

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Н. Н. ЗЕНЬКО

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА

**ТРЕНИНГОВЫЕ ИГРЫ
И УПРАЖНЕНИЯ**

Практическое пособие

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2018

УДК 159.9:005.963.1:37.015.31(075)

ББК 88.25-8я7

З-567

Рецензенты:

кандидат педагогических наук А. З. Бежанишвили,

кандидат психологических наук И. В. Сильченко

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Зенько, Н. Н.

З-567 Теория и методика тренинга. Тренинговые игры и упражнения :
практическое пособие / Н. Н. Зенько ; Гомельский гос. ун-т им.
Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ имени Ф. Скорины, 2018. – 47 с.

ISBN 978-985-577-415-1

В практическое пособие включены материалы для самостоятельного изучения курса «Теория и методика тренинга» дисциплины «Психологические основы деятельности социального педагога». Система практических заданий включает задания разного типа и уровня сложности и построена таким образом, чтобы, с одной стороны, обеспечивать закрепление пройденного материала, а с другой, содействовать осознанию собственных возможностей, актуализировать механизмы саморазвития, стимулировать к творческому самопроявлению и самореализации.

Адресовано преподавателям и студентам учреждений высшего образования, социальным педагогам, педагогам-психологам учреждений общего среднего образования.

УДК 159.9:005.963.1:37.015.31(075)

ББК 88.25-8я7

ISBN 978-985-577-415-1

© Зенько Н. Н., 2018

© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет
имени Франциска Скорины», 2018

Оглавление

Предисловие	4
Тема 1. Основные методы группового психологического тренинга	5
1.1 Общая характеристика методов групповой работы	5
1.2 Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии	8
1.3 Метафоризация в групповом психологическом тренинге	11
Вопросы для самоконтроля	14
Контрольный тест	15
Обобщение и систематизация знаний	15
Творческие задания	17
Социально-психологический практикум	18
Литература	19
Тема 2. Игровые методы в групповом психологическом тренинге	20
2.1 Феномен игры в научных теориях	20
2.2 Социально-психологические особенности игрового взаимодействия	23
2.3 Характеристика игровых методов и их классификация	25
Вопросы для самоконтроля	29
Контрольный тест	29
Обобщение и систематизация знаний	30
Творческие задания	31
Социально-психологический практикум	32
Литература	33
Тема 3. Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания	34
3.1 Тренинговые упражнения: сущность и виды	34
3.2 Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений	37
3.3 Методика проведения тренинговых игр и упражнений	39
Вопросы для самоконтроля	43
Контрольный тест	44
Обобщение и систематизация знаний	45
Творческие задания	46
Социально-психологический практикум	46
Литература	47

Предисловие

Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь обращает внимание на необходимость создания условий для целенаправленного развития обучающегося как творческого субъекта, актуализации его процессов саморазвития и самореализации. Традиционные формы и методы обучения нередко ставят студентов в позицию исполнителя, что в свою очередь препятствует формированию социально и творчески активной личности, способной и готовой обеспечить дальнейший прогресс общества. Введение курса «Теория и методика тренинга» в систему подготовки профессиональных социальных педагогов отвечает актуальной потребности интенсификации процесса подготовки специалистов помогающих профессий.

Содержание разработанного практического пособия направлено на решение двух важнейших задач. Во-первых, обучить студентов технологии подготовки и организации тренинга, сформировать профессиональные навыки проведения занятий. Во-вторых, используя потенциал и возможности интерактивных методов тренингового взаимодействия, содействовать саморазвитию сильных сторон личности, актуализировать и стимулировать творческое самопроявление и самореализацию студентов. Пособие включает в себя три темы, раскрывающие методические аспекты организации и проведения группового психологического тренинга.

В первой из них «Основные методы группового психологического тренинга» дается общая характеристика активных методов, используемых в тренинге, рассматривается сущность, задачи и виды групповой дискуссии, а также обосновывается актуальность применения метафорических средств. Вторая тема «Игровые методы в групповом социально-психологическом тренинге» посвящена рассмотрению игры как средства самопознания и самораскрытия в тренинге, способа моделирования и построения жизненного сценария. В рамках третьей темы «Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания» излагаются основные вопросы методического использования разнообразных психогимнастических, тренинговых и игровых упражнений.

Практическая часть пособия содержит задания для закрепления и контроля усвоенного материала трех уровней сложности: репродуктивного уровня (отмечены значком *), продуктивного уровня (отмечены значком **) и творческого уровня (отмечены значком ***). Раздел «Социально-психологический практикум» предлагает упражнения и задания для практического освоения дисциплины и проживания собственного опыта саморазвития и творческой самореализации в среде тренинга.

Тема 1

Основные методы группового психологического тренинга

1.1 Общая характеристика методов групповой работы

Метод (от греч. *methodos* – путь исследования, путь к чему-либо) – совокупность приемов, операций или способов, с помощью которых обеспечивается достижение намеченной цели. Групповая тренинговая работа открывает большие возможности для использования разнообразных интерактивных методов, упражнений, приемов и техник. Если изучить сущность всех имеющихся тренинговых методов, то легко обнаружить, что речь идет об одних и тех же способах работы тренеров. К основным методам традиционно относят групповую дискуссию, психогимнастику и игровые методы. Однако помимо основных, выделяется группа вспомогательных методов работы, содержащих в своем арсенале элементы основных: кейс-стади, метод концентрации присутствия, метод группового решения проблем, методы развития социальной перцепции и др.

Групповая дискуссия в психологическом тренинге – это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить или изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Элементы дискуссии, так или иначе, присутствуют при обсуждении любых упражнений, проведении социально-ролевых игр, получении обратной связи. Однако она часто выступает и в качестве самостоятельной тренинговой техники. В тренинге групповая дискуссия реализует две цели: предоставляет возможность увидеть проблему с разных сторон и является действенным способом групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний.

Игра – это ключевой метод, используемый в тренинге. По сравнению с другими тренинговыми методами, игровые составляют около 70 % методического арсенала. Следует помнить, что игра в групповом психологическом тренинге – не развлекательное мероприятие, ее назначение – найти выход в смоделированных условиях, который будет наиболее адекватным в данной ситуации. Использование игровых техник в условиях тренинга обращено к творческому потенциалу каждого участника. Игра понятна и близка всем, она предоставляет возможность выразить свои сущностные силы без внешнего побуждения. Игра выявляет знания, показывает уровень интеллектуальных и организаторских способностей членов группы.

Психогимнастика – метод, в основе которого лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе. Диалог без помощи слов позволяет обратить внимание на «язык тела» и социально-перцептивную сторону общения. Термин «психогимнастика» употребляется в узком и широком значениях. В первом – это игры и этюды на использование невербальных средств коммуникации. Во втором – это специальный курс, направленный на развитие и коррекцию познавательной и эмоционально-личностной сфер. Основным содержанием психогимнастических упражнений является отработка навыков снятия эмоционального напряжения и образной передачи чувств.

Одним из эффективных вспомогательных методов является метод **кейсов**, спектр применения которого достаточно широк. Не менее продуктивным будет его использование и в групповом психологическом тренинге. Участникам предлагается на проработку содержащий актуальную проблему «кейс» – ситуация из жизни. Она не обязательно должна быть «настоящей», подойдет и придуманная, гипотетическая – при условии, что описанные в ней события реалистичны и вполне могли бы произойти в аналогичных условиях. Участники группы должны не только общими силами найти решение проблемы, но и обсудить возникающие в связи с кейсовой ситуацией вопросы, актуализировать имеющиеся у каждого знания, осознать и проанализировать свои чувства и ощущения.

