



Министерство
дошкольного
и школьного
образования



Республиканский
научно-методический
центр развития образования
Республики Узбекистан

СБОРНИК ТРЕНИНГОВ «ТРЕНИНГОВЫЙ КОНСТРУКТОР»

Ташкент-2025

Данный сборник тренингов предназначен для психологов, работающих в образовательных учреждениях. В нем содержатся программы тренингов, упражнения, техники и методы, способствующие развитию потенциала психологов и совершенствованию деятельности психологических служб в образовательных учреждениях.

Составитель:

Зарипова Е.В. Министерство дошкольного и школьного образования, психолог

Рецензенты:

Н. Таджибаева психолог 34-го ГДОУ Мирабадского района города Ташкента

З.Б. Сангирова PhD, Республиканский научно-методический центр развития образования

Ф. Инагамова психолог Университета Ренессанс

Г.К. Алимова Республиканский научно-методический центр развития образования

Сборник тренингов «Тренинговый конструктор» рекомендован учебно-методическим советом при Республиканском научно-методическом центре развития образования (Протокол № 2 от 4 сентября 2025 года).

ВВЕДЕНИЕ

В современном образовательном пространстве психологический тренинг занимает особое место как эффективный инструмент развития личностных и профессиональных компетенции, гармонизации межличностных отношений и профилактики эмоционального выгорания. В условиях школы и дошкольных образовательных организации (ДОО) тренинг выполняет сразу несколько функций: образовательную, развивающую, профилактическую и коррекционно- развивающую.

Психолог, работающий с группами педагогов, родители или дети, должен учитывать специфику каждой аудитории, особенности групповой динамики и возрастные характеристики участников. В отличие от классических лекционных формата и индивидуального консультирования, тренинг предполагает активное включение участников в процесс: через упражнение, дискуссии, ролевые игры, рефлексия.

Задачи тренинга.

При организации тренинга в образовательной среде психологу важно определить его целевые ориентиры.

Для педагогов.

Педагоги - профессионалы, обладающие высоким уровнем знаний и часто испытывающие эмоциональное и физическое перенапряжение. Тренинг для них может быть направлен на профилактику профессионального выгорания, развитие эмоциональной саморегуляции и эффективного взаимодействия с детьми и коллегами. Тренинг для педагогов решает сразу несколько задач: Развитие личностных и профессиональных компетенции. Формирование устойчивых навыков, стрессоустойчивости и саморегуляции. Повышения уровня эмоционального интеллекта. Профилактика эмоционального выгорания. Укрепление

профессиональной идентичности и сплоченности педагогического коллектива.

Особенности аудитории, имеет ряд специфических аспектов. Высокая профессиональная рефлексия, педагоги склонны анализировать предлагаемые методы и нередко требуют их доказательной базы. Скепсис по отношению к игровым методам, важно обосновывать упражнения с точки зрения их практической значимости. Дефицит времени и усталость, тренинг должен быть динамичным, с четко структурированными этапами. Коллективная динамика: педагоги часто работают вместе, и это может создавать как ресурс (поддержка коллег) так и напряжение (сравнение конкуренция)

Для родителей

Родители – самая чувствительная и разнообразная аудитория. Их объединяет заинтересованность в благополучии ребенка, но у каждого свой стиль воспитания и уровень педагогической компетентности. Тренинг должен строится на диалоге, уважении и практических примерах.

- Повышение психолого – педагогической компетентности. Расширять представление родителей о возрастных и индивидуально – психологических особенностях ребенка, закономерностях его эмоционального, когнитивного и личностного развития, а также о современных подходах к воспитанию и обучению.

- Формирование конструктивных воспитательных стратегии. Содействовать освоению родителями собственного стиля взаимодействия с ребенком, выявлению его сильных и слабых сторон; развивать способность к выбору воспитательных практик, основанных на уважении, диалоге и партнерстве.

- Развитие коммуникативной компетентности. Формировать у родителя навыки активного слушания, не насильственного общения, конструктивного разрешения внутрисемейных конфликтов, а также способность поддерживать открытый и доверительный диалог с ребенком.

- Профилактика деструктивных моделей воспитания. Предупреждать использование авторитарных, гиперопекающих или напротив, чрезмерно попустительских стратегий воспитания, демонстрируя их долгосрочные негативные последствия для эмоционального и личностного развития ребенка.

- Развитие эмоциональной включенности и эмпатии. Стимулировать у родителей готовность к эмоциональной поддержке ребенка, умение распознавать и признавать его чувства, что способствует формированию у ребенка доверия и позитивного отношения.

- Укрепление родительского ресурса. Создавать условия для осознания собственных психологических ресурсов

Для детей

Работа с детьми через формат тренинга имеет свои уникальные цели и специфику. В отличие от взрослой аудитории, у детей ведущим способом познания и освоения нового является игра, а ключевую роль играет эмоциональное вовлечение и атмосфера доверия. Особенности проведения тренинга с детьми: Игровая форма, любое упражнение должно быть подано через игру, сказку, творческую задачу или соревнование. Краткость и динамичность: Длительное удержание внимание является сложным для ребенка, поэтому упражнения лучше делать короткими и разнообразными. Наглядность: важно использовать яркие материалы, карточки, рисунки, предметы, мультимедийные элементы. Поддерживающая атмосфера: ребенок эффективней раскрывается там, где нет страха ошибки и критики.

Учет возрастных особенностей: для младшего школьного возраста подойдут активные простые игры: для подростков - ролевые ситуации и дискуссии. Вовлечение группы: коллективная форма помогает детям чувствовать себя частью команды и учить работать вместе. Таким образом, тренинг для детей – это не только способ развития отдельных навыков, но и пространство, где ребенок учиться быть самими собой, взаимодействовать с миром и открывать новые возможности.

- Развитие социальных навыков. Тренинг помогает детям учиться взаимодействовать с окружающими, находить общий язык со сверстниками и взрослыми, формировать навыки сотрудничества.

- Формирование позитивной самооценки. Участие в групповых упражнениях и получение поддержки от других детей позволяет ребенку почувствовать уверенность в себе, осознать собственные сильные стороны.

- Развитие эмоционального интеллекта. Через игровые сценарии дети учатся распознавать и выражать свои эмоции, понимать чувства других и справляться со стрессом.

- Формирование навыков саморегуляции. В тренинге дети осваивают простые техники управления вниманием, поведением и эмоциями.

- Развитие креативности и воображения. Игровые и творческие задания дают возможность ребенку искать нестандартные решения и проявлять индивидуальность.

Структура тренинга

Структура тренинга включает в себя несколько последовательных этапов, каждый из которых выполняет свою функцию и обеспечивает целостность процесса.

Приветствие.

Этап приветствия выполняет функцию установления первичного эмоционально- психологического контакта между ведущим и участниками. На данном этапе формируется базовое чувство безопасности, создается атмосфера доверия и групповой сплоченности. С точки зрения групповой динамики приветствие способствует переходу от индивидуального состояния к общему групповому полю.

Вводный этап.

Вводный этап направлен на активизацию внимания, снижение психоэмоционального напряжения и подготовку участников к последующей деятельности. Его основная функция заключается в переводе групп в рабочее состояние, обеспечения внутренней готовности к освоению нового опыта. В контексте психолого-педагогического процесса данный этап выполняет роль регуляции уровня напряжения и концентрации, а также способствует формированию мотивации к участию в тренинге.

Основная часть

Основная часть представляет собой центральный компонент тренинга, в рамках которого реализуется его цели и задачи. На данном этапе происходит усвоения нового опыта, формирование поведенческих моделей, развитие коммуникативных и эмоционально-волевых навыков. Основная часть имеет обучающий и развивающий характер, обеспечивая: активное включение участников в деятельность. Закрепление новых форм взаимодействия. Развития способности к саморегуляции и рефлексии. С точки зрения психологии данный этап соответствует процессу формирования компетенции и закрепления умения в практической деятельности.

Рефлексия

Этап рефлексии обеспечивает осмысление участниками полученного опыта и его интеграцию в личностную систему знаний и умений. Здесь происходит фиксация эмоциональных состояний, осознание индивидуальных и групповых результатов, а также формирование обратной связи. Рефлексия является важным механизмом самопознания и способствует трансформации внешнего опыта во внутренние личностные достижения.

Завершение

Завершающий этап направлен на формирование чувства завершенности и целостности тренингового процесса. В его рамках происходит закрепление положительного эмоционального состояния, подведение итогов и формирование установки на дальнейшее применение полученных знаний и навыков. С точки зрения психологии развития, данный этап выполняет функцию поддержания мотивации и создания положительного опыта группового взаимодействия, который может переноситься в другие сферы деятельности участников.

Тренинговые упражнения «Приветствие»

На первом этапе работы основная задача тренера — создать участникам комфортные условия, ощущение базовой безопасности тренинга, обеспеченное, во-первых, знакомством с людьми, которые волею судеб оказались на соседних стульях в этой аудитории («Кто они? Откуда они? Похожи ли они на меня, есть ли у меня с ними хоть что-то общее?»); во-вторых, знанием того, как будут развиваться события («Не заставят ли меня делать что-то неприятное? Зачем мне вообще это нужно? Не повредит ли это мне, моей репутации, моей самооценке?»). Отсюда две основные процедуры первого тренингового блока — знакомство и прояснение ожиданий и правил. Как правило, на решение первой задачи тратится

несколько больше времени, чем на решение второй, а способы решения первой гораздо более разнообразны. Хотя существует довольно большое количество упражнений, позволяющих хотя бы частично решить обе задачи.

Но так или иначе самопрезентация тренера и участников — обязательная часть программы, очень важная и интересная в среднем от четверти до трети первого тренингового дня. Перечислим несколько способов организации самопрезентации участников:

1) **«снежный ком»** — каждый следующий участник повторяет все то, что было сказано предыдущими ораторами; этот способ имеет смысл использовать в тех случаях, когда информации предоставляется не очень много и ее запоминание не будет вызывать особых трудностей (например, имена или имя + 1—2 яркие характеристики);

2) **«стежок назад»** — каждый из участников повторяет только то, что сказал его коллега, занимающий позицию перед ним; так целесообразно поступать, когда группа довольно большая или когда информацию не так-то просто запомнить;

3) **«эстафета»** — каждый из участников выдает какую-то информацию о себе (или партнере, которого он представляет), и эта информация больше никем из коллег не дублируется;

4) **«карусель»** — участники образуют два круга, внутренний и внешний, и в ходе самопрезентации каждый человек из внешнего круга общается с каждым человеком из внутреннего круга;

5) **«спарринг»** — участники делятся на пары и обмениваются самопрезентационной информацией между собой; затем на круг каждый из них рассказывает не о себе, а о своем спарринг-партнере. В некоторых руководствах по тренингу предлагается процедура, когда человек рассказывает о своем партнере как бы от первого лица: «Меня зовут... Я...»

Однако это может вызывать дискомфорт у того участника, от лица которого ведется речь.

Эти виды самопрезентационной процедуры могут быть скомбинированы: например, сначала идет работа по принципу карусели, а затем она продолжается в режиме эстафеты. Самопрезентация самого тренера и его способность к самоконтролю на протяжении всего тренинга важны не менее.

Начало тренинга — очень ответственный момент, и он вызывает волнение даже у высокопрофессиональных и многоопытных тренеров. Что можно сделать, чтобы совладать с чрезмерным напряжением и минимизировать почти неизбежную тревогу?

Первая и, казалось бы, самая очевидная часть тренинга иметь под рукой и распечатку с описаниями всех упражнений или, как минимум, тех из них, которые вы еще не освоили до уровня автопилотажа.

Также начинающим тренерам рекомендуется иметь под рукой распечатки с выверенными инструкциями к упражнениям. Если ваш опыт проведения тренингов пока невелик, на формулирование инструкций нужно обращать особое внимание до начала групповой работы, а не в ее разгаре. Инструкции должны быть четкими, лаконичными и не допускать различных толкований. Инструкция, которая была неправильно понята и реализована участниками, во-первых, усложняет работу самого тренера, во-вторых, мешает оптимальному усвоению материала, в-третьих, может вызвать раздражение и сопротивление группы. Начинающий тренер вполне может позволить себе зачитывать инструкции с листа — тем самым он не только страхует себя, но и подчеркивает важность точности следования инструкции.

«АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК»

Один из способов запомнить имена участников — сыграть в эту игру. Каждому из участников предлагается придумать для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и его имя.

Далее повторение имен идет по принципу снежного кома: второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, Один из способов запомнить имена участников — сыграть в эту игру. Каждому из участников предлагается придумать для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и его имя.

Далее повторение имен идет по принципу снежного кома: второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, повторяет то, что сказал второй, и так далее. Последнему (он же первый — тот, кто начинал игру) придется сложнее всего, поэтому в данной роли целесообразнее выступить тренеру.

В другой версии игры первый участник говорит следующую фразу: «Привет, я — гениальный Алишер», потом обращается к другому участнику (любому, кроме соседей справа и слева): «А ты кто?» Тот, к кому обратились, отвечает: «Привет, гениальный Алишер, я — доброжелательная Малика». И обращается к следующему с аналогичным выступлением.

Время от времени тренер прерывает цепочку представлений, указывая на кого-то из уже представившихся участников и спрашивая: «А это кто?» И группа должна хором ответить: «Это умная Гузаль».

Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не представится и его имя хотя бы один раз не будет озвучено сводным хором. Сопровождаемые эпитетами, имена запоминаются лучше, так как связь между обликом человека и его именем становится более образной и

индивидуализированной; даже если в группе два человека с одинаковыми именами, их уже не спутают. Кроме того, снижается вероятность переноса, когда человек с тем или иным именем вызывает ассоциации со своим тезкой из прошлого опыта кого-то из участников.

Ведущему группы стоит подстраховаться и держать в голове несколько вариантов эпитетов для каждой буквы алфавита на тот случай, если кто-то из участников будет испытывать затруднения в подборе характеризующего его слова или в группе окажется несколько человек с именами на одну и ту же букву. Для облегчения выполнения задания можно предложить участникам использовать как свое полное имя, так и сокращенные его варианты; если даже в этом случае уместный эпитет подобрать не удастся, можно использовать первую букву фамилии.

Помимо облегчения запоминания имен участников группы, это упражнение нацелено и на активизацию их личностной динамики, усиление их рефлексии и тем самым на обеспечение большей вовлеченности в работу, поскольку для каждого человека его собственное имя — очень сильный стимул.

Приведем примерный краткий перечень характеристик для каждой буквы алфавита.

А — активный, азартный, амбициозный, авантюрист, альтруист.

Б — бодрый, быстрый, боевой, башковитый, благонадежный.

В — возвышенный, великолепный, веселый, величественный, всезнающий.

Г — громкий, грозный, грациозный, говорливый, гордый.

Д — деловой, добрый, дружелюбный, динамичный, доминирующий.

Е — едкий, егоза, ершистый, естественный, ехидный.

Ж — живой, жизнерадостный, жадный, жгучий, жесткий.

З — заводной, задорный, задумчивый, здравомыслящий, знающий.

И — ироничный, инициативный, интеллектуальный, интуитивный, импровизатор.

К — красивый, коммуникабельный, красноречивый, колоритный, коллективист.

Л — любвеобильный, ласковый, лидирующий, легкомысленный, лиричный.

М — мужественный, молчаливый, мудрый, максималист, минималист.

Н — надежный, настойчивый, нежный, необъяснимый, насмешливый.

О — общительный, ответственный, обаятельный, отзывчивый, осторожный.

П — прямой, прямодушный, плавный, позитивный, покладистый.

Р — рассудительный, расточительный, рачительный, рискованный, разговорчивый.

С — сознательный, сосредоточенный, сангвиник, свободолюбивый, сострадательный.

Т — трудолюбивый, тактичный, творческий, требовательный, терпеливый.

У — упрямый, упорный, умный, усердный, уязвимый.

Ф — философский, флегматичный, феноменальный, фантазер, филантроп.

Х — холерик, харизматичный, хладнокровный, хлебосольный, хозяйственный.

Ц — целеустремленный, цепкий, цельный, церемонный, цивилизованный.

Ч — честный, честолобивый, чемпион, чинный, чувствительный.

Ш — широкий, шумный, шустрый, шаловливый, шутник.

Щ — щедрый, щепетильный, щеголь.

Э — экстравагантный, эксклюзивный, экспрессивный, экономный, эрудированный.

Ю — юморист, юный, юркий, юла.

Я — язвительный, яркий, яростный.

«ТРИ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ...»

Одна из самых распространенных процедур знакомства заключается в том, что участникам группы предлагается назвать себя и дополнить эту информацию перечислением трех (двух, четырех) своих качеств, качеств, которые помогают им добиваться успеха в сфере, соответствующей тематике данного тренинга. Еще один вариант — называние как качеств, обеспечивающих личную эффективность в той или иной области, так и качеств, снижающих ее (в равной пропорции или в отношении 2:1).

«КАК ВЫ МЕНЯ УЗНАЕТЕ?»

Сидящий слева повторяет то, что сказал предыдущий оратор, а потом по той же схеме представляется сам. Однократного повторения высказывания здесь будет достаточно. Продолжение цепочки не рекомендуется, поскольку участники будут тратить слишком много сил на запоминание качеств, названных предыдущими выступающими, а основная цель данного упражнения — облегчить запоминание имен. Формулирование качеств важно для самих участников, их называющих, — это стимулирует их рефлекссию и погружает в проблемное поле тренинга — и для ведущих, которым имеет смысл обобщить все услышанное, связав его с блоками и задачами предстоящей работы.

Если работают два котренера или тренер и ассистент, то один из них может фиксировать сказанное в блокноте либо сразу на флипчарте или доске. Желательно, чтобы группа по ходу выполнения задания не видела

этот список, — от работы будет больше пользы, если они будут вспоминать эти качества, а не выбирать из уже перечисленных.

Когда нам нужно встретиться с человеком, с которым мы раньше никогда не виделись, мы пытаемся в предварительном разговоре с ним описать себя так, чтобы он опознал нас в людской толпе по каким-то отличительным, характерным именно для нас признакам: «У меня в руке будет газета "Известия" за прошлый год»; «Мой рост — метр девяносто девять»; «Я недавно покрасила волосы в ярко-фиолетовый цвет».

Задача участников в этом упражнении — описать себя не посредством перечисления объективных признаков (рост, цвет волос и т. д.), а через набор личностных характеристик (числом, скажем, пять). Как вариант — личностные характеристики плюс особенности жизненного опыта, также отчетливо дифференцирующие данного человека от всех прочих (как минимум — от всех прочих в данной группе).

«ПОЧЕМУ И ДЛЯ ЧЕГО?»

Еще одна версия самопрезентации, которая одновременно позволяет прояснить ожидания членов группы от предстоящей работы, — имя плюс ответ на один или два вопроса. Группе предлагаются два вопроса, вроде бы сходные по своей сути: 1) «Почему вы пришли на этот тренинг?» и 2) «Что вы хотите получить от этого тренинга?». При всей кажущейся похожести это вопросы немного о разном: один апеллирует к прошлому, возможно, к проблемным точкам, второй — к целям, к перспективе на ближайшее или более отдаленное будущее. Задавая эти вопросы «через запятую», тренер не акцентирует внимание группы на различии между ними, но сам обращает внимание на то, на какой из двух вопросов человек предпочитает отвечать, — это полезный для дальнейшей работы диагностический критерий. Еще одна пара вопросов позволяет диагностировать преимущественную

ориентацию на процесс либо на результат: «Чего вы ожидаете от | тренинга? Каким он, по-вашему, должен быть?» I и «Что для вас будет лучшим результатом тренинга?».

«ДЕВИЗЫ»

Можно предложить группе и еще один вариант знакомства: называя свое имя, участники должны сопроводить его формулировкой своего жизненного девиза.

В более сложной версии упражнения участники не получают никаких «рамочек» для формулирования девиза. Возможно, кто-то из них уже имеет готовый девиз, с которым и до тренинга шел по жизни. Однако, скорее всего, большая часть группы в первый момент после получения задания будет находиться в изрядном замешательстве, поскольку сочинение девиза на ходу — дело не из простых. Важно дать группе достаточно времени на раздумье и не начинать опрос по кругу сразу же.

После того как эта работа будет завершена (или спустя некоторое время, в зависимости от тренингового контекста), тренер может предложить группе для ознакомления или обсуждения подборку девизов и высказываний известных людей, а также пословиц и поговорок, связанных с темой тренинга (такая информация будет уместна, например, в тренинге управления временем и тренинге лидерских навыков). Возможен и упрощенный вариант задания, когда участникам группы предлагается продолжить фразы «Я живу для...» и/или «Я работаю для...».

«И СНОВА ЗДРАВСТВУЙТЕ»

Данное упражнение имеет двигательный компонент, а это значит, что благодаря ему можно снять напряжение, которое неизбежно возникает у участников в самом начале работы. Кроме того, оно позволяет участникам вступить в физический контакт друг с другом. Физический контакт всегда

сопровождается эмоциями, что, как известно, облегчает запоминание любого материала, в том числе и имен. В то же время рукопожатие — социально нейтральная форма телесного контакта, которая обычно не вызывает у участников группы смущения или настороженности.

Группе предлагается встать со своих мест и начать ходить по комнате. Задача участников — поздороваться за руку с каждым из коллег. Во время рукопожатия нужно смотреть друг другу в глаза и представляться по имени: «Я — Нигора», «Я — Дамир». Кроме имени, ничего называть не надо. Участникам нужно попытаться запомнить имя и облик каждого из своих коллег по I группе. Когда каждый поздоровается за руку с каждым, первый круг игры заканчивается.

Во втором круге игры участники снова обмениваются рукопожатиями, но в этот раз они уже не сами представляются друг другу, а обращаются по имени к партнеру. Формы обращения могут немного различаться: «Здравствуйте, Нигора!» или «Доброе утро, Дамир!». Если участнику не удастся вспомнить имя того, с кем он обменивается рукопожатием, ему нужно переспросить. Второй круг заканчивается тогда, когда завершится вторичный обмен рукопожатиями.

«Я ХОРОШИЙ»

Это упражнение можно проводить в парах или сразу на круг. Если времени на работу достаточно, то парное проведение предпочтительнее.

Итак, группа делится на пары. В течение 60 секунд «солирует» один участник, потом они меняются ролями. Задача «солиста» — рассказать о себе партнеру, сообщив максимум положительной информации, описав то, что самому в себе нравится. Это могут быть черты личности, особенности внешности, преодоленные трудности, I совершенные добрые дела, достигнутая квалификация — все что угодно, главное, чтобы оно вызывало

у обладателя энтузиазм и гордость собой. 1 Слушающий должен считать вслух перечисляемые особенности, демонстрируя заинтересованность и поддержку, стимулируя продолжать перечисление. Затем партнеры меняются ролями.

После того как пары обменялись информацией, они должны рассказать остальным участникам группы друг о друге. Очевидно, что весь объем информации они воспроизвести не смогут — не позволят механизмы памяти и сжатые временные рамки. Тренеру следует оговорить этот момент, подчеркнув, что задача участников — перечислить первые несколько сведений о своем партнере, которые всплывут у них в памяти, не стараясь выбрать из них самые, по их мнению, значимые («Мы не можем судить за самого человека, что для него более значимо, а что не так важно»). Существует риск того, что для самих обладателей этих характеристик наиболее значимыми окажутся совсем другие, и такая оценка (переоценка/недооценка) вызовет у них негативные чувства и спровоцирует сопротивление тренингу.

Если время на представление ограничено, можно провести эту работу сразу в кругу. Тогда целесообразнее задавать участникам не временные рамки презентации (60 секунд), а количественные (5-7 характеристик). Это сделает работу менее сложной.

«МЕЖДУНАРОДНЫЙ СИМПОЗИУМ»

Первый этап работы проходит индивидуально. Каждому участнику выдается бланк анкеты с несколькими (4—6) вопросами. Вопросы могут быть как открытыми, предполагающими развернутый ответ, так и альтернативными, когда предложено несколько вариантов ответа и из них нужно выбрать один наиболее подходящий. В зависимости от той тренерской роли, в которой вы себя позиционируете, от программы

тренинга и от специфики группы вопросы могут быть как сугубо серьезными, так и полушутливыми, но они обязательно должны касаться тематики тренинга. Однако они не должны быть чрезмерно глубокими или дискуссионными, потому что на работу на данном этапе группе отводится 5—7 минут, и за это время участникам нужно дать ответ на каждый из них.

На втором этапе работы тренер дает следующую инструкцию: «Сейчас ваша задача — по результатам анкетирования найти себе единомышленников и объединиться с ними в команду. По какому принципу вы будете создавать команды и сколько команд получится в итоге — решать вам». На выполнение задания этого этапа целесообразно отводить от 5 до 15 минут, в зависимости от активности группы.

Когда команды сформировались, им предлагается следующее задание: «Представьте себе, что вы должны выступить на международном симпозиуме, посвященном проблеме (тренер называет проблему, созвучную теме тренинга). Ваша задача — сформулировать основные тезисы своего выступления, отразив их, кроме того, в виде девиза и эмблемы вашей делегации».

Эта работа может занять у группы около 10—15 минут. После того как группы объявили о своей готовности к выступлению, организуется их презентация в общем кругу. По завершении презентаций тренер подводит итог всем выступлениям, обобщая их и обозначая соответствующие темы тренинга.

Упражнение повышает мотивацию участников тренинга к обучению и групповой работе, помогает им сосредоточиться на изучаемой теме. Если участники группы до начала тренинга не были знакомы друг с другом, это упражнение позволяет им установить первичный контакт и действительно

найти единомышленников, что повышает комфортность их пребывания в тренинговом пространстве.

Тренеру эта работа предоставляет обширный диагностический материал, который касается как перспектив групповой динамики (активность группы в целом, претенденты на лидерство, степень готовности к групповой работе и т. д.), так и особенностей мотивации и установок отдельных участников. Он может формулировать вопросы анкеты с учетом планируемых им тематических блоков и в дальнейшем апеллировать к ответам участников в ходе мини-лекций и обсуждений, а также принимать их в расчет при распределении ролей в игровых заданиях.

«ПРОТОКОЛ ОЖИДАНИЙ И ПЕРСПЕКТИВ»

Упражнение проводится в два этапа. На первом этапе каждый из участников получает карточку с бланком (или обращается к соответствующей странице рабочей тетради). Этот бланк выглядит следующим образом.

Я буду очень доволен, если в результате этого тренинга:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Мне будет приятно присутствовать на занятии, если участники (ведущие) тренинга будут:

- 1
- 2
- 3
- 4

Участникам предлагается заполнить бланк, но не тратить на обдумывание слишком много времени — есть смысл писать в ответах то, что первым пришло в голову.

На втором этапе каждый из участников зачитывает для группы написанное им. Тренер организует обсуждение с использованием двух основных вопросов: «Как вы думаете, насколько это реально?»; «Есть ли в группе кто-то, кто хотел бы того же?».

Еще одна задача тренера — помочь участникам переформулировать их ответы, если они имеют негативный оттенок: «Мне будет приятно присутствовать в группе, если меня не будут вынуждать делать то, что я сочту нелепым или неприятным» целесообразно заменить на «Мне будет приятно присутствовать в группе, если мне будет предоставлена свобода выбора».

«ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ»

Это рамочное упражнение, которое и начинает тренинговую работу, и завершает ее. Соответственно, оно проводится в два этапа: в начале тренинговой работы в первый день и на стадии ее завершения в последний.

Цель этого упражнения — повысить мотивацию присутствующих к работе на тренинге, стимулировать их рефлексию относительно своих личных и профессиональных целей участия, актуализировать опыт работы и размышлений в рамках тематики тренинга.

Каждый член группы получает конверт с названием, символикой и датой проведения тренинга и лист бумаги.

Сначала участники надписывают свои конверты. Желательно, чтобы на конверте были обозначены как минимум имя и фамилия (если участники приехали из разных городов, пишется также название города; если это

бизнес-тренинг, и они представляют различные компании, пишутся их названия). Подписывание конвертов необходимо по двум причинам. Во-первых, это облегчит распределение запечатанных конвертов на втором этапе работы, во-вторых, повысит ответственность участников за свои слова. По этой причине нежелательно, чтобы участники маркировали свои конверты только каким-то шифром, вензелем, рисунком или тому подобными изображениями.

Далее на чистом листе они в свободной форме записывают ожидания от тренинга: какие навыки хотели бы освоить и какие теоретические сведения получить; какие вопросы тренеру хотели бы задать; чем хотели бы поделиться с другими участниками группы. Кроме того, необходимо предельно конкретно сформулировать личные и профессиональные цели участия в тренинге, например: расширить сферу профессиональных контактов, повысить квалификацию, решить ту или иную проблему и т. п.

Ведущий перед началом выполнения задания предупреждает участников группы о том, что никто, кроме них самих, не будет иметь доступа к их письмам, что содержание письма будет известно только самому автору и не предполагает обсуждения в группе (конечно, если сам человек не поднимет в ходе обсуждения тот или иной вопрос).

После того как письма написаны (на эту работу отводится 5—10 минут), их нужно положить в конверты и эти конверты надежно запечатать (например, полосой скотча). Конверты сдаются ведущему, который в неприкосновенности хранит их до последнего дня тренинга, когда группа переходит ко второму этапу выполнения этого задания.

«ЗАСТОЛЬНАЯ БЕСЕДА»

Клаус Фопель предлагает начать знакомство группы с посещения ресторана (к сожалению, лишь виртуального).

Ведущий погружает группу в атмосферу хорошего ресторана или кафе (несколько вводных фраз о том, куда пришли участники, чтобы вкусно поесть и приятно поговорить). Если позволяют технические и творческие возможности организаторов тренинга, для обеспечения погружения можно задействовать слуховой и обонятельный каналы восприятия (фоновая инструментальная музыка с наложенным на нее, скажем, звоном бокалов; ароматизация помещения — в легкой концентрации и при условии проветривания помещения после игры — эфирными маслами кулинарного спектра).

Группа в свободном режиме передвигается по аудитории. По команде метрдотеля (ведущего): «Столик на двоих!» участники объединяются в пары, представляются друг другу и несколько минут общаются на какую-то тему. Тему, общую для всех пар, задает тренер. Она может и касаться проблематики тренинга («Как должен вести себя Настоящий Босс?»; «Чем успешный учитель отличается от неуспешного?»), и быть связанной с досугом участников («Где бы я хотел провести отпуск?»).

Следующая команда: «Столик на четверых!» — и пары объединяются по две. Пары представляются друг другу, и им дается следующая тема для обсуждения и еще несколько минут, чтобы обменяться мыслями по ее поводу.

Затем, если группа большая, метрдотель рассаживает их за столики для восьмерых. И процедура повторяется еще раз.

На заключительном этапе группа возвращается на свои места в кругу. Обсуждение может касаться того, что нового и неожиданного узнали участники друг о друге, или того, что общего они нашли с партнером/партнерами за время этих приятных бесед.

«ИМЯ ТВОЕ - СНЕЖИНКА В РУКЕ...»

Если на блок знакомства отводится достаточно длительное время, если важно сплотить группу, сформировать у участников сильное чувство безопасности, принадлежности к группе, «родства» с ней, очень хорошо провести эту процедуру.

Участники сидят в кругу. Они по очереди представляются группе и рассказывают о своем имени. Обычно люди легко включаются в рассказывание о своем имени, но для облегчения первого шага можно выдать им примерный перечень вопросов, на которые они могут, если захотят, опираться по ходу рассказа:

- Как меня обычно называют разные люди?
- Как я предпочитаю, чтобы меня называли?
- Кто выбрал мне имя?
- Носит ли это имя кто-то еще из моих родственников?
- Кого из именитых тезок я бы вспомнил?
- Что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня звали иначе?
- Были ли какие-то смешные случаи, связанные с вашим именем?

Можно ограничить время выступления каждого участника и следить за регламентом; но, если вы не очень торопитесь, лучше предоставить каждому возможность рассказать все, что он сочтет нужным, — в любом случае больше трех-пяти минут повествование обычно не занимает.

Эту игру лучше проводить на круг, и даже если группа большая, не делить ее на подгруппы.

Игра не требует какого-либо подведения итогов; она заряжает участников энергией и настраивает на лирический лад; ею хорошо заканчивать блок знакомства и выходить после нее на первый перерыв.

«ЧЕТЫРЕ УГЛА - ЧЕТЫРЕ ВЫБОРА»

Группе необходимо обеспечить свободный доступ к углам тренинговой комнаты.

В каждом из углов тренер размещает лист бумаги с написанным на нем «выбором». Альтернативы могут касаться как нейтральных вещей, так и тематики тренинга:

- Цвета: красный, желтый, синий, зеленый.
- Геометрические фигуры: круг, треугольник, квадрат, трапеция.
- Времена года: зима, весна, лето, осень.
- Главные качества успешного политика: ум, честь, совесть, харизма.
- Какой ребенок самый «трудный»: упрямый, непоседливый, замкнутый, агрессивный.

Задача каждого участника — подойти к выбранной им позиции и рассказать собравшимся там, почему его привлекла именно эта альтернатива. Дополнительная задача — запомнить, кто оказался с ним в одной группе.

Игра повторяется еще три раза, каждый раз ведущий пишет на листах новые альтернативные варианты.

После четырех раундов группа собирается в кругу, и тренер спрашивает участников о том, с кем они чаще всего оказывались в одном углу, с кем ни разу не встречались на протяжении упражнения; что нового узнали о коллегах по группе; удивили ли их какие-то аргументы из услышанных.

Для усложнения задачи и внесения элемента интриги можно предложить участникам промежуточный этап. Тренер объявляет четыре альтернативы, но участники на полминутыминуту остаются неподвижными, пытаясь предугадать, кто окажется с ними в одной

подгруппе или как в целом распределятся участники по подгруппам. Количество правильных догадок подсчитывается в конце обсуждения; самый интуитивный участник получает приз. Приз — в форме массы полезной диагностической информации — получает и наблюдательный тренер.

«БРОУНОВСКОЕ ДВИЖЕНИЕ»

Это упражнение позволяет участникам подвигаться, что способствует снятию мышечного напряжения и внутренней зажатости. Если внимательно понаблюдать за участниками во время выполнения упражнения, то можно увидеть, насколько они эмоционально вовлечены в тренинговый процесс или, наоборот, отстранены от группы.

Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается, и ведущий называет какую-либо цифру, участники должны, взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек.

«НАШ КАМЕНЬ В ВАШ ОГОРОД»

Эту веселую разминку лучше проводить в первый день тренинга сразу после знакомства участников. Она направлена на командное взаимодействие, что поможет участникам лучше «почувствовать» друг друга, избавиться от лишней скованности и закрытости. Если группа подойдет к выполнению задания творчески, то кроме всего прочего участники получат и массу положительных эмоций.

Для выполнения упражнения группу нужно разделить на две команды. Ведущий участвует в игре и просит членов своей подгруппы представить, что перед ними лежит большой, тяжелый камень. Тренер предлагает участникам поднять этот воображаемый камень и, поднатужившись, бросить его подальше, можно даже в сторону

противников. Нужно как можно красочнее продемонстрировать свою силу, но при этом нельзя забывать, что задание выполняется коллективно. Дальше ведущий и его группа побуждают вторую команду ответить каким-либо образом на их вызов. Группа может «бросить» камень обратно, выкинуть его в окно, сделать что-то еще. Выполняя задание, вторая команда также демонстрирует свою силу, боевой дух и согласованность действий.

Можно предложить группам еще один раунд игры, но теперь форму «устрашающих действий» должны придумать сами участники.

«РАЗВЕДЧИК»

В самом начале тренинга, когда участники еще только запоминают имена друг друга, целесообразно предложить им следующую игру, с помощью которой можно не только повторить имена своих коллег, но и повысить уровень включенности в работу и концентрации внимания. Для успешного выполнения задания участникам потребуется быть очень внимательными и сосредоточенными, быстро реагировать на изменение правил игры.

Участники сидят на стульях в кругу. Тренер сообщает, что сейчас все будут задавать друг другу вопросы, соблюдая несколько правил, которые по ходу игры могут меняться. Правила, предлагаемые в самом начале игры, таковы:

- один участник обращается к другому участнику по имени и задает ему любой вопрос;
- отвечает на этот вопрос не тот, к кому он был обращен, а человек, сидящий слева от него;
- далее ответивший задает свой вопрос следующему участнику, его сосед слева отвечает за него и так далее.

Если кто-то замешкается или начнет отвечать не в свою очередь, он выбывает из игры. Тренер побуждает участников поддерживать высокий темп игры.

Когда игроки легко справляются с заданием, тренер вводит новое правило, согласно которому отвечать должен участник, сидящий, например, через одного человека по часовой стрелке. Инструкцию можно менять несколько раз, что заставляет участников все время быть внимательными и быстро перестраиваться с одного варианта на другой.

Имеет смысл связать тематику вопросов с темой, вынесенной в название тренинга; так мы погружаем участников в проблемное поле тренинга и получаем дополнительную информацию об их интересах и установках.

«ВЫСОКОПАРНЫХ СЛОВ НЕ БУДЕМ ОПАСАТЬСЯ»

В начале тренинговой работы некоторая напряженность и закрытость участников — обычное явление. Если это упражнение проводить в полушуточной форме, то оно помогает участникам почувствовать себя более свободно и раскрепощение важно и то, что в итоге все получают образную обратную связь, информацию о том, какое первое впечатление они производят на окружающих.

Для выполнения упражнения каждому участнику прикрепляется на спину лист бумаги, на котором другие участники будут делать разные надписи. По команде ведущего все должны начать свободно ходить по комнате и внимательно смотреть на своих коллег; как только у кого-то появляется фраза, ассоциирующаяся с одним из участников, он подходит к нему и записывает фразу на его листе бумаги. Фразы могут быть высокопарными, но ни в коем случае не должны быть обидными или двусмысленными.

На выполнение упражнения участникам дается 10—15 минут. За одну минуту до его завершения тренер просит участников поторопиться и написать фразы тем, кому они хотели это сделать, но не успели. Затем все снимают свои листочки и знакомятся с написанным. Обязательно нужно провести обсуждение: кто узнал себя в этих фразах, кому они кажутся совсем неподходящими, легко ли было придумывать ассоциации и т. д.

Второй раз это упражнение можно провести в последний день тренинга, а затем сравнить, какое впечатление производили участники в начале работы, какое — в конце.

«...И снова здравствуйте!»

Возвращение участников группы после перекуров, перерывов на кофе и обед — момент, возможно, чуть менее судьбоносный, чем начало первого или последующих тренинговых дней, но и его правильное использование может сработать на более эффективное усвоение материала тренингового блока или желательным для вас образом повлиять на групповую динамику.

«АНАГРАММЫ»

Анаграмма — это слово или словосочетание, образованное перестановкой букв другого слова или словосочетания («анаграмма» — «намамарга»). Для расшифровывания лучше предлагать группе 5—7 анаграмм различной сложности. В этом контексте данное задание не носит соревновательного характера, поэтому нужно, чтобы у каждого участника, независимо от уровня его вербального интеллекта, была возможность хотя бы частично справиться с ним.

Термины, использованные тренером для выполнения задания, должны соотноситься с содержанием тренинга (скажем, «аргумент» и «убеждение» — для коммуникативного тренинга или «целеполагание» и «хронометраж» — для тренинга управления временем). Тогда мы свяжем

выполнение этого задания с погружением в проблемное поле тренинга, и тем самым его использование будет восприниматься участниками как вполне обоснованное.

Группа получает задание расположиться по мере возрастания/убывания выраженности какого-то признака по кругу по часовой стрелке; слева от ведущего должен оказаться первый в этом ряду, справа — последний.

«ПЕРЕСАЖИВАНИЕ ПО...»

Критерий для пересаживания может задать ведущий. Если необходимо провести несколько кругов задания, следующий критерий можно предложить придумать тому из участников, который оказался в начале или в конце ряда. В более простом варианте можно задавать объективно наблюдаемые критерии — рост, цвет волос или глаз. Для усложнения задания, для более глубокого связывания его с тематикой тренинга, для стимулирования коммуникации между участниками можно предлагать более сложные критерии (например, «по длительности пребывания на руководящей должности» для тренинга лидерских навыков).

Также можно предложить группе выстроиться по порядку молча, не обмениваясь вербальной информацией. Это вносит дополнительную суматоху, но позволяет оживить процесс.

Это психогимнастическое упражнение выползет несколько функций.

Во-первых, оно предполагает достаточно активные движение участников, что способствует почтению уровня их активации.

Во-вторых, оно позволяет нарушить стереотип смещения членов группы в пространстве и друг относительно друга — это стимулирует взаимодействие между теми из них, у кого еще не было 13

пообщаться; кроме того, изменение пространственного расположения иногда может способствовать и изменению ментальной перспективы.

В-третьих, если времени для ожидания опаздывающего участника уже не остается, можно предложить группе предположить, какое место в этом ряду он бы занял; тем самым группа символически возвращает его в свою систему, и дальнейшее его отсутствие привлекает меньше внимания.

В-четвертых, тренер может почерпнуть из этого процесса немало полезной диагностической информации. Кто взял на себя лидерские полномочия, а кто пассивен? Кто в выборе критерия пошел по проторенной дорожке, а кто продемонстрировал креатив? Кто предложил внешний, безопасный критерий, а кто попытался копнуть поглубже?

«ПАСТУХ ПЛЯСАЛ ПОЛЬКУ»

Задача участников в этом упражнении — за несколько минут сочинить небольшой рассказ, в котором все слова начинались бы на одну и ту же букву. Рассказ может состоять из пяти-семи фраз.

После того как рассказы написаны, их можно зачитать в кругу. Прочитать можно все работы, если группа небольшая, или избирательно, если группа достаточно велика или не все чувствуют себя уверенно в индивидуальных творческих заданиях.

Как правило, рассказы участников оказываются различными и по жанру, и по тематике, и это позволяет сделать акцент на том, что даже одинаковые вводные совершенно по-разному воплощаются разными людьми, и это может как обогатить их взаимодействие, так и вызвать недопонимание между ними. Эти темы так или иначе затрагиваются в коммуникативных тренингах, тренингах командообразования, лидерских тренингах и проч.

«МЕНЯЮТСЯ МЕСТАМИ ТЕ, КТО...»

Данное упражнение часто проводится на тренингах. Его любят как дети, так и взрослые. С помощью этой веселой подвижной разминки можно легко снять скованность и усталость участников. Упражнение может быть приостановлено в любой момент, поэтому его хорошо проводить после перерывов, когда еще не все участники вернулись. Также упражнение помогает включиться в работу, настроиться на продолжение тренинга, повысить концентрацию внимания.

Все участники сидят в кругу на стульях. Ведущий убирает свой стул и говорит, что он сейчас назовет одно качество или предмет и те, у кого это качество (предмет) есть, должны будут поменяться местами. Участники должны стараться как можно быстрее занять освободившиеся стулья. Тот, кто не успевает занять место, становится ведущим. Каждый новый кон игры начинается словами «Меняются местами те, кто...».

Сначала имеет смысл вводить в игру простые признаки. Например, ведущий может предложить поменяться тем, у кого светлые волосы, у кого в одежде присутствует красный цвет, кто любит проводить свободное время с друзьями и т. д.

В дальнейшем формулировки могут стать более южными, требующими рефлексии участников дающими определенную диагностическую информацию. Например, меняются те, для кого свобода самовыражения важнее продвижения по камерной лестнице; для кого в работе важнее коллектив, а не выполняемые обязанности и др. Тренер может заранее подготовить ряд характеристик, связанных с темой занятия, или ввести дополнительное условие, согласно которому во-ице должны придумывать характеристики, связанные с тренингом в целом.

«КЕНГУРУ»

Эта веселая разминка очень хорошо снимает напряжение, позволяет участникам чувствовать себя более свободно и открыто.

Ведущий предлагает одному участнику, желательно обладающему артистическими способностями, выйти за дверь и там дает ему инструкцию: участник должен перед группой изображать кенгуру до тех пор, пока кто-нибудь не догадается, кого он изображает. Группе же ведущий говорит, что сейчас участник будет показывать кенгуру, а им нужно в течение пяти минут делать вид, что пытаются отгадать, кого он изображает, но при этом называть любых животных, кроме кенгуру.

«ПЕЧАТНАЯ МАШИНА»

Данное упражнение помогает снять напряжение и настроиться на работу после перерыва. Его можно использовать и в тех случаях, когда нужно отвлечь внимание участников от какого-либо задания и перейти к следующему.

Участники выполняют упражнение, сидя в кругу. Каждый кладет правую руку на колено соседа справа, а левую — на колено соседа слева. Дальше нужно как можно быстрее слегка хлопнуть рукой по колену соседа, но обязательно в свою очередь. Хлопки должны следовать друг за другом по кругу. Если участник нарушает последовательность хлопков или сильно замедляет темп, то он убирает одну руку. В итоге в игре остается несколько самых внимательных участников.

Ведущий может усложнить игру: сначала запустить «волну хлопков» по часовой стрелке, а через некоторое время еще одну — против часовой стрелки.

Есть другой вариант данного упражнения. Участники по очереди «печатают» какое-либо предложение. В этом случае вместе с хлопком нужно

произносить очередную букву. Учитываются также знаки препинания и пробелы.

«ТИПОГРАФИЯ»

Это упражнение похоже на предыдущее, но оно более сложное и требует большей внимательности и сосредоточенности участников. Его нежелательно проводить, когда группа устала или была перегружена информацией по теме тренинга. Лучше всего предложить его участникам после обеденного перерыва. Но ведущий должен помнить, что в этой разминке опоздавшие участники не могут присоединиться к выполнению задания, поэтому желательно дожидаться, когда соберутся все, или попросить пришедших с опозданием не отвлекать других участников, а тихо понаблюдать за игрой.

Перед началом упражнения участники по кругу в алфавитном порядке произносят буквы; каждый игрок должен запомнить те буквы, которые он назвал. Далее тренер говорит какое-либо несложное предложение (это может быть строчка из песни, стихотворения и т. д.). Задача участников — «напечатать» этот текст. Делается это следующим образом. Каждый участник произносит только свои буквы, при этом ему необходимо вставать. Когда в тексте ставится точка, всем нужно хлопнуть в ладоши; запятая — топнуть ногой. Чтобы обозначить пробел, все участники должны встать. Чтобы поставить знак вопроса, всем нужно развести руки в стороны; знак восклицания — встать и подпрыгнуть на месте.

Начинать лучше с простых текстов. Если участники хорошо справляются с задачей, то можно озвучить целую песню или стихотворение. Как вариант тренер может раздать участникам распечатки предлагаемых текстов. Желательно, чтобы темп выполнения упражнения был достаточно

высоким, поэтому важно не останавливаться долго на ошибках, а идти дальше.

«СУПЕРПРЕДМЕТ»

В этой разминке важна не только оригинальность мышления участников, но и их умение работать в команде.

Участники делятся на несколько групп так, чтобы в каждой было по три-четыре человека. Команды должны в течение нескольких минут придумать и записать как можно больше способов применения какого-либо предмета, например ручки, канцелярской скрепки, чашки и т. д. Когда время заканчивается, команды зачитывают свои варианты, и повторяющиеся способы использования предмета вычеркиваются. В итоге побеждает та группа, которая дала наибольшее количество оригинальных ответов.

«ДВА ЛАГЕРЯ»

Это упражнение требует от участников наблюдательности и внимательности. Его можно проводить как после обеденных перерывов, когда участникам трудно настроиться на продуктивную работу, так при переходе от одного блока заданий к другому.

Все участники сидят в кругу. Тренер сообщает о том, что для игры требуется доброволец, которому на время нужно будет выйти за дверь. В это время все оставшиеся игроки разделятся на две группы по какому-либо признаку. Эти группы занимают места в разных концах аудитории. Задача водящего участника — определить, по какому признаку образованы группы, что в них есть общее, чего нет в другой команде. Если позволяет время, можно провести несколько раундов игры, усложнив ее. Теперь признак может быть не заметным сразу: для того, чтобы его определить, водящему нужно будет задать представителям групп какие-то вопросы или попросить их что-то сделать. Это упражнение можно использовать для того,

чтобы перейти, например, к вопросам получения информации в коммуникативных тренингах или к вопросам различий и сходств в тренингах командообразования или межкультурного взаимодействия.

В завершении упражнения можно обсудить, что помогало справиться с заданием, а что мешало найти ответ.

«УГАДАЙ ЦВЕТ»

Один участник выходит за дверь. Все остальные выбирают какой-либо цвет. Когда участник возвращается, он должен угадать, какой цвет загадан. Для этого он может попросить любого участника изобразить цвет. Но показывать нужно скорее свое ощущение цвета, а не предметы, имеющие подобную окраску. Если участнику не удастся угадать цвет с первой попытки, он просит следующего игрока изобразить тот же самый цвет

«КТО ТЕБЯ ОКРУЖАЕТ?»

Эта подвижная разминка направлена на развитие внимания и памяти. Кроме того, это командная игра, поскольку неправильное выполнение задания одним участником повлечет за собой то, что все остальные также не смогут справиться с задачей. Чем больше группа, тем сложнее может оказаться выполнение этого упражнения.

Участники стоят в кругу. По команде тренера «один» все должны запомнить своих соседей слева и справа. Затем по команде «два» участники должны поменяться местами в любом порядке и также запомнить своих соседей. Эта процедура повторяется несколько раз в зависимости от численности группы и внимательности участников, их включенности в работу. Когда участники запомнили 5—6 пар соседей, тренер в произвольном порядке говорит названные ранее команды, а участники выстраиваются так, как они располагались при этой команде.

«ПЕРВАЯ СКРИПКА»

В этом упражнении участникам также потребуется быть внимательными и наблюдательными.

Один человек выходит за дверь. В это время все остальные участники выбирают кого-то, кто будет инициатором движений, которые группа синхронно начнет выполнять, когда первый игрок вернется в комнату. Задача водящего участника — внимательно понаблюдав за движениями группы, догадаться, кто является «первой скрипкой», чьи движения копируют все остальные участники.

Справиться с этой задачей будет достаточно сложно, если игроки будут стараться не смотреть в открытую на инициатора движений, а он сам будет менять движения часто, но незаметно.

Эта разминка, может быть, с успехом использована в тренинге лидерских навыков или в тренинге командного взаимодействия.

Упражнение развивает слуховое восприятие и внимание, а также помогает настроиться на работу, включиться в ситуацию «здесь и сейчас».

«А НУ-КА ВСЕ ВМЕСТЕ!»

Один участник выходит за дверь. Остальные выбирают несколько строк из всем известного стихотворения или песни и распределяют между собой слова. Каждому участнику должно достаться по одному слову. Для упрощения игры слова можно распределять по кругу — каждый по порядку произносит одно слово из песни (стихотворения); если кому-то не хватило слов, строка повторяется еще раз.

После этого водящий участник заходит в комнату. По команде тренера все хором произносят доставшиеся им слова, а участник-вода должен догадаться, что за песню или стихотворение они загадали. Если ему не

удается это сделать с первого раза, тренер предлагает всем повторить слова еще раз и снова дает команду.

«С МИРУ ПО НИТКЕ»

Упражнение позволяет повысить концентрацию внимания участников, включить их в работу после перерыва.

Один участник задумывает любую строчку из общеизвестной песни или стихотворения, состоящую из шести-семи слов. Задача остальных участников — догадаться, что это за строчка. Для этого участники могут задать ведущему игроку десять вопросов, а тот должен отвечать одним предложением на каждый вопрос, причем в шесть-семь ответов (в зависимости от количества слов в строке) ему нужно включить по одному слову из загаданной строки. Включаемые слова нельзя изменять по падежам, числам, временам и т. д. Слова можно вводить в ответы в любом порядке. Предлог относится к следующему за ним слову.

Это очень веселая подвижная разминка, которая обычно пользуется большим успехом у участников любых тренингов. Она помогает снять напряжение, переключиться с одной темы на другую, повысить уровень внимания и сосредоточенности.

«ПОЙМИ МЕНЯ БЕЗ СЛОВ»

Упражнения данного типа очень хорошо подходят для начала нового блока заданий, также их можно проводить, когда группа устала или никак не может сосредоточиться на работе. Подобные упражнения часто используются на тренингах по командообразованию, но они будут полезны и на любых других тренингах, поскольку повышают сплоченность группы, помогают участникам лучше понимать и чувствовать друг друга, выявляют лидеров и аутсайдеров группы.

Есть много вариантов данных упражнений, но все они преследуют одну цель: участники должны совместно выполнить какое-либо действие, но при этом они не могут разговаривать или обмениваться жестами. Игрокам необходимо почувствовать друг друга.

Считаем вместе. Все участники находятся в кругу. Перед ними ставится задача называть по порядку числа, стараясь досчитать до наибольшего числа. Если одно число называют сразу два или более участников, то игра начинается заново. Часто группа быстро находит легкое решение этой задачи: участники называют числа по очереди, в том порядке, в котором они сидят. В этом случае ведущий должен похвалить группу за сообразительность и ввести запрет на счет по кругу. Усложнить задачу можно тем, что участники во время выполнения упражнений должны опустить головы или закрыть глаза и не смотреть друг на друга. Это упражнение можно проводить несколько дней подряд, каждый раз определяя рекорд группы и отслеживая динамику сплоченности.

Сели-встали. В этом упражнении все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Естественно, при этом нельзя разговаривать, обмениваться жестами и т. п.

Раз-два-три-четыре-пять. В этом упражнении участники по команде ведущего должны все вместе выкинуть одинаковое количество пальцев. С первого раза это, конечно же, не получится. Задача участников заключается в том, чтобы прийти к единому решению, причем не договариваясь и используя как можно меньшее число попыток.

Повороты. Все участники выстраиваются в линию и смотрят в одну сторону. По команде ведущего они должны повернуться на 90 градусов.

Задача группы — повернуться в одну сторону. Более сложное задание: участники могут поворачиваться на 90 и на 180 градусов, а также оставаться на месте.

Три предмета. Участники садятся на стулья и образуют круг минимального диаметра. В центр кладутся три любых предмета. Задача игроков — забрать предметы, но каждый может взять только одну вещь, и сделать это нужно одновременно. Если встает сразу больше трех игроков (или меньше), то задание считается невыполненным.

«ВЕЧЕР ТРУДНОГО ДНЯ»

Завершение промежуточных тренинговых дней (с первого по предпоследний) может быть не менее креативным и функциональным, чем их начало. Однако если начинать день можно с разной установкой, то к концу работы основная цель остается одна: завершить гештальт дня и обеспечить участникам возможность переключиться на свои вечерние дела (эта цель остается актуальной и в том случае, если участникам выдается какое-то домашнее задание, которое они должны выполнить к началу следующего дня).

Поэтому день лучше завершать, как говорят в детском саду, «тихими играми». Конечно, вы можете поставить на самый конец дня какую-то ролевою игру или упражнение, вызывающее бурную эмоциональную реакцию, но подобное решение должно быть обоснованным целями вашего тренинга, а вы — абсолютно уверенными в том, что выбитая из равновесия, беспокойная и банально не выспавшаяся за ночь (хотя и, с некоторой небольшой вероятностью, пришедшая к каким-то невероятным инсайтам) группа — это именно то, что вам как тренеру необходимо.

Итак, завершающие процедуры дня нужны для того, чтобы решить несколько задач:

1) рационально подвести итоги дня: что сделано, что получено, что пройдено и т. п.;

2) проконтролировать эмоциональное состояние участников;

3) создать конструктивный задел на следующий день.

Грамотно завершив день, мы повышаем вероятность появления участников на следующий день тренинга, ведь если человек ушел из тренинговой аудитории раздосадованным, разобиженным, расстроенным, не ощутив, что его состояние и его проблемы хотя бы замечены, то его сопротивление дальнейшему участию в работе может оказаться слишком сильным.

Дополнительными сенсорными и ассоциативными стимулами, позволяющими завершить день, переключиться с тренинговой работы на обычную жизнь, могут быть специальный музыкальный фон или зажигание свечей (если тренинг достаточно лиричен по своей концепции и/или предполагает, среди прочего, сплочение реальной группы).

Если тренинг проходит в течение нескольких дней, можно выработать специальные ритуалы, которыми будут завершаться все дни; тогда в завершение последнего дня тоже должен быть включен этот ритуал, пусть в модифицированной, расширенной или усиленной форме, но обязательно узнаваемый. Ритуальным может быть лишь какой-то элемент закрытия дня, скажем какая-то речевка, или жест, выполняемый всеми участниками, или небольшое упражнение.

«ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ»

Традиционный вечерний шеринг может проходить в виде ответов участников на один и тот же вопрос (одни и те же вопросы) тренера. Вопрос этот формулируется разными тренерами по-разному (возможно, и смысловые акценты они расставляют по-разному):

- «Чему вы сегодня научились?»;
- «Что нового вы узнали за сегодняшний день?»;
- «Чем запомнился вам день тренинга?»;
- «Что вы чувствовали сегодня в ходе нашей работы?»; и т. д.

Вы наверняка обратили внимание, что вопросы в приведенном выше списке касаются различных сфер человеческой активности: поведения, познания и переживания. И если вы задаете вопрос о полученных навыках, вам не стоит ждать, что группа поголовно начнет делиться своими сокровенными эмоциями. Впрочем, даже если вы спросите о чувствах, посетивших их за день, маловероятно, что на этом этапе участники будут говорить о том, что их задело, — к концу дня группа устала, она полна новых знаний и впечатлений и не рвется к детальным разговорам. Ирина Владимировна Шевцова называет это состояние группы «эмоциональной ямой» и говорит, что оно вполне естественно: «Делятся в основном приятным, неприятное уносят домой».

Если группа пришла к концу дня уставшей, но не пережившей какого-то сильно эмоционального конфликта, вечерний шеринг лучше проводить достаточно бегло, не вдаваясь в мелкие детали. Если эмоциональный всплеск был должным образом отреагирован, возвращаться к нему тоже нет необходимости.

Получив от участников группы ответы на свой вопрос, тренер кратко подводит итоги дня

«ПОКАЖИ ПАЛЬЦЕМ»

Участники группы сидят в кругу. Им предлагается поднять вверх руку (пальцы сжаты в кулак, указательный палец вытянут). Тренер называет какое-то качество и просит участников группы указать пальцем на того, кому, по их мнению, данное качество сегодня было свойственно в

наибольшей мере. Например: «Кто был самым активным сегодня? Кто добился самого большого прогресса? Кто сегодня удивил?»

После того как участники группы определились с выбором, тренеру стоит сделать паузу, чтобы они могли рассмотреть, кто на кого указал. Затем все снова поднимают правые руки вверх, и тренер называет следующее свойство.

Тренеру нужно основательно продумать смысл вопросов: грамотно сформулированные, они могут предоставить участникам группы необходимую обратную связь. Это упражнение имеет и социометрический потенциал; использовать эту возможность или, наоборот, минимизировать ее риск также можно посредством смыслового контроля вопросов.

«ПОДАРОК»

Это упражнение аналогично тому, что проводится в начале дня. Каждому из участников группы предлагается что-то подарить своим коллегам. Конечно, речь идет о подарке виртуальном: можно продемонстрировать свой подарок невербально, с помощью пантомимы, или обозначить его словами, но тогда это должно быть что-то нематериальное: удача, талант, падающая звезда, мировая слава и т. п. Как говорит Олег Владимирович Евтихов, это «то, что нельзя положить в карман, но можно унести с собой в себе».

Можно попросить участников группы подарить что-то сразу всем своим сотоварищам, а можно организовать процедуру так, чтобы каждый участник преподносил подарок своему соседу справа (или слева), и так по цепочке.

«АПЛОДИСМЕНТЫ»

Участники сидят или стоят в кругу. По желанию один из участников выходит в центр круга, а остальные начинают ему бурно аплодировать.

Аплодисменты продолжаются столько, сколько этого захочется стоящему в центре круга. Когда он решает, что ему достаточно внимания, он благодарит группу (тем способом, который выберет он сам, — говорит «спасибо», кланяется, делает реверанс, пожимает каждому руку и т. д.) и возвращается в круг. После этого место в центре круга занимает следующий участник.

Процедура продолжается до тех пор, пока есть желающие выйти в круг. В хорошо работающей группе обычно каждому хочется получить свою порцию почитания в кругу. Однако может случиться, что кто-то окажется слишком стеснительным. В такой ситуации тренеру стоит предложить этому участнику все же выйти в центр круга за аплодисментами; вполне возможно, что мягкого приглашения от тренера будет достаточно, чтобы человек на это решился. Если и это не сработает, можно предложить группе наградить этого человека «специальной» овацией: участник остается на своем месте в окружности, а находящиеся рядом с ним члены группы просто разворачиваются к нему. Если смущающихся участников двое, можно предложить им выйти в круг вместе.

Кто-то при этом входит в кураж и раскланивается, кто-то смущается, говорит «спасибо», но группа не отпускает его, продолжая награждать аплодисментами. Упражнение поднимает настроение участников, порой до уровня восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане».

Если это упражнение становится частью ритуала завершения каждого очередного дня, тренеру его ход может предоставить дополнительную диагностическую информацию. Как реагирует группа на отказ участника выходить в центр круга: не обращает внимания или поощряет занять это место? Меняется ли последовательность выхода участников в круг? Меняется ли продолжительность овации для одного и того же человека в разные дни? А общая продолжительность овации? Ответы на эти и другие

вопросы могут оказаться полезными для тренера, анализирующего структуру взаимоотношений в группе, атмосферу к концу занятия, индивидуальную динамику членов группы и т. д.

«ТРОН ОБРАТНОЙ СВЯЗИ»

Это упражнение — модификация известной процедуры «горячий стул». Участники по очереди садятся на отдельно стоящий стул. Можно ставить стул в центр круга, но тогда для некоторых людей сработает дополнительный стрессогенный фактор, поскольку часть группы окажется в неконтролируемой ими зоне — за спиной. Более удачным представляется такое расположение в пространстве, когда стул стоит перед группой, разместившейся полукругом.

Итак, участники по очереди занимают место на стултроне и выслушивают предоставляемую им обратную связь.

Обратная связь должна касаться только того, что происходило на группе или имеет отношение к ее работе (ощущения, пожелания, размышления и т. п.). Участник выслушивает то, что ему говорят, молча, не перебивая, не оправдываясь, не споря и т. д.; мы исходим из того, что сказанное — мнение конкретного человека и у каждого есть полное право чувствовать именно то, что он чувствует, и думать именно то, что он думает.

Возможны несколько модификаций процедуры.

Вариант 1. Каждый из участников имеет возможность предоставить занявшему трон обратную связь.

Вариант 2. Сидящий на троне сам выбирает тех, от кого он хотел бы получить обратную связь. (Число спикеров оговаривается заранее и не меняется от человека к человеку.)

Вариант 3. Оговаривается не число участников, комментирующих сидящего, а сфера комментариев.

Если этим упражнением завершается последний день тренинга, можно сделать процесс более мягким: сидящий на троне выслушивает не обратную связь «о проделанной работе», а добрые пожелания от коллег.

«ДОМАШНИЕ ЗАДАНИЯ»

Нередко в конце первого и промежуточных дней тренинга участники группы получают задание на дом. Это происходит несколько реже, если тренинг интенсивный, и чаще, когда интервал между тренинговыми сессиями составляет несколько дней.

Варианты задания могут быть самыми разными; они зависят и от подготовленности группы, и от занятости участников, и от темы тренинга, и от ряда других факторов.

Это могут быть упражнения на тренировку навыков (скажем, «В течение дня сделать окружающим не менее пяти комплиментов» для тренинга коммуникации или «Хронометрировать свои занятия с точностью до пяти минут» для тренинга по таймменеджменту).

Или задания рефлексивного характера (например, «Вспомнить десять своих главных успехов за последний год» для тренинга уверенности в себе или «Сформулировать пятнадцать ваших главных правил общения с подчиненными» для тренинга лидерских навыков).

Или тесты по тематике тренинга с самостоятельной обработкой полученных результатов. Если вы планируете эффективно использовать диагностический инструментарий, лучше предоставлять его участникам именно для индивидуального заполнения дома: скорость выполнения тестов у разных людей существенно варьирует, и если вы будете предлагать их в качестве упражнения, вам придется заполнять чем-то паузы, когда одна часть группы уже дала все ответы и не знает, чем бы ей заняться, а вторая ощущает надвигающийся цейтнот и из-за этого нервничает и не может

сосредоточиться на вопросах. Единственный способ выровнять время прохождения теста — выдать членам группы только тестовые бланки, а вопросы зачитывать вслух. Но нужна ли самому тренеру такая практика мелодекламации, учитывая, что тренинг — и так довольно энергоемкое мероприятие, «бьющее» в том числе и по голосовым связкам?

Объясняя группе задание, нужно откомментировать и то, как будет проходить его проверка, потребуется ли подробный отчет о результатах, или достаточно будет лишь поделиться впечатлениями от его выполнения.

И конечно, если вы даете группе домашнее задание, в той или иной форме получить от нее обратную связь по итогам ее выполнения просто необходимо, иначе при всей пользе от выполненного задания эффект будет не так ощутим и не факт, что следующее ваше задание будет участниками группы действительно выполнено. Домашние задания стойко ассоциируются у взрослых людей со школой, у них включаются ученические поведенческие стереотипы, и если проверка не грозит, мотивация на их выполнение снижается.

«ДОЛГАЯ ПРЕКРАСНАЯ ЖИЗНЬ»

Участники сидят в кругу. Каждый из них должен обратиться к любому другому участнику (любым другим участникам) с такими словами: «Я желаю тебе долгой и счастливой жизни, но я сержусь на тебя за то, что ты... (и продолжает эту фразу по своему усмотрению)». Тот отвечает: «Спасибо тебе за то, что ты мне это сказал, но я в этом мире не для того, чтобы соответствовать твоим ожиданиям» и обращается с фразой-пожеланием к следующему.

Эта игра позволяет прояснить отношения в группе и выявить скрытые конфликты. Также она помогает снять напряжение участников, вызванное

неудовольствием и недосказанностью, но дает возможность сделать это в мягкой и позитивной форме.

«ИНТЕРЕСНАЯ СЕССИЯ»

Это упражнение помогает участникам вспомнить материал, который был представлен в рамках предыдущего тренингового дня, в экспресс-режиме повторить его, настроиться на активную и сосредоточенную работу. Как правило, если этот прием используется в тренинге, то его имеет смысл включать в начало каждого дня работы (естественно, за исключением первого). Эта разминка полезна и для тренера, поскольку позволяет проверить степень усвоения материала участниками тренинга, а также выявить в программе тренинга слабые места — например, куски материала, которые никто не в состоянии воспроизвести.

Присутствующим дается следующая инструкция: «Представим себе, что вчера у нас в группе был еще один участник, который не все понял (или кое-что понял неправильно). Он будет задавать вам довольно дурацкие вопросы, на которые вам придется дать ясные, точные и краткие ответы».

Выбирать участника, отвечающего на следующий вопрос, можно путем перебрасывания ему мяча или игрушки (обычная тренинговая процедура) или просто называя его имя.

«АФФИРМАЦИИ В РУКУ»

Один из вариантов эмоционального начала тренингового дня. Передает позитивный заряд и настраивает участников группы на активную индивидуальную и коллективную работу.

Процедура разминки заключается в том, что участники по очереди вслепую вытягивают карточки, на которых написаны позитивные утверждения — аффирмации. Аффирмации могут выглядеть как

сформулированная в виде Я-высказывания задача дня (например: «Я сегодня буду задавать много вопросов тренеру» или «В каждом упражнении я сделаю для себя минимум один вывод, касающийся усовершенствования моей работы») или в виде девизалибо афоризма (например: «Истина рождается в споре» или «Волков бояться — в лес не ходить»).

Создание списка аффирмации — задача тренера. И необходимо иметь в виду, что право выбора должно быть у каждого участника, поэтому количество карточек должно превышать число членов группы, и не на 1-2 пункта, а хотя бы на 5—7. Если предполагается, что участники молча прочтут попавшийся им девиз и не будут озвучивать его на группу, то содержание карточек может повторяться, если же участники, получив карточку, будут зачитывать текст, то дублировать карточки не стоит.

В зависимости от темы тренинга и степени лиричности тренера сами высказывания и их выбор могут быть оформлены по-разному. Вот лишь несколько вариантов:

- 1) телеграммы в сумке почтальона;
- 2) лотерейные билеты;
- 3) счастливые автобусные билетки;
- 4) свернутые в трубочку и завернутые в фантик наподобие конфет;
- 5) лепестки ромашки (позаботьтесь о том, чтобы лепестки достаточно крепко, но не намертво, держались за серединку цветка; это можно сделать с помощью степлера, скотча или заранее проверенных на цепкость стакеров);
- 6) бумажные кораблики или журавлики;
- 7) вырезанные из цветной бумаги сердечки (домики, колокольчики и др.).

В качестве варианта упражнения для очередного тренингового дня можно предложить участникам вытаскивать аффирмации не для себя, а для соседа. Устраивать из этой разминки экспресс-социометрию и предлагать участникам выбирать адресата по своему усмотрению не стоит — последние в этой очереди за позитивом будут чувствовать себя не очень комфортно. Еще один вариант — позаимствовать процедуру распределения из игры в фанты, когда карточки распределяет ведущий, не глядя на участников и не зная, кому что попадется.

Вместо текстовых аффирмации можно использовать рисунки-символы (если вам удастся набрать символов на группу из 12—15 человек и достаточно понятно изобразить их на бумаге).

«ПОВТОРИ ДВИЖЕНИЯ»

Это упражнение относится к категории невербальных. Невербальные упражнения хороши тем, что позволяют группе быстро «раскачаться», задают достаточно быстрый темп работы, вносят элемент экспресс-творчества.

Если группа небольшая, упражнение можно выполнять всем вместе, если же она многочисленна, то имеет смысл поделить участников на группы по пять-шесть человек. Каждый член группы (подгруппы) по очереди становится ведущим. Его задача — демонстрировать движения, которые остальные члены группы должны за ним повторить. Репертуар движений может быть достаточно широким: от несложных повторений (топать ногами, хлопать в ладоши, кивать или покачивать головой) до пантомимы (срывать яблоки, посылать воздушные поцелуи и т. д.). Смена ведущего происходит примерно каждые полминуты.

«НЕВЕРБАЛЬНЫЙ ПОДАРОК»

Упражнение также относится к разряду невербальных. Задача каждого из членов группы — невербально показать своим коллегам, какой подарок он им дарит. Подарком может быть как что-то конкретное — сорванные цветы, мороженое, телевизор, так и что-то очень масштабное или даже абстрактное — закаты и рассветы, звезды с неба, большое человеческое счастье.

Дарящий должен максимально подробно, хотя и без слов, описать свой подарок: тяжелый он или легкий, большой или маленький, какой он формы, как упакован и т. д.

Упражнение может проводиться в нескольких модификациях.

1. Каждый из членов группы выходит перед группой (важно, чтобы его видели все и он видел всех, поэтому круговое расположение участников группы в данном случае неэффективно; лучше разместиться полукольцом или шеренгой) и дарит подарок всем сразу.

2. Первый участник группы дарит свой подарок соседу справа. Тот невербально или коротким эмоциональным возгласом благодарит его, после чего дарит уже другой подарок своему соседу справа.

3. Первый участник группы дарит свой подарок соседу справа, а тот должен показать, что он сделает с этим подарком. Затем второй дарит подарок третьему, далее события разворачиваются по той же схеме.

Если тренер сочтет нужным, он может уточнить у участников, что за подарок они передавали и правильно ли адресат подарка понял, что именно ему было презентовано.

«АССАЛОМУ АЛАЙКУМ, ХЭЛЛО, БОНЖУР»

Чтобы групповое приветствие по утрам было веселым и бодрым и задавало «карнавальное» настроение (если того требует программа дня), можно использовать слова приветствия на различных языках.

Каждый из участников должен поприветствовать своих соседей справа и слева на каком-либо иностранном языке (good morning, guten Morgen, bonjour и др.).

Для придания разминке большего темпа задание можно выполнять всем одновременно. Прежде чем произнести приветствие, нужно установить контакт глазами с соседом и улыбнуться ему.

Как вариант: члены группы в свободном режиме бродят по аудитории, здороваясь друг с другом за руку и произнося свое приветствие.

Тренеру предлагается заранее подготовиться к этому и запастись карточками с написанными на них приветствиями, чтобы участники могли вытянуть одну из карточек и воспользоваться подсказкой.

Узбекистан: «Ассалому алайкум»

США, Великобритания: «Good morning»; «Hi».

Италия: «Bon giorno».

Испания: «Buenos dias».

Франция: «Bonjour».

Эстония: «Tere».

Литва: «Labas ritas».

Израиль: «Shalom».

Гавайи: «Aloha».

Индия: «Namaste».

«ПРИВЕТСТВИЕ БЕЗ СЛОВ»

Каждый из участников должен поздороваться с группой, продемонстрировав какое-то невербальное приветствие. Это может быть как бесконтактное приветствие (помахать рукой, кивнуть головой, сделать реверанс), так и контактное (пожать руку, обнять). Можно использовать приветствия, характерные для разных социальных и

этнических групп: пионерский салют, японский поклон и др. Остальные участники группы отвечают на приветствие так же, как с ними поздоровались (кивают в ответ, пожимают протянутую им руку и т. д.).

Это упражнение можно выполнять и по кругу, и в произвольном порядке — по мере готовности или путем передачи мяча.

Для тренера это упражнение может иметь дополнительный диагностический смысл. Кто из членов группы инициировал более тесный контакт? Кто попытался уклониться от такого контакта? Кто был наиболее изобретателен? Как осуществлялось рукопожатие? И т. д.

«ЕЖЕДНЕВНАЯ ТРАДИЦИЯ»

Если тренинг продолжается более двух дней (особенно если эти дни идут не друг за другом, а с перерывами), имеет смысл придумать и использовать традиции, который открывал бы каждый новый тренинговый день. Тренер может предложить группе придумать такую традицию самостоятельно или предложить один из имеющихся у него вариантов. Это могут быть как слова — приветствие или речевка хором, последовательное проговаривание более развернутого текста, когда за каждым человеком закреплено конкретное слово, так и невербальное действие — например, рукопожатие каждого с каждым. Такие коллективные традиции повышают сплоченность группы и «якорят» рабочий настрой.

Возможно продумывание двух взаимосвязанных традиций — утренней и вечерней, которые будут символическим началом и концом работы группы, открытием и закрытием (скажем, начало дня можно знаменовать раскрывающим движением рук — наподобие «проходите, гости дорогие», а конец дня — смыканием ладоней на манер восточного «спасибо» или западного «мы вместе»).

«БАШНЯ ИЗ БУМАГИ»

Группам дают бумагу, скотч, ножницы, задача – за ограниченное время построить самую высокую и устойчивую башню. Обсуждение после: кто был ведущим, что получалось легко, почему что-то не получилось, как можно сейчас это исправить? Дать возможность на исправление минимальное количество времени.

«СОВМЕСТНОЕ СОЧИНЕНИЕ О БУДУЩЕМ ИЛИ БЫЛОМ»

Этот вариант приветствия представляет собой модификацию известного разминочного упражнения, когда участникам группы предлагается по кругу сочинять сказку: каждый поочередно вкладывается одной фразой, а сидящий справа должен развить мысль и фабулу в следующем предложении.

Для того чтобы связать это упражнение с темой тренинга, ведущему необходимо продумать задание. Это может быть рассказ о предыдущем дне: «Вчера мы делали то... А потом это... И добились таких результатов...» .

«НИКТО НЕ ЗНАЕТ, ЧТО Я...»

Каждый из участников (по кругу или в произвольном порядке) дополняет фразу: «Никто в группе не знает, что я...» Например: «Никто в группе не знает, что я сегодня не услышал звонок будильника», или «Никто в группе не знает, что больше всего на свете я люблю соленые огурцы», или «Никто в группе не знает, что мне снилось сегодня ночью... И я никому не скажу!».

Можно предложить участникам и другие фразы для дополнения:

- «А сегодня я лучше, чем вчера, потому что...»;
- «Я очень рад тому, что я...»;
- «Я готов горы свернуть, потому что...»;
- «Мы все сегодня будем...».

Важно, чтобы фразы носили позитивный или шуточный характер; их продолжение не должно вызывать у участников каких-то особых затруднений, грустных мыслей или чрезмерно глубокой рефлексии.

«УЗНАЙ ПО ГОЛОСУ»

Это упражнение, так же, как и предыдущее, хорошо проводить на второй день тренинга. Оно дает участникам возможность быстро включиться в тренинговую работу и получить дополнительную информацию друг о друге. Но предлагать его группе можно только тогда, когда тренер уверен, что все запомнили имена друг друга. Смысл этого упражнения теряется в том случае, если участники тренинга давно знакомы друг с другом. В многочисленных группах желательно разбивать участников на две команды.

Один участник отходит от всех остальных на некоторое расстояние и поворачивается к ним спиной. Участники в произвольном порядке задают добровольцу любые интересующие их вопросы, на которые тот должен ответить, но перед этим назвав имя участника, задавшего вопрос. То есть задача ведущего игрока — по голосу определить того, кто говорил, и ответить на его вопрос. Это сложнее сделать, если доброволец не знает, где кто находится, и не может ориентироваться по направлению звука.

«ЧТО НОВОГО?»

Это упражнение можно проводить в начале нового дня тренинга. Оно помогает настроиться на работу, вспомнить, что происходило в группе вчера, а также учит участников быть более внимательными друг к другу.

Участники сидят на стульях в кругу. Ведущий просит всех в течение трех минут внимательно посмотреть друг на друга, обращая внимание на то, как выглядит сегодня тот или иной человек, в каком он настроении, как себя проявляет. Через три минуты участники должны, кидая мяч кому-либо

из участников, сказать, что нового по сравнению со вчерашним днем они увидели в этом человеке. Ведущий следит за тем, чтобы мяч побывал у каждого участника.

После выполнения упражнения можно расспросить участников, насколько то, что они слышали, соответствовало их собственным ощущениям, переживаниям и т. д.

Как вариант можно просить участников, перекидывая мяч, повторять какую-нибудь фразу, которую произносил вчера участник.

«РАЗГОВОР РУКАМИ»

Эта разминка способствует установлению более доверительных отношений в группе, помогает участникам преодолеть барьеры в общении, улучшает атмосферу на тренинге.

Для выполнения задания участникам необходимо образовать два круга, внутренний и внешний, и встать лицом друг к другу. Число человек в каждом круге должно быть одинаковым, чтобы все участники образовали пары. Если в группе нечетное число участников, тренер принимает участие в упражнении.

Задача участников — пообщаться со своим партнером, используя только руки. Тренер задает тему для «разговора» и через две-три минуты просит круги сместиться относительно друг друга на одного человека. Далее общение продолжается уже в новых парах и на новую тему. Через две-три минуты пары и тема снова меняются. Ведущий может предложить следующие ситуации, в которых происходит общение:

- участники только что встретились и рады видеть друг друга;
- участники ссорятся;
- один выражает другому соболезнование по какому-либо поводу;
- один участник обижен, а второй хочет с ним помириться;

- один пытается поддержать, подбодрить второго.

После выполнения упражнения нужно обязательно обсудить с участниками, какие чувства возникали в процессе игры; на какие темы было легко общаться, а на какие, наоборот, сложно; было ли проще самому передавать эмоцию или получать ее от партнера; с кем из участников было легче всего общаться.

«ПУТАНИЦА»

Данное упражнение сплавляет группу, но так как в нем предполагается довольно тесный физический контакт, использовать его надо с большой осторожностью.

Участники образуют тесный круг и протягивают вперед руки. По команде ведущего каждый должен взять за руки двух игроков, при этом желательно не брать за руки с теми, кто стоит рядом. Далее тренер предлагает участникам «распутаться», то есть, не разнимая рук, выстроиться в один или несколько кругов. Обычно ведущий участвует в этом упражнении наравне со всеми, но активного влияния на процесс распутывания не оказывает.

Часто у участников возникают сомнения в том, что эта задача решается. На самом деле распутаться можно всегда. В итоге игры может оказаться несколько кругов; возможно, некоторые участники будут стоять лицом в круг, некоторые — спиной. Но в любом случае решение будет найдено.

После выполнения упражнения можно спросить участников о том, что им помогало справиться с задачей, что можно было бы сделать, чтобы решить ее быстрее. При обсуждении важно подчеркнуть, что залог успешного выполнения этого задания — доброжелательное отношение друг к

другу, постоянная ориентация в ситуации и генерирование оригинальных идей.

«ПЕРЕДАЙ ПРЕДМЕТ»

Эта веселая разминка хорошо подходит для начала нового дня тренинга. С одной стороны, она вызывает много положительных эмоций, а с другой — помогает настроиться на групповую работу, повышает концентрацию внимания. Кроме того, она дает участникам возможность проявить креативность и нестандартность своего мышления.

Участники должны по кругу передавать какой-либо предмет, например маркер или мячик. Но способ передачи каждый раз, для каждого участника должен быть новым. Если предмет падает, то игра начинается заново.

«И РАЗ, И ДВА, И ТРИ...»

Это упражнение усиливает групповую сплоченность, включенность участников в работу, концентрацию внимания и наблюдательность.

Все участники стоят в кругу. По команде ведущего «раз» каждый начинает выполнять любое движение, желательно не очень сложное. По команде «два» все перестают делать свои движения и начинают повторять те движения, которые перед этим делали их соседи справа. На счет «три» участники опять меняют движение и выполняют движения соседа справа, которые тот начал делать по команде «два». Таким образом, движения как бы идут по кругу. Когда ведущий назовет число, равное числу участников в группе, движения должны вернуться к тем, кто начал делать их первым.

Здесь нужно обратить внимание участников на то, насколько изменились движения в процессе игры. Можно обсудить с ними, что

помогало наиболее точно повторять движения своих партнеров, а что мешало.

У этого упражнения есть много различных вариантов. Все они похожи на детскую игру «Испорченный телефон». Единственное отличие заключается в том, что передаются не слова, а движения. Наиболее часто встречающееся задание подобного типа — передать движение по цепочке. Для его выполнения все участники встают друг за другом лицом в одну сторону последний участник этой цепи придумывает какое-нибудь достаточно сложное движение и показывает его только впереди стоящему игроку. Тот, в свою очередь, показывает это же движение игроку, который стоит перед ним. Так продолжается до игрока, находящегося в самом начале цепи, который должен повторить движение уже перед всеми участниками. Игрок, «запустивший» движение, показывает, каким оно было первоначально, чтобы все могли увидеть, насколько оно изменилось в процессе выполнения упражнения.

«ЧЕТЫРЕ СТИХИИ»

Эту разминку можно проводить как в первый тренинговый день, когда участники еще плохо знают друг друга, так и в последующие.

Ведущий кидает мячик любому участнику и дает одну из четырех команд: земля, воздух, вода или огонь.

При команде «земля» участник, которому брошен мяч, должен назвать любое животное; при команде «воздух» — птицу; при команде «вода» — рыбу; при команде «огонь» — нужно успеть три раза хлопнуть в ладоши. Далее мяч кидается следующему участнику.

Повторять слова, которые уже были названы, нельзя. Участник, который ошибся или замешкался, выбывает из игры. В итоге остаются самые внимательные и находчивые.

«ДАЛЬНЕЕ ПЛАВАНИЕ»

Выполняя это простое упражнение, участники могут потренировать свою память и внимание, развить творческое мышление. Также эта разминка усиливает групповую сплоченность.

Ведущий просит всех представить, что сейчас им нужно будет очень быстро собраться в дальнее плавание на судне, не отличающемся большой грузоподъемностью. Брать в дорогу нужно самое необходимое, хотя могут быть и исключения. Можно грузить не только предметы, но и понятия (например, храбрость, удача и т. д.). Чтобы на корабле все это не перепуталось, каждый участник может загрузить за один раз три предмета на одну букву. Повторять то, что уже было загружено, нельзя.

Первым говорит три слова ведущий, далее он кидает мячик следующему участнику, и тот предлагает свой вариант. Каждый участник сам выбирает букву, на которую придумывает слова. Хотя упражнение можно и усложнить, попросив всех придумывать слова на одну букву.

Тот участник, который замешкается с ответом или назовет то, что уже было, выбывает из игры. В итоге остаются только самые внимательные и креативные игроки.

«ЛЕДИ И ДЖЕНТЛЬМЕНЫ»

Данное упражнение относится к классу упражнений на интенсивное пространственное взаимодействие. У таких упражнений есть несколько основных функций. Во-первых, они позволяют тренеру подстроиться к группе, так как обычно ведущий в подобных упражнениях участвует наравне со всеми. Во-вторых, с помощью упражнений можно поднять и подровнять уровень бодрствования, уровень психофизиологической активности каждого участника тренинга, дать возможность одним высвободить лишнюю энергию, а другим — наполниться ею. Часто в начале

тренинга у участников очень разные уровни активности и готовности работать. Естественно, в упражнениях на интенсивное пространственное взаимодействие решаются и другие задачи — группообразования, первичной диагностики, создания общей атмосферы тренинга. Лучше всего проводить упражнения данного типа в начале второго и последующих дней тренинга. В редких случаях их можно предложить группе и в начале первого дня.

Все участники сидят в кругу на стульях. Их задача — по команде ведущего одновременно закрыть глаза и поменяться местами с кем-то, кто сидит напротив. Сначала нужно мысленно выбрать одного из участников, не давая ему сигналов, что выбран именно он, и хорошо запомнить, где он сидит. Далее, закрыв глаза, нужно сесть на место выбранного участника.

Поскольку тренер, как правило, участвует в этой игре наравне со всеми, то ему предварительно нужно определить несколько наблюдателей за выполнением упражнения. Наблюдатели (обычно два человека) выходят за круг со своими стульями. После выполнения упражнения они рассказывают остальным о своих впечатлениях и наблюдениях, описывают то, что происходило в группе. После предоставления слова наблюдателям ведущий обязательно должен расспросить участников: кому было больно; неприятно; неловко; что вы почувствовали, когда место, к которому вы шли, оказалось занятым?

Первый раз упражнение чаще всего проходит не очень удачно: в кого-то врежутся, кто-то забудет закрыть глаза, кто-то будет долго искать свободное место и т. д. Поэтому имеет смысл повторить игру несколько раз. При последующих выполнениях задания ведущий должен подчеркнуть, что самое главное в этом упражнении — вести себя как леди и

джентльмены. Нужно постараться не только быстро занять свое место, не нарушая запрет «не открывать глаза», но и быть при этом внимательным к другим участникам, уступать дорогу и предлагать свою помощь, когда это возможно. Например, участники, которые уже нашли свободное место и открыли глаза, могут помочь другим, постучав по свободному стулу и указав таким образом путь тем, кто еще не занял место.

В заключение упражнения следует попросить участников рассказать о своей тактике выполнения задания. Можно обсудить то, как соотносятся особенности поведения в игре у некоторых участников и их поведение в обычной жизни. Например, если кто-то в группе постоянно дольше всех остальных ищет свободное место, ведет себя при этом беспомощно и неуверенно, то группа может предположить, что этот человек слишком медлительный или не умеет постоять за себя. Важно, чтобы и сам участник имел возможность выговориться, рассказать о том, характерно ли для него такое поведение и в других ситуациях.

Существует много способов усложнения данного упражнения. Вот некоторые из них:

- 1) ограничивается время на обмен местами;
- 2) в центре круга находится участник, которого нельзя касаться во время смены мест;
- 3) двигаться можно только спиной вперед.

После того как все участники нашли свободные места, они не открывают глаза, а должны аккуратно и тактично ощупать своего соседа справа. Задача— догадаться, кто сидит рядом. На опознание дается ровно одна минута. Далее участники еще раз меняются местами. Только после этого они могут открыть глаза. Затем участники рассказывают, как они опознавали соседа, по каким признакам им это в конце концов

удалось, уверены ли они в том, что отгадали соседа, и др. Если кто-то из участников сомневается в правильности своего выбора, то можно предложить этой паре своеобразный следственный эксперимент. Участники еще раз повторяют процедуру опознания, причем тот, кто узнает, должен стараться все делать так же, как в первый раз, чтобы и второй участник мог опознать в нем своего партнера.

«ВОРВИСЬ В КРУГ»

Это упражнение, как и предыдущее, относится к упражнениям на интенсивное пространственное взаимодействие. Поэтому оно преследует цели, описанные выше. Единственное отличие — в нем делается больший акцент на групповом взаимодействии и больше информации можно получить об индивидуальном стиле поведения участников в конфликтных, «стрессовых» ситуациях.

Среди участников выбирается один, готовый пройти своеобразное испытание. Все остальные берутся за руки и образуют плотный круг так, чтобы попасть в него было очень сложно. Участнику-добровольцу дается инструкция: используя любые средства, войти в этот круг. Остальные не должны способствовать этому и могут впустить участника только тогда, когда им этого действительно захочется, то есть, когда «аутсайдер» найдет правильный подход к группе.

Это упражнение можно повторить для нескольких участников. В заключение необходимо обязательно проговорить те чувства, которые возникали как у игрока, стремящегося попасть в круг, так и у остальной группы. Можно разобрать стили поведения участников «аутсайдеров», определить наиболее удачные и неудачные из них.

Если в ходе выполнения задания кому-то из игроков так и не удалось попасть в круг или у группы остался неприятный осадок от упражнения, то

желательно предложить участникам выполнить несложное коллективное действие. Например, можно попросить группу представить, что в центре круга лежат все тяжкие, болезненные переживания, которые были у участников в последнее время. Участники должны как можно лучше визуализировать их, а они дальше все вместе поднимают этот тяжелый груз и выкидывают его как можно дальше.

«БУМАЖНЫЙ САМОЛЕТ»

Подобные упражнения часто проводятся на тренингах по командообразованию. Их можно использовать и на тренингах другой тематики, когда нужно усилить групповую сплоченность, показать важность умения работать в команде.

Группа делится на несколько команд, желательно, чтобы в каждой было по семь человек. Тренер говорит, что сейчас каждой команде нужно будет выполнить простое задание — сделать бумажный самолетик. При этом надо соблюдать несколько условий: после начала работы нельзя разговаривать; каждый сгиб делают два человека, причем каждый может пользоваться только одной рукой; пары работают по очереди, каждый раз делая по одному сгибу. Перед тем как начать работу, команды могут в течение пяти минут обсудить стратегию выполнения задания.

От каждой команды выбирается по одному представителю, которые следят за тем, чтобы в команде соперника все условия соблюдались. Каждое нарушение правила — штрафное очко для команды. В итоге выигрывает та команда, которая наберет меньшее количество штрафных очков и чей самолет полетит дальше.

После проведения упражнения можно обсудить, что помогало выполнить задание и что мешало выполнению, какая стратегия была наиболее удачной, какие чувства возникали в процессе работы.

«ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ, ЧАСТЬ 2-Я»

Это вторая часть упражнения, которое было начато на первом, вводном этапе тренинга. Напомним: участники группы писали каждый сам себе письмо, в котором описывали свои ожидания от тренинга, цели своего участия в группе, пожелания себе на время участия. После того как письма были написаны, конверты подписаны и запечатаны, тренер собрал их, пообещав вернуть адресатам в конце тренинга.

Итак, тренер раздает участникам конверты с письмами, которые они писали самим себе несколько дней назад. Каждый распечатывает свой конверт и перечитывает написанное.

После этого группе предлагается по кругу ответить на несколько вопросов:

- Все ли ваши ожидания сбылись?
- Удалось ли вам вести себя так, как вы планировали?
- На все ли свои вопросы вы получили ответы?
- Удалось ли вам поделиться с группой теми знаниями, с которыми вы пришли на тренинг?

Независимо от того, на сколько процентов участники группы выполнили свои же «заветы», в конце тренинга обычно все чувствуют, что готовы вернуться к своей обычной жизни с новыми силами и горы свернуть. К сожалению, прежний ритм и стиль жизни, рутинные дела очень часто сводят посттренинговый энтузиазм на нет. Для того чтобы повысить вероятность реальных изменений в жизни участников тренинга, можно предложить им написать еще одну памятку под названием «Что я теперь буду делать по-новому». Эта памятку, в отличие от письма в запечатанном

конверте, можно перечитывать в любой момент, и быть может, она окажется хорошим подспорьем в достижении успехов в выбранной сфере.

«НАС С ТОБОЙ ОБЪЕДИНЯЕТ»

Это упражнение, как и многие другие, выполняется в кругу с использованием мяча. Первый игрок — тот, у которого в руках мяч, — кидает мяч кому-то из своих коллег по группе, заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...» (например, «...любовь к путешествиям», или «...то, что мы оба предпочитаем решать конфликты путем переговоров», или «...знак зодиака». Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо», если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...»

Если эта игра проводится в середине тренинга, она может предоставить и дополнительную социометрическую информацию. В конце тренинговой работы основная задача ее использования — создать позитивный эмоциональный настрой и напомнить участникам группы о событиях и впечатлениях, которые они «собрали» за эти дни.

Игру лучше не ограничивать по времени; важно, чтобы у каждого участника была возможность объединиться со всеми, с кем он хочет, и по всем признакам, которые придут ему в голову. Некоторые группы по ходу игры демонстрируют «цепную реакцию», когда признак объединения, предложенный первым участником и принятый вторым, используется и для объединения второго с третьим, третьего с четвертым и так далее. Это не является нарушением правил игры, а тоже работает на создание благоприятного эмоционального и энергетического фона и групповой принадлежности (что особенно важно, если тренинг

проводится в реальной группе, которая продолжит свое функционирование и после окончания работы на тренинге).

Результаты этой игры можно представить и графически. На листах бумаги (для лучшего эффекта окрашенных в теплые цвета спектра) рисуется «солнышко» — круг с именем адресата в центре и лучи по числу оставшихся участников. На конце луча человек пишет свое имя, а вдоль луча — то качество, которое, по его мнению, объединяет его с «солнышком». Важно, чтобы на всех листах, у каждого солнышка все лучики были заполненными. Поэтому если группа недостаточно креативна или в ней остались неразрешенные межличностные конфликты и есть риск, что кто-то кому-то «из принципа» ничего не напишет, бумажную часть мероприятия лучше не проводить, а ограничиться лишь перекидыванием мяча.

«ПОЛЕВАЯ ПОЧТА»

Иногда тренеры на завершающем этапе используют это упражнение в той или иной модификации. Общая его идея состоит в том, что каждый из участников тренинга пишет на предоставленных листах бумаги послания своим коллегам. послания могут касаться впечатлений о человеке (в позитивной, естественно, форме) или содержать пожелания ему. Количество таких посланий не регламентируется: можно написать как одному-двум участникам, так и всем коллегам по группе без исключения, можно не оставлять посланий вообще. Иногда об этом задании группе говорят перед обеденным перерывом последнего дня, чтобы у них было время для обдумывания посланий; иногда на это отводят пятнадцать—двадцать минут ближе к концу дня. Послания пишутся на отдельных листах бумаги вкладываются в непрозрачный конверт с именем адресата. Можно, конечно, передавать послания и в открытую, но тогда

разное количество посланий, полученных участниками с разным социометрическим статусом, может оказать на некоторых из них негативное эмоциональное воздействие.

Участники имеют право подписать свои сообщения или оставить их неподписанными.

Иногда предлагается закрепить листы бумаги формата А4 на спинах участников, которые свободно перемещаются по аудитории и оставляют свои сообщения прямо на этих «крыльях» друг у друга. Однако такая форма может вызывать ненужное напряжение у некоторых участников даже в спокойной группе: не всем нравятся тактильные контакты и не всем нравится ощущать активное присутствие другого человека в своей интимной зоне (которая, как известно, имеет протяженность примерно 40—50 см перед чело-веком и сбоку от него и увеличивается со стороны спины). К тому же так возникает риск испортить одежду прикрепляющей бумагу булавкой или скотчем или соскочившей при вертикальном начертании ручкой (маркером).

Это упражнение таит в себе и еще одну опасность. Человек получает о себе информацию в письменном виде, и не всегда послание сформулировано так, что ему это нравится, — дело может быть даже не в сути обратной связи, а в ее форме, в использованных словах и т. п. Но может быть и так, к примеру, что в посланиях содержится указание как раз на те качества, которые человек считает не такими уж и значимыми для себя. Или, скажем, ему желают «оставаться таким же рассудительным», а он как раз хотел бы избавиться от этой своей рассудительности (читай: «нерешительности») в ситуациях принятия решений. А, как известно, «что написано пером — не вырубишь топором». Такие пожелания, пусть даже и сказанные от чистого сердца, могут смазать хорошее впечатление от

тренинга или даже стать своего рода «самоосуществляющимся пророчеством» и ударить по самооценке. Неприятная информация, которую человек только услышал, имеет свойство забываться быстрее, чем та, которую человек прочитал на адресованной именно ему бумаге. (По этой же причине начинающим диагностам не рекомендуется предоставлять своим испытуемым письменную интерпретацию результатов по пройденным ими тестам).

«СБОР ЧЕМОДАНА»

По сути, это упражнение во многом похоже на описанные выше; принципиальная разница заключается в том, что обратная связь и пожелания не фиксируются на бумаге, а проговариваются каждому из участников на словах. Предполагается, что каждый поучаствует в упражнении в качестве «владельца чемодана» и положит что-то важное в чемоданы каждого из своих коллег.

Игра имеет большое количество модификаций. Во-первых, варианты могут касаться того, что именно будет складываться в чемодан:

- сильные стороны участника;
- мешающие ему и помогающие ему в ... (продажах, коммуникации, переговорах и т. д.) качества (поровну помогающих и мешающих либо по два плюса на один минус);
- его самые запомнившиеся слова и действия в течение тренинга;
- пожелания, касающиеся его дальнейшего самосовершенствования и т. д.

Естественно, «вводная» одинакова для всех участников группы: если одному собираем чемодан из его конкурентных преимуществ, то и третьему, и пятому чемодан нужно наполнять тем же.

Во-вторых, процедура может быть модифицирована в плане того, где на момент сбора чемодана находится его «владелец». Он может оставаться на своем месте в кругу, и тогда он будет выслушивать сказанное его коллегами «в режиме реального времени». Здесь есть риск того, что для кого-то чемодан будет собирать труднее (скажем, человек не раскрылся на тренинге в достаточной мере, или отчетливо проявилось какое-то одно его качество, или группа к предпоследнему игроку уже иссякла, или что-то еще...), а отдавать полупустой чемодан — негуманно. И человеку придется присутствовать при этих «муках творчества» своих коллег и, возможно, испытывать при этом определенный дискомфорт (особенно если человек не уверен в себе или находится в нестабильном эмоциональном состоянии).

Как вариант он может на период сбора чемодана выйти за пределы аудитории. Тогда кто-то из оставшихся в кругу будет фиксировать сказанное и затем зачитает этот список вошедшему. Желательно, чтобы это был тренер, и делал он это в своем блокноте мелким почерком, а не на флипчарте аршинными буквами. Почему? Потому что, как уже говорилось, не факт, что услышанное вызовет у адресата оптимизм, и лучше избежать ненужного в конце тренинга дискомфорта.

Задача тренера при любой модификации игры — отслеживать предложенные варианты и при необходимости мягко их корректировать, предлагая более социально одобряемые синонимы того или иного качества или дополняя чемодан теми характеристиками или деталями, которые не были замечены группой, но окажут на данного человека благотворный дидактический или терапевтический эффект.

Сам по себе «чемодан» — это метафора, которая может видоизменяться в зависимости от тематики тренинга. Когда группа состоит

из прибывших из разных городов и к концу тренинга часть группы действительно сидит на чемоданах, чтобы не опоздать на свои поезда и самолеты, «чемодан» — это очень наглядно. Если это тренинг, скажем, женской идентичности, «чемодан» можно заменить на «лоскутное одеяло» (здесь опять возникает соблазн графического представления этого одеяла, и ведущей группы нужно решить, будет ли она это делать, и если да, то как можно минимизировать риск возникновения недовольствия). С тем же успехом в тренингах, дни проведения которых выпадают на предпраздничный период, «чемодан» можно заменить на «салат оливье» или «подарки под елку». Это могут быть «пазл», «палитра» и так далее.

«ЕЖИК-ЕЖИК, КРОЛИК-КРОЛИК»

Известная психогимнастическая игрушка может быть модифицирована так, чтобы соответствовать задачам завершения тренинга. Однако в этой модификации ее имеет смысл применять для достаточно «продвинутой» группы, члены которой были внимательны друг к другу на протяжении всего тренинга и обладают хорошей памятью.

Напомним правила игры. Каждый из участников тренинга выбирает, каким зверем он будет в ближайшие пять минут, и сообщает об этом группе. Игра проходит в четырехчастном режиме. Для начала вводится ритм упражнения: вся группа два раза хлопает в ладоши, потом два раза ладонями по коленям (своим), и так далее. Первый участник на первые два удара (ладони друг о друга) два раза называет свое имя, на вторые два (ладонями о колени) — имя вызываемого им участника. Тот перехватывает эстафету: на первые два хлопка повторяет свое имя, на третий-четвертый вызывает следующего. Через некоторое время вместо имен участников нужно использовать обозначения

их «тотемных» зверей (это можно делать по сигналу — тогда все имена сразу меняются на все названия животных, или по мере того, как участники ошибаются, — тогда в качестве штрафа меняется только имя сбившегося с ритма или перепутавшего имя/название). Через некоторое время (опять же по сигналу ведущего или при ошибке) названия животных заменяются на типичные для них звуки.

Ведущий может варьировать и ритм упражнения, замедляя или убаюкивая его в целом или какой-то из элементов.

Чаще всего в классическом варианте эта игра идет «навылет» до нескольких победителей, продержавшихся дольше прочих. Участники выходят из игры после третьей ошибки, когда использованы и звуки.

В измененном варианте выбывших из игры нет. На первом этапе используются имена, на втором имена заменяются на запомнившиеся фразы, произнесенные участниками во время тренинга.

Если тренинг проходил живо и ярко, таких фраз должно накопиться достаточное количество. (Естественно, перед началом игры группу нужно предупредить об этом задании, чтобы у них была пара минут для того, чтобы прокрутить в голове события последних дней.) Конечно, фразы длиннее, чем имена и названия животных, что неизбежно вызовет сбой ритма, но это не самое главное.

Если участник затрудняется процитировать раз, он может просто обозначить, вызываемо-, вспомнив какой-то ключевой момент («самый спешный начальник во вчерашней ролевой игре» или «тот, кто в первый день быстрее всех запомнил имена»). Оознавший себя принимает эстафету, и игра продолжается. Если участник затрудняется с воспоминанием «чего-нибудь про кого-нибудь», он может перевести ход на тренера командой «тренер-тренер» или «хелп-хелп», например). Само собой, у

тренера должен быть накоплен большой «банк» высказываний и действий участников группы на всем протяжении ее работы; целесообразно фиксировать промежуточные тоги в блокноте во время перерывов. Он должен продумать указания двух типов: те, которые без труда опознаются и самим человеком, и другими участниками, и те, которые, может быть, остались менее замеченными группой, но были личностно значимы для самого человека.

Это упражнение помогает вспомнить проводившее на тренинге — и события, и эмоции, оказывает каждому участнику, что его вклад в работу был отмечен и запомнился и группе, и тренеру.

«БЛАГОДАРНОСТИ»

Это упражнение тоже лучше всего проводить в заключение тренинга. Хорошо, если оно будет проходить под музыку.

Тренер пускает по кругу какой-либо предмет (мячик, маркер и т. д.) и говорит, что, как только музыка остановится, игрок, у которого в этот момент будет предмет, должен поблагодарить участников, сидящих справа и слева от него. Желательно, чтобы благодарности не были формальными, и каждый участник говорил о тех поступках, словах, качествах партнера, которые были действительно важны (полезны) для него на этом тренинге.

Если участники затрудняются рассказать, в чем они благодарны своим соседям, то тренер предлагает им просто порадовать их любым способом. Это могут быть комплимент, выразительный жест и др. В группах, где высока степень открытости и раскрепощенности, можно попросить участников порадовать друг друга песней, танцем или другим творческим заданием.

В заключение тренер сам берет предмет и благодарит группу за работу на тренинге.

«Я ДУМАЮ, ЧТО ТЫ ДУМАЕШЬ...»

Это еще одно упражнение на получение обратной связи, но, в отличие от предыдущего, в нем предоставляется вербальная информация.

Упражнение выполняется в группах по четыре человека. Каждый участник должен по очереди обратиться к остальным членам его группы со словами: «Мне кажется, что ты считаешь(думаешь), что я в общении...» Сложность задания заключается в том, что человек должен посмотреть на себя глазами другого и сказать, какие качества, особенности видит в нем именно этот человек.

Тот, к кому обращаются, должен ответить, с чем из сказанного он согласен, а с чем нет. При этом не нужно добавлять что-то еще, то есть уточнять свое мнение о человеке, необходимо только согласиться или не согласиться с его словами.

Далее участники меняются ролями. В итоге каждый член «четверки» должен получить обратную связь от всех участников своей подгруппы.

«ПЕРВЫЕ ВПЕЧАТЛЕНИЯ»

Это упражнение дает участникам возможность отследить те изменения, которые произошли в них и в их восприятии группы за время тренинга, а также получить обратную связь.

Участники сидят в кругу. Задача каждого — посмотреть на своего соседа справа и вспомнить то впечатление, которое он произвел на него в первый день тренинга. Далее участники говорят о своих первых впечатлениях. При желании можно расспросить их и о том, как эти впечатления менялись в процессе работы, зависело ли это только от

партнера или от самого участника тоже. Можно попросить участников представить, какое впечатление производили они в первый день и какое производят сейчас, что изменилось в их образе и почему.

«АВТОПОРТРЕТ»

Это упражнение похоже на предыдущее, но в нем акцент делается не на том, как участники воспринимают тренинг, а на том, какими они видят сами себя.

Сначала ведущий просит группу представить, что все они — известные художники и их пригласили участвовать в престижной выставке. Выставка не совсем обычная — на ней выставляются только автопортреты художников. Далее участники в течение 10—15 минут должны нарисовать автопортрет, причем сделать это в любой технике и с помощью любых выразительных средств. Важно соблюдать одно условие: работать нужно самостоятельно и не показывать свои творения другим участникам.

Когда автопортреты готовы, тренер собирает их и дает новую инструкцию. Теперь участникам нужно представить, что все они — известные эксперты и им нужно установить авторство художественных работ. Ведущий раздает автопортреты, стараясь, чтобы они не попали к своим авторам. В течение нескольких минут участники рассматривают рисунки и пишут на них имя предполагаемого автора. Далее каждый презентует автопортрет, который ему достался, и объясняет свой выбор предполагаемого автора. Ни предполагаемый автор, ни настоящий автор никак не подтверждают и не опровергают правильность догадок эксперта. Только когда все работы рассмотрены, ведущий предлагает участникам показать, где чья работа.

Это упражнение может быть очень интересным, если участники не будут ориентироваться только на внешний вид, а будут стремиться передать в автопортрете свои эмоции, переживания, личностные особенности.

Можно усложнить задание: участник, рассмотрев портрет и сделав предположение относительно авторства, не сообщает о своей догадке группе, а описывает для нее то, что он увидел на этом портрете (описание должно касаться не столько формальных элементов рисунка, сколько ощущений и выводов эксперта по поводу личности автора). Группа озвучивает свои догадки, и после того, как все высказались, ей демонстрируется портрет; возможно, кто-то после рассматривания рисунка изменит свое мнение.

«АССОЦИАЦИИ»

На тренингах часто проводятся упражнения, так или иначе связанные с ассоциативным мышлением. Вариантов этих упражнений — множество. В одних упражнениях участникам нужно придумать, с чем или кем у них ассоциируется кто-либо из коллег по группе, в других — дать ассоциацию на самого себя. Подобные задания помогают лучше узнать друг друга и в своеобразной форме получить обратную связь, увидеть себя глазами других.

Один участник выходит за дверь или поворачивается спиной ко всей группе. Остальные участники загадывают одного из них; делать это нужно так, чтобы водящий заранее не понял, кого выбрали. Далее первый участник возвращается (поворачивается лицом к группе), и его задача — определить загаданного участника. Чтобы это сделать, он просит каждого участника дать свою ассоциацию на того человека, которого они выбрали. Водящий задает направление ассоциаций. Например, он может

спросить: «Если этот человек цветок, то какой?», «Если животное, то какое?» и т. п. Каждый член группы, включая загаданного участника, предлагает свой вариант ответа. Когда водящий участник догадывается, о ком все говорят, он уступает место следующему добровольцу, который хочет проверить свою сообразительность и наблюдательность, и игра начинается заново.

Чтобы усложнить задачу, можно ограничить количество вопросов (тем для ассоциаций), которые задает водящий участник. Интересный оборот принимает игра, когда участники загадывают водящего участника.

В заключение упражнения нужно обсудить с участниками, легко ли им было справляться с заданием. Участников, на которых давались ассоциации, можно спросить, что они чувствовали в процессе игры; были ли ассоциации, которые вызвали у них неприятие или которые хочется уточнить, прояснить, и т. д. У водящих игроков желательно узнать, что им помогало догадываться, кого имеют в виду остальные, чувствовали ли они разницу в интонациях, поведении участников, когда они давали ассоциации на самого себя и когда говорили о других.

«ФОТОГРАФИЯ НА ПАМЯТЬ»

В заключение тренинга, когда все задания, завершающие работу, выполнены, можно предложить участникам сделать последний штрих и закончить тренинг этим простым упражнением. Оно помогает подвести итог работе на тренинге, в образной форме отразить взаимоотношения, которые сложились между участниками. Также оно направлено на получение обратной связи и на самовыражение участников.

Тренер предлагает, перед тем как все разойдутся, сделать общую фотографию на память. Тот, кто играет роль фотографа, расставляет

участников группы близко друг к другу, просит их принять определенные позы, сделать нужное выражение лица.

Далее «фотограф» объясняет, почему он расположил участников именно в таком порядке и в таких позах, рассказывает историю этой фотографии. После этого он занимает заранее подготовленное для себя место среди других участников. Фотография на память готова! Это упражнение можно повторить несколько раз. Если группа небольшая, то каждый участник должен попробовать себя в роли фотографа.

Закljučающим аккордом тренинга может быть еще одна, последняя фотография, но в ее создании уже не участвует фотограф. Каждый занимает то положение, в котором ему комфортно, выглядит так, как он хочет, чтобы его запомнили остальные. Желательно, чтобы тренер тоже участвовал в этом упражнении. После того как все нашли свое место на фотографии, ведущий просит участников оглядеться и запечатлеть в своей памяти этот образ.

Упражнение «Зато»

Введение в темпоритм, атмосферу тренинга, самосознание, тренинг спонтанности высказываний. Время проведения: 15 мин. Процедура: по кругу продолжить фразы:

- Я устала, зато...
- Я небольшого роста, зато...
- Я иногда несдержан, зато...
- Я ленива, зато...
- Я застенчива, зато...
- Я криклив, зато...
- Я молчалив, зато...
- Я слишком уступчива, зато...

- Я не умею печь пироги, зато...
- Я зануда, зато...
- Я школьник, зато...
- У меня нет домашнего телефона, зато...
- Я написал контрольную работу на двойку, зато...
- Я не очень хорошо успеваю по математике, зато...
- Я не люблю слушать классическую музыку, зато...
- Я слишком часто фантазирую, зато...
- Я не очень хорошо пою, зато...
- Я иногда, слишком много ворчу, зато...
- Я несколько легкомысленна, зато...
- Меня легко рассмешить, зато...
- Я бываю капризна, зато...

Рисунок «Внутренняя сущность»

Ведущий: Попробуйте сейчас выполнить какой-то рисунок, который отражал бы ваш внутренний мир, ваши эмоции. Это может быть цветовая гамма или какой-то фрагмент пейзажа, отражающий всю гамму ваших ощущений. Приступайте!

В конце упражнения ведущий собирает рисунки.

Упражнение «Закончи предложение»

Показать многообразие возможностей осознания своей внутренней сущности.

Ведущий: итак, продолжаем предложения (по кругу).

- Я – стакан воды...
- Я – прекрасный цветок...
- Я – кусочек тающего льда...
- Я, словно рыбка...

- Я – песенка...
- Я, словно буква «о»...
- Я – тропа...
- Я – ветер...
- Я – скала...
- Я, словно муравей...
- Я, словно светлячок...
- Я – интересная книжка...
- Я – лампочка...
- Я – доллар...
- Я – мышь...
- Я – желтый лист...
- Я – вкусный завтрак...
- Я – кусочек пластилина...
- Я – луч...
- Я – остров...
- Я – формула...

Упражнение «Закончи предложение-2»

Показать многообразие возможностей осознания своего внутреннего состояния.

Процедура: упражнение выполняется письменно в тетради.

1. Я —...
2. Я умею
3. Я хочу...
4. Внешне я...
5. Мне хотелось бы быть в идеале...
6. Мне можно...

7. Мне нельзя...
8. Я могу научиться...
9. Как юноша (девушка) я...
10. Как школьник я...
11. В классе я...
12. На улице я...
13. Дома я...
14. Когда окончу школу, я...
15. Я буду ...
16. Я могу быть партнером...
17. Я могу работать...
18. Я люблю...
19. Я не люблю...
20. Я мечтаю...
21. Я надеюсь....
22. Я верю
23. На этих уроках я себя чувствую...

По желанию эти записи можно прочитать вслух