья и нашей общей работой/работой ведущего по созданию группы?

■ Если продолжить метафору о том, что украшение – это образ группы, то, скорее всего, бусины – это участники группы. А вот с чем можно сравнить нить, на которую эти бусы нанизаны? Какова ее функция в украшении и в группе?

■ Скорее всего, в ходе работы у некоторых участников не раз и не два уже наполовину сделанное украшение рассыпалось. Неловко или непрочно завязанный узел – и бусины скачут врассыпную по столам, а то и по полу. Обидно?! Что вы чувствовали в этот момент? Всем ли хватило настойчивости, характера, желания начать все сначала? Бывает ли, что и в группе происходят подобные «разрывы»? Как их пережить?

110. Вылови слова!*

Цели:

► **стимулировать** рефлексию по поводу ожиданий участников от группы, от тренера, от себя, от процесса;

► **отработка** личной ответственности за то, чтобы ожидаемое стало реальностью;

► **увлечь** членов группы с помощью креативного задания и обсуждения его результатов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручки и бланки с «сетью слов».

Время: 7–30 минут.

Ход встречи

Это прекрасное упражнение для группы на стадии прояснения ожиданий.

Этот тип кроссвордов называют то «сеть слов», то «суп из букв». Так или иначе, но нам сейчас придется заняться с помощью этой сети «вылавливанием» слов, которые связаны с вашими ожиданиями от группы, от тренера, от себя, от процесса, в который вы включаетесь…

Тренеру нужно заранее приготовить бланк с «сетью слов». Он может выглядеть приблизительно так:

О	Н	О	В	А	Я	С	П	Ч	Ю
У	П	Д	Н	Т	И	У	О	И	М
С	А	Б	И	М	Н	В	Д	О	О
П	Р	Я	М	О	Т	А	Д	П	Р
Е	Т	И	А	С	Е	Ж	Е	Т	Ф
Х	Н	Д	Н	Ф	Р	Е	Р	И	П
Э	Е	Е	И	Е	Е	Н	Ж	М	И
П	Р	И	Е	Р	С	И	К	И	Г
З	Ы	Л	Т	А	Ю	Е	А	З	Р
Э	Н	Т	У	З	И	А	З	М	А

(Выделенные слова – для удобства тренера, чтобы видеть возможные ответы. Сами участники получают бланки БЕЗ ВЫДЕЛЕНИЯ слов!)

ДЛЯ ТРЕНЕРА: в сетке букв есть слова.

ПО ВЕРТИКАЛИ: Успех, партнеры, идеи, внимание, атмосфера, интерес, уважение, поддержка, оптимизм, юмор, игра.

ПО ГОРИЗОНТАЛИ: Прямота, новая, энтузиазм.

Каждый из участников получает бланк и в течение 3 минут должен выловить из сетки букв как можно больше слов, имеющих отношение к его ожиданиям.

Каждый может рассказать об одном слове, которое он выловил в сетях и о том, как это слово представляет его ожидания. Разные люди могут возвращаться к тем же словам, но давая этим понятиям собственную оценку и интерпретацию.

111. Нежность

Цели:

► **дать** возможность эмоциональным проявлениям поддержки, симпатии, сплоченности, поощрить выражение чувств;

► **интегрировать** группу.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–40 минут.

Ход встречи

Очень сильное, глубокое по впечатлениям упражнение.

Группа садится в круг. Ведущий разбивает сидящих рядом участников на пары. Один из участников пары становится Родителем, второй – Ребенком. Родитель располагается за спиной у Ребенка, который принимает позу младенца в чреве матери. Родитель обнимает его, «укрывает собой», может легонько покачивать из стороны в сторону. Обращаясь к участникам, ведущий просит Родителей быть очень гибкими, чутко улавливать, что может оказаться для партнера-Ребенка неприемлемым, мешающим, раздражающим своей искусственностью. Прошу настроиться на глубокий эмоциональный контакт.

Пары по хлопку начинают «работать» (можно дать фоном спокойную, «колыбельную» музыку). Через полторы-две минуты следует хлопок ведущего, и роли в паре меняются. А затем – по следующему сигналу ведущего – один из участников сдвигается по кругу, образовывая таким образом новую пару Родителя – Ребенка. Упражнение не стоит продолжать дольше 8–10 минут.

Как правило, участники делятся своими глубокими переживаниями по поводу прошедшего. Сравнивают Родителей, с которыми удалось поработать, сравнивают свое отношение к различным Детям. Говорят об особенностях «пристройки» в новых парах. У части участников это упражнение вызывает чувство недополученной в детстве нежности. «Я думаю, что папа, которого я не знала, обнимал бы меня так же, как Артем…», «У меня на глазах все время были слезы, потому что в моих отношениях с мамой никогда я не чувствовала столько нежности, сколько подарила мне Лариса!»…

112. Я как подарок…

Цели:

► **развить** способности составления психологического портрета человека;

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения творческого содружества, открытости и партнерства;

► **помочь** членам группы разобраться в себе, преодолеть внутренние барьеры, неуверенность, скованность.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: в зависимости от количества участников.

Ход упражнения

Тренер:

– Совсем скоро наш тренинг закончится. Придет время расставаться. Я хочу предложить вам подумать о том, чтобы вы хотели оставить на память товарищам по группе.

Игра, которую мы сейчас проведем, называется «Я как подарок…». Не обязательно ведь дарить людям плюшевых медведей, музыкальные диски или конверты с деньгами. Каждый из нас может стать уникальным, неповторимым подарком для других. Для тех, с кем вместе принимал участие в тренинге, для каких-то других знакомых людей, а может быть, для кого-то, кого мы не знаем, но представляем, что подарок сделает его счастливее, поможет в чем-то…

Подумайте, пожалуйста, о том, что вы за подарок? Есть ли у него название? Это что-то конкретное или абстрактное? Как выглядит этот подарок? А самое важное – для кого вы предназначены? Кому этот подарок должен достаться?

Обсуждение

■ Каковы ваши ощущения после окончания игры?

■ Приятно ли было дарить подарки? Почему?

■ Какой подарок вы бы сделали себе сами?

■ От кого из присутствующих вы хотели бы получить подарок?

■ От чьего подарка вы бы отказались и почему?

■ Какие подарки показались вам самыми неожиданными?

Кстати! Материалы для тренера

Из материалов группового тренинга

✓ Я – кладовка, в которой масса необходимых для жизни вещей. Это такой темный, узкий, забитый разнообразными вещами чулан… Для кого я предназначена? Для того, кто не побоялся бы справиться с таким богатством!

✓ Я – воздушный шарик. Яркий, веселый, устремленный в небо… Я предназначен для людей, у которых, как у Олега, плохое настроение. Потому что шарик заставит их улыбнуться, поднять голову вверх, расправить плечи, вдохнуть свежий воздух.

✓ Я чудесный, спокойный сон. Возможность отдохнуть, набраться сил… Я – подарок Ирине. Она выглядит очень уставшей, жалуется на напряжение на работе, сложности с проектом… Мне кажется, что я – самый актуальный для нее подарок!

113. Срочно в номер!*

Цель:

► **визуализировать** будущий успех, мотивировать членов команды на успех начинающегося проекта, цикла, работы… и побуждать их мыслить масштабно.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватманские листы, линейки, карандаши, цветные маркеры, несколько номеров популярных профильных международных журналов, клей, ножницы, ластик, стикеры.

Время: от 45 до 60 минут.

Ход игры

Тренер:

– Представьте, что групповая цель уже достигнута. Проект/идея/продукт созданы. А может, главный продукт завершающегося процесса – это «команда мечты», которую вам удалось создать?

Публикация об успехе вашего проекта или бизнеса в известном и популярном журнале становится кульминацией любой организации. Это творческое упражнение помогает членам вашей команды мыслить масштабно и визуализировать свой будущий успех. Эта игра также может быть мощным мотивационным инструментом.

На столах вы найдете маркеры, краски, линейки и карандаши, ножницы и клей… Там же – популярные международные журналы. Посмотрите на обложки! Посмотрите, как почти стандартная площадь 20 × 28 становится полем битвы креативных редакторов, дизайнеров, целых творческих команд.

Каждая из подгрупп в 4–5 человек – это отдельная команда профессионалов экстра-класса, и она должна в течение часа создать обложку журнала, которая расскажет всему миру о ВАШЕМ УСПЕХЕ!

Причем логотип журнала должен быть всегда одинаков, чтобы обеспечить минимальное воздействие на бренд.

Очень важно выделить для читателя наиболее важные статьи, а также создать читаемую структуру в рамках страницы с помощью типографской иерархии. Например, название статьи о человеке или событии, которые находятся на главной странице, будут, в большинстве случаев, иметь больший шрифт, по сравнению с остальными статьями.

Даже если вы меняете расположение элементов и используете различные стили при дизайне обложки, название журнала должно оставаться неизменным. Его размещение может быть перед объектом или позади него, в зависимости от того, как позволяет редактор.

Не забудьте о дате выпуска, визуализируя свой успех, успех проекта, идеи. Команды, определите, к какому сроку вы ставите себе задачу преуспеть! Поставьте на обложке год и месяц, когда этот журнал появится на прилавках магазинов!

На обложке должен быть «главный лозунг» или тема выпуска. «Скупом» (на жаргоне журналистов – горячая новость, самое цепляющее известие) этого номера, как уже вам стало понятно, будет ВАШ УСПЕХ!

Очень часто на обложках журналов встречаются слова-вспышки: «Новый», «Лучшее» и «Эксклюзив». Люди привыкли к этим соблазнительным словам, и их использование может иметь даже очень положительный эффект…

Хватит подсказок, ведь никто лучше вас не знает, КАК РАССКАЗАТЬ О ВАШЕМ УСПЕХЕ. Беритесь за дело, дерзайте, спорьте, пробуйте, творите!

К концу работы группы тренер предлагает вывесить на стенах макеты обложек, чтобы каждая креативная группа могла презентовать их, рассказать о своей работе и о «фишках» дизайнерского решения.

Кстати! Материалы для тренера

Данные вопросы можно задать по любой активности или упражнению, которое выполняют участники тренинга.

I. Вопросы о прошлом и об опыте участников

1. Что вы знали о предмете обучения до того, как мы начали?

2. Каким был процесс вашей работы над тренинговым заданием?

3. Выполняли ли вы подобные задания раньше – на работе или на других обучающих мероприятиях?

4. Каким образом вы усовершенствовали свои навыки, выполняя тренинговое задание?

5. Каким образом вам еще необходимо улучшить навыки?

6. С какими проблемами вы столкнулись при выполнении задания? Как вы решили их?

7. Какие ресурсы вы применяли для выполнения задания? Какие были наиболее полезны? Что вы обязательно продолжите применять в будущем?

8. У вашей работы есть уникальная история, уникальная индивидуальность?

II. Вопросы участнику о самом себе

9. Какие у вас были чувства по поводу этого задания? Какие моменты вам понравились, а какие не понравились, и почему? Получили ли вы удовольствие, выполняя это задание?

10. Что было особенно важным или приятным для вас в процессе выполнения задания или в его результате?

11. Что вам не понравилось в процессе выполнения задания или расстроило вас?

12. Какие были ваши собственные стандарты при выполнении данной работы?

13. Соответствовала ли ваша работа вашим собственным стандартам?

14. Какие были ваши цели в процессе выполнения данного задания? Поменялись ли ваши цели в процессе? Осуществились ли ваши цели?

15. Что выполнение этого задания говорит о вас как об участнике обучения?

16. Что вы узнали о самом себе в процессе выполнения этого задания?

17. Поменялись ли у вас те или иные идеи, которые у вас были по поводу предмета задания?

18. Если сравнить выполненную вами работу на данный момент и какую-либо подобную работу, выполненную примерно год назад, видны ли изменения?

19. Из-за чего или благодаря чему произошли эти изменения?

20. Что это говорит вам о самом себе и о том, как вы обучаетесь? Благодаря чему вы можете научиться чему-то новому?

III. Вопросы о других людях и об окружающих обстоятельствах

21. Вы выполняли вашу работу так же, как и окружающие выполняли ее?

22. Если были отличия, то в чем они заключались?

23. В чем вы были похожи на других людей в организации вашей работы над заданием?

24. Если бы вы были тренером, как бы вы прокомментировали выполнение данного задания?

25. Какую оценку вы бы сами дали себе? Почему?

26. На какой главный момент вы бы очень хотели обратить внимание всех людей, которые увидят вашу работу?

27. Что ваши коллеги сами сразу же замечают в том, как выполнено ваше задание, и почему?

28. В чем результат вашего задания соответствует стандартам, заложенным в данной обучающей программе?

29. В чем ваш результат не соответствует стандартам?

30. Когда люди видят эту работу, что они узнают о вас как о человеке?

IV. Вопросы о будущем и о дальнейшем развитии навыков

31. Главная вещь, которую вам хотелось бы улучшить теперь, это – …?

32. Что бы вы поменяли, если бы могли переделать эту работу с нуля?

33. Что вы поменяете, когда будете снова делать подобные задания?

34. Что вы увидели в том, как другие участники делают задания, что вы обязательно попробуете сами в будущем?

35. Когда вы смотрите на результат своей работы, что самое главное вам самому хотелось бы исправить или улучшить?

36. Какую главную цель вы себе поставите на следующий раз?

37. На что бы вы хотели потратить больше времени в процессе обучения?

38. Что бы вы хотели, чтобы преподаватель следующих программ знал о вас и о ваших навыках?

39. Каким моментам вы бы хотели уделить больше внимания в будущих программах, какие навыки улучшить?

40. Какие выполненные задания вы могли бы показать следующему преподавателю, чтобы проиллюстрировать эти моменты?

Задавайте эти вопросы участникам вашего тренинга, и они обязательно повысят эффективность за счет повышения осознания

Н. А. Еремеева.
Источник вопросов – сайт Edutopia.org

114. На мели или на глубине?

Цели:

► **обсудить** смысл того, что ожидает от группового процесса каждый отдельный участник и группа в целом;

► **поощрить** прямой и открытый подход к дискуссии о будущем проекта/группы/тренинга;

► **научиться** искать и находить необходимые ресурсы в собственном мире, в новых связях и контактах.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: скотч.

Время: от 15 минут до получаса.

Ход встречи

Упражнение, дающее обратную связь по многим параметрам. Можно использовать его как проверку готовности к самораскрытию, к совместной партнерской деятельности, к ощущению своей принадлежности к группе, к возможности оценки понимания изученного материала, как фидбек на прошедший семинар и т. д.

Тренер отмечает условной чертой – скотчем – «мелкую воду», среднюю глубину, большую глубину. Просит участников выбрать, где они находятся. Заняв свои позиции, участники могут объяснить свой выбор и ощущения.

Тренер предлагает им теперь выбрать идеальное/оптимальное для них место. То есть можно остаться там же, а можно – переместиться на большую или меньшую глубину…

Обсуждение

■ Что повлияло на ваш выбор?

■ Насколько сделанный шаг привычен/нов для вас? Он – следствие привычки, убеждения или конкретного «здесь и сейчас» выбора и решения?

■ Как вы можете прокомментировать выбор товарищей по группе? Был ли он ожидаем? Оказался ли сюрпризом?

115. Парусная регата*

Цели:

► **способствовать** анализу процессов, которые должны/могут произойти в группе от старта ее работы до финальной встречи;

► **обсудить** смысл того, что ожидает от группового процесса каждый отдельный участник и группа в целом;

► **поощрить** прямой и открытый подход к дискуссии о будущем проекта/группы/тренинга;

► **научиться** искать и находить необходимые ресурсы в собственном мире, в новых связях и контактах.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ватман, краски, кисточки, фломастеры, цветные самоклеящиеся листки.

Время: от 45 минут до часа.

Ход встречи

Команды для упражнений нуждаются в большом листе бумаги (или доске или в чем-то подобном), на котором они смогут нарисовать лодку, яхту или большой корабль (и приклеить к ней свои замечания на цветных самоклеящихся листочках).

Один цвет маркера – предположим, – зеленый – будет использован для первой части работы над якорями и парусами (до шага номер 3, а другой с третьего шага и до окончания работы над созданием лодки) – красный – обозначит все, что возникнет в процессе дополнений и улучшений – на втором этапе работы с якорями и парусами.

(*Если группа состоит из небольшого количества участников, – задание может быть выполнено всеми ее участниками. Если же в группе более 6–7 человек, лучше сделать несколько команд, каждая из которых будет работать самостоятельно. В финале встречи*

каждой из подгрупп будет представлена возможность презентации своей лодки перед остальными коллегами по работе.)

Шаг 1. Предлагаем группе нарисовать лодку/яхту/корабль…(дальше для простоты описания процесса мы будем пользоваться общими определениями – ЛОДКА или ЯХТА): синяя волнистая ватерлиния примерно на 2/3 вниз по странице. Пусть до края останется какое-то место, его участники в ходе работы могут использовать для расположения там рифов, скал, кораллов, якоря яхты (и т. д.), что является хорошей отправной точкой. Участники должны иметь возможность самостоятельно, без вмешательства тренера, разрабатывать стиль своих лодок. Однако делать это нужно в соответствии с тремя требованиями – у лодки/лодок должен быть корпус, паруса и якорь.

В работе группы могут использовать краски, цветные маркеры, чтобы проявить изобретательность и свой подход к «кораблестроительству»: это может быть яхта, корабль викингов, контейнеровоз, круизный корабль, пиратская шхуна…

Выделите команде не менее 7–10 минут, чтобы придумать и нарисовать свою лодку. Фантазия поможет им добавить любые дополнения к картине: солнце и чайки, прыгающие у борта дельфины, улыбающиеся матросы и капитан на капитанском мостике… Детали часто могут указывать на настроение команды, например: солнечный свет, акулы, айсберги, молнии, шторм, флаги…

СОВЕТ. Важно не давать команде шаблонную яхту, а позволять им рисовать свои собственные идеи. Рисование лодки также выступает в роли группового ледокола и помогает привлечь к участию в работе всю группу. Призовите всех членов группы взять фломастеры и добавить свои детали к картинке.

Шаг 2. Попросите команды назвать свою лодку. «Как вы лодку назовете, – так она и поплывет!» Побудите команду выбрать собственное имя и написать его крупными буквами на борту. Название может снова указывать на настроение и положение команды в настоящее время! Надеюсь, что их корабль не будет назван «Титаником»!

Шаг 3. Попросите членов группы совместно подумать о том, что представляет их яхта, об их командной миссии, цели или теме: это может быть проект, мероприятие, продукт, команда, любая тема. Попросите их оформить свиток, в котором они опишут все, в чем заключается их миссия, чего они хотят достичь и какова их цель! Добавьте эти свитки «видения», которые они создали, к корпусу лодки. Если у одного члена группы есть нечто личное, особенное, отражающее лично его образ и цель, добавьте и его листок в лодку…

В любой момент, если какой-то член группы пожелает добавить еще одну заметку к миссии, это возможно. Игра развивается по своим законам, и порой лодка будет претерпевать изменения, будут меняться подходы, идеи и все это найдет свое визуальное отражение на листе ватмана/доске, где создается групповой корабль.

Шаг 4. Добавьте паруса и якоря – попросите команды снова, используя примечания к постам, добавить паруса и якоря к своей лодке.

Паруса показывают, что дела идут хорошо, что есть попутный ветер. На парусах предлагаем написать, что КОНКРЕТНО хорошо? Чем наполняет ветер их паруса?

Якоря – это то, что тормозит, что не позволяет сейчас добиться успеха, что беспокоит, тревожит, рождает неуверенность и страхи. Якоря сдерживают их и ограничивают прогресс.

Иногда вещи могут быть и парусами, и якорями. Например, это может иметь хорошие результаты и плохие, если это так, попросите их уточнить это в отдельных заметках. Поощряйте всех членов команды писать и добавлять заметки. Попросите группу проверить добавленные паруса и якоря, сгруппируйте их соответствующим образом.

Шаг 5. Масштабируйте свои паруса и якоря – затем попросите команды «масштабировать» свои продажи и якоря, их паруса от +1 до + 10, это +1 или 2, хороший, но относительно небольшой по ресурсности парус, возможно наоборот – это главный парус, обеспечивающий мощный импульс успеха – цифры +9 или +10.

Так же поступаем и с якорями: от – 1, незначительное препятствие или –10 этот якорь вообще не позволяет нам двигаться вперед… Не исключено, что кто-то из членов группы захочет добавить изображаемому плавсредству навесной мотор, как нечто, что усиливает ресурс и двигает корабль к цели. Или же наоборот: мы можем стать свидетелями того, как перед шхуной возникают рифы, скалы и другие «ловушки» и опасности на пути к победе…

Команды должны обсудить каждую деталь, попытаться уточнить смысл этой заметки, а затем принять решение как группа: в каком масштабе они видят ресурсы и препятствия.

Команды могут голосовать, написав на цветных листочках, которые они готовят, количество голосов, поданных за конкретную идею…

Шаг 6. После того как все паруса и якоря были обсуждены и оценены, дайте каждому члену команды по одному цветному листку, снова убедитесь, что у всех есть возможность внести свои дополнения и примечания, чтобы они могли добавить их к яхте сами. Этот второй цвет листков или маркеров предназначен для изменения действий и улучшений, чтобы помочь поднять паруса и якоря.

Ключевым моментом здесь является то, что мы ищем небольшие постепенные улучшения, которые можно сделать, помня, что мы хотим использовать гибкий подход, чтобы стать более приспособленными к возможным изменениям и вовлечению каждого члена команды в работу. Попросите группы подумать о небольших действиях, которые могут поднять один из парусов или якоря на лодке всего на одну точку, поднять якорь с – 6 до – 5 или поднять парус с 2 до 3.

Соберите идеи для улучшений в заметках на красных листках/красными маркерами, которые отмечают новизну подхода и индивидуальные различия, и разместите их рядом с соответствующим якорем или парусом, или в облаке, или на карте… Это все то, что представляет идеи/инструкции, чтобы заставить их корабль «двигаться быстрее».

Поощрите группу обсудить эти новые замечания и предложения: цель, текущее состояние, желаемое воздействие, любые блоки для реализации задуманного и как это можно улучшать и совершенствовать. Так могут быть определены новые задачи или действия, которые можно обсудить, или может потребоваться дальнейшее улучшение.

Отличный вопрос, который следует задать командам в конце сессии: что произойдет с их лодкой, если они отрежут все свои якоря? Где они будут через несколько часов, дней, недель, что изменится?

Кстати! Материалы для тренера

Если в комнате работает более одной группы, очень важно делиться содержанием, которое было добавлено к лодкам, и регулярно получать отзывы в течение или в конце упражнения.

Важно стимулировать импровизацию и творческую активность: работа идет в темпе, эта игра может быть запущена за 40 минут, по сути, нехватка времени побуждает участников записывать то, что приходит на ум, без лишних раздумий и сомнений, решения принимаются быстро, работа в команде поощряется.

Упражнение может также выполняться в течение дня, с 40 минутами для каждого раздела упражнения или между ними, в зависимости от размера и сложности выбранной темы.

В игре можно использовать множество тем и подтем для ознакомления. Она работает в качестве отличного инструмента для создания идей, когда мы ищем возможности для того, чтобы поднять наши паруса или отразить энергию и вдохновение нашей деятельности!

116. Путевой журнал*

Цели:

► **через** триггер-аналогию с ведением путевого дневника или журнала путешествия дать возможность каждому проанализировать итоги тренинга с разных позиций;

► **дать** легитимацию разнообразию идей, подходов, конструктивной критике и различию оценок;

► **получить** общую картину множества «субъективных обратных связей» в вербальной и невербальной форме.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы ватмана, маркеры, карандаши и резинки, ножницы, распечатка программы семинарских дней – для каждой мини-группы.

Время: 35–40 минут.

Ход встречи

Итоговое упражнение на обратную связь.

Распределяем между мини-группами несколько дней завершающегося семинара. Каждой группе – один конкретный день.

Каждая мини-группа получает распечатку программы своего дня; набор для визуального творчества: маркеры, цветные фломастеры, ножницы, листы ватмана, на которых за 15 минут нужно нарисовать, презентовать, написать все, чем запомнился ей день.

Все группы получают на доске также «рекомендуемый» план путевого дневника.

Приветствуется:

■ название дня, его метафорическое имя;

■ герой/герои дня;

■ «СОБЫТИЕ ДНЯ»;

■ достижения дня;

■ «упссс» этого дня.

Предлагаем снабдить свои записи рисунками, комиксами…

Кроме того, каждый день можно представить театрализованно через интерактивную игру, задание.

Прежде чем начать работу, нужно закрыть глаза, вспомнить этот день, вслушаться, всмотреться в него. Представить его атмосферу, вспомнить настроения и события дня. Ожидания от него. Потом приступать к оформлению. В итоге каждая из групп в хронологическом порядке представит «свой день» на форуме. «Листая» день за днем наш Путевой журнал, вспоминаем все то, что произошло с нами, с группой за это время. Проверяем поставленные вначале цели. Благодарим и поддерживаем тех, кто сделал этот тренинг творческим, ярким, эффективным…

117. Азбука тренинга (Величко В. В., Дергай А. В., Карпиевич Д. В., Савчик О. М., 2001)

Цели:

► **поупражняться** в необычном способе обратной связи и получить от группы обратную связь;

► **содействовать** переходу от обычной формы мышления к необычной, образной.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги с алфавитом, фломастеры, ручки.

Время: 15–40 минут.

Ход встречи

Каждый из участников тренинга получает лист, на котором в одном или двух столбцах расположены буквы русского алфавита (то же можно делать с буквами любого другого языка, на котором проводится тренинг). В течение 15 минут просим участников подумать об итогах тренинга, о том, что смогло произойти, что ожидалось, но, увы, не состоялось, о встречах, темах, о работе группы и ведущего, об открытиях…

Потом, на каждую из букв алфавита, попросим написать по слову или предложению-ассоциации. Таким образом, мы получаем ассоциативную карту итогов тренинга.

Кстати! Материалы для тренера

В качестве примера – фрагмент из одной работы участника группы.

АЗБУКА ТРЕНИНГА «ВЛАСТЬ ГОЛОСА»

А – Алекс был тренером, который позволил мне задуматься над своими физическими возможностями, применительно к развитию голоса.

Б – было прикольно!

В – власть – это страшно…

Г – группа была интересной. Жаль, что не много людей участвовало в тренинге, хотелось больше общаться.

Д – давайте жить дружно!

Е – еще хочу участвовать в таких семинарах!!!

***

Как видно из приведенного выше «дневника», он носит субъективный, свободный и ассоциативный характер. Полезно после окончания индивидуальной работы, предложить «озвучить» свою азбуку на группе. Это поможет участникам «развернуть» в полное высказывание какие-то ассоциации, намеки, полуфразы, даст возможность сравнить оценки, проявит эмоции.

118. Узелок на память…*

Цели:

► **способствовать** анализу процессов, происшедших в группе, от старта работы до финальной встречи;

► **подвести** итог тому, чем групповой процесс и опыт был для каждого отдельного участника интересным, ценным, радостным, травматичным;

► **поощрить** прямой и открытый фидбек – обратную связь;

► **научиться** искать и находить необходимые ресурсы в собственном мире, в новых связях и контактах, когда прекратиться привычный групповой процесс и возникнет «состояние пустоты».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бумага и ручки, флип-чарт или доска с маркерами. Два мотка ниток или шерсти разного цвета, ножницы.

Время: от 30 минут до часа.

Ход встречи

Тренер:

– В 1965 году психолог по имени Брюс Такмен сказал, что команды проходят пять стадий развития: формирующая, конфликтная, нормирующая, функционирования и расставания. Стадии начинаются с момента, когда группа впервые встречается, и до завершения проекта.

Вот и для нас наступило время подведения итогов. Я предлагаю вам отправиться в путешествие в прошлое на воображаемой машине времени.

Сейчас я разложу перед вами дорожную карту с маршрутом, который мы совместно прошли.

1. Наша первая встреча произошла… (Где? Когда?). Это была точка старта, по Такмену – период рождения и ФОРМИРОВАНИЯ команды. Кому-то это напомнит ощущение первого дня в новом классе, на новом месте работы… Неловкость и желание быть принятым, замеченным. Или – первое свидание – буря эмоций. Подозрений. Желаний…

Команда только что была представлена, и все слишком вежливы и приятны. Вначале большинство из вас взволновано перспективой начать что-то новое и познакомиться с другими членами команды.

На этом этапе в центре внимания были:

■ навыки, опыт и интересы участника – самопрезентация и знакомство с другими;

■ прояснение ожиданий и целей встреч;

■ график и практические вопросы организации встреч;

■ основополагающие правила – групповой договор;

■ индивидуальные роли, потому что, когда группа начинает знакомиться, начинают формироваться роли и обязанности. Для членов команды важно развивать отношения и понимать, какую роль играет каждый человек.

Как обычно, первый этап больше ориентирован на процесс, чем на результат. На отношения, на личность в социуме – группе.

2. Конфликтная стадия – вот смысл второго этапа. Как ни пугающе это звучит, но таково нормальное положение вещей, когда идет борьба за личные ценности, привязанности, когда нет желания быть «белым и пушистым», можно кого-то не любить, кто-то может раздражать, с кем-то, как оказывается, трудно найти общий язык…

Группа достигла той точки в отношениях, когда стало известно о характеристиках партнеров, и они расстраивали или раздражали.

Быть в команде – это как быть в отношениях. Сначала вы можете подумать, что кто-то совершенен и безупречен. Но затем вы понимаете, что это не так. Как только вы осознаете их недостатки, вы либо научитесь их принимать, либо отношения быстро прекратятся.

Начальное чувство стеснения, вежливой осторожности и необходимость быть предупредительным обаяшкой, вероятно, исчезли.

Личности могут конфликтовать. Участники могут не согласиться с тем, как выполнить задачу, или высказать свои опасения, если они чувствуют, что кто-то не «впрягается»

в общее дело… Они могут даже подвергнуть сомнению авторитет или руководство лидеров группы.

Некоторые команды пропускают конфликтную стадию или пытаются избежать конфликта любой ценой. Избегание обычно заставляет проблему расти, пока она не взорвется. Итак, мы учились распознавать конфликты и разрешать их на ранней стадии.

3. Нормирующая – новая стадия в развитии группового процесса… Команда сознательно или бессознательно сформировала рабочие отношения, которые позволяют прогрессировать и двигаться к цели. Члены группы сознательно или бессознательно согласились соблюдать определенные групповые нормы и стали функциональными в совместной работе.

На этапе нормирования люди начинают замечать и ценить сильные стороны членов своей команды. Группы начинают создавать межличностный пазл. Каждый вносит свой вклад и работает как единое целое.

Конечно, вы все еще можете думать, что парфюм, который использует ваша партнерша по команде, крайне неприятен. Но вы также восхищаетесь ее знаниями в области психологии и навыками понимания того, как минимизировать конфликтную ситуацию, если в противостоянии нет пользы…

4. Стадия функционирования!

Ура, мы достигли четвертого этапа, мы молодцы, мы – на пути к успеху.

На этапе функционирования участники уверены, мотивированы и достаточно знакомы с проектом и своей командой, чтобы они могли работать без присмотра. Все находятся в одной лодке и на полной скорости готовы плыть вперед, к конечной цели.

Четвертый этап – это то, к чему стремятся все группы. Тем не менее некоторые не достигают его – их плавсредства не смогли преодолеть шторм и разбились в буре конфликтов и противоречий.

5. Через несколько лет после публикации своей модели, которая в то время составляла всего четыре этапа, доктор Такмен добавил еще одну стадию – РАССТАВАНИЯ.

Эта стадия завершения работы группы, проекта. Как только проект заканчивается, команда распускается. Эта фаза иногда известна как траур, потому что участники приблизились и чувствуют потерю теперь, когда опыт закончен.

Время подведения итогов и прощания. Или – новой формы объединения на новых задачах, идеях, формах. Возможно – в другом формате встреч…

Уверен, что пока я представлял вам нашу дорожную карту, у каждого в памяти пронеслись конкретные картинки и сюжеты из нашей совместной истории. Прекрасно! Это то, что поможет вам в ближайшие 10 минут записать эти воспоминания, имена, достижения и вызовы…

Сделайте это индивидуально, но мы разделим 5 этапов на подгруппы. От Сергея до Лены – вы записываете свои воспоминания об этапе формирования команды.

От Юры до Оксаны – второй этап – конфликтная.

Все, что запомнилось – запишите на листах…

(*Так же раздаются задания остальных этапов*.)

До того как вы начали работу, я хочу раздать вам разноцветные кусочки шерсти. Ничего с ними пока делать не нужно, позже мы воспользуемся ими. (*Тренер раздает нитки длиной приблизительно в 25–30 сантиметров, обязательно ЧЕРЕДУЯ ЦВЕТА. Предположим, если приготовлены нитки черного и красного цветов, то первый получает красную нить, второй черную и так далее: красная-черная-красная-черная*.)

Каждый в течение 10 минут заполняет свой индивидуальный путевой дневник.

Сейчас обсудите в мини-группах свои записи и выберите из всего материала самый яркий, самый говорящий и значимый. Для этой работы у вас тоже есть 10 минут. Начинаем!

Следующий этап – презентация команд. (*Тренеру желательно записывать на доске узловые моменты под рубрикой с названием этапа*.)

Теперь все сядьте вместе в круг и свяжите свои нитки одна с другой узелками, ОСТАВИВ КОНЦЫ ОБЩЕЙ НИТИ СВОБОДНЫМ (то есть не завязывая их в круг).

Группа возвращается в общий круг и закольцовывает все ниточки в единую цепочку (тренер должен обратить внимание на то, что, соединяя нитки в единое целое, все сохраняют чередование цветов!

Тренер:

– Ну что ж, друзья, мы объединили в единую цепочку наши ресурсы, идеи, эмоции, поступки, наши переживания и достижения, конфликты и ощущение общности, наши воспоминания о пройденном совместно пути.

Пришло время прощаться. Пришло время сказать не о том, с чем группа выходит из путешествия, а понять: чем это путешествие стало для меня?

Я прошу каждого из вас подвести короткий личный итог. (***В то время, когда кто-то из участников завершает свою личную историю, тренер подходит к нему и обрезает нитку с двух сторон того узелка, который остается у говорящего. Так от одного участника к другому нитка обрезается на узелки с длинными хвостиками, пока у каждого не останется в руке его собственный узелок из ниток двух цветов…)***

Тренер подводит свои итоги работы группы и предлагает им каждому в отдельности понять, что ДЛЯ НЕГО символизирует этот разноцветный узелок.

119. Медалисты*

Цели:

► **на ярком** триггере показать, что мои товарищи по тренингу поддерживают мои достижения;

► **развить** концентрацию усилий и мотивацию участников тренинга в подведении итогов прошедшей групповой деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: «медали» (кружки из медного листа, из алюминиевой фольги, звездочки, наклейки и другие, из цветной бумаги), оформительские материалы стикеры, красивая лента, ножницы.

Время: 25–40 минут.

Ход игры

«Награда нашла героя!» – это смысл предлагаемого упражнения. Провести его можно несколькими способами.

Первый вариант. Каждый получает возможность в ходе встречи (или заранее – в домашней обстановке) подумать, КОГО из участников группы и ЗА ЧТО он хотел бы наградить, высказать свою благодарность, подчеркнуть достижения, личные качества, сказать спасибо за поддержку, отметить замечательный стиль общения, особую ответственность, способность раскрыться в группе, эмпатию и т. д. Каждый может выбрать для себя одного-двух человек и решить: какой есть повод для награды?

Второй вариант. Ведущий готовит «медали» (кружки из медного листа, из алюминиевой фольги, из цветной бумаги) и ленты, с помощью которой можно повесить медаль на шею у награжденного. Хорошо, если медалей хотя бы в два раза больше, чем участников, это даст возможность наградить сразу нескольких товарищей по группе.

После нескольких вводных слов ведущий просит участников взять медали, подойти к «своим» медалистам и вручить им награды, объяснив, за что каждый удостоился этой высокой чести.

Третий вариант. Ведущий готовит дома «полуфабрикаты» (кружки, ленты) для медалей по количеству участников. Раздав все комплекты наград, он дает 10 минут для того, чтобы КАЖДЫЙ сам решил, за что он ГОТОВ НАГРАДИТЬ САМ СЕБЯ. Таким образом, каждому придется максимально честно и объективно вспомнить все то, что он дал группе, в чем он преодолел себя, передвинул вперед (или вообще опрокинул) мешавшие развитию барьеры, насколько был включен в работу, в общение, в творчество. Своя медаль оформляется с не меньшим вкусом, творчеством и старанием, чем медаль для других: украшается, формулируется и записывается, в какой категории заслужена награда и так далее… Заслужили!

120. Однажды в Голливуде…*

Цели:

► **на ярком** триггере показать эффективность креативного подхода к задаче по анализу проделанной групповой работы;

► **развить** концентрацию усилий и мотивацию участников тренинга в подведении итогов прошедшей групповой деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: флип-чарт и маркеры для записи. Театральные реквизиты, элементы костюмов и музыкальное сопровождение придадут этой встрече особенный колорит.

Время: 45–60 минут.

Ход игры

Тренер:

– Представьте себе, что знаменитый кинорежиссер Квентин Тарантино еще не снял свой фильм «Однажды в Голливуде» (2019), а только собирается, ищет сценарий для новой киноленты… И фильм будет называться иначе – «Однажды в группе…» Мэтр собрал лучших сценаристов и поделился с ними своей идеей – рассказать о том, что происходило в нашей группе на прошлой встрече! Здорово, правда?! Все, чем мы жили и занимались на тренинге вчера, все перипетии нашей групповой работы, все главные герои прошлой сессии должны предстать перед взором изумленной публики!

Тарантино рассадил сценаристов по группам и каждой определил свой жанр повествования. (Тренер рассаживает отдельные группы по 3–5 участников в разные части класса и каждой дает записку с определенным жанром.) У каждой группы есть 15 минут для того, чтобы рассказать о вчерашнем дне, как будто это был, к примеру, детектив, то есть попытаться насытить рассказ элементами жанра, используя специальную лексику или интонацию.

Предупредите группу, что они не должны раскрывать название своего жанра. Тренер может предложить группам приготовить сценарий-рассказ в жанре:

■ репортажа,

■ боевика,

■ комедии,

■ фильма о природе и жизни животных в жанре «Национальной географии»,

■ мыльной оперы,

■ черной комедии.

Через 15 минут группы представляют свои творения форуму, который должен определить заданный этой группе жанр.

Обсуждение показа и «дневника событий» тренеру следует перевести в итоге в разговор о «здесь и сейчас», о том, какие личные и групповые качества были продемонстрированы в этой игре, чем сегодня будет наполнен рабочий график, мотивировать на продолжение творческого и открытого группового сотрудничества.

121. Отсебятины*

Цели:

► **методика** помогает участникам высказать все спонтанные мысли, что пришли в голову, как подведение итогов встреч/курса/тренинга, а ведущему помочь структурировать эти мысли

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: флип-чарт на листе которого заголовок «ОТСЕБЯТИНЫ – обратная связь» и маркеры для записи. Самоклеящиеся листки.

Время: 15–30 минут.

Ход встречи

Так тренер/ведущий может предложить подвести итоги, получив обратную связь от каждого из участников группы.

– Наша встреча подходит к концу. Возьмите каждый по два листка (*они могут быть двух цветов*).

Подумайте, какая первая метафора, описание-образ, возникают у вас, с чем ассоциируется наша встреча! Запишите свой ответ на первом листке.

На втором листке запишите в одной-двух фразах ваши впечатления от нашей встречи/цикла встреч/семинара/тренинга/конкретной деятельности в рамках работы… (…)

Листки приклеиваются на лист флип-чарта или доску.

Каждый участник «озвучивает» свои записи, объясняет их, отвечает на вопросы…

Тренер структурирует результаты обратной связи, подводит свой итог работы.

122. Пост в социальной сети*

Цель:

► **методика** помогает участникам высказать все спонтанные мысли, что пришли в голову, как подведение итогов встреч/курса/тренинга, а ведущему структурировать эти мысли.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: длинный рулон газетной бумаги, цветные фломастеры, маркеры.

Время: 20–30 минут.

Ход встречи

Тренер:

– Скорее всего, я не ошибусь, если предположу, что у каждого из вас есть свой аккаунт в какой-то, а то и в нескольких социальных сетях!

Я предлагаю вам нестандартный вариант обратной связи по итогам нашей совместной работы: сейчас здесь перед вами «стена» в вашей любимой социальной сети (указывает на раскатанный рулон бумаги, на котором нарисованы символы популярных соцсетей («Фейсбук», «Одноклассники», «ВКонтакте» и др.).

Предлагаю в течение 10 минут подготовить и опубликовать на этой «стене» в соцсети свои впечатления, отклики, критические замечания по поводу нашего тренинга!

Вы можете использовать тексты, смайлики (которые ДОПОЛНЯЮТ, А НЕ ЗАМЕНЯЮТ ТЕКСТ!), иллюстрировать свои впечатления рисунками… Стена наша достаточно большая, чтобы присоединиться к ней в любом месте!

За дело!

(…)

Тренер структурирует результаты обратной связи, подводит свой итог работы.

123. Сторож? Ремонтник? Фокусник?*

Цель:

► **получить** обратную связь от участников группы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: рабочий бланк, ручки.

Время: 15–20 минут.

Ход встречи

Заполнение этого бланка участниками тренинга – фидбек-метафора. Обратную связь в данном случае получают по трем категориям:

■ СТОРОЖ – что было хорошо, эффективно, ресурсно, что понравилось, что важно сохранить;

■ РЕМОНТНИК – что бы хотелось улучшить, изменить;

■ ФОКУСНИК – «А вот еще было бы здорово, если…».

Такое тестирование особенно уместно на «серединной» встрече курса, семинара, тренинга. Так подводятся предварительные итоги, и есть еще время для совершенствования! Успехов!

Рабочий бланк

ФОКУСНИК	РЕМОНТНИК	СТОРОЖ

124. Подведем итоги…*

Цели:

► **через** триггер-аналогию с игрой в домино дать возможность каждому проанализировать итоги тренинга с двух позиций: то, что запомнилось как положительное, удачное, и то, что показалось неудачным;

► **дать** легитимацию конструктивной критике и различию взглядов и мнений;

► **получить** общую картину множества «субъективных обратных связей».

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 15–20 минут.

Ход игры

Предлагаем группе сыграть в домино. Только оно – не обыкновенное, а созданное специально для нашей группы и нашего тренинга.

В роли костяшек для игры будем мы сами.

Правая рука будет обозначать один из фактов, особенностей, характеристик прошедшей встречи, которые нам самим нравятся, которым мы были рады, которые нам помогали быть эффективными участниками группы, что-то, что осталось в памяти, вызвало сильный позитивный отклик…

А левая… будет олицетворять те особенности прошедшей встречи, которые нам хотелось бы изменить, те вещи в себе, группе, тренере, которые не понравились, показались излишними, скучными, неэффективными…

Один из участников группы выходит в центр комнаты и говорит:

– Главным достоинством нашего тренинга была активная, работающая, поддерживающая группа. Я очень рад, что был ее частью (*при этом он протягивает в сторону правую руку*). Была ситуация, когда реакция группы на мои слова о том, что я бы хотел глубже понять смысл задания, была обидной. Я был задет тем, как вы не были готовы прислушаться к мнению, хотя это и позиция меньшинства (*левая рука в сторону*).

Любой участник, который сходным образом воспринимает сказанное, может встать и присоединиться, либо положив свою правую руку, либо левую, продолжая цепочку:

– И для меня опыт групповой работы в этом тренинге был замечательной частью встречи. Я многому научилась у группы (*кладет свою правую руку в левую руку предыдущего игрока*). Игра «Колобок» мне показалась примитивной, жаль было потраченного времени (*вытягивает на этих словах свою левую руку*).

– А для меня именно «Колобок» стал той игрой, которая показала мне, какие шаблоны восприятия у меня сильны. Это был классный опыт, – продолжает вышедший в круг новый участник. Он протянул свою правую руку к левой руке предыдущей участницы. – Зато я очень не люблю, когда в ходе тренинга возникают «дырки во времени» из-за тех, кто либо опаздывает к началу работы, а мы его ждем, либо забивает всех остальных своим постоянным желанием говорить без регламента и пользы (*протягивает левую руку в сторону*).

Так продолжается, пока в середину комнаты не выйдут все члены группы, выстроив самые невообразимые связи нашего тренингового домино!

125. Дружеская пародия

Цели:

► **передать** и получить обратную связь, которая касается типичных невербальных проявлений в общении;

► **развить** умение пользоваться языком жестов, мимикой, телом для эффективной коммуникации;

► **обсудить** идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;

► **способствовать** созданию атмосферы доброжелательности и концентрации на партнере.

Размер группы: оптимально – 12–15 человек, иначе упражнение может затянуться.

Ресурсы: стулья.

Время: 10–20 минут.

Ход игры

Тренер:

– Мы провели вместе уже достаточно много времени, надеюсь, что доверительные дружеские отношения, сложившиеся между вами, позволят с улыбкой и пользой провести

следующую игру. Называется она «Дружеская пародия». *Пародия* – потому что вам придется продемонстрировать группе характерные невербальные знаки, привычки, штампы, которые удалось подсмотреть у своих товарищей. Группа же после вашего показа должна будет назвать человека, кому пародия адресована. Ну, а слово *дружеская* подчеркивает очень важный элемент игры: пародия на товарища по группе – это улыбка, а не саркастический смех, это *уважительное* указание на штампы поведения, которые, возможно, трудно определить самому, без посторонней подсказки.

Посмотрите на товарищей по группе, выберите объект для пародии и подготовьтесь к показу. Через десять минут я приглашаю всех собраться для показа заданий.

Обсуждение

Проверяем, насколько наблюдательны и артистичны были участники игры. Удалось ли им не обидеть друг друга? Осталась ли пародия дружеской шуткой или кто-то воспринял ее с обидой? Почему?

126. Между нами говоря…*

Еще один способ получения обратной связи от участников встреч.

Будем благодарны, если вы заполните этот опросник вдумчиво и искренне. Подпись не обязательна! Спасибо!

1. Мне нравится/не нравится (вычеркните лишнее) наша группа, потому что
_____

2. Я чувствовал бы себя в группе значительно более свободно и хорошо, если бы
_____

3. На мое мнение могут повлиять несколько человек в группе. Я охотно прислушаюсь к:

_____

4. Сложнее всего мне найти общий язык в группе с:

_____

5. Мне кажется, что успехом нашей группы можно на сегодняшний день считать то, что
_____

6. Мне жаль, что в работе нашей группы
_____

7. Я думаю, что мой вклад в работу и успех группы может заключаться в том, что
я _____

8. Я думаю, что лидером в нашей группе можно считать
_____, потому что
он/она_____

Глава вторая
Игры и упражнения различного типа для любого тренинга
127. Болгарские игры*

Цели:

► **провести** веселую групповую игру, помогающую сфокусироваться на «здесь и сейчас»;

► **отработать** навыки быстрой реакции на изменения, смену рамки, разрыв шаблона;

► **снять** страх перед ошибкой, неудачей;

► **тренировать** личную адаптивность.

Размер группы: от нескольких участников до 25–30 человек. В принципе, в игре может участвовать и любое бóльшее количество человек, просто тренеру будет сложнее контролировать игру и давать обратную связь участникам.

Ресурсы: не нужны.

Время: 5–7 минут.

Ход игры

Тренер:

– Вы, конечно, слышали, что в разных странах мира есть разные традиции, порой противоположные нашим. К примеру, в Болгарии привычный нам жест согласия – кивок головы сверху вниз – обозначает отрицание, соответствует слову «Нет!». А вот согласие болгары отмечают покачиванием головы из стороны в сторону, хотя в нашей традиции мы так не соглашаемся с чем-то.

Интересные особенности в болгарской традиции позволили мне назвать эту игру *болгарской*, хотя никакого прямого отношения к этой замечательной стране она и не имеет.

Как играем? Во-первых, с удовольствием и в быстром темпе.

Что делаем? Ходим в свободном ритме и хаотично до тех пор, пока не слышим слово «ФРИЗ!». Тогда мгновенно замираем на своем месте до тех пор, пока не прозвучит команда «ВПЕРЕД!», после которой все продолжают движение. Все понятно? Давайте попрактикуемся! (*10–15 секунд тренировки движения/фризов по команде тренера.*)

Отлично! А теперь – играем. Все, кто ошибся в выполнении команд, запоминайте, пожалуйста, количество своих промахов!

Итак, у кого сколько штрафных баллов? Не беда, мы продолжим и вы увидите, что со временем вам будет… Как вы думаете – легче или сложнее? Мнения разделились, давайте проверим на практике. Помните историю про болгарские жесты «да» и «нет»? Пришло время и нам нарушить привычные правила. Теперь, услышав команду «ФРИЗ!» вы продолжаете идти, и наоборот – команда «ВПЕРЕД!» потребует от каждого немедленной остановки.

Играем!

Ну что ж, подсчитайте количество своих ошибок. Мы продолжаем. Я ввожу две новые команды: услышав команду «ИМЯ» каждый громко кричит собственное имя, а по команде «БРАВО!» – делаем все одновременно энергичный хлопок в ладоши. Начали!

Что произойдет сейчас? Правильно, мы «перевернем все с ног на голову» и на слово «ИМЯ» будем хлопать, а по команде «БРАВО!» – кричать свои имена.

Начали!

На этом этапе тренер работает с четырьмя командами: «ФРИЗ!», «ВПЕРЕД» (в их прямом значении) и «ИМЯ», «БРАВО!» – в противоположном привычному понимании.

Последний этап добавляет две новые команды: «ПЕРЕДОМ» – нужно обняться с соседом, стоя лицом к лицу. «ЗАДОМ» – по этой команде упираемся попами в попу соседа… Начали!

Ясно, что и эти две команды мы переиначим, включая в задание и предыдущие четыре команды…

На этот раз команда работает, чередуя все прежние четыре действия в прямом их значении и «ПЕРЕДОМ» – «ЗАДОМ» в обратных значениях команд.

Получается очень весело!

Вся игра должна длиться не более 5–7 минут, чтобы не потерять энергию, темп, веселый настрой.

Обсуждение

■ Когда произошло первое переключение команд, что вы испытали?

■ Как вы отреагировали, когда допустили ошибку? Сколько ошибок вы насчитали в игре?

■ Какие стратегии вы использовали, чтобы реагировать максимально быстро и точно?

■ Знакомо ли вам в ежедневной практике что-то, что происходило в ходе нашей «БОЛГАРСКОЙ ИГРЫ»? В каких других областях вашей жизни вам нужно реагировать быстро и/или точно?

128. Стулья – в круг!

Цели:

► **развитие** внимательности и быстроты реакции.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: однотипные стулья (желательно – легкие, пластиковые) для каждого участника игры.

Время: до 10 минут.

Ход игры

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

По сигналу ведущего начинается игра.

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

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

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

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

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

129. Запомни пару!*

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

Офра Майзельс*, клинический психолог, профессор

Цели:

► **сфокусировать** участников на «здесь и сейчас», на узнавании партнера;

► **развивать** визуальную и слуховую память в упражнении на знакомство;

► **развивать** навыки партнерского общения и умение презентовать материал перед группой.

Размер группы: идеальное количество для этой игры – 14–15 участников.

Ресурсы: набор карточек с парными текстами.

Время: около 15–20 минут.

Ход игры

Для этой игры на знакомство, или ледокола, тренер должен приготовить колоду карточек по принципу «Парных карточек *Memory*» – известной детской игры для развития памяти и внимания.

На карточках должны быть не картинки, а короткие (лучше – в одно предложение) тексты на любую актуальную для тренинга тему. Таких карточек должна быть пара.

Текст может касаться семейных структур и отношений (семейный или родительский тренинг), выбора профессии или карьеры (тренинг профориентационный или карьерного роста), увлечений, ресурсных умений и навыков (тренинг личностного роста), путешествий, описания ценностей, того, что хочется изменить в жизни.

Примеры текстов:

■ Обожаю море.

■ С трудом переношу звуки тяжелого рока.

■ Мой любимый музыкальный стиль – джаз.

■ У меня четверо детей.

■ Мой партнер в семье – мой ровесник.

■ Преданность делу – то, что я ценю среди коллег.

■ Я учитель в третьем поколении.

■ Мечтаю о рождении двух сыновей и двух дочерей.

■ Хочу стать топ-менеджером!

■ Очень люблю праздновать свой день рождения.

■ Мое увлечение – певчие птицы…

Как видим, возможностей масса, так что подбор текстов зависит от задач тренера, темы тренинга и свободы фантазии!

Важно, чтобы пар карточек с одинаковым текстом было на 15–20 процентов больше, чем участников группы. Скажем, для группы в 12 участников тренеру нужно приготовить хотя бы 15–17 пар подобных карточек.

Как происходит игра?

1. Разложите карточки в беспорядке на ровной поверхности текстом вверх…

2. Игроки в течение 20 секунд запоминают расположение карточек.

3. Не меняя местоположения, карточки переворачиваются текстом вниз.

4. Игроки по очереди:

■ называют свое имя;

■ открывают предполагаемую картинку, которая соответствует их интересам, подходит им по содержанию и проверяют себя.

5. Правильно угаданные карточки игроки берут себе, а неправильно названные возвращают рубашкой вверх на свои места.

6. Если следующий игрок также согласен с текстом открытой кем-то карты, то он ищет ее, называет ее содержание и того, кто вытащил до него такую же карточку, парную.

7. К примеру: до меня в кругу Юрий вытащил карточку «Из всех праздников больше всего люблю Новый год!» Я солидарен с ним, это и мой любимый праздник. Тогда в свою очередь я объявляю: «Из всех праздников больше всего люблю Новый год!», стараюсь вытащить карточку, место которой запомнил, и называю имя Юрий (он первый открыл карточку с таким текстом, а я нашел парную!). Если карточка вытащена неверно, я жду следующей очереди (игра идет по кругу до тех пор, пока не возникнут пары. Поэтому каждому из игроков придется внимательно слушать товарищей, чтобы присоединиться к общим темам, интересам, выборам…

8. В конце игры, когда у каждого есть партнер с карточкой аналогичного содержания, пара садится вместе и обсуждает свой выбор в течение 5 минут: почему это важно/интересно/легко/трудно/значимо для меня и нас? Какие-то забавные истории, связанные с моим выбором, что-то, что я хочу рассказать об этой теме группе…

9. Тренер организует короткие презентации пар на форуме всей группы.

Кстати! Материалы для тренера

Конечно же, опция, о которой я скажу ниже, тоже возможна. Ее минус в том, что она снижает интерактивный дух игры…

Речь идет о том, что, как и в обычной игре, участники по кругу в свою очередь открывают ПАРУ карточек, где находится подходящий для них текст. Открыв правильную пару, они в течение минуты рассказывают, поясняют, презентуют тему…

130. Шаг вперед и два назад?*

Цели:

► **через** ролевое взаимодействие проверить успешность коммуникации с партнером в социальных отношениях (родитель – ребенок, руководитель – подчиненный, супружеские отношения);

► **обнаружить** шаблоны в общении, блокирующие понимание и сотрудничество;

► **проработать** понимание своих зон ответственности в социальном и межличностном взаимодействии.

Размер группы: оптимально – от 8 до 20 человек.

Ресурсы: рабочие бланки, бумага для заметок, ручки, флип-чарт и маркеры, большая территория для игры, цветная клейкая лента для обозначения игрового поля.

Время: около часа.

Ход игры

Существует считалочка, которая заканчивается словами: «…К сердцу прижмет? К черту пошлет?!»

Вот этими-то вопросами мы и займемся в ролевой игре, вскрывающей успехи и провалы нашей коммуникации, когда мы несем ***особенную ответственность*** (в силу социальной иерархии, так как в коммуникации вообще я всегда несу ответственность за то, как моя мысль доходит до получателя и насколько я внятен в своих посланиях и конгруэнтен в эмоциях…). В определенных трансакциях на нас эта ответственность лежит дополнительным грузом, так как мы как родители или как руководители не можем отвергнуть ответственность лидера и переложить ее на другого.

Игра проходит несколько этапов. Разберем ее на примере пары родитель – ребенок-подросток.

1. Тренер раздает участникам рабочие бланки и просит в колонке «Тексты посланий» записать 8 типичных фраз своих посланий (реальных или даже воображаемых, но принятых и желаемых!) с сыном или дочерью в подростковом возрасте. Тренеру не следует давать примеры или как-то влиять на прояснение задания. Пусть сами участники в течение 4–5 минут вспомнят звучащие в их родительском общении с подростком «частотные» фразы, послания или же те, которые не проговариваются вслух, но присутствуют в голове в качестве «внутреннего монолога», обращенного к ребенку. Также тренер отмечает, что о смысле других колонок в рабочем бланке расскажет позднее в ходе игры…

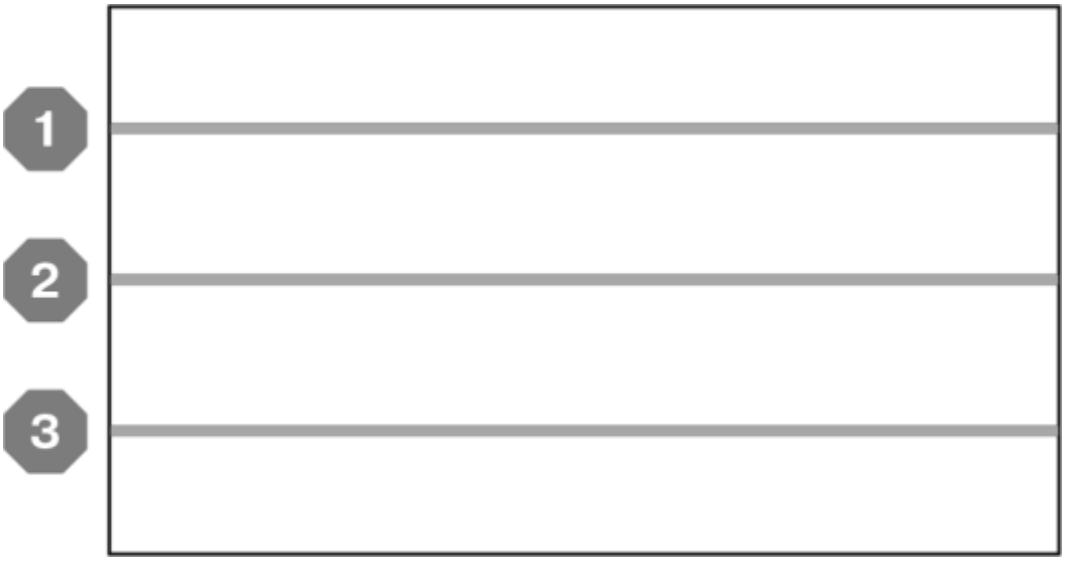
2. Группа делится на пары. В каждой паре сперва первый будет играть роль родителя, а второй – подростка. Затем они поменяются ролями по сигналу тренера.

3. За то время, что участники готовили к работе свои бланки с типичными посланиями, тренер приготовил игровое поле. Схематично оно выглядит так, что комната по горизонтали делится на три части цветной клейкой лентой или просто прочерчиваются видимые линии.

Родители становятся на линии 3 лицом к Подросткам, стоящим на линии 2, лицом к Родителям. Таким образом, пары стоят друг напротив друга.

Рабочий бланк

№	Тексты посланий	К 1	К 2	На месте	От 1	От 2	Заметки
1	Ты сделал уроки?						
2	Сколько можно тебя просить привести в порядок твою комнату?!						
3	Ну, ты даешь!!!						
4	Что же, ты сам несешь ответственность за собственную жизнь...						
5	Мы с папой очень надеемся, что ты понимаешь, что тебе нужно делать!..						
6	Оставь в покое пиццу! Суп в холодильнике, разогрей...						
7	Расскажи, как дела в школе!						
8	Ты скоро вылезешь из своего смартфона?! Я, кажется, с тобой разговариваю!						
Р							
П							



В руках у Родителей их рабочий бланк и ручка, чтобы отмечать ходы в игре.

4. Тренер объясняет правила:

– Родители, обращаясь к своим детям-подросткам, читают им поочередно фразу (с 1 по 8), записанную на бланке. После каждой фразы Подросток решает, как он к ней относится. Если ему нравится содержание послания, тон, которым оно произнесено, язык тела и мимика Родителя… то он делает шаг навстречу Родителю. Если то, что услышано, ему ОЧЕНЬ нравится, то он приближается к Родителю не на один, а сразу на два шага. И наоборот: если услышанное ему неприятно, его задевает, раздражает и тому подобное, он отступает назад на шаг или два (если он обижен, если послание для него неприемлемо). Если фраза не вызывает ни положительной, ни отрицательной реакции, то Подросток, остается на месте и не двигается до следующей фразы Родителя.

Так от фразы к фразе, принимая решение о том, как реагировать на родительские послания, Подростки будут либо приближаться к Родителям (пока не встретятся с ними на линии 3, либо отдаляться от них (вплоть до того, что игра может закончиться на полюсах поля: Подростки на линии 1, а Родители на линии 3!)

5. Тренер просит всех членов команды войти в роль: Родители озвучивают свои собственные послания, которые зачастую звучат по отношению к их реальным детям. А те, кто играет роль Подростка, приглашаются представить себе, как бы реагировал на их месте реальный парень или девушка 12–16 лет на родительское послание, и действовать в соответствие со своими чувствами.

Так как пары не обязательно будут продвигаться в игре синхронно, то до начала игры тренер обращает внимание на нижние строчки в рабочем бланке:

– Когда последняя фраза Родителя произнесена, и Подросток принял решение о том, как на нее отреагировать, застыньте на 10–15 секунд, оцените то, насколько ближе или дальше вы стали друг от друга и обменяйтесь в паре ИТОГОВЫМИ ПОСЛАНИЯМИ. Пусть Родитель скажет, что он думает и чувствует в это мгновение по отношению к своему ребенку, а Подросток произнесет ту фразу, которая отразит его (в его роли!) восприятие ситуации и «отправит свое послание» Родителю… В строчке с буквой Р в бланке играющий

роль Родителя запишет свое итоговое послание, а в строчке с буквой П запишет то послание, которое получил от Подростка в итоге интеракции с ним.

В остальных столбиках родитель против каждой из фраз будет отмечать крестиком то решение, которым отреагировал на его послание Подросток (приблизился на шаг, приблизился на два шага, остался на месте, отдалился на шаг, отошел на два шага).

ИГРА НАЧАЛАСЬ! (…)

Родители и подростки меняются ролями: каждая пара проигрывает послания, адресуемые Подростку вторым участником пары в роли Родителя. Так же заполняются бланки. (…)

Тренер приглашает пары занять свои места в тренинговом классе и обсудить в течение 10–15 минут только что завершившуюся игру.

Обсуждение

■ Какое ваше общее впечатление от того взаимодействия, в котором вы находились?

■ Как вы чувствовали себя в роли Родителя? Есть ли что-то, на что вы обратили внимание в своих посланиях ребенку? Хотите ли вы что-то изменить в них после игры?

■ Что вы поняли о своих отношениях с ребенком? Как коммуникация между вами способствует пониманию и сближению или наоборот, раздражению, обиде и отторжению?

■ Что вы узнали о своем ребенке нового? Что порадовало/огорчило/удивило в том, как вы с ним провели игру?

■ О чем была ваша последняя «родительская фраза» в игре?

■ Как прошло ваше ролевое взаимодействие в качестве Подростка?

■ Знакомы ли вам (как родителю или по вашей собственной подростковой жизни и опыту) те фразы, к которым к вам обращался ваш условный Родитель?

■ Насколько предсказуема для вас была ваша реакция на родительские послания и ее итог?

■ Что из родительских посланий в ваш адрес было наиболее значимо при принятии решения о том, в какую сторону вы будете двигаться: содержание услышанного, интонация, язык жестов, мимика Родителя?

■ Какой вывод о себе-Родителе вы можете сделать, отыграв роль ребенка-Подростка в игре?

■ Каково было ваше заключительное послание Родителю?

131. Открой туза!*

Цели:

► **сфокусировать** участников на «здесь и сейчас», на игровой ситуации;

► **развивать** визуальную память в упражнении.

Размер группы: идеальное количество для этой игры – 8–10 участников.

Ресурсы: игральные бриджевые карты любой масти от двойки до туза (всего 13 карт). В большой группе используется набор от двойки до туза нескольких мастей (26 или даже 39 карт).

Время: около 10 минут.

Ход игры

1. Заранее выберите 13 карт из колоды от двойки до туза и в случайном порядке положите лицевой стороной вниз на стол/землю. На расстоянии 3–5 метров от карт проведите линию – границу, за которую может заступать только находящийся в игре участник.

2. Соберите свою группу за линией.

3. Попросите группу подходить к картам по одному и переворачивать карты по одной за раз, от двойки до туза.

4. Если ценность показанной карты – следующая карта в последовательности (первая карта должна быть двойкой), она остается открытой. В противном случае карта должна быть перевернута лицевой стороной вниз в том же месте.

5. Члены команды, которые перевернули карту, имеют полное право ее показать и разговаривать со своей группой так часто и так долго, как они того пожелают. Игра заканчивается, когда группа открывает последовательно все карты от двойки до туза. Постепенно правильная последовательность карт будет раскрыта, и когда последняя карта будет перевернута, и последний человек вернется в свою группу, остановите время.

6. Бросьте вызов своей группе, мотивируйте ее к достижению успеха, чтобы участникам хотелось выполнить задачу в кратчайшие сроки.

7. Пригласите свою группу сыграть один или несколько раундов, чтобы постоянно улучшать свои показатели.

Игра возможна параллельно несколькими группами для каждой из которых есть своя линия старта, свой стол с картами… И тогда вся игра может превратиться в эстафету – соревнование между командами на скорость выполнения задания.

Обсуждение

■ Какие стратегии использовала ваша группа для управления открытием карт?

■ Работали ли эти стратегии? Почему да или почему нет?

■ Вы повторяли ошибки? Как отреагировала ваша группа, когда это произошло?

■ Может ли ваша группа выполнить задачу быстрее во второй или третий раз? Что стоило бы поменять?

■ Как ваша личная эффективность может отразиться на вашей группе?

132. Салки в кругу*

Цели:

► **эта** игра на знакомство (ледокол), которую тренер может провести в продолжение программы сближения в группе, когда какие-то сведения об участниках команды уже известны, но нужно обновить эти детали в памяти, переключить команду, введя легкую и веселую физическую активность.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: до 10 минут.

Ход игры

Группа выстраивается в большой круг, и вытягивает ладони вперед. В центре круга – водящий.

Тренер объясняет правила игры:

– Мы уже немного знакомы. Сейчас я предлагаю вам сыграть в быструю и веселую игру, где вам, кроме скорости реакции, потребуется и хорошая память на полученную раньше в ходе знакомства группы информацию…

Водящий слышит от меня фразу, в которой будет какая-то информация. К примеру: «Его зовут Владимир!» Сразу же он должен коснуться ладоней того участника в кругу, чье имя Владимир. Но у самого Владимира есть возможность назвать имя другого игрока, которого зовут иначе, и показать на него. Водящему важно успеть осалить его, прежде чем он назвал еще какое-то имя, и встать на его место в кругу.

Если водящий успел встать в круг, он тем самым передал роль водящего тому, кого осалил. Этот участник занимает место в центре круга и слушает новое задание тренера.

Таким образом, тренер дает только отправную точку в игре, а по ходу каждый раз игроку, к которому бежит водящий, чтобы осалить его, необходимо быстро сформулировать и сказать новое задание, «перенаправляющее» водящего к другим игрокам в кругу.

Тренер может начинать приблизительно так:

Беги осалить того, кто…

■ занимается плаванием,

■ разводит цветы,

■ прыгал с парашютом,

■ работает в хайтеке,

■ ненавидит фастфуд,

■ знает 5 иностранных языков.

133. Переправа

Цель:

► **упражнение** позволяет снять напряжение и неловкость от работы с незнакомыми людьми благодаря решению совместной командной (в тройках) задачи. Энергичное физическое соревнование предварено коротким обсуждением и поиском стратегии и тактики решения поставленной задачи. Отсидеться в стороне очень сложно – азарт игры затягивает и превращает одиночку в часть команды.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья по числу участников.

Время: до 5–7 минут.

Ход игры

Ведущий делит группу на две команды. Каждая команда в свою очередь делится на мини-группы – тройки.

На старт выходят одновременно первые тройки из соревнующихся команд. На другой стороне комнаты – на расстоянии в 8–10 метров – линия финиша.

Участники собираются на линии старта. На каждые три человека дается по два стула.

Задание: не касаясь пола ногами, тройки должны как можно быстрее достичь противоположного края комнаты (линии финиша). Обратно стулья несут бегом, передавая их следующей тройке.

Ведущий дает командам 3 минуты для обсуждения стратегии и тактики и для короткой тренировки.

134. Scamper*

Жил да был один крестоносец. Как-то раз на него напали три сарацина, вооруженные саблями. Понимая, что ему не одолеть всех троих сразу, он пустился в бегство.

Сарацины бросились в погоню, но они двигались с разной скоростью – кто-то быстрее, кто-то медленнее, – и вскоре они уже бежали на некотором расстоянии друг от друга. Крестоносец остановился и убил их поодиночке.

Точно так же можно поступить и с проблемами. Если их слишком много, оцените ситуацию в целом и определите приоритеты. Решите, с чего начать. Не пытайтесь разделаться со всеми проблемами сразу.

Ицхак Кальдерон Адизес

Цель:

► **потренироваться** в использовании методик *SCAMPER* для творческого подхода к решению задачи и генерации нестандартных идей.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы полуватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, ручки, множество рекламных проспектов, журналов, газет и самоклеящиеся листы.

Время: 45–60 минут.

Ход игры

На этой встрече мы используем метод постановки вопросов, стимулирующих генерацию идей. Базируется на концепции, что все новое является модификацией уже существующего. *SCAMPER* – аббревиатура, составленная из семи первых букв основных подходов для генерации идей.

Ведущий объясняет группе идею и оглашает вопросы, затем предлагает членам команды записать свои мысли на бумаге. Каждое предложение записывается на отдельном листке.

Определение	Значение	Проблемный вопрос
S (Substitute)	Замещение	Как изменить размер и вид продукта? Что будет, если заменить состав и материал?
C (Combine)	Комбинирование	Как совместить задачу с чем-то еще? С чем продукт еще сочетается?
A (Adapt)	Адаптация	На что похож продукт? Что если за основу мы возьмем аналогию из иной сферы деятельности (или предметы, растения, животные...)?
M (Modify)	Модификация	Что в продукте можно сделать иначе: более эффективным, ресурсным?
P (Put to Other Uses)	Поиск другого применения	Как другим способом можно использовать этот продукт?
E (Eliminate)	Устранение	Какие характеристики продукта можно устранить или минимизировать с целью дальнейшего развития?
R (Rearrange)	Изменение порядка, перестановка	Что если изменить последовательность действий на обратную?

Пока группа работает, тренер на доске/флип-чарте готовит пузыри – окружности, наверху которых записывает одну из букв, обозначающих в методике определенный подход. Таким образом, на доске возникают 7 кругов – полей, куда по завершению своей работы участники вклеят листки с идеями.

Когда время подачи идей истекло, тренер приглашает членов группы вклеивать листки, представляя у доски после этого свои предложения.

Обсуждение

На стадии обсуждения можно, кроме всего, провести ранжирование идей путем голосования. Лучшие идеи можно дать мини-группам для дополнительной проработки. И тогда организуется второй этап работы с последующим обсуждением/принятием решения.

135. Электрон – атом – молекула*

Цели:

► **провести** веселую групповую игру, помогающую сфокусироваться на партнере;

► **отработать** навыки быстрой реакции на изменения, смену рамки, разрыв шаблона;

► **тренировать** личную адаптивность.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 3–7 минут.

Ход игры

Тренер:

Мы любим себе подобных. Мы ищем похожих. Нам проще найти общий язык с кем-то, кто «такой же, как я…»

Я приглашаю вас принять участие в быстрой игре на знакомство и… сближение. Так как в центре ее будет ПОИСК ПОХОЖЕГО, БЛИЗКОГО, ПОНЯТНОГО…

Вы помните, как строятся молекулы? Все, что нас окружает – и тела, и одежда, и почва, и растения, и животные – состоит из невидимых глазом частиц. Они называются молекулами. Из молекул, как из кирпичиков, построены все сущее на планете. Молекулы образованы атомами, которые еще мельче молекул.

Слово «атом» происходит от греческого слова «атомос», которое переводят как «неделимый». Раньше думали, что мельче его нет, вот и появилось название, которое ученые сейчас считают ошибочным. Потому что сам атом состоит из протонов, электронов и нейтронов. А ведь есть еще более мелкие частицы – кварки.

Но в нашей игре каждый будет электроном, два электрона создадут атомы, а объединение нескольких атомов превратят их в более крупные элементы – молекулы.

Найдите за десять секунд кого-нибудь, кто… (*дальше будут идти задания*). По моему хлопку все атомы хаотично движутся по комнате. Следом за этим я даю команду на поиск похожего элемента, и два сходных электрона создают один «атом» – это пара участников, которая нашла друг друга по принципу сходства.

Когда вы найдете партнера, возьмитесь за руки и поднимите их над головой. Так вы покажете, что ваш «атом» уже готов для постройки более крупной единицы – «молекулы». Не нашедшие пару остаются одни до второго этапа.

По хлопку «атомы», взявшись за руки, перемещаются по комнате. И тут вы вновь получаете задание найти пару по схожести. За 10 секунд ваш «атом» (2 участника) должен найти похожую пару и соединиться в «молекулу» (4 участника).

Это и возможность для «электронов», не создавших «атом», объединиться на этом этапе в «молекулы», если за 10 секунд окажется, что у них есть общие качества, свойства, признаки!

После того как вся группа создала максимально возможное (в соответствии с заданием!) количество «молекул» (часть «электронов» на первом этапе оставались, как помним, без пары, так же как и часть «атомов», которым не удалось создать «молекулу»! Здесь важно совпадение, похожесть – с одной стороны, а с другой – гибкость и подвижность, умение

быстро найти себе пару), каждая молекула вновь разбивается на отдельные «атомы», и игра начинается сначала: два электрона – атом-молекула…

Происходить все должно стремительно и весело, сопровождаясь дружеской поддержкой и мотивацией, которые тренер щедро дарит группе!

Возможные задания:

■ У кого есть дома домашние животные, такие же, как у вас.

■ Кто когда-то разводил / или не разводил аквариумных рыбок.

■ Кто имеет такое же количество братьев и сестер, что и вы.

■ Кто имеет тот же любимый цвет, что и вы.

■ Кто родился в том же месяце, что и вы.

■ Кто имеет то же увлечение, что и вы.

■ Кто имеет тот же рост, что и вы.

■ Кто любит те же телепередачи, что и вы.

■ Кто мечтает отправиться в путешествие по тем же местам, что и вы.

В **обсуждении** тренер может предложить немного подробнее рассказать о темах выборов (о семье или домашних животных, профессии или увлечении…), поделиться тем, насколько легко или сложно создавались атомы и молекулы, что влияло на успешность выполнения заданий.

136. Эстафета движений

Цели:

► **снять** напряжение участников тренинга путем вовлечения их в групповое физическое действие;

► **способствовать** возникновению партнерских отношений в группе;

► **поощрить** эффективное использование языка тела в коммуникации;

► **способствовать** физическому раскрепощению при развитии мышечного контроля игроков;

► **развить** навыки концентрации на партнере.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: большая комната, позволяющая свободное передвижение участников.

Время: 10–30 минут.

Ход игры

Сперва каждый из участников придумывает для себя несложное физическое движение. Желательно, чтобы оно как-то отражало особенности характера, стиль общения, настроение игрока. Затем группа собирается в круг, и каждый по очереди демонстрирует собравшимся свою «визитную карточку» в движении. После того, как показ завершен, объявляем правила игры: доброволец, готовый начать первым, показывает команде свое движение, а затем – движение того человека, которому он передает эстафету. Второй игрок, узнавший свое движение, повторяет его еще раз, а затем добавляет к нему движение следующего участника, которому он решает передать ход…

Можно возвращаться к тем участникам, которые уже были в игре, но, желательно, вводить в упражнение все новых и новых людей, максимально расширяя количество участников (оптимально – до 100 %). Ограничением служит передача хода «горячему игроку» – то есть нельзя возвращать ход тому участнику, от которого этот ход получен.

Как правило, если сразу вслед за объяснением правил мы начинаем игру, то она почти сразу останавливается, так как участники за то время, что длилось объяснение правил, успели позабыть движения друг друга. Это – прекрасный повод для усиления мотивации и разговора о долговременной и кратковременной памяти, умении сосредоточиться… Но лучше не превращать короткие замечания тренера в долгую беседу, а просто призвать к концентрации внимания на партнере и затем вновь провести круг презентации движений, чтобы после него сразу перейти к самой игре.

Обсуждение

Участники рассказывают о том, что порадовало, а что огорчило их в игре.

■ Какова была атмосфера в группе?

■ Как выбиралось личное движение каждого участника: исходя из простоты его или в расчете на отражение индивидуальных черт личности?

■ Чьи движения вам больше всего запомнились и почему?

137. Модель и антимодель (Резонансные и диссонансные лидеры)*

Цели:

► **потренироваться** в умении выделять главное из общего, в концентрации и в переключении внимания;

► **в дискуссионной** форме обсудить важность ряда лидерских качеств;

► **активизировать** группу в совместной деятельности.

Размер группы: оптимально 12–16 участников.

Ресурсы: листы бумаги соответствующих цветов, ручки.

Время: 30–45 минут.

Ход встречи

Возьмите два листа. Один – светлого приятного цвета, другой – более темного оттенка. (Неважно, если вы не сможете предоставить участникам листы различного типа. Но тогда будет здорово, если у каждого из листов будет какой-то рисунок, особенное оформление в соответствие с их «темой», о которой мы расскажем ниже.)

На одном – светлом – листе напишите имя человека, который был для вас образцом в лидерстве, в руководстве. Который повлиял на вас как личность, с которым вы ощущали прилив энергии, воодушевления, сил. Которому доверяли и хотели работать под его началом. Эта личность должна быть реальной, нужно знать, о ком вы говорите, что это за человек, быть готовым вспомнить максимально полно период своего контакта, работы с ним.

На втором листе – темного оттенка – напишите имя руководителя, начальника, лидера, который остался в памяти как человек, проявивший себя некомпетентно, с которым работать вам было невмоготу. Которого вы бы сами, будучи начальником, никогда не взяли бы в свою команду.

Затем напишите на каждом листке максимально полно, какими характерными особенностями обладали тот и иной тип руководителя. Чем они были примечательны. Что сделало одного – желанным, любимым, значимым в вашей жизни, другого – ненавистным, презираемым, отверженным. Как их особенности проявились в отношениях к делу, к людям, к вам лично. Что запомнилось.

Какие взгляды, принципы, ценности, подходы их характеризовали?

Ваши записи, групповая дискуссия подтверждают, что есть важные различия между двумя типами лидеров.

■ Каждый из нас представляет, какого человека можно назвать истинным лидером, эффективным, ярким, способным остаться в благодарной памяти людей, работавших под его началом. А кто – псевдолидер, начальник, директор, «функция», не ставшая для вас значимой личностью. Не выполняй этот человек властных функций, не будь он «у руля», организация, руководимая им, лишь преуспела бы! Мы интуитивно понимаем, чувствуем, помним разницу между двумя этими типами, четко проводим границы между различными моделями поведения и руководства!

■ Лидер – это психологическая функция влияния, в сферу которой входят организация взаимоотношений с другими! Посмотрите, насколько больше места в ваших описаниях занимают именно **отношения** с окружающими, умение создать атмосферу, вступить и поддержать контакт – в сравнении с теоретическими знаниями, профессиональным опытом…

■ Можно рассчитывать также, что одной из ярких черт, в которых эффективный лидер давал фору заурядному начальнику, было умение создать у вас, у команды, у подчиненных, ощущение сопричастности, нахождения с вами «на одной волне», искреннего желания вовлечь вас в тот процесс, в который сам лидер искренне верит и которым он руководит.

■ Почти наверняка два типа руководителей будут отличаться той атмосферой, которую они вокруг себя создают! У одного – это будет атмосфера эмпатичного внимания, содружества,

поддержки, воодушевления, «витальная атмосфера». У другого – сухая, не оставляющая места личности, поддержке, юмору, доверию…

■ «Полетность, возвышенность» – так я бы назвал еще один тип отличий. В то время как горе-лидеры «зависают», «застревают» на цифрах, индексах, незначимых бюрократических мелочах и ритуалах, эффективные руководители создают ауру, мотивируют к высокой и значимой цели, «поднимают ментальную и эмоциональную планку». Человек, не обладающий способностью вдохновлять, воодушевлять, вселять надежду не может стать эффективным лидером!

■ И последнее отличие, которое наверняка проявилось в ваших записях – это то ощущение вашей личной значимости, незаурядности, которое дарит вам эффективный руководитель. Рядом с ним вы понимаете, что способны на многое. Он поддерживает вас, он верит в вас, он создает для вас вызовы в полной уверенности, что проблемы покорятся вам. Он транслируют вам свою заинтересованность в вашем личностном росте и профессиональном развитии. Человек, не обладающий способностью вдохновлять, воодушевлять, вселять надежду, не может стать эффективным лидером!

138. Мой лидерский стиль

Цели:

► **потренироваться** в определении четких и ясных методов лидерского поведения и воздействия, осознании лидерских качеств;

► **проверить** себя: какая из поведенческих стратегий характеризует меня как лидера;

► **разобраться** в том, какие личностные ресурсы необходимы для выполнения лидерских функций;

► **освоить** активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства, готовность к открытой дискуссии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: доска или флип-чарт, маркеры.

Время: 15–30 минут.

ХОД РАБОТЫ

Ведущий:

– Мотивируя команду, создавая единый организм для действия, лидер использует разнообразные техники, которые метафорически можно определить так (*обращает внимание на записи на доске или открывает закрытый до этого лист флип-чарта*):

■ **«мы в одной лодке!» / «одна стая» / «одного поля ягоды» / «один за всех и все – за одного!»** – закон круговой ответственности, все радости и проблемы мы переживем вместе, выйдя из испытаний еще более закаленной командой;

■ **«команда мечты»** – включение в мотивационную практику темы эксклюзивных качеств и характеристик группы, ее недюжинных способностей и невероятного потенциала;

■ **«нас не догонишь!» / «пробуждение героя»** – мотив конкуренции, соревновательного элемента с непременным настроем на победу. Внушение уверенности в недюжинных возможностях человека/команды – «пробуждение героизма и готовности к решающей битве»;

■ **«я уверен в вашей поддержке!» / «чем я могу быть полезен?»** – доверительная просьба о помощи, взаимовыручке, включение в мотивацию идеи взаимопомощи, дружеского участия, альтруизма, готовности «подставить руки». (По принципу: «Хочешь возвыситься сам – предложи помощь. Хочешь возвысить партнера – попроси его о помощи!»);

■ **«стоящее дело!»** – убеждение строится на раскрытии потенциальных преимуществ того или иного поведения, проекта, идеи, стиля… Логика подталкивает к неизбежному выигрышу. «Я никогда не заставляю их делать то, что им не выгодно!» – так раскрывала императрица Екатерина II свой секрет правления двором и причину их беспрекословного подчинения;

■ **«десять заповедей»** – обращение к групповым/коллективным/общечеловеческим ценностям;

■ **«имей совесть!»** – пристыдить, призвать к порядку, к соблюдению солидарности и групповых норм;

■ **«будете кусать локти!»** – если не сделаете того-то и того-то, то поплатитесь, пожалеете;

■ **«против кого дружим?»** – поиски общего «врага»;

■ **«а не слабо вам?!»** – провокация.

Из этого списка выберите, пожалуйста:

А. Одну стратегию, которая вам особенно близка, которой вы часто пользуетесь. Откуда у вас эта стратегия? Где вы ее освоили, к каким результатам она вас приводит, приведите 1–2 примера!

Б. Стратегию, которая кажется вам наиболее проблематичной и неприемлемой для вас. Почему вам она кажется неподходящей? Есть ли у вас примеры того, что эта стратегия не работает, мешает, приносит вред?

В. Стратегию, которую вам хотелось бы освоить. Почему она привлекательна для вас? Что она улучшит в вашем лидерстве, что позволяет сделать из того, что сейчас не происходит?

139. Что раньше, что потом?*

Сильнейший принцип роста заложен в человеческом выборе.

Дж. Элиот

Цели:

► **стимулировать** рефлексию по поводу осознания собственных ценностей и приоритетов, способствующих принятию правильных решений и ощущения личностной целостности;

► **отработка** личной ответственности за прояснение ценностей и работу по их внедрению в собственную жизнь;

► **увлечь** членов группы с помощью действенного решения дилеммы по принятию решения.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручки и листы для записи.

Время: около часа.

Ход встречи

Главный герой романа Грэма Симсиона «Проект Рози» – Дон Тиллман профессор-генетик – читает лекции про синдром Аспергера и как-то не догадывается, что сам является его пленником. Замечательный роман о том, как человек может себя изменить, если к этому есть подходящая мотивация, осознанность и когда в дело замешана любовь. Вспомнил я здесь об этой книге из-за того, что один из героев книги – Фил вместе с женой и дочкой попал в автомобильную аварию. Когда со сломанным тазом и болевым шоком он пришел в себя, то должен был принять немедленное решение – кого из двоих пассажирок спасать. Ведь от аварии машина могла попросту взорваться!

Как бы подобную дилемму на месте Фила решали вы? Подумайте 30 секунд, на большее у нас не остается времени – машину вот-вот может разнести в клочья…

Что вы выбрали?

Сам герой книги спас дочь. Жена умерла. Это – страшная дилемма, но в жизни такие, увы, встречаются. Вспомните о десятках историй, когда во время Второй мировой войны в схроне, в гетто, в концлагере перед родителями стояла похожая и жуткая в своем трагизме дилемма – кем жертвовать?

Кого спасать, кем жертвовать, когда нельзя «и-и», а лишь «или-или».

Дилемма выбора очень сложна. Хорошо, если у нас есть возможность сделать что-то, а потом «переиграть» черновик начисто. А если нет? Если наше решение и процесс его принятия невозможно повернуть вспять? Страшная ответственность порой может парализовать волю.

Что же подвигает нас все же (как правило, я надеюсь) принимать решения, выбирать свое место, свою сторону, свой поступок…?

Наш выбор продиктован несколькими составляющими:

■ традиции и культура, влияние социума;

■ прошлый жизненный опыт, модели решения сходных дилемм раньше;

■ избегание (неприятностей, боли, «потери лица», ущерба) или стремлением к чему-то (получению удовольствия, бонусов, уважения, любви, чувства выполненного долга, приобретения нового положительного опыта и т. п.).

Критерии могут быть дополнены. Но, размышляя об уже перечисленных, мы можем с уверенностью сказать, что в каждом из них присутствует то, что можно определить словами «потребности» и «ценности».

В решении дилемм, которые нам ежедневно подбрасывает жизнь, мы пользуемся интуитивно или осознанно (лучше, конечно, второе) этическим выбором, основанным на нашей системе ценностей и усвоенных социальных нормах.

Приведу пример, с которым лично знаком: Люсю называют феминисткой за глаза. Сама она с большим удовольствием определяет себя как успешный предприниматель. Иностранный термин бизнес-леди вызывает у нее кривую ухмылку – это гламурное и не про нас! У Люси в начале 2000-х благодаря ее родственнице, ушедшей в Америке в мир иной, но оставившей племяннице пару тысяч долларов, возникла возможность купить бизнес.

Она открыла химчистку, когда ей исполнилось всего 23 года. К двадцати пяти это была уже сеть из пяти химчисток в одном городе. А тут и замужество. И трое детей погодков («раньше отстреляемся, – раньше будем свободны от пеленок!»). И вот, к сорока она уже имеет 12 химчисток, две прачечные, усадьбу за городом, немаленькую семью, желание продолжать расширяться, вкладывать в свое образование (закончила вторую степень по менеджменту), внешний вид, в путешествия…

Окружающие завидуют: как ей все удается?!

А Люся признается:

– Я не супермен, все НЕ УДАЕТСЯ. Удается то, что я считаю для себя важным. Во-первых – моя семья. Бизнес сворачивался и разрастался, дважды прогорала, чувствую, что он мне менее интересен, чем когда-то, когда распирало от гордости и ощущения: Я могу!!!

Второе… Которое, практически неразрывно с первым, как сообщающиеся сосуды, – мое собственное самочувствие: здоровье, покой, энергия, внешний вид, бодрость и энергичность, путешествия, тяга к новому. Этот ресурс неразрывен с первым, потому что только «в собранном» виде я могу быть хорошей мамой моим детям, внимательной и любящей. Привлекательной супругой и желанной женщиной для мужа. И благополучие любовь, поддержка семьи – то, что позволяет мне чувствовать себя в «форме» во всех смыслах!

На третьем месте важный для меня рост в образовании: учеба, книги, тренинги, встречи и форумы. Мне скучно без того, что я общаюсь на профессиональные темы, расту в карьерном плане.

Собственно, бизнес для меня на последнем месте. В свое время я была достаточно сообразительна, чтобы найти и создать хорошую, надежную и профессиональную команду. Я чувствую ответственность за те 87 человек, которые работают на моих предприятиях, вкладываются, создают моей сети авторитет и имя и ждут, что, в свою очередь, будут работать в надежном месте, обеспечивать свои семьи, чувствовать, что «Люся о них заботится». Сегодня тот прошлый вклад работает на меня, являясь надежной базой для деятельности.

Если сейчас вы предложите Люсе заманчивую профессиональную стажировку за рубеж в престижной компании коллег в течение месяца да еще и за счет приглашающей стороны, которая видит в бизнесе Люси дорогу на развивающийся технологический рынок услуг (без возможности ехать с мужем и детьми), как вы думаете, какое решение она примет? (…)

Сейчас вам предстоит важная индивидуальная работа.

1. Составьте список из 10 ценностей, которыми вы дорожите в жизни.

2. Проранжируйте их от 1 до 10, где единица – это самое важное.

3. Возьмите какую-то из дилемм, которая долго ждет своего решения и заботит вас. Сформулируйте задачу, над решением которой вы хотели бы поработать. Она может касаться любых сфер вашей жизни.

4. Соотнесите свою задачу с обновленным в вашем сознании списком приоритетов!

5. Запишите свое решение и обоснуйте его, исходя из всего процесса градации ценностей.

6. Представьте, что вы реализовали свое решение на практике! Проверьте, как вы чувствуете себя сейчас? Насколько полученный результат может считаться «экологичным», то есть отвечающим вашим ценностям, представлениям о мире и о себе, насколько вы стали успешнее, увереннее и счастливее, получив то, к чему стремились. Это проверка может оказаться и не вполне убедительной в смысле соотнесенности результата с теми критериями, которыми вы его измеряете как успешный. Тогда проделайте вновь процесс выбора пути. Потому что направление определяет конечную точку пути! Убедитесь в том, что результат, который вы получили, максимально удовлетворяет вас. Сформулируйте задачу, над решением которой вы хотели бы поработать. Она может касаться любых сфер вашей жизни.

140. Мне с тобой сложно…*

Цели:

► **стимулировать** рефлексию по поводу осознания собственных барьеров, сложностей, возникающих в общении с товарищами по группе;

► **легитимация** конструктивной критики и открытости, способствующих принятию правильных решений и ощущения личностной целостности в межличностной коммуникации,

► **отработка** личной ответственности за прояснение и выявление барьеров коммуникации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 20–30 минут.

Ход встречи

Начинаем с дискуссии о том, что делает группу сильной? Эффективной? Работающей? Что позволяет каждому чувствовать в группе защищенность и личную безопасность?

Является ли комплиментарность и отсутствие критического отношения к партнерам залогом хороших отношений? Как быть, если с кем-то из товарищей по команде не сложились отношения? Промолчать? Обсудить, что мешает нашему сотрудничеству, интересу к другому, доверию?..

Тренер просит разбиться на пары с таким расчетом, чтобы вместе оказались люди, которые не преодолели в отношениях между собой каких-то блоков, между которыми существует напряжение, недоверие, неприязнь.

В течение 5 минут один из участников рассказывает партнеру о том, что, по его мнению, мешают их доверительным, дружеским отношениям. «Мне сложно с тобой, потому что…»

Партнер молча слушает, не задавая вопросов и никак не комментируя, тем более не вступая в спор. Вместо этого он пытается рассматривать все эти откровения (зачастую неприятные) как первый шаг на пути к сближению.

По истечении 5 минут тот человек, которому были адресованы «обвинения», получает возможность дать на них ответ. Он подтверждает то, что, на его взгляд, было отмечено правильно, и обязательно говорит о том, в чем его партнер ошибается. Например: «Да, ты права, когда кто-то в группе слишком много говорит, мне становится жаль нашего общего рабочего времени. Я могу быть раздражен, а мимика дает знать о моих эмоциях остальной группе. Я не знал, что тебя это задевает. Спасибо, что поделилась. Попробую больше контролировать свои реакции или говорить о них открыто в группе…»

На этот процесс также отводится 5 минут.

После этого партнеры меняются ролями.

141. Квадровентилятор*

Цели:

► **сфокусировать** участников на «здесь и сейчас», на игровой ситуации;

► **развивать** визуальную память в упражнении с партнерским взаимодействием;

► **физически** разогреть группу, наполнить участников энергией.

Размер группы: идеальное количество 10–40 участников.

Ресурсы: не требуется.

Время: около 7–10 минут.

Ход игры

По заданию тренера группа должна образовать квадрат.

Все участники должны запомнить, кто находится от них слева и справа.

Тот, кто стоит в вершине какой-то из сторон квадрата, запоминает только того, кто стоит справа от него (так как стоящий слева относится уже к другой стороне!).

После того как в течение 5–7 секунд все познакомились со своими соседями, начинается игра.

Тренер становится в середине квадрата и, показывая на каждую из четырех сторон, определяет ее условное название. Команда, стоящая перед ним – «ПЕРЕДНЯЯ», сзади, за его спиной – «ЗАДНЯЯ», а дальше, соответственно, – «ЛЕВАЯ» и «ПРАВАЯ».

Игра будет заключаться в том, что тренер каждый раз хлопает в ладоши и поворачивается в любую сторону. Его разворот – сигнал всем командам перестроиться так, чтобы вновь:

а) стать АБСОЛЮТНО В ТОМ ЖЕ ПОРЯДКЕ, восстановив прежнюю сторону квадрата;

б) находиться по отношению к тренеру в соответствии с полученным на старте названием.

То есть после каждого поворота тренера команда ПЕРЕДНИЕ должна как можно быстрее в полном составе и соблюденном порядке восстановить ПЕРЕД ТРЕНЕРОМ свои ряды. Аналогичное задание и у остальных команд, которые должны найти себя вновь справа, слева или позади тренера.

142. Аргументы слева – направо*

Цели:

► **потренировать** группу в поисках аргументации в ходе групповой дискуссии;

► **развивать** спонтанность участников, творческое ассоциативное мышление;

► **сфокусировать** участников на «здесь и сейчас», на игровой ситуации, в которой заняты дополнительные партнеры.

Размер группы: лучше четное число участников до 12–14 человек.

Ресурсы: не требуются.

Время: около 7–10 минут на каждый раунд дискуссии.

Ход игры

В этой игре мы отработаем несколько коммуникативных умений: слушать партнера, искать сильные аргументы в дискуссии, давать обратную связь собеседнику.

Тренер рассаживает группу в две линии таким образом, чтобы участники каждой линии сидели лицом к лицу.

Смысл игры в том, чтобы в предложенной тренером теме для дискуссии найти всякий раз сильный и новый аргумент.

Начинать будет первый участник, сидящий в линии справа. Затем продолжает первый игрок из левой линии, от него очередь переходит ко второму справа, затем – ко второму слева…

И так далее. По принципу зигзага. Обсуждение ТЕМЫ БУДЕТ ПРОХОДИТЬ ДО ПОСЛЕДНЕГО УЧАСТНИКА, СИДЯЩЕГО СЛЕВА.

Затем – новая тема, а дискуссия будет продвигаться в обратном направлении.

Примерные темы для обсуждения.

■ Экология начинается с тебя. Зная о вреде одноразовой посуды, готовы ли вы полностью исключить ее использование в своей семье, в вашем доме, на ваших вечеринках и пикниках? Что еще вы можете/хотите изменить в своем доме, семье, образе жизни, чтобы «ВЛИЯТЬ»?

■ На самом-то деле мужчины устроены так, что для них эволюционно понятной и привычной является полигамность. Стремление мужчин завладеть вниманием и физически сблизиться с различными женщинами отличало их во все времена. Сегодня, когда женщина стала самостоятельной, принимает самостоятельные решения и в семье, и в карьере, может быть, стоит перестать «гнобить» мужчин за их «повышенную сексуальность» и готовность сойтись больше, чем с одной женщиной?

■ Толерантность подразумевает терпимость к другому. К его взглядам, культуре, одежде, вкусам, культурным кодам. С другой стороны, все чаще эмигранты отказываются вкладывать время и силы в то, чтобы интегрироваться в принимающие их сообщества. Прикрывая свое нежелание требованиями уважения к их исходным привычкам, традициям и особенностям, они зачастую не трудятся освоить новый язык, не считают необходимым уважать правила принимающей стороны, создают социальную сегрегацию и конфликтность. Как быть в таком случае?

ВНИМАНИЕ! Мало того, что каждый участник должен внести ОДИН СВОЙ АРГУМЕНТ, который ЕЩЕ НЕ ЗВУЧАЛ В ДИСКУССИИ, но и на каждом из членов группы – обязанность В ДВУХ-ТРЕХ ПРЕДЛОЖЕНИЯХ повторить (повтор, парафраза, пересказ) тот аргумент, который звучит ДО НЕГО, а лишь потом – предлагать встречный взгляд, собственный подход.

143. Веселые старты*

Цели:

► **потренировать** участников в поисках нестандартных решений в ходе физической групповой активности;

► **развивать** спонтанность участников, творческое ассоциативное мышление, владение телом;

► **сфокусировать** участников на «здесь и сейчас», на игровой ситуации, в которой заняты дополнительные партнеры.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: 8–10 минут

Ход игры

То, что предстоит сейчас группе, с полным правом соответствует названию этой игры. Сейчас будет НЕПРИВЫЧНО И ВЕСЕЛО!

Тренер предупреждает всех участников, что через минуту им предстоит принять участие в веселых соревнованиях по бегу, прыжкам и поднятию тяжестей. Вся группа разбивается на пары или тройки (в зависимости от того, четное или нечетное количество участников присутствует на встрече).

Каждой паре/тройке предстоит выполнить задание тренера. Наградой будет поддержка остальных игроков и аплодисменты.

Вслед за этим тренер обозначает в комнате линии старта и финиша, затем приглашает на старт первую группу.

ВНИМАНИЕ: каждый из участников группы и участники разных групп приглашаются к честному соревнованию, не «сдирают» идеи друг у друга, ищут свой уникальный спортивный стиль. В этой игре НЕТ ПРАВИЛЬНОГО И ОШИБОЧНОГО!

Первый тур – бег

Первая (а затем – другие группы последовательно выполняют задания, получаемые на старте от тренера):

■ пробежать дистанцию пунктиром;

■ треугольником (не бежать, выстроившись треугольником, а треугольник – как ОБРАЗ БЕГА);

■ красной стрелой;

■ всмятку;

■ резинкой;

■ космически;

■ поэтично;

■ фиолетово.

Второй тур – поднятие тяжестей

Представьте, что каждая из пар/троек выходит на помост и перед зрителями начинает упражнение по поднятию воображаемых тяжестей (следует начинать подъем снизу, от пола и заканчивать с руками, поднятыми над головой):

■ поднять письменный стол;

■ поднять коромысло с ведрами, наполненными водой;

■ поднять бурого медведя;

■ поднять двух ежей;

■ поднять черную дыру.

Третий этап – прыжки!

Пропрыгать от старта до финиша:

■ по-испански;

■ дождливо;

■ округло;

■ музыкально;

■ патетически;

■ по-пионерски.

144. Фестиваль культуры*

Все люди видят мир не таким, какой он есть, а таким, каковы они сами.

С. Кови

Цели:

► **способствовать** активизации членов группы, возникновению сплоченности участников;

► **дать/расширить** понятие о культуре;

► **способствовать** развитию культурного самосознания;

► **побудить** участников тренинга больше узнать о культуре, задействовав при этом различные виды творческой и интеллектуальной деятельности.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: потребуется разнообразие материалов, которые тренер может себе позволить: краски, бумага, глина или пластилин, старые газеты, журналы, клей и ножницы; желательна подборка разнообразных по стилю и времени создания музыкальных записей – джаз, рок, поп, барокко, вальс, брейк, бардовская песня (естественно, и соответствующая звуковоспроизводящая аппаратура). Помещение должно быть достаточно большим, чтобы дать возможность участникам, разделенным на небольшие группы, работать без помех.

Время: от получаса до 45 минут для работы и не менее 30–45 минут для демонстрации результатов и обсуждения.

Ход упражнения

Мы собрались на тренинг межкультурного взаимодействия. Так определим же для начала предмет обсуждения! Что такое культура?

Я обычно начинаю «Фестиваль культуры» с рассказа о том, как А. Кребер и К. Клакхон, два американских культуролога и антрополога, подсчитали, что с 1879 по 1919 год (то есть за 30 лет) исследователи дали 7 определений тому, что такое культура. За следующие 30 лет – с 1920 по 1950 год количество подобных определений достигло 150. К началу XXI века их гораздо более 500!

Представьте себе: более пятисот определений понятия *культура*!!! Свое определение дают историки и этнографы, антропологи и социологи, культурологи и психологи. … И мы не хуже. Может быть, участники тренинга и не обладают академическими теоретическими знаниями, но свое представление о культуре есть у каждого из нас. Мы существуем в культуре точно так же, как она является частью нас самих.

Отсюда – задание: в течение 25 минут дать свое определение того, что такое, на ваш взгляд, культура. Каковы ее отличительные черты?

Задание наше носит название «Фестиваль культуры». А на фестивале всегда присутствует творческое разнообразие, множество жанров, стилей, исполнителей борются за зрительское внимание. То же произойдет и у нас. Свое представление о понятии *культура* вы сможете выразить разными способами.

■ С помощью краткой – до 3 минут – речи.

■ С помощью плаката, сочетающего графическую и текстовую информацию.

■ С помощью техники «Солнце» (в центре листа рисуется круг, в котором пишется слово *культура*, а в лучах, отходящих от солнца, – все те смежные понятия или характеристики, которые вы захотите отметить).

■ С помощью метафорической формулы: «Культура =?». Какие символы, слова, условные обозначения вы поставите вместо вопросительного знака.

■ Группа участников может решить, что им понятнее и проще изобразить культуру в виде живой скульптуры.

■ Наша фонотека к услугам тех, кто хочет вместо теоретического вербального определения представить музыкальный фрагмент, являющийся для них олицетворением культуры.

■ У тех, кому интереснее работать с пластическими материалами, есть пластилин, глина, старые газеты, журналы, клей и ножницы. На рассмотрение фестивального жюри (которым все вы станете через 30 минут!) принимаются и коллажи, и скульптуры, и карикатуры и… любые жанры, кроме скучного!

Дерзайте!

Участники сами принимают решение о том, как им работать: индивидуально или в небольших группах.

Обсуждение

Сперва предлагаем представить на форуме результаты самостоятельной/групповой работы.

■ Стала ли для вас *культура* ближе, понятнее, интересней?

■ Готовы ли вы назвать себя «культурным человеком»? Обоснуйте свой ответ!

■ К каким новым идеям, встречам, знакомствам, инсайтам привело вас участие в «Фестивале культур»?

■ Если у вас возникли новые оригинальные идеи о том, как можно в следующий раз провести такой фестиваль интереснее, эффективнее, ярче, – поделитесь ими с группой!

ЛЕКСИКОН

Культура – сложный феномен, который включает в себя как материальные, так и социальные явления, так и различные формы индивидуального поведения и организованной деятельности…

Энциклопедия РОЛ

Кстати! Материалы для тренера

Постарайтесь создать для группы максимально комфортные условия для спокойного и вдумчивого творчества. Можно работать по одному, парами, тройками, группами. Главное – работать, спорить, искать свой жанр для представления. После презентации всех итогов на «фестивальной сцене» отмечаем и то, что различаются не только определения термина *культура*, но и то, каким путем группа пришла к этому многообразию. Кто-то не мог представить себя вне групповой работы, кого-то тяготили партнеры, и он работал в одиночестве. Разнообразие жанров представляет нам на практике еще одну часть культурного восприятия: в выборе жанра, не исключено, отражается предпочтительный для нас способ познания и восприятия мира (аудиальный, визуальный, кинестетический), тип интеллекта.

Можно вкратце сказать о «теории семи интеллектов», предложенной американским психологом Говардом Гарднером: вербальный, логико-математический, пространственно-визуальный, музыкально-ритмический, телесно-кинестетический, межличностный, внутриличностный.

Таким образом, проблема определения культуры приобретет не отвлеченно-теоретический, а живой, творческий и сугубо практический аспект. Группа получит модель толерантного и гибкого подхода к многообразию определений, идей, типов и способов высказывания, обработки информации. Хорошо, если все эти особенности прошедшего фестиваля смогут отметить сами участники упражнения на базе собственного когнитивного и эмоционально-чувственного опыта.

…После презентации и обсуждения фестивальной программы даем группе несколько из ставших классическими определений культуры. Еще лучше – попросить их выполнить домашнее задание: принести на следующую встречу определение, самостоятельно найденное в Интернете, энциклопедии, словаре.

ЛЕКСИКОН

Культура состоит из выраженных и скрытых схем мышления и поведения, являющихся специфическим, обособляющим достижением человеческих общностей, воплощенным в символах, при помощи которых они воспринимаются и передаются от человека к человеку и от поколения к поколению. Сюда необходимо включить также и те достижения, которые проявляются в созданных культурным обществом материальных благах. Ядром любой культуры являются идеи и особенно ценности, передающиеся при помощи традиций.

Клакхон К. Зеркало для человека: Введение в антропологию. СПб.: Евразия, 1998

ЛЕКСИКОН

«Культура – это способ, при помощи которого человеческие общества находят решение проблем», – пишет известный исследователь вопросов культуры Фонс Тромпенаарс. Культура организовывает наш взгляд на мир. Она структурирует наше восприятие действительности. Культура работает как «передовой фильтр» для наших глаз и поставляет основную структуру для нашей ориентации, – без культуры мы не знали бы, как себя вести и «правильно» ли мы это делаем.

По *Г. Хофстеде,* «культура является коллективным программированием духа, что отличает членов одной группы или категории от людей другой».

Социология: Словарь-справочник. Т. 1: Социальная структура и социальные процессы. М., 1990. С. 48–49

ЛЕКСИКОН

КУЛЬТУРА (от *лат.* cultura – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) – исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Понятие *культура* употребляется для характеристики определенных исторических эпох (античная культура), конкретных обществ, народностей и наций (культура майя), а также специфических сфер деятельности или жизни (культура труда, политическая культура, художественная культура); в более узком смысле – сфера духовной жизни людей. Включает в себя предметные результаты деятельности людей (машины, сооружения, результаты познания, произведения искусства, нормы морали и права и т. д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей).

Большой энциклопедический словарь

ЛЕКСИКОН

КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА – термин употребляется в культурологии и обозначает внутреннее богатство отдельного человека, выражаемое универсальным развитием его способностей (могу) и потребностей (хочу), его деятельности, богатства его отношений в системе соц. институтов обществ.

Культурологический словарь

145. Эмоционально – об эмоциях*

Цели:

► **потренироваться** в возможностях невербального эмоционального поведения, в умении адекватно «транслировать» и «расшифровывать» эмоции в процессе межличностной/ межкультурной коммуникации;

► **включить** «память» тела и творчество через тело для определения содержательного и формального (как это выглядит?) значения эмоциональных состояний;

► **научиться** понимать особенности культурных кодов в проявлении эмоций.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: бланк-задание, ручки/карандаши, фрагменты работы Я. Рейковского.

Время: 25–30 минут.

Ход упражнения

Тренер раздает группе бланк для 10-минутной индивидуальной работы. Бланк представляет собой список из 8–10 названий эмоциональных проявлений и задания.

Бланк-задание

Перед вами – названия нескольких знакомых вам эмоциональных состояний.

За 10 минут вам необходимо ко всем из приведенных эмоциональных состояний найти подходящие, на ваш взгляд, образы-метафоры. Например: стыд – «гнетущий»; «черная глубокая норка – чем дальше в нее залез, тем лучше»; «это такое ощущение, как будто тебе прищемили палец…». После этого вы получите новое творческое задание. Успехов!

Эмоциональное состояние:

■ страх,

■ удивление,

■ признательность,

■ обида,

■ влюбленность,

■ ревность,

■ гнев,

■ раскаяние,

■ унижение,

■ горе утраты.

После того ка к первая часть индивидуальной работы закончена, просим участников тренинга сесть в круг и:

■ прочесть подобранные метафоры,

■ выразить невербально называемые чувства. Эта часть должна происходить столько времени, сколько необходимо, чтобы ***каждый, у кого есть какие-то свои идеи-добавления к невербальному проявлению чувства***, смог предложить свое видение группе!

Следующий этап – обсуждение

■ Что было в ней предугадываемо, а что – оказалось сюрпризом?

■ Что вы думаете о культурных различиях в проявлении эмоций? Существуют ли они?

■ Как, по-вашему, какие невербальные проявления чувств универсальны во всем мире? Назовите их и объясните свое мнение!

Завершение

Тренер раздает участникам группы фрагменты из работы Яна Рейковского и обсуждает представленные в ней идеи.

Кстати! Материалы для тренера

Межкультурные различия в выражении эмоций. Исследования поведения людей, принадлежащих к разным культурам, обнаружили, что в сфере выражения эмоций встречаются как универсальные типы реакций, так и специфические для отдельных исследовавшихся культур.

Кляйнберг провел анализ китайской литературы с точки зрения описания выражения эмоций. Он установил, что для описания страха, например, используются следующие выражения: «Все дрожали, а их лица были цвета глины»; «Волосы стали дыбом, и по телу побежали мурашки»; «Холодный пот покрыл его тело; он беспрерывно дрожал»; «Ее ноги будто приросли к земле; она готова была кричать, но уста ее были немы». Все приведенные здесь описания вполне понятны европейцу, что указывает на сходство выражения страха в разных культурах.

Для описания гнева используются такие выражения: «Он заскрежетал зубами, стирая их в порошок»; «Его глаза широко раскрылись и стали круглыми» (что у нас означает, скорее, удивление или страх); «Был так разгневан, что несколько раз лишался чувств». У нас, скорее, сказали бы «лишился чувств от потрясения» или «лишился чувств от страха».

(Кляйнберг сообщает, что когда в разговоре с китайцем он выразил удивление по поводу того, что от гнева можно лишиться чувств, то услышал в ответ, что для китайца столь же удивительным кажется тот факт, что в викторианскую эпоху женщины так легко падали в обморок в затруднительных ситуациях. Таким образом, автор считает, что обморок также является социально обусловленной формой выражения эмоций.)

Такое выражение, как «высунул язык», означает удивление, «потирал ухо и щеку» – удовлетворение, тогда как «хлопнул в ладоши» – беспокойство или неудовлетворение.

Китаянка постукивает пальцем по затылку своего ребенка, выражая таким способом неудовлетворение, и потирает пальцем щеку, вместо того чтобы сказать «стыдно».

Таким образом, принимая во внимание те формы выражения эмоций, описания которых встречаются в художественной литературе разных культур, можно отметить, что язык эмоций содержит как общие элементы, сходные для разных культур, так и элементы специфические для определенных культур. Возникает вопрос: какие именно формы выражения имеют универсальный характер и какие – специфический? Чтобы ответить на этот вопрос, полезно познакомиться с данными, собранными социальными антропологами, этнографами и путешественниками. Рассмотрим, что именно в отдельных культурах означают определенные эмоциональные реакции.

Слезы являются почти универсальным признаком печали. Однако нормы культуры оказывают влияние на эти формы реакций, определяя, когда, каким образом и как долго следует плакать. Так, в Черногории на погребальной церемонии женщины и мужчины должны плакать в разное время. Мексиканские индейцы плачут во время некоторых религиозных церемоний, а после их завершения возвращаются к типичному для них радостному настроению. Андаманцы, например, плачут при встрече с людьми, которых они давно не видели, а также после установления мира между воюющими сторонами; родственники, не видевшиеся несколько недель или месяцев, при встрече обнимаются, усаживаются рядом и обливаются слезами. **Смех** является довольно распространенным признаком радости и удовлетворения. Нередко с помощью смеха выражается также презрение и насмешливое отношение. В Китае смех может означать гнев, а в более давние времена он был также формой поведения, предписываемой слуге, который, например, сообщал господину о своем несчастье с улыбкой, чтобы уменьшить значение несчастья и не беспокоить им почтенное лицо. В Японии проявление печали и боли в присутствии лиц более высокого положения рассматривалось как демонстрация неуважения. Поэтому человек, которому делается выговор, должен улыбаться, однако следует помнить, что смех, при котором обнажаются задние зубы, также является оскорбительным для вышестоящего лица.

В некоторых приведенных примерах смех является формой, предписываемой нормами культуры, чтобы скрыть отрицательные эмоции. Такую же функцию смех может выполнять и в нашей культуре; так, у детей смех довольно часто бывает реакцией на ситуацию, вызывающую отрицательные эмоции.

Более значительные различия наблюдаются в **выражении радости**. Так, например, на Таити для выражения радости люди иногда причиняют себе боль. Уилсон (цит. по: Klineberg, 1948, p. 194) приводит пример старой женщины, которая, неожиданно встретив сына, от радости исцарапала себя до крови. Подобные формы проявления радости наблюдались среди аборигенов Австралии. И все же самой распространенной формой выражения радости является смех.

Рассматривая отдельные эмоции и разные формы их выражения, можно заметить, что некоторые из них понятны людям разных культур, тогда как другие можно понять только в рамках определенной культуры. Это различие, как предполагает Кляйнберг, отчасти связано с тем, что эмоции различаются своими социальными функциями. Некоторые эмоции, например гнев, любовь, заинтересованность, презрение, явно направлены на окружающих и являются формой взаимодействия между человеком и его социальной средой. Другие же (например, страх, печаль) имеют более эгоцентрический характер, и являются ответом на то, что произошло с человеком.

Правда и эгоцентрические эмоции имеют социальное значение (люди, например, хотят показать, что они печалятся из-за чужого несчастья, что кого-то боятся), но это является их вторичной функцией.

Все, что касается отношений между людьми, как правило, предполагает четкие нормы, обязательные для всех членов данной культуры, поэтому эмоции, направленные на других в большей степени, чем эгоцентрические эмоции, подвержены влиянию культуры. Понятно, что эмоции направленные на окружающих, характеризуются более значительными межкультурными различиями. Эгоцентрические эмоции, поскольку они выполняют функцию передачи информации о личных отношениях, также подвергаются регулирующему влиянию культуры. Таким образом, обычной реакцией в состоянии печали является плач, но особые правила устанавливают, при каких обстоятельствах, в какой степени и как долго можно плакать. Обычным проявлением удовлетворения является смех, но особые правила определяют, когда и каким образом можно смеяться.

Я. Рейковский. Экспериментальная психология эмоций. М., 1979. С. 133–151

146. Ты, я, группа, границы…*

Цели:

► **обсудить** в группе понятие личных и групповых границ;

► **разобраться** в том, почему эта группа в жизни каждого из участников особенная, каковы ее особенности, каков сам участник в этой группе, что делает его особенным;

► **проверить** в ходе групповой дискуссии вопросы, связанные с личным пространством, групповым договором, соотношением понятий *личность* и *группа* в практике семинара/тренинга.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручки, рабочие бланки, флип-чарт и маркеры.

Время: от 20 минут до часа.

Ход встречи

После вступительного слова тренера о том, что группа – это сообщество, объединение, встреча автономных личностей, можно организовать «разогревающую дискуссию». Вопросы могут быть, например, такие:

■ Как вы относитесь к понятию *граница*? Границы – это плохо? Это необходимо? Это нейтрально? Это – …?

■ Хотите ли вы почувствовать слияние с группой? Что для вас это значит? Как это – быть «частью чего-то большего»? Приведите примеры из собственного опыта, когда это происходило с вами! Каково ваше отношение к этому опыту сегодня?

■ Можно ли быть частью группы, но быть свободной от нее?

■ Что вы понимаете под словами «свобода индивида в группе»? Насколько и в чем вы хотели бы/не хотели бы, чтобы это проявлялось по отношению к вам?

Что вы считаете важными границами между вами и товарищами по группе? Какие границы для вас наиболее важны и почему?..Тренер предупреждает, что предстоящая индивидуальная работа не будет обнародована, каждый может работать самостоятельно, не опасаясь, что его попросят сообщить группе о результатах. Это будет исключительно ЛИЧНЫЙ взгляд на свой групповой опыт каждого участника. Прежде всего каждый из участников должен подумать о какой-то ДРУГОЙ группе, к которой он принадлежит. Это и будет ТА группа, о которой он будет думать, сопоставляя ее с ЭТОЙ группой, в которой он находится на данный момент.

Тренер раздает рабочий бланк и дает время на его заполнение.

Бланк «Эта группа и другая»

	«Эта» – конкретная группа	**«Та» –** любая другая группа	Заметки «по поводу»
Мой статус «здесь» и «там»?			
Отношения ко мне «здесь» и «там»?			
Чем бы я мог похвастаться «здесь» и «там»?			
Как я борюсь за МОЕ МЕСТО «здесь» и «там»?			
Чтобы мне было стыдно, неудобно сделать «здесь» и «там»?			
Развитие каких человеческих качеств стимулирует во мне ЭТА и ТА группы?			
От чего мне приходится отказываться «здесь» и «там»?			

В конце индивидуальной работы тренер может предложить поделиться своими открытиями, которые произошли при работе над бланком «Эта группа и другая».

Хорошим вариантом обсуждения итогов работы будет также предложение вернуться и по-новому взглянуть на те вопросы, которыми открывалась сегодняшняя встреча. Изменилось ли сейчас ваше видение ситуации с границами в групповой работе?

А можно также обсудить лист, в котором отмечен ряд аспектов жизни группы и работы отдельного участника в связи с темой «Границы».

■ А что бы к этому списку добавили вы?

Кстати! Материалы для тренера

АСПЕКТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПОНЯТИЕМ «ГРАНИЦЫ», С КОТОРЫМИ МЫ СТАЛКИВАЕМСЯ В ГРУППОВОЙ РАБОТЕ

✓ Время: начало и завершение встречи, временные рамки встречи, частотность встреч в неделю/месяц/год, сколько времени может «взять» для себя каждый из участников в ходе встречи, распределение времени между фрагментами и частями встречи (по темам, по роли – вступление, основная часть, завершение, перерывы между частями встречи).

✓ Права и обязанности участников.

✓ Вежливость и проявление уважения к другому.

✓ Уважение к чужому физическому и психологическому личному пространству.

✓ Подбор соответствующей лексики, внимание к речи – насколько она внятна, понятна участникам, быстра…

✓ Избегание критиканства.

✓ Соответствие содержание и формы встречи ожиданиям и заявленному формату.

✓ Правила «получения голоса», задавания вопросов, включения в дискуссию.

✓ Физические условия, сеттинг, приемлемый для участников.

✓ Размер и состав группы.

✓ Правила приема в группу и исключения из нее.

✓ Соблюдение типа и моделей коммуникации, принятых в группе.

✓ Рамки личной и коллективной ответственности.

✓ Способы принятия решений.

✓ Равные возможности для всех членов группы.

✓ Групповой договор и возможности его изменения, пересмотра.

✓ Групповые санкции по отношению к нарушителям договора.

✓ Соблюдение дискретности: то, что происходит в группе, не «выносится» наружу.

✓ Распределение и выполнение групповых ролей и обязанностей.

✓ Место руководителя, ведущего группы по отношению к остальным участникам.

✓ Определение и реальное осуществление статусных проявлений.

✓ Возможность или невозможность смены лидеров/руководителей.

Это – лишь часть из свойств, особенностей, качеств, присущих групповой работе и так или иначе связанных с понятием *границ*.

147. …И за того парня*

Это упражнение может стать триггером для случаев, когда в группе присутствует и работает только часть семьи. Хотя, даже если в группе присутствует семейная пара, можно предложить ей принять участие в этом упражнении, как будто один из пары отсутствует. Это поможет прояснить супругам многие вещи о себе и своих взаимоотношениях.

Цели:

► **использовать** это упражнение как триггер для осознания своих особенностей и особенностей супруга/супруги:

► **разобраться** в том, в чем похожи, а в чем – разнятся подходы к семейным вопросам и задачам.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: ручки, бумага для записи, флип-чарт и маркеры.

Время: от 20 минут до получаса.

Ход встречи

Зачастую участниками родительских тренингов становятся мамы. Папы «работают, не готовы участвовать в тренинге, не хотят, отдыхают после тяжелого рабочего дня…». И все же все чаще и чаще папы, мужья – представители сильной половины человечества становятся теми, кого на тренинг, на семейный семинар «отправила жена».

Так или иначе, этот упражнение – для мужских или женских половинок вашей семьи, которые присутствуют на тренинге. Вам придется сейчас отдуваться и учиться… «за себя и за того парня»!

Представьте себе, что, отправляясь на семейный/родительский семинар, чтобы представлять вашу семью, вы получили от своего супруга или от своей супруги наказ: что узнать, чему научиться, что после семинара делать лучше, эффективнее, красивее!

Для тех, у кого по той или иной причине нет оставшегося дома партнера, тоже есть выход. Я прошу вас представить себе значимого человека, которому вы доверяете в жизни (родители, друзья-подруги, учителя, консультанты и т. п.). Важно, чтобы они хорошо знали вас, ваш характер, ваши способности, ваши умения. Хорошо бы, чтобы эти люди были хоть немного знакомы с вашей практикой семейной жизни/воспитания детей.

Теперь вам всем дается 10 минут на самостоятельную работу – написать список минимум из 5 пунктов, максимум из 10, которые ваш реальный или воображаемый партнер или партнерша могли бы попросить вас выполнить в виде ИХ ЗАДАНИЯ, ПОРУЧЕНИЯ, ПРОСЬБЫ для вас на этом семинаре.

Еще раз:

■ что узнать,

■ чему научиться,

■ что изменить,

■ какие умения приобрести,

■ от чего отказаться,

■ что укрепить и сохранить,

■ что после семинара делать лучше, эффективнее, красивее.

Обсуждение

■ Как вам работалось? Помогло ли упражнение увидеть себя со стороны? Если ответ утвердительный, то что вы увидели в этом своем «отражении»? Те же вопросы – по отношению к вашему условному «отсутствующему партнеру»: как его воображаемый запрос характеризует его самого, предмет его заботы и интереса, ваши отношения?..

■ Кому сложно было найти 5 пунктов-заданий, которыми вас наделил ваш партнер? Для кого количество пунктов не было никакой проблемой? Почему?

■ Какие идеи, мысли, чувства сопровождали вашу работу над составлением заданий для собственного совершенствования?

■ Что стало понятным, что вы осознали в ходе упражнения?

■ Чувствуете ли вы себя на семинаре «делегатом», посланцем вашей семьи? Ощущаете ли вы единство со своим партнером по жизни и ответственность за то, чтобы поделиться с ним полученными знаниями?

■ Насколько «запрос» вашего партнера созвучен вашим собственным желаниям? Чему ВАМ бы хотелось посвятить время на семинаре? Что узнать? Улучшить? Изменить?

■ Кто готов озвучить свой список?

148. Хочу, чтобы меня любили!*

Цели:

► **поупражняться** в предоставлении и принятии позитивной, комплиментарной обратной связи;

► **проанализировать** роль подкрепления, позитивной оценки, чистосердечной поддержки в создании Я-образа, возникновении особенных отношений между людьми;

► **сопоставить** полученную обратную связь с собственными оценками и разобраться, что это говорит о моем восприятии конкретного события и о моей самооценке в целом: завышена ли она, объективно-реалистична или излишне критична.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья, листы для записи, ручки для каждого участника.

Время: 20–40 минут.

Ход упражнения

Когда-то, говоря о проблеме сопричастности, о чувстве, когда ты ощущаешь себя частью семьи, общины, команды, группы, А. Адлер писал о трех вершинах треугольника сопричастности:

■ я любим,

■ я принят; я могу, умею;

■ у меня есть предназначение, особая роль.

Чувство сопричастности начинается с ощущения того, что называется *принятием*. Принимают ли меня другие как личность, очень сказывается на моем ощущении и принятии себя самого. И да, слово *любовь* в заголовке, возможно, слишком эмоционально заряжено, но принятие – это будет в самый раз.

Для этого упражнения, которое призвано дать нам обратную связь по поводу того, как мы и наши действия воспринимают другие, нам потребуется работать в тройках, листы бумаги и ручки.

И мы, и наши партнеры по мини-группам проверим себя на то, готовы ли мы к похвале. Не комплимент, за которым есть «второй план», не к лести, а к искренней, идущей от сердца поддержке, похвале, умению отмечать что-то, заслуживающее одобрения ПРОСТО ТАК.

Не меньшей, а порой и большей задачей, настоящим вызовом, может стать готовность ПРИНИМАТЬ похвалу, отмечать ее адекватность нашему поведению, идее, тому, как мы выглядим, наконец. Не заливаться краской смущения, не отнекиваться от похвалы («Ой, вы

знаете, случайно получилось, обычно это гораздо хуже», «Хорошо выгляжу? Просто голову не успела помыть, вот волосы и улеглись», «Красивое платье? Да вот у сестры выпросила, чтобы появиться на вечеринке, в моем гардеробе модных вещей нет»). Принимать как должное, благодарно принимать то, что тебя выделили, твой успех заметили, ты без зависти и ревности отмечен.

Итак, садимся в тройки. Вспомните случай, который произошел в вашей жизни совсем недавно и который был связан с решением какой-то задачи, с принятием непростого решения, с преодолением шаблона или иных трудностей!

Расскажите своим двум собеседникам эту историю.

Пока вы рассказываете, они внимательно слушают, а потом должны записать на своем листке не менее пяти (а лучше – десяток!) тех характеристик вашей личности, которые они отметили в вашем рассказе и которые выглядят в их глазах привлекательно: заслуживают одобрения, поддержки, похвалы. Поделившись своей историей, поблагодарите внимательных слушателей. В течение 2–3 минут они будут делать свои записи об услышанном.

Вслед за этим очередь переходит к следующему рассказчику. Когда его история будет закончена, внимательные и доброжелательные слушатели проанализируют услышанное и запишут в своих заметках то, что привлекло их внимание как позитивная, показывающая вас в благоприятном свете информация.

Когда вся тройка слушателей побывает и в роли рассказчиков, и в роли слушателей, тренер предлагает каждому пройтись внимательно по своим записям по поводу историй двух партнеров. Можно что-то изменить, убрать или добавить, прояснить и сделать более понятным и четким.

Затем все участники тройки обмениваются своими заметками о коллегах и благодарят друг друга за внимание, интерес и благоприятный взгляд!

Тренер может сам решить, хочет ли он давать возможность обсудить в тройках записи друг о друге или задать открытый вопрос всей группе:

■ Каким опытом стало для вас это упражнение?

■ Что вы чувствовали, когда услышали задачу? Как справились с необходимостью искренне похвалить товарища по тренингу?

■ Насколько легко вам было оставаться на позитивной волне, быть искренним в своем фидбеке, отмечать рассказ коллег благоприятным подходом и взглядом?

■ Прочитав записки партнеров по группе о вашей истории, что вы почувствовали? Какие мысли пришли вам в голову, какие эмоции вы испытали?

■ Что бы вы считали новым знанием, уроком, идеей, которые вы, возможно, вынесете из этого упражнения?

149. Мой герой*

Цели:

► **поупражняться** в принятии позитивной, комплиментарной самооценки, умении увидеть свои достижения и положительные особенности;

► **проанализировать** роль подкрепления позитивной оценки в создании Я-образа, возникновении особенных отношений между людьми;

► **использовать** игру как триггер для составления «профиля профессионала» в какой-либо сфере деятельности, профессии.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: коробочка с зеркалом, флип-чарт, маркеры.

Время: 20–40 минут.

Ход упражнения

Это упражнение отлично сработает там, где тренеру:

■ с одной стороны, важно выделить какой-то набор профессиональных качеств, создать профессиограмму;

■ с другой стороны, надо поддержать участников, дать им возможность оценить собственные достижения в профессиональной или в любой другой сфере (если это решит тренер!), дать им положительное подкрепление.

Тренер показывает группе небольшую (с ладонь) коробочку и говорит:

– У меня в этой коробке есть фотография одного очень значительного и замечательного человека. (*Важно определить, в какой сфере деятельности, профессии или в определенном контексте знаменит этот человек. К примеру: «Он – выдающийся учитель». Или: «Этот герой – известен всем как замечательный родитель, особенный в сфере детско-родительской коммуникации» и т. д.*)

И я надеюсь, точнее – почти уверен, что вы знакомы с ним, знаете его очень хорошо!

Предлагаю вам подумать, покопаться в памяти и назвать этого человека!

Тренер записывает на флип-чарте предположения и может вкратце попросить объяснить, что привело того или иного человека из предложенных группой в этот «топ» выдающихся личностей.

– Спасибо. Ну, а теперь, когда ваши предложения оформлены в виде списка на доске, я открою вам секрет. Но давайте сделаем это в форме игры: один за другим, по очереди, мы будем выходить за дверь нашего класса. Там каждому я буду показывать портрет загаданного мной профи. И, возвращаясь в класс, каждый будет писать на доске в левом столбике – свое имя, а в правом – ОДНО из качеств, которое, по его мнению, способствовало профессиональному успеху этой знаменитости.

Тренер чертит таблицу на флип-чарте. После этого один за другим участники выходят за дверь с тренером, а потом возвращаются к группе и записывают свой ответ на доске, это может выглядеть таким образом:

Имя участника группы	Какое качество сделало нашего героя успешным и знаменитым?
Игорь	Ответственность. Он всегда выполняет обещанное, чего бы это ему ни стоило
Светлана	Интерес к людям
Андрей	Отсутствие эгоизма, попытка помочь и поддержать ближнего
Юлия	Большой объем знаний, почерпнутых из литературы, семинаров, личной практики
Костя	Позитивный подход к жизни

Здесь я привел фрагмент ответов тренинга, который проходил для психологов, работающих с семьей.

В чем же секрет? Кто тот супергерой, которого тренер показывает за дверью класса? Чья фотография находится в таинственной коробочке?

Секрет упражнения в том, что в коробочке приклеено зеркало. И КАЖДЫЙ выходящий видит там – себя самого. То, что группа озадачена поиском «героя», держит интригу.

Когда вся группа побывала за дверью, каждый участник уже знает секрет. Тренер может коротко обсудить, какова была индивидуальная реакция на свое отражение в зеркале, на то, что героем, суперпрофи, оказывается, был он сам!

Бóльшую часть обсуждения стоит уделить тому, как мы видим себя как профессионала. Какие личные качества становятся на самом деле частью профессиограммы успешного и компетентного в своей сфере человека?

■ Посмотрите на этот список! Какие бы еще показатели успеха, характеристики и качества, необходимые в вашей сфере деятельности/ профессии/жизни следовало бы дописать в этот список?

■ Глядя на результат вашей работы, запечатленной на доске, о чем вы думаете? Какие чувства сопровождали вас на протяжении нашей встречи, поделитесь, пожалуйста, с нами!

150. «Кто я?» – управляемое воображение

Цели:

► **использовать** управляемое воображение как триггер для осознания своих особенностей и собственной уникальности;

► **подтолкнуть** к рефлексии по поводу собственного Я-образа.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 20 минут до получаса.

Ход встречи

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

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

…Представьте себя на лоне природы. Пейзаж, который вы видите, вам очень нравится, «по сердцу». Тропинка ведет вас вперед…

Что вокруг вас? Поля? Горы? Морской берег? Где вы находитесь?

Почувствуйте воздух, его запах!

Какое время дня: жарко, холодно, приятно? Ночь? День? А, может, раннее утро? В какое время года происходит ваша прогулка? Как вы одеты?

Вы слышите, что вокруг вас – бурлит жизнь? Это люди?

Нет, скорее, – представители животного мира: птицы, звери, насекомые… Услышьте издаваемые ими звуки!..

Один или несколько появляются перед вами…

Кого вы видите перед собой? Знакомо вам это животное или птица, а может быть, насекомое? Что вы чувствуете по отношению к нему?

Оказывается, это существо приблизилось к вам, чтобы рассказать, В ЧЕМ ВАША НЕПОВТОРИМОСТЬ, В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ ОСОБЕННОСТИ ВАШЕГО Я… ЧЕМ ВЫ ПОХОЖИ НА НИХ, ТЕХ ЖИВОТНЫХ ИЛИ НАСЕКОМЫХ, ИЛИ ПТИЦ, КОТОРЫЕ ВСТУПИЛИ СЕЙЧАС В КОНТАКТ С ВАМИ!

Услышьте то, что они сообщают вам, запомните полученное сообщение.

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

Еще мгновение, и мы начнем свое возвращение в «здесь и сейчас».

5, 4, 3, 2, 1… Откройте глаза!

Обсуждение

■ Как вы чувствуете себя после путешествия?

■ Насколько приятным, значимым, неожиданным или ожидаемым оно оказалось для вас?

■ Кто из представителей живой природы вступил с вами в контакт? Как вы думаете, почему именно это существо из множества других выбрало вас?

■ Что вы услышали о себе? Насколько вы думаете, что понимаете смысл послания? Насколько оно ожидаемо для вас? Знакомы ли вы с тем человеком, которого вам описал ваш контактер? Согласны ли вы с тем, что именно названное является определяющим в вашем образе, характере, свойствах и качествах личности?

Приложение 1.Чек-ин* для ведущего – несколько контрольных вопросов перед тем, как вы отправитесь на групповую встречу

Кстати! Материалы для тренера*

ГРУППОВОЙ ПРОЦЕСС

✓ Как быть, если у кого-то из участников тренинга постоянно звонит телефон, и он объясняет невозможность отключить звонок форс-мажорными обстоятельствами?

✓ Как поступить, если участник группы при всех назвал тебя глупцом?

✓ Как реагировать, когда кто-то из группы явно насмехается над ведущим, *пародирует, перекривляет его*?

✓ Как вы поступите, если «энергетический шарик» группы сдулся в самый неподходящий момент?

✓ Что вы будете делать, если один из участников вдруг встанет и выйдет за дверь?

✓ Что вы будете делать, если один из участников признается в чувствах к вам во время групповой работы?

✓ Что худшее, на ваш взгляд может произойти на группе?

✓ Что делать, если группа явно демонстрирует, что подготовленный вами материал ее не интересует?

✓ Поделитесь ли вы с группой своими тревогами, опасениями, волнениями по поводу предстоящей встречи?

✓ А что будет, если запланированный вами фильм невозможно показать из-за неисправности видеооборудования?

✓ Что вы будете делать, если во время вашего тренинга во всем здании отключится электричество?

✓ Как поступить, если одна из участниц группы привела на встречу своих маленьких детей двух и пяти лет?

КОГДА У ВАС ИЛИ У ГРУППЫ ЧТО-ТО ПОШЛО НЕ ТАК…

Считаете ли вы правильным:

✓ признаться группе в том, что вы растерялись, потеряли фокус, забыли, о чем хотели сказать;

✓ приостановить работу и не вносить никаких изменений в заранее составленную программу;

✓ продолжать перекрикивать шум недовольства в группе;

✓ принять решение с помощью группы;

✓ объявить пятиминутный перерыв;

✓ предложить самому авторитетному участнику группы описать его видение ситуации;

✓ держать группу под контролем – не уступать и не отступать;

✓ объяснить группе, что «ведущий – тоже человек», у него случаются проколы;

✓ расплакаться и выйти из тренингового класса;

✓ прибегнуть к угрозе: «Если вы сейчас же не измените своего поведения, ноги моей здесь больше не будет!»;

✓ дать группе задание для работы в малых подгруппах, разделив ее в команды по 2–3 человека и рассадив их в разные концы класса;

✓ с ироничным видом и сложенными на груди в позе Наполеона руками молча смотреть на «это безобразие»;

✓ начать оправдываться и объяснять, что было задумано вами изначально;

✓ обратиться к группе с вопросом: «Если вы такие умные, может кто-то готов занять мое место?!»;

✓ превратить данную ситуацию в учебную: «Представьте себе, что то, что произошло – это специально разыгранная учебная ситуация! Что она говорит о тренере и группе? Предложите по крайней мере три способа ее решения»;

✓ воспользуйтесь манипуляцией: «Итак, вы попали в мою ловушку, которую я специально приготовил, чтобы посмотреть на возможную реакцию группы в такой ситуации!»

НИ В КОЕМ СЛУЧАЕ!!!

✓ Не считайте, что один и тот же материал, тренинг, триггер, игра, вопрос… одинаково работают в каждой/любой аудитории.

✓ Не планируйте свою встречу по секундам. Определяйте лишь основные блоки, связки между ними, готовьте с запасом практический материал, которым захотите воспользоваться.

✓ Не игнорируйте просьбы группы.

✓ Не допускайте, чтобы кто-то из участников группы смог заменить вас как ведущего, взять в руки управление процессом.

✓ Не утверждайте с уверенностью группе или ее отдельным участникам, что вам «абсолютно понятно, что они чувствуют», о чем думают, не пытайтесь интерпретировать их эмоции и поведение.

✓ Нельзя использовать встречу с группой как решение собственных проблем (с недостатком авторитетности, проблемами коммуникации, отсутствием уверенности в себе, одиночеством, стремлением руководить и влиять).

✓ Не выставляйте себя непонятым, непринятым, обиженным. Не перекладывайте ответственность за неудачу на группу.

✓ Не берите в работу те игры, упражнения, задания, которые сами не проверили НА СЕБЕ или на практике с другой группой, моделирующей реальную (группа коллег, членов семьи, друзей…).

✓ Не прекращайте учиться, не останавливайтесь в своем развитии.

✓ Не будьте перфекционистом, помните историю про древнегреческого гончара, который в конце работы – на дне своих идеальных кувшинов – делал вмятину и объяснял: «Даже природа не идеальна!»

✓ НИ В КОЕМ СЛУЧАЕ НЕ ПРИНИМАЙТЕ ВСЕ ВЫШЕУКАЗАННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ КАК ИСТИНУ В ПОСЛЕДНЕЙ ИНСТАНЦИИ!

Приложение 2.Основные принципы использования игр и заданий в групповой работе*

Кстати! Материалы для тренера*

В ГРУППОВОЙ РАБОТЕ интерактивные игры и задания используются:

✓ для разогрева участников и их подготовки к активной групповой работе;

✓ для концентрации группы на проблематике встречи;

✓ для выведения группы из «ступора», изменения эмоциональной атмосферы, придания новой энергии и сил;

✓ для стимулирования самовыражения через вербальные или невербальные виды коммуникации, эмоционального освобождения;

✓ для создания атмосферы радости, творчества, для чувства приятия, поддержки и сотрудничества;

✓ для лучшего включения в тему – ее эмоционального проживания и когнитивного понимания;

✓ для исследования личностных и межличностных представлений, знаний, умений, навыков, убеждений, подходов;

✓ для улучшения настроения участников и группы в целом;

✓ для тренировки определенных умений и навыков.

НАЧИНАЕМ НЕ С ПОДБОРА ИГР!

1. Сначала определяем цель – результаты, к которым идем. Необходимо четко определиться с тем, что именно мы хотим видеть по окончании тренинга, групповой встречи, какое поведение должны демонстрировать участники в результате обучения.

2. После этого – необходимые для получения таких результатов поведения.

3. После этого – важные для освоения таких навыков знания и информацию.

4. Только после этого – направленные на усвоение этих знаний упражнения.

И ни в коем случае не наоборот «сначала упражнения»:)

ЗАДАНИЕ, УПРАЖНЕНИЕ, ИГРА ДОЛЖНЫ ПОДБИРАТЬСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ:

✓ АДРЕСАТА, то есть от того, каков состав группы по:

• возрасту,

• полу,

• социальному положению,

• культурным кодам,

• иерархии (руководители, подчиненные, нет иерархической связи).

✓ ЦЕЛЕЙ ГРУППОВОЙ ВСТРЕЧИ:

• знакомство и сплочение группы,

• прояснение ожиданий,

• групповой договор,

• структурализация групповой деятельности и внутригрупповые роли,

• теоретическая подготовка,

• практическое освоение материала,

• решение проблемных вопросов,

• решение поставленных задач,

• подведение итогов процесса и другое.

✓ ТИПА ГРУППЫ:

• открытая,

• закрытая,

• «разовая работа» или цикл встреч, «долгоиграющая» группа,

• знакомые или незнакомые люди участвуют в ней,

• динамическая, учебная, психотерапевтическая, лечебная, профессиональная.

✓ ЭТАПА ЖИЗНИ ГРУППЫ:

• начало работы,

• середина процесса,

• завершение работы/цикла.

✓ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИФИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ КОНКРЕТНОЙ ВСТРЕЧИ

✓ УСЛОВИЙ РАБОТЫ («СЕТТИНГ»):

• количество участников группы и возможность работы в подгруппах,

• размеры помещения,

• время дня (утро, день, вечер),

• наличие необходимых материалов и оборудования,

• время, на которое рассчитана встреча.

ОТБИРАЯ ИГРЫ И ЗАДАНИЯ, ПОМНИМ О ТОМ:

✓ что групповая работа – это больше, чем «игротека», в каждой игре есть только часть игры, мы используем игры, чтобы чему-то научиться, что-то понять о себе, группе и мире в целом. В то же время легкость и радость от игры, играть, потому что это «в кайф» – непременная часть игры в тренинге;

✓ ЧТО ОТБОР МАТЕРИАЛОВ ЗАВИСИТ ТАКЖЕ ОТ… ЛИЧНОСТИ ВЕДУЩЕГО ГРУППЫ, ЕГО УМЕНИЙ, ПРЕДПОЧТЕНИЙ И ПОДХОДОВ К ГРУППОВОЙ РАБОТЕ, ВЗГЛЯДОВ НА ЖИЗНЬ И КОНКРЕТНУЮ ГРУППУ.

Библиография

Адизес И. К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: АЛЬПИНА БИЗНЕС БУКС, 2008. С. 32, 50.

Биран Я. Забор, овца и маленький человек с проблемой (на иврите). Тель-Авив, 1995.

Вершинин М., Василик М. Политология: Словарь-справочник. М.: Гардарики, 2000.

Витакер К., Бамберри В.. Танцы с семьей. Семейная терапия: символический подход, основанный на личностном опыте / Пер. с англ. А. З. Шапиро. М.: Класс, 2001.

Годфруа Ж. Что такое психология: В 2 т. / Ред. пер. Г. Г. Аракелов. М.: Мир, 2005. Т. 1. С. 137.

Грецов А., Бедарева Т. Психологические игры для старшеклассников и студентов. СПб.: Питер, 2008.

Грушевицкая Т., Попков В., Садохин А. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов / Под ред. А. П. Садохина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

Дилтс Р. НЛП: навыки эффективного лидерства / Пер. Н. Мигаловской. СПб.: Питер, 2003.

Кипнис М. Драмотерапия. М.: Ось-89, 2002. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Тренинг лидерства: 3-е изд. М.: Ось-89, 2008. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Тренинг креативности: 3-е изд. М.: Ось-89, 2008. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Тренинг коммуникации: 2-е изд. М.: Ось-89, 2007. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Тренинг семейных отношений: Ч. 1–2: 2-е изд. М.: Ось-89, 2007. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Тренинг межкультурного взаимодействия: Ч. 1–2. М.: Ось-89, 2007. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Апельсиновый тренинг. М.: Ось-89, 2008. (Серия «Действенный тренинг»).

Кипнис М. Актерский тренинг. СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. (Серия «Золотой фонд актерского мастерства»).

Клакхон, К. Зеркало для человека: Введение в антропологию. СПб.: Евразия, 1998.

Коэльо П. Алхимик. М.: АСТ, 2019.

Кристофер Л., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб.: Питер, 2001.

Леванова Е. А., Соболева А. Н., Плешаков В. А. и др. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. СПб.: Питер. С. 3.

Ожегов С., Шведова Н. Толковый словарь русского языка: 4-е изд., доп. М.: ООО «А ТЕМП», 2006.

Оуэн Н. Магические метафоры. 77 историй для учителей, терапевтов и думающих людей / Пер. Е. Рачковой. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002.

Рейковский Я. Экспериментальная психология эмоций. М., 1979.

Роббинс Э. Разбуди в себе исполина / Пер. с англ. Я. А. Алексина. Минск: Попурри, 2018.

Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / Пер. М. М. Исениной. М.: Прогресс: Универс, 1994. С. 237.

Старшенбаум Г. Психолог-практик: Тренинг профессионального мастерства. М.: АСТ, 2017.

Стасевич К. Физическая активность и мозг // Наука и жизнь. 2017. № 9.

Стивен Д. Аутентичность. Как быть собой? / Пер. А. Самарина. М.: Альпина, Дожита, 2017.

Хёйзинга Й. Homo ludens. Человек играющий: Статьи по истории культуры: Сборник. М.: Айрис-пресс, 2003.

Интернет-ресурсы

https://detaly.co.il/rabbi-akiva-priehal-v-koreyu

https://mirpozitiva.ru/parables/1090-chernaya-klyaksa.html

https://ru.wikipedia.org/wiki/Культурный_шок

https://outsmartyourbrain.com/find-your-emotional-triggers-on-this-list/

http://neveev.ru/articles/training%20games

https://www.playmeo.com/wp-content/uploads/2017/12/Sure-Fire-eBook-2017.pdf

https://www.nkj.ru/archive/articles/32066/

https://www.elitarium.ru

http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=647

https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos.-enciklopediya-prakticheskoy-psihologii

https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1773

http://edutopia.org

http://leaninfo.ru/