Решение кейсовых ситуаций в ходе группового тренинга осуществляется с помощью трех методов: а) *метода «Дельфи»* (каждый участник излагает письменно свои предложения по решению проблемы, после чего осуществляется групповое обсуждение вопроса и принятие решения); б) *метода «Мозгового штурма»* (участники проводят совещание, в котором каждый спонтанно и открыто оглашает все приходящие в голову мысли и способы решения проблемы, и все вместе вырабатывают общее решение); в) *метода модерации* (близок «мозговому штурму», однако является не стихийным, а управляемым рукой модератора, тренера или неформального лидера, которому даются дополнительные полномочия по сравнению с обычными членами группы). Для работы над кейсами большую тренинговую группу целесообразно разбивать на подгруппы количеством до 5 человек.

Метод мозгового штурма может использоваться как самостоятельный метод группового тренинга, так и вспомогательный, в рамках других методов. В процессе работы участники должны сосредоточиться только на производстве собственных идей, а не на оценке предложений друг друга. Экспертиза предложенных идей проводится за пределами мозгового штурма, обычно в виде дискуссии. Модификации мозгового штурма: карточный штурм и групповой штурм. **Карточный штурм** – все идеи записываются на отдельных карточках. Как правило, по 3–5 предложений

от каждого участника. Затем все предложения вывешиваются на доску, после чего можно приступать к процессу группировки. Удобно, если группа не очень большая и практически однородна. **Групповой штурм** – сначала проходит по группам, состоящим из 5–7 человек, затем каждая группа предлагает одну новую идею. Данный метод особенно эффективен, если участников больше 12 и помещение не позволяет свободно воспринимать и слышать каждого участника.

Реализуя **метод концентрации присутствия**, тренер стремится заострить внимание участников на том, что с ними происходит в настоящую минуту. Самым распространенным приемом является использование особого рода вопросов, которые можно назвать вопросами на осознание и констатацию того, что наблюдает ведущий: «Что ты сейчас чувствуешь? О чем думаешь? Какие эмоции испытываешь? С чем или кем ты ассоциируешь свое нынешнее состояние? Ты опустил глаза... Тебя раздражает...». Эти простые техники и приемы оказывают сильное влияние на участников, давая им возможность глубоко пережить и прочувствовать событие, происходящее в их психологическом пространстве «здесь и сейчас».

Одним из простых приемов внутри метода концентрации присутствия является упражнение «Самоанализ». Каждый из сидящих в кругу участников получает лист бумаги и делит его на четыре части. Дается следующая инструкция: «Дайте 10 ответов на вопрос: «Кто я такой?». Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, в какой они сразу приходят в голову. Запишите их в первый столбик. Во второй – запишите ответы на тот же вопрос, но так, как, по вашему мнению, отозвались бы о вас ваши близкие (выберите кого-то конкретно). В третий столбик запишите ответы на тот же вопрос так, как, по вашему мнению, отозвался бы о вас участник группы, сидящий слева от вас. Теперь сложите листок, чтобы не были видны ваши записи, и передайте соседу слева. Получив листы, в оставшемся пустом столбике запишите 10 ответов на вопрос: «Кто он такой – тот человек, который дал вам этот лист?»».

Метод группового решения проблем ставит своей целью нахождение общего решения проблемы или вопроса и достижение согласия между участниками. В связи с этим большинство вариантов этого метода тяготеет к типу императивных групповых дискуссий. Однако в отличие от дискуссии организация продуктивного решения проблем участниками тренинга обусловлена более или менее жесткой регламентацией процесса, что предполагает наличие алгоритма действий, этапности, функциональной структурированности группы и достаточно четких временных рамок. В тренинге этот метод может быть использован как в целях предоставления участникам возможности увидеть поставленную проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции, так и определить возможные вариан-

ты решения. Одним из ярких примеров метода группового решения проблем в форме структурированной и регламентированной дискуссии является методика мозгового штурма.

Методы, направленные на развитие социальной перцепции, развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия. Примером может быть упражнение «Передача движения по кругу». Один из участников группы начинает действие с воображаемым предметом так, чтобы его можно было продолжить. Сосед повторяет действие и продолжает его. Таким образом предмет обходит круг и возвращается к первому игроку. Тот называет переданный им предмет, и каждый из участников называет, что, в свою очередь, передавал именно он.

1.2 Организационно-методические аспекты проведения групповой дискуссии

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям. Например, выделяют **структурированные** дискуссии, в которых задается тема для обсуждения, четко регламентируется порядок проведения, и **неструктурированные**, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается.

Традиционно выделяют **три типа дискуссии** в тренинге: **биографические**, ориентированные на анализ трудностей личной жизни каждого участника, обсуждение отдельных эпизодов и событий его биографии (например, «Возможен ли брак без измен»); **тематические**, в которых обсуждаются актуальные для всех участников группы темы (например, «Как управлять собой в конфликтных ситуациях»); **интеракционные**, направленные на анализ особенностей межличностного взаимодействия в группе (отношения, взаимные реакции) и ситуаций, возникающих в ходе группового процесса (например, «Спор и темперамент: как обуздать свое «Я»).

В основе классификации по цели выделяют дискуссии **императивного** типа (дискуссии, в которых нужно обязательно прийти к общему согласию), **конфронтационного** типа (дискуссии, в которых нужно сформулировать противостоящие точки зрения) и **информационного** типа (дискуссии, в ходе которых нужно получить материал для проникновения в суть спорного

вопроса). В зависимости от достигаемого результата выделяют такие дискуссии, как продвижение по проблеме, переубеждение оппонента или привлечение его на свою сторону, воздействие на пассивную аудиторию.

Эффективность протекания дискуссии будет зависеть от соблюдения следующих *правил*: а) внимательно выслушивать, не перебивать друг друга; б) аргументированно защищать свою позицию; в) не повторяться; г) не допускать личностной конфронтации; д) не оценивать выступающих, не поняв их позиции; е) придерживаться в дискуссии определенных ролей.

Выделяют следующие *роли* в дискуссии: а) *организатор* дискуссии, который выполняет функцию оптимизации отношений между генератором и критиком и задает следующие вопросы: «А что Вы думаете по этому поводу?», «А как Вы считаете?»; б) *секретарь* – его задача максимально точно формулировать идеи участников дискуссии; в) *генератор идей* – стремиться выдвинуть как можно больше идей; г) *критик* – тот, кто оценивает реальность и перспективность идей, опираясь на свои знания, опыт (отрицает выдвинутую идею или принимает ее); д) *эрудит* – развивает идею в соответствии с последними достижениями науки и техники; е) *рабочая группа* – в этой роли участники формулируют идею в виде конкретных действий и разрабатывают программу по их реализации.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников. Главное – в основе групповой дискуссии должна находиться актуальная и значимая для участников проблема. Так, подросткам можно предложить следующие темы дискуссии в рамках тренинга: «Симпатия и любовь» (почему нам нравятся именно те, кто нравится; как добиться взаимности); «Как выбрать дорогу в жизнь» (психологические основы выбора профессии); «На экзамен – без страха» (повышение эффективности подготовки к экзаменам, стратегия поведения на экзамене, методы снятия тревожности). В некоторых направлениях тренингов дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом групповой работы, например, группы встреч.

В процедуре групповой дискуссии выделяют следующие *стадии*:

1. *Ориентировка*. На этой фазе определяется тема и цели дискуссии. Следует проследить, чтобы тема была понята всеми участниками в одном ключе. В противном случае разговор может оказаться бессмысленным.

2. *Сбор информации*. На этой стадии участники высказывают свои мнения, чувства, суждения, идеи по существу рассматриваемого вопроса. Если дискуссия посвящена поиску решения конкретной проблемы – целесообразно предложить участникам высказывать все возможные решения, которые приходят им в голову, исключая их критическую оценку.

3. *Упорядочение*, обоснование, совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации. На этой стадии происходит критическая оценка предложенных ранее вариантов решения поставленных проблем.

4. *Завершение дискуссии*: подведение итогов, сопоставление целей дискуссии с полученными результатами. Если обсуждалась конкретная проблема, формулируется способ ее решения.

Методика ведения дискуссии опирается на выбранную психологом *стратегию*.

1. *Свободное* ведение дискуссии. Достигается внешней пассивностью со стороны ведущего дискуссии, его роль – внимательное слушание и в случае необходимости предложение отдельных решений. Для начала такой дискуссии характерна вязкость темы. Ведущий не декларирует цель и способы работы. Группа должна сама прийти к решению проблемы.

2. Стратегия *программированного* ведения дискуссии. Предполагает наличие плана дискуссии у ведущего и его строгое соблюдение.

3. *Компромиссная* стратегия, сочетающая программу со свободным ведением. Проходит в атмосфере открытого взаимодействия.

Советы по ведению дискуссии включают: а) регламентированное время выступления; б) способ организации общения участников группы (коллективное обсуждение проблемы может проходить методом эстафеты, когда каждый передает слово кому считает нужным, или высказыванием по кругу, т. е. по порядку); в) если говорящий выходит за регламент, ведущий просит группу дослушать; г) с целью снятия напряжения используется эмоционально окрашенный экспромт ведущего, который провоцирует участников на вступление в диалог.

Во время дискуссии могут возникнуть **трудности**, с которыми должен уметь справляться ведущий тренинга. *Во-первых*, трудностью может стать нежелание некоторых участников включаться в дискуссию. Ведущему необходимо выяснить причины пассивности и наметить пути ее устранения. Так, при боязни критики – организовать дискуссию по принципу «мозгового штурма»; при застенчивости – установить очередность высказываний; при робости – дать возможность участнику подготовиться заранее. *Во-вторых*, в процессе дискуссии может возникнуть излишняя эмоциональность, враждебность между участниками и, как следствие, переключение внимания с проблемы на личность. С целью разрешения данной ситуации ведущий может сформировать диады (участники с противоположными мнениями за отведенное время должны найти пункты, в которых их мнения совпадают) и триады (двое спорят, а третий, арбитр, следит за временем и за выполнением правил дискуссии; в течение 3 мин. каждая из сторон говорит друг другу, что в его позиции не нравится). *В-третьих*, для борьбы с монополизированием дискуссии необходимо ограничивать время выступления, активно использовать обратную связь, меньше говорить ведущему, больше спрашивать участников.

1.3 Метафоризация в групповом психологическом тренинге

Существуют приемы, активно используемые в тренингах развития самосознания и которые тесно сближают психологическую работу с искусством. Речь идет о рассказывании притч или сказок, использовании народной мудрости, былин, цитировании афоризмов. Они могут либо сочиняться самим ведущим, либо заимствоваться из каких-либо источников и при необходимости подвергаться трансформации в зависимости от складывающейся ситуации. Психологической основой такой работы выступает заложенная *метафора*. В широком смысле все тренинговые упражнения, игры, психологические техники являются по сути дела метафорами: ведь они говорят об одном предмете через признаки другого.

Метафора (от греч. перенесение) – слово или выражение, употребляемое в переносном значении, основанное на сходстве, сравнении, аналогии неназванного предмета с каким-либо другим на основании их общего признака. Это параллель между двумя, казалось бы, совсем не связанными между собой понятиями. Например, перенос названий животных, птиц на человека – метафора: «Ну, ты орел!», «Акула бизнеса», «Хитрый как лиса». В повседневной жизни люди автоматически используют метафоры, рассказывая о каких-либо событиях, ситуациях или чувствах. «Гадкий утенок», «мастер на все руки», «море возможностей» – прибегая к таким выражениям, человек иногда не отдаёт себе отчет, какое мощное влияние на наши мысли и поступки оказывает этот образный язык. Какое же отношение имеет метафора к психологическому тренингу?

Умение человека видеть метафору и создавать ее развивает способность воспринимать яркие и неожиданные связи между предметами и явлениями мира – даже самыми непохожими, а значит, расширяет его знания. Кроме того, в контексте тренинговой работы метафора помогает увидеть ситуацию в другом свете, является мощным творческим инструментом поиска дополнительных или альтернативных способов устранения трудностей. Метафоры различаются по объему – от афоризмов и кратких изречений, рассмотренных выше, до целой истории или былины.

Почему же актуально активное использование метафор в тренинговой работе? *Во-первых*, экстраполяция (преломление, прогнозирование, продолжение) скрытых смыслов. Суть этого механизма состоит в том, что метафорический образ позволяет разглядеть новое содержание в обычных вещах. За счет того, что в метафорическом образе количество скрытых смыслов чрезвычайно велико, у субъекта возникает возможность черпать из нее то содержание, которое соответствует его миропониманию и видению. В метафоре каждый находит то, что именно он способен найти.

Во-вторых, пробуждение творческих ресурсов воображения. Язык метафор, будучи одним из универсальных языков человеческого общения и одним из важнейших средств искусства, обеспечивает раскрытие творческого потенциала субъектов в процессе совместной активности. В понимании, что такое метафора и каковы ее возможности продуктивно использовать различные модификации упражнения «Ассоциации». *В-третьих*, семантическое опосредование. Метафоры становятся связующим звеном между смысловыми пространствами психолога и клиента, возникает возможность понимания и взаимопроникновения в систему трудно вербализуемых смыслов, что сочетается с принятием, сопереживанием, открытиями.

В-четвертых, актуализация архетипов. Метафоры задействуют глубинные механизмы бессознательного. Например, через сказку ребенок обретает возможность осознать свои собственные переживания, отдельные психологические характеристики. Альтернативные модели поведения, понятые благодаря сказке, помогают ребенку увидеть разные грани возникающих ситуаций и найти в ней новые идеи. *В-пятых*, фасилитация (модель управления, отличающаяся не категоричностью.). Метафоры облегчают осознание системы отношений между субъектами и снижают воздействие негативных эмоций при получении болезненной для субъекта информации. Можно сказать, что метафоры действуют гораздо мягче и деликатней, чем многие другие средства психологического воздействия. Слушатели истории или притчи должны увидеть сходство между метафорической и собственной ситуацией.

Таким образом, *метафора в тренинге* – великолепный инструмент психологической работы, предоставляющий пищу для размышлений о своей жизни и возможностях ее ценностного изменения. Метафоры всегда проникают в область бессознательного, активизируют потенциальные возможности человека. Они – не жесткое указание, не директива, они только намекают, направляют, наставляют. Использование метафоры в тренинге возможно с помощью таких методических средств, как *сказки, мифы, притчи, байки, стихотворения, литературные произведения, цитаты и афоризмы, пословицы и поговорки, примеры и истории из жизни, юмористические рассказы и анекдоты*. Каждое методическое средство имеет свои возможности, сферу применения и особенности использования. Однако можно выделить ряд *методологических принципов* использования метафорических средств в тренинге.

1. Если обращение к истории предусмотрено тренером как средство релаксации, отдыха в конце учебного дня, можно рекомендовать участникам расслабиться, принять удобную позу и поразмышлять над рассказом.

2. Если история, короткий анекдот или метафора юмористические и смысл их прост, возможно ограничиться собственно рассказом без обсуждения,

дабы не испортить впечатление от новизны и юмора и не демонстрировать сомнение в понятливости аудитории, настраивая ее тем самым против тренера. А убедиться в том, действительно ли слушатели уяснили суть рассказа, можно по их реакции – как вербальной, так и невербальной.

3. Если история служит тому, чтобы проиллюстрировать некую теорию, которую в данный момент обсуждает группа, достаточно спросить: «Так какое же отношение эта история имеет к тому, что мы обсуждаем?». Участникам предлагается предложить свою интерпретацию, связав ее с собственным опытом. Например, в работе над пониманием преимуществ командной работы можно использовать байку «Гусиная энциклопедия». Фрагмент: «Так как каждая птица машет крыльями, это помогает подняться той, что летит сзади. Благодаря расположению клином дальность полета увеличивается более чем на 70 % по сравнению с путем, преодолеваемым одиноко летящей птицей». Метафора: люди, которые движутся вместе в одном направлении, могут добраться до цели быстрее и легче, получая «подъем» от других членов команды.

4. Не стоит спрашивать участников: «Вы поняли?», подвергая сомнению их интеллектуальные способности и оскорбляя недоверием. Если история способствует разъяснению сложной темы, можно уточнить, какую связь между историей и обсуждаемой темой усматривает сам тренер, чтобы обеспечить согласованность в обучении.

5. Если история выступает как основание для групповой дискуссии, следует спросить: «Как вы думаете, каков смысл истории, и как она связана с темой?». После того, как станет ясно, что группа поняла смысл, можно приступать к обсуждению позиций, устранению проблемы и ее разрешению. Например, диапазон применения сказки «Репка» существенно шире: целеполагание, мотивация, командная работа, влияние и взаимодействие, разрешение проблемы. Метафора: Никто не знает, какая песчинка перевесит чашу весов в нашу пользу. Часто последнее слово остается за тем, от кого мы этого совсем не ожидаем. «Серенькая мышка» может оказаться ключевой фигурой в команде.

Наиболее часто используемым метафорическим средством в работе школьного психолога и социального педагога является сказка. *Сказка* – один из жанров фольклора, либо литературы; эпическое, преимущественно прозаическое произведение волшебного, героического или бытового характера. В работе со сказками психологам и педагогам следует обязательно учитывать ее тип: дидактические, медитативные, психокоррекционные, психотерапевтические и психологические.

Дидактические сказки преподносят некоторое новое знание, раскрывают его смысл. Чаще всего они используются в работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, хотя и не исключают

возможностей применения при обучении взрослых. Цель дидактической сказки – сформировать определенные умения и навыки, показать их важность в жизни человека (например, как и зачем нужно убирать на место игрушки, почему нужно быть вежливыми с окружающими людьми).

Медитативные сказки нацелены на создание определенного эмоционального состояния, иногда – релаксации. Они могут не иметь четкого и ясного сюжета и представляют из себя некоторую зарисовку, визуализацию ярких образов. С помощью медитативных сказок происходит глубокое погружение слушающего в сказочный процесс через обращение к своему внутреннему состоянию и пробуждение личностных потенциалов человека. Эти сказки необходимо читать и слушать не между делом, а в специально созданных условиях.

Психокоррекционные сказки создаются для мягкого влияния на поведение человека путем замещения неэффективного стиля поведения на более продуктивный. В этих сказках слушателю обычно преподносится модель поведения, которую он может использовать для преодоления имеющихся у него трудностей. При этом события, происходящие с героем сказки, должны быть похожими на реальные ситуации из жизни.

Психотерапевтические сказки являются наиболее важными и глубокими, обладают самой большой силой воздействия. Они имеют следующие цели: обращение к внутреннему «Я» личности, ее важнейшим смыслообразующим содержаниям; стремление помочь в более осознанном отношении к самому себе, миру, другим людям, а при необходимости – в изменении этого отношения; оказание психологической поддержки и избавление от негативных переживаний, связанных с какой-либо проблемной жизненной ситуацией или психоэмоциональной травмой. Психотерапевтическая сказка часто имеет форму притчи.

Психологические сказки – это развивающая сказка; содержащая вымысел авторская история, содействующая оптимальному ходу естественного психического развития детей через развитие самосознания и передающая в метафорическом виде информацию о внутреннем мире человека. Основная цель психологической сказки – влияние на личностное развитие путем помощи в осознании своих особенностей.

Вопросы для самоконтроля*

- 1 Перечислите основные и вспомогательные методы групповой работы в тренинге. Раскройте их сущность.
- 2 Дайте определение групповой дискуссии? Назовите ее типы.
- 3 Перечислите этапы проведения групповой дискуссии. От реализации каких правил будет зависеть эффективность дискуссии?

4 Охарактеризуйте возможности использования метафорических средств в психологическом тренинге. Какими общими методологическими принципами их использования должен руководствоваться ведущий?

5 Оцените потенциал сказок в достижении целей и задач тренинга. Раскройте социально-психологическую и педагогическую сущность различных типов сказок.

Контрольный тест*

Дополните утверждения и ответьте на вопросы, выбрав вариант (-ы) из предложенных.

1. *К основным методам психологического тренинга не относится...*

- а) психогимнастика;
- б) игра;
- в) метод кейсов;
- г) групповая дискуссия.

2. *Ключевым методом группового тренинга является...*

- а) игра;
- б) психогимнастика;
- в) групповая дискуссия;
- г) метод развития социальной перцепции.

3. *К классификации групповых дискуссий по цели не относится...*

- а) императивная дискуссия;
- б) конфронтационная дискуссия;
- в) информационная дискуссия;
- г) интеракционная дискуссия.

4. *Целью... сказки является усвоение новых знаний.*

- а) психологической;
- б) психотерапевтической;
- в) дидактической;
- г) медитативной.

5. *Психологическая сказка содействует...*

- а) психической и эмоциональной релаксации;
- б) замещению неэффективного стиля поведения продуктивным;
- в) преодолению психоэмоциональной травмы;
- г) оптимальному ходу естественного развития.

Обобщение и систематизация знаний**

1. Выберите одну из предложенных тем групповой дискуссии: «Смысл жизни: в чем он?» или «Как связаны ценности и жизненные цели?». Составьте план-схему проведения дискуссии с указанием ее вида, краткого содержания, обсуждаемых вопросов и заданий.

2. К. Левин также внес свой вклад в разработку проблемы дискуссии. Он показал влияние групповых обсуждений на принятие творческих решений. В ходе проведения социально-психологического эксперимента было отмечено, что групповая дискуссия повышает мотивации и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем. Исследователи поставили задачу изменить отношение домохозяек к новым пищевым продуктам. Первой группе была прочитана убедительная лекция по данному вопросу. В результате только 3 % женщин впоследствии попытались прибегнуть к советам эксперта. Со второй группой была организована дискуссия на тему «Преимущества использования пищевых продуктов». В итоге 32 % женщин стали использовать ранее игнорируемые продукты.

Объясните причины такого эффекта. Можем ли мы утверждать, что дискуссионные методы способствуют самопознанию и саморазвитию? Ответ обоснуйте. Определите потенциал групповой дискуссии в развитии навыков ведения конструктивного диалога.

3. Прочитайте притчу и ответьте на вопросы.

Один дзенский монах убежал от тигра, но тот загнал его на край обрыва у реки, и монаху не оставалось ничего другого, как уцепиться за лиану, которая висела над рекою. И тут он заметил, что внизу его уже поджидает огромный крокодил, и глаза у него такие же голодные и злобные, как у тигра наверху. В довершении всего две мышки стали грызть лиану, и она уже трещала под тяжестью монаха. Выхода не было. И в последний миг он заметил недалеко от себя кустик земляники с яркой ягодкой. Он протянул к ней руку и в полной мере насладился ее божественным вкусом.

Осуществите развернутый анализ притчи. В чем состоит ее метафора? Где и с какой целью она может быть использована в групповом психологическом тренинге? Приведите пример.

4. Высказывания известных людей часто становятся афоризмами. Например, фраза «время-деньги» принадлежит Б. Франклину, а не «народной мудрости». Ф. Раневская до сих пор продолжает удивлять своими изречениями: «Оптимизм – это недостаток информации», «Многие жалуются на свою внешность, и никто – на мозги», «Одиночество – это когда в доме есть телефон, а звонит будильник». Каждый приведенный пример содержит метафору. Какую? В работе с какими проблемами возможно их использование в групповом тренинге?

Ваши собственные изречения также могут стать крылатыми. Попробуйте завершить предложенные фразы: «Творчество – это не только..., но и...»; «Достичь вершины...»; «Успехи достигаются...»; «Познать себя...»; «Самореализоваться в жизни...»; «Высшая степень совершенства...». Самопрезентация изречений и выбор лучших по следующим критериям: ценность смысла, запоминаемость, оригинальность, краткость. Какие из изречений могли бы стать девизом группы, вашей жизни?

5. Осуществите самооценку реализации жизненных целей, используя методику Н. Р. Молочникова [5, с. 424]. Какие жизненные цели для вас актуальны на данный момент? Проанализируйте ваши жизненные цели по каждой из шести базовых жизненных сфер личности. Проранжируйте жизненные цели по эффективности и возможностям их реализации. Результаты отразите в дневнике.

Творческие задания***

1. Однажды заяц спросил лису: «Почему ты такая хитрая и злобная и ловишь нас, зайцев? Стань лучше такой же доброй, робкой, тихой, как мы». Лиса подумала и попыталась стать доброй, робкой и тихой. И у нее стали расти уши.

Вот так образно и метафорично ребенок сочинил сказку о том, что каждый должен быть самим собой. Попробуйте увидеть в этой сказке еще один смысл. Предложите свой вариант минисказки о том, что цель жизни состоит в реализации заложенного потенциала (до 5 предложений).

2. Внимательно прочитайте текст.

Когда человек не доверяет себе, он незримо ищет подтверждения ценности своего «Я» во внешних атрибутах. Отсюда стремление людей иметь высокий доход, обладать материальными благами, занимать высокую должность, иметь формальное признание своего профессионального уровня. Но мы редко задумываемся над тем, что только внутри может находиться источник нашей самореализации. Если же мы пренебрегаем этим источником, то легко становимся жертвами самых разных «побрякушек», которые «подсовывает» нам жизнь. Тот, кто стремится к «БЫТЬ», первостепенное внимание уделяет саморазвитию своей личности, своего внутреннего мира. Тот, кто стремится к «ИМЕТЬ», никогда не обретет спокойствия в душе и не ощутит счастья.

Как вы понимаете смысл текста? В чем вы видите ценность своего «Я»? Покажите связь вашего мнения по данному вопросу и результатов самодиагностики по методике Н. Р. Молочникова. Связаны ли ваши ценности с жизненными целями и целями самореализации?

3. Осуществите подборку метафорических средств для группового тренинга на тему «Ценности и творческая самореализация» по следующим направлениям: притча или сказка, пример из жизни или художественного произведения, пословицы и поговорки, цитаты и афоризмы известных людей.

4. Попробуйте метафорически выстроить линию современной студенческой жизни, используя различные средства. Оцените воспитательный потенциал ее центральных событий в профессионально-творческой самореализации. Форма представления – любая.

5. Домашнее творческое задание.

5.1 Самоотчет и самопрезентация ведения дневниковых записей. Фиксирование проделанной работы. Коллективное обсуждение.

5.2 На основании выполнения творческих заданий составьте «План реализации моих целей» в виде творческого эссе-размышления. С этой целью вам поможет справиться черновик пошагового плана достижения цели. Начните с конечного результата, а затем спланируйте весь путь, включая то, что вы можете сделать уже сегодня. Таблица 1 поможет вам осознать приоритетные ценности, а также промежуточные задачи, которые приблизят к достижению главной цели.

Таблица 1 – Приоритетные ценности и их реализация

Цели	Степень важности	Степень реализации	Что мешает реализации	Что помогает реализации
Активная деятельная жизнь				
Жизненная мудрость				
Здоровье				
Интересная работа				
Любовь				
Материальное благополучие				
Хорошие и верные друзья				
Повышение своей культуры				
Развитие себя, своих качеств				
Развитие творческого потенциала				
Свобода как независимость действий и суждений				
Счастливая семейная жизнь				
Удовольствия, развлечения				
Возможность реализоваться в творческой деятельности				

Социально-психологический практикум

1. Упражнение «Ассоциации»

Цель: осознание сущности метафоры, снятие напряжения, сплочение.

Инструкция. «Каждому интересно знать, какое он производит впечатление на окружающих и какие вызывает ассоциации, что воспринимается как существенное, а что вовсе не замечается? Предлагаем поучаствовать в творческом процессе создания образа какого-либо участника». Для этого упражнения выбирается один желающий – он и будет предметом творчества. Задача остальных – по очереди высказаться о том, какой образ рождает герой или с чем он ассоциируется? Какую картину можно было бы дорисовать к этому образу?

Обсуждение. Сложно ли было выполнить задачу упражнения? Чем это вызвано? Приятна ли герою была ассоциация? Принимаете ли вы ее?

2. Упражнение «Связь движений»

Цель: развитие уверенности в себе, тренировка качеств творческого мышления, поиск общего в различном, объединение внешне несхожих предметов информации.

Инструкция. Водящий придумывает и демонстрирует три движения, которые логически не связаны между собой (например, как чистят зубы, накачивают колесо и чистят картошку). Задача других – придумать и продемонстрировать сюжет, который бы позволил логически объединить эти движения (время на подготовку 4–5 мин., на демонстрацию – до 1 мин.).

Обсуждение. Какие сюжеты показались наиболее интересными? Чем именно? В каких жизненных ситуациях важно уметь объединять внешне несходные фрагменты информации? Что было сложнее – придумать сюжеты или продемонстрировать их? Как удавалось преодолевать сложности?

3. Метафорическое упражнение «Тайна имени»

Цель: развитие навыков использования метафоры.

Инструкция. Участникам предлагается вытащить наугад одну из карточек с именем кого-то из группы. Задача – придумать такую метафору, которая поможет остальным понять, чье имя написано на карточке. В качестве метафоры могут выступать строчки из песни, яркий образ, может быть какая-то ассоциация, связанная с этим человеком. Например: «Зная увлечения этого человека, я сразу вспоминаю лето, речку, раннее утро и поплавок, ныряющий в воду...».

Обсуждение. Что помогло понять, о ком идет речь? Использование каких методических средств позволяло быстрее понять, чье имя написано?

Литература

1 Ахметова, А. Р. Организация и ведение дискуссий / А. Р. Ахметова // Теория и практика современной науки. – 2016. – № 3. – С. 28–31.

2 Егорова, Н. Н. Социально-психологический тренинг профессионального общения : учеб. пособие / Н. Н. Егорова. – Екатеринбург : Уральский юридический ин-т МВД России, 2017. – 116 с.

3 Заширинская, О. В. Сказкотерапия в работе психолога : учеб.-метод. пособие / О. В. Заширинская. – СПб. : Изд-во СПГУ, 2016. – 132 с.

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

5 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Тема 2

Игровые методы в групповом психологическом тренинге

2.1 Феномен игры в научных теориях

Долгое время игра рассматривалась как всякая деятельность ребенка, не преследующая в качестве цели получение результатов, осуществляемая для удовольствия, «не всерьез». В современной психолого-педагогической науке термины «игра», «игровое взаимодействие», «игровая деятельность» стали достаточно распространенными научно-обоснованными понятиями. Игра перестала нести «клеймо» пустяка, забавы, развлечения, она становится серьезным инструментом профессиональной деятельности.

Игра как одно из удивительнейших явлений человеческой жизни привлекала к себе внимание философов и исследователей всех эпох. Платон, например, игру в шашки ставил рядом с искусством счета и геометрией. Аристотель видел в игре источник душевного равновесия, гармонии души и тела. В своей «Поэтике» философ говорит о пользе словесных игр и каламбуров для развития интеллекта. Философ одним из первых отмечает практическую значимость игры для психофизического развития человека.

Только в конце XIX в. появляются первые научные теории игры. Игра становится предметом систематического научного изучения с различных научных позиций: *физиологических* (Г. Спенсер, М. Лацарус); *биогенетических* (Г. С. Холл, Л. Э. Эпплтон); *социальных* (К. Гросс); *биопсихологических* (У. Макдауголл, Г. Мерфи); *социологических* (К. Рэйнуотер, Д. Рисмен); *психотерапевтических* (З. Фрейд, Я. Морено); *культурологических* (Й. Хейзинга); *теорий, синтезировавших несколько подходов к игре как самовыражению* (Ж. Пиаже).

Представители *физиологического* подхода развивали взгляд на игру как на деятельность, имеющую своей целью реализацию инстинктов. По мнению Г. Спенсера, человек, ввиду лучшей приспособленности к окружающему миру, имеет определенный избыток энергии, не затрачиваемый на физическое существование. Если стремление к разрядке энергии не находит выхода, то возникает подражание этой деятельности, из которой и происходит игра во всех ее формах. Для М. Лацаруса игра, напротив, – отдых и психологическая разрядка. Психолог считал, что человек играет не тогда, когда он обладает избытком энергии, а тогда, когда он устал, для того, чтобы восстановить свои утраченные силы. В основу *биогенетического* подхода, особо популярного в конце XIX – начале XX в.,

была положена идея спонтанности психического развития ребенка и его независимости от воспитания. С этой позиции игра является инстинктом, неким остаточным явлением, атавизмом, в котором ребенок повторяет жизненную деятельность своих далеких предков.

Представители *социального* подхода стремились раскрыть социальное значение игры. К. Гросс выдвинул ряд положений, не потерявших актуальности и сегодня. Он указывал на устремленность игры вперед, считая, что игра есть приготовление к жизни – ему принадлежит теория игры как непреднамеренного самовоспитания ребенка. Детскую игру он рассматривал как важное средство формирования и тренировки навыков, необходимых для психофизического и личностного развития, а также дальнейшей деятельности. Также он видел в игре воспитание чувства ответственности за себя, свои поступки и свою группу, развитие благородного стремления показать свои возможности в действии. Взрослую игру К. Гросс рассматривал с точки зрения функций, выполняемых ею в культуре: а) функция дополнения бытия в физической, интеллектуальной и эмоциональной сферах личности; б) функция освобождения и обретения свободы личности; в) функция гармонизации мира и человека с миром.

Представителями *биопсихологического* подхода рассматривали игровую деятельность как процесс уравнивания организма со средой. В объяснении мотивации «игрового поведения» личности они исходили из принципа внутренней «постоянности» человеческого организма, извечно стремящегося к стабильности и устойчивости. В ситуациях, когда организм выходит из этого состояния баланса, возникает напряжение и параллельно с этим формируется мотив игровой деятельности с целью снятия этого напряжения. Соответственно, игра выступает одним из типов поведения, посредством которых человеческий организм достигает необходимого ему равновесия с внешним миром.

Теория игры с *социологических* позиций трактует игру как особую деятельность, определяемую имеющимися в данный момент физическим состоянием и социальными установками человека, соответствующими жизни группы, членом которой он является. Интеграция группы и индивида сопровождается сознательным и бессознательным усвоением групповых идеалов и идей, которые содействуют успешной социализации личности. Другими словами, роль игры заключается в возникновении группового единства и формировании личности, полезной обществу.

Представители теории *игры как самовыражения* трактуют игру как «факт индивидуальных поисков самовыражения». Исследователи подчеркивают роль не природных инстинктов, а выработанных у индивида и закрепленных обществом игровых привычек и установок, влияющих на выбор вида игры. Сущность игры видится в том, чтобы выразить себя в ней,

добиться общественного одобрения, удовлетворения от своих возможностей, избавиться от внутреннего напряжения. Ученый с мировым именем Ж. Пиаже утверждал, что игра никогда не исчезает полностью, а составляет лишь одну из сторон человеческой деятельности и связана с ней точно так же, как воображение с мышлением. Согласно его точке зрения, игра – это форма творчества, но творчества с определенной целью, это своего рода подготовка к преодолению трудностей, уготовленных в мире действительности.

С *психотерапевтических* позиций игра понимается как средство, оказывающее сильное влияние на развитие личности. Основной функцией игры, по мнению З. Фрейда, является снятие запретов, иллюзорное удовлетворение неудовлетворенных в действительности желаний. Не соглашаясь с индивидуалистским подходом З. Фрейда, Я. Л. Морено предлагает лечение в группе при самом активном участии группы, обращая внимание на то, что причина возникновения неврозов – внутренний конфликт человека с малой группой, в которой протекает его жизнь. Используя игру как основу, психолог создает новый метод групповой психотерапии – *психодраму*. Игру Морено трактовал как метод терапии и средство предупреждения конфликтов, способ подготовки психики и сознания ребенка к будущим формам взрослого поведения и отношений.

Представитель *культурологического* подхода к игровому взаимодействию Й. Хейзинг пытался проследить роль игры во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Для него игра – первичная жизненная категория, не связанная ни с какой степенью культуры и формой мирозерцания. Игра украшает жизнь, дополняет ее, вследствие чего является жизненно необходимой для каждого человека вне зависимости от возраста и социального положения. Игра разряжает субъективное или социально-психологическое напряжение, позволяет приобщиться к культуре своего народа, становится способом связи поколений и мощным средством создания социально-психологического единства нации.

Игра – активность индивида, направленная на условное моделирование некоей развернутой деятельности; вид осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе; форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры. Таким образом, в игре как особом виде общественной практики воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, подчинение которым обеспечивает познание и усвоение предметной и социальной действительности, а также интеллектуальное, эмоциональное и нравственное саморазвитие личности.

2.2 Социально-психологические особенности игрового взаимодействия

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. Под *игровым взаимодействием* понимается определенный тип поведения личности в сюжетно-ролевой игре, опосредуемый ролью, отношениями и способами воздействия на партнера по игровой деятельности. Взаимодействие в процессе игры – это не просто имитация жизни, это серьезная деятельность, которая позволяет ее участнику приобрести опыт самоутверждения и самореализации. Участвуя в различных играх, человек пробует себя в различных социальных ролях, выбирает для себя персонажи, которые наиболее близки ему, соответствуют его нравственным ценностям и социальным установкам.

Для того, чтобы представить, что такое игра с точки зрения ее внутренних механизмов, представим ее в виде айсберга. В игре, как и у айсберга, на поверхности находится только не большая часть (около 10 %), остальное – скрыто «под водой» (рисунок 1).



Рисунок 1

1. Видимый слой – это *функциональное* назначение игры, которое будет видоизменяться в зависимости от других составляющих. Это самый верхний пласт игрового взаимодействия, то, что видно всем, в том числе участникам: кто и как играет, насколько увлечены ведущий и участники игрой. Данный компонент находится в прямой зависимости от задач, которые ставит перед собой организатор.

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

3. *Психологический* пласт отражает влияние на психическое развитие человека: память, внимание, мышление, воображение, регуляцию эмоциональных состояний, приобретение коммуникативных навыков.

4. *Педагогический* пласт игрового взаимодействия – это уровень, корректирующий выработку чувства «мы», сопричастность коллективу, сопереживание, толерантность. С педагогической точки зрения игра является средством включения ребенка в систему общественных отношений, осознания и усвоения им общечеловеческих ценностей, принятия социокультурных норм.

5. *Личностный (латентный)* пласт игры направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию участника игры, проявляется значительно позже окончания игрового взаимодействия. Игровая ситуация обеспечивает большую свободу для творческой активности личности, удовлетворения ее творческого потенциала, построения и проверки собственных проектов решения конкретных жизненных затруднений, а значит и творческой самореализации.

Главными *структурными единицами игры* как процесса можно считать: а) *роли*, взятые на себя играющими; б) *игровые действия* как средство реализации этих ролей; в) *игровое употребление предметов* – замещение реальных предметов игровыми, условными; г) *сюжет*, отношения, которые передаются в игре и копируются из жизни взрослых, воспроизводятся играющими; д) *правила* игры, которым играющие подчиняются. Если рассматривать игру как деятельность, то в ее структуру органично будут входить целеполагание, планирование, реализация цели, а также анализ результатов, в которых личность реализует себя как субъект.

Большинству игр присущи следующие *черты*: а) свободная развивающая деятельность, предпринимаемая по желанию самого человека, ради удовольствия от самого процесса деятельности, а не только от результата («процедурное удовольствие»); б) творческий, в значительной мере импровизационный, активный характер этой деятельности («поле творчества»); в) эмоциональная приподнятость деятельности, соперничество, состязательность, конкуренция («эмоциональное напряжение»); г) наличие прямых или косвенных правил, отражающих содержание игры, логическую и временную последовательность ее развития.

Можно отметить некоторые *сильные стороны игровых методов*, которые проявляются при их использовании в условиях психологического тренинга. *Во-первых*, это активная позиция занимающихся. Это позволяет задействовать естественные потребности, которые при традиционном обучении могут рассматриваться как помехи, например, желание поговорить с соседями по парте или стремление к физической активности. *Во-вторых*, главный обучающий потенциал игры заключается в непосредственном опыте, получаемом участниками. Поэтому полученные в играх знания и умения носят личностный характер, легко актуализируются в самых разных видах деятельности. *В-третьих*, результаты большинства игр нельзя предсказать заранее, поэтому их выполнение сопровождается неизменным интересом, любопытством и творческой активностью. *В-четвертых*, возрастает мотивация, степень эмоциональной включенности в события, происходящие в группе. *В-пятых*, игровые методы относительно не критичны к числу участников. Они могут успешно применяться при размере группы от 4–5 до 20–30 человек.

2.3 Характеристика игровых методов и их классификация

Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты». Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво и легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, тренируются вербальные и невербальные коммуникативные умения, обнаруживаются творческие инициативы и потенциалы человека.

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

Игры универсальны и подходят для тренинга любой тематики и аудитории. В зависимости от влияния игры на динамику развития группы выделяют игры: на знакомство; на группообразование; на снятие тактильных барьеров; на внимание; на регуляцию психического и эмоционального состояния; на доверие; на снятие агрессии и др. В соответствии со структурой и содержательной целью тренинга выделяют: а) актуализирующие, мотивирующие игры; б) игры на осознание сути задачи, явления, изучаемого в тренинге; в) игры, развивающие конкретные умения; г) игры, интегрирующие опыт, полученный в тренинге.

В зависимости от того, какие задачи ставит перед собой ведущий тренинга, одна и та же игра или игровой прием может иметь множество вариантов, как по своему содержанию, так и по проведению. Необходимо творчески относиться к любой игре. Например, можно заранее подготовить для участников тренинга карточки с 2–3 вопросами, которые могут обсуждаться в парах, в тройках или группе. Формулировка вопросов задаст требуемое направление занятию: шуточные вопросы, регулирующие эмоциональный фон группы («Сколько ножек у сороконожек?»); создающие условия для более глубокого знакомства («Какой твой любимый фильм?»); дающие возможность получить эмоциональный срез группы («С чем ассоциируется твое настроение сейчас?»); задающие тематическую направленность занятию («Что ты знаешь про игры?») и т. п.

Весьма важно, чтобы тренер видел не только внешние составляющие, но и глубинные психологические механизмы игры, а также просчитывал,

предвидел ее целесообразность. Существует ряд *особенностей*, выделяющих игру как специфический тренинговый метод. *Во-первых*, игра в тренинге – это прикладной метод; первоочередной метод здесь все-таки тренинг. Поэтому не совсем правомерно пытаться встроить в тренинговый сценарий, например, полноценную сюжетно-ролевую, деловую или организационно-деятельностную игру. Если в тренинге мы и встречаем эти виды игр, то только в усеченном, сжатом варианте, а иначе – это уже не тренинг. *Во-вторых*, игра в тренинге коротка и еще более ограничена во времени, чем другие виды игр. Все по той же причине: игра в тренинге решает прикладные задачи – она не может стать ключевой и занять все время тренинга, тем более, выйти за его рамки. *В-третьих*, игра в тренинге всегда направлена на решение конкретных обучающих, развивающих или психологических задач. В ней всегда есть результат. *В-четвертых*, поскольку тренинг – групповой метод, игра в тренинге также предполагает групповой процесс. В тренинговую игру редко можно сыграть одному. *В-пятых*, игра в тренинге всегда предполагает ведущего, и зачастую – его активную позицию, потому что он – организатор процесса.

Классификация игровых методов – многогранна. В тренинге, как правило, используются следующие игровые методы: ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. *Деловая игра* – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности методом поиска новых способов ее выполнения. Перед группой ставится необходимость принятия решений в заданных игровых условиях. Деловая игра позволяет погрузить участников в реальную профессиональную деятельность и ознакомить на непосредственном опыте с ее специфическими особенностями. Именно поэтому она является незаменимым компонентом активного социально-психологического обучения студентов вузов. *Дидактическая игра* – это активная учебная деятельность по имитационному моделированию изучаемых систем, явлений, процессов. Цель деловой игры – решение актуальной педагогической задачи. Этот тип игры обладает важным свойством: познавательная деятельность участников представляет собой самодвижение, поскольку информация не поступает извне, а является внутренним продуктом, результатом самой деятельности.

Организационно-деятельностная игра – метод активного социально-психологического обучения, в ходе которого с использованием моделирования профессиональной деятельности решаются актуальные теоретические и практические проблемы, развивается рефлексивный компонент творческого мышления. В отличие от деловой игры, требующей выработки определенного алгоритма достижения цели и наличия определенных умений, в организационно-деятельностной игре игроки помещены в условия,

когда они не знают, что и как делать. Этот тип игры развивает способность к действиям в широкой области и приучает к коллективной мыслительной деятельности.

Сейчас существует множество упражнений для развития творческого потенциала. Работа будет максимально эффективной, если формирование творческих способностей проводить в группе. *Творческие игры* для этих целей подходят лучше всего. Творческая игра – деятельность в условной ситуации, результатом которой становятся лично значимые для играющих продукты воображения, представляющие собой ситуативно значимые материальные и духовные ценности. Творческие игры предполагают наличие заданий с «открытым ответом» (отсутствием единственно правильного решения). В процессе этого вида игр участники самовыражаются средствами той или иной деятельности, итогом чего становится уникальный, не запланированный изначально результат. Например, игра «Крокодил». Представитель каждой команды должен мимикой показать слово, которое загадала ему команда соперников.

Имитационные игры – это особый класс учебных, производственных, управленческих и развивающих интерактивных игр, моделирующих лишь модель среды и интеллектуальную деятельность участников, создающих многоаспектные условия для взаимодействия и коллективного принятия решений на основе индивидуальных подходов. Главное, чтобы участники самостоятельно осознали смысл и целесообразность коллективной деятельности, сотрудничества, поиска компромисса или консенсуса. В играх имитационного типа не программируется конфликтная ситуация (как, например, в деловых играх), а представлены только различные субъективные интересы участников игры, что приводит лишь к спору и конфликту мнений. Участники должны действовать лишь в предложенных вариантах, строго соблюдая нормы и правила, а не создавая творчески. Например, «Воздушный шар», «Необитаемый остров», «Одиннадцатое измерение».

Социально-ролевые игры занимают особое место в групповом психологическом тренинге. Они позволяют активно вовлечь обучаемых в процесс научения, вызвать интерес, определить свои сильные и слабые стороны. Ролевая игра – способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой предлагается принять роль кого-либо из участников и выработать способ, позволяющий привести ситуацию к завершению. С психологической точки зрения содержанием ролевой игры являются не предмет, его употребление или изменение человеком, а отношения между людьми, осуществляемые через действия с предметами, т. е. отношения человек – человек, а не человек – предмет. Для того чтобы получить максимальную пользу от ролевой игры, предлагаемые ситуации должны быть как можно более близкими к реальности.

Методика проведения ролевых игр определяется целями, которые хочет достичь ведущий, а также индивидуально-психологическими особенностями самих участников тренинга. Рассмотрим примеры *основных способов* проведения ролевых игр.

«*Аквариум*». Основные игроки располагаются в центре помещения, остальные садятся вокруг них и наблюдают за действием. Под словом «аквариум» подразумевается тип игры, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ним.

У данного способа есть ряд очевидных преимуществ и недостатков. Это очень удобная форма для наблюдения за действием, так как зрителям хорошо видно происходящее. Все ученики приобретают одни и тот же опыт, все могут участвовать в его анализе. С другой стороны, условия аквариума подчеркивают искусственность ситуации и напоминают любительский театр. Игроки, чувствуя себя актерами на сцене, испытывают напряжение, которое мешает естественному протеканию ролевой игры. Наконец, техника «аквариума» предполагает, что каждая роль приписана только одному ученику, и поэтому другие лишены возможности испытать ее на себе. Кроме того, успех игры в данном случае во многом зависит от качества игры участников, от их актерских способностей.

«*Параллель*». Группа разбивается на подгруппы по 2–4 человека, и все эти группы одновременно разыгрывают ролевую игру. Иными словами, параллельно проводится несколько одинаковых ролевых игр. Созданные подгруппы могут состоять из одних игроков или включать в себя также и зрителей. Этот способ проведения игры значительно меньше смущает игроков. Кроме того, он позволяет опробовать сразу много интерпретаций и за счет этого сэкономить время. После того как все группы завершат свои игры, они могут объединиться для обсуждения и анализа, обмена впечатлениями.

Недостатком этой техники является то, что ведущий не сможет следить за работой всех групп сразу и может пропустить что-либо важное. Еще одна проблема состоит в том, что одна группа может закончить работу раньше, и ей придется ждать следующего этапа.

«*Ротация ролей*». В данном способе одна и та же основная роль переходит от одного ученика к другому. Каждый проигрывает роль в течение нескольких минут, приобретая соответствующий опыт. Эта техника полезна тем, что позволяет ученикам продемонстрировать разные подходы к решению одной и той же проблемы.

«*Поддержка*». Суть этого способа в том, что главная или наиболее трудная роль в игре поручается двум участникам сразу, при этом один из них играет роль, а другой ему помогает. В тех случаях, когда основной игрок не знает, что сказать дальше, как ответить на реплику, другой член группы, его помощник, может сделать это за него. Лучше, если основной игрок и его двойник согласуют свои позиции заранее.

Иногда бывает сложно однозначно определить тип игры. Так, деловая игра часто включает ролевое проигрывание профессиональных ситуаций, а ролевые – это всегда игры творческие и т. п. Важно отметить, что все эти игры создают условия для саморазвития личности. Игровые техники помогают прийти к выводу, что в жизни нет единственно правильного решения, что каждый осуществляет выбор в соответствии со своими ценностями, сообразно своим возможностям и потребностям. Они построены так, что одним из основных процессов на протяжении всей игры является процесс творческого самовыражения.

Вопросы для самоконтроля*

1 Дайте определение понятию «игра». Охарактеризуйте сущность игры с точки зрения различных научных подходов.

2 В чем заключаются социально-психологические особенности игрового взаимодействия? Приведите пример.

3 Охарактеризуйте сильные стороны и возможности игровых методов. Какие особенности определяют игру как тренинговый метод?

4 Перечислите основные виды игр, используемых в групповом психологическом тренинге. Дайте им характеристику.

5 Раскройте содержание основных способов организации игрового взаимодействия в тренинге.

Контрольный тест*

Дополните утверждения и ответьте на вопросы, выбрав вариант (-ы) из предложенных.

1. *Понимание игры как деятельности по реализации инстинктов характерно для... подхода.*

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| а) биогенетического; | в) социального; |
| б) физиологического; | г) психотерапевтического. |

2. *С точки зрения социального подхода игра понимается как...*

- а) средство предупреждения общественных конфликтов;
- б) поиск способов индивидуального самовыражения;
- в) процесс уравнивания организма со средой;
- г) приготовление к жизни.

3. *Функциональный компонент игрового взаимодействия...*

- а) регулирует физиологические процессы в организме;
- б) отражает влияние на психическое развитие;

- в) находится в прямой зависимости от задач игры;
- г) направлен на отсроченный результат.

4. *Сущность деловой игры заключается...*

- а) в активном социально-психологическом обучении;
- б) в моделировании условий профессиональной деятельности;
- в) в развитии творческого потенциала;
- г) в принятии на себя роли и ее проигрывании.

5. *Способ проведения ролевой игры, при котором одна и та же основная роль переходит по очереди, называется...*

- а) «Аквариум»;
- б) «Параллель»;
- в) «Ротация ролей»;
- г) «Поддержка».

Обобщение и систематизация знаний**

1. В литературе описаны ошибки восприятия игры. К ним относятся следующие: а) игра не имеет никакого отношения к реальности; б) игра – несерьезное занятие, не дающее никаких результатов, а только удовольствие; г) игра – исключительно досуг и развлечение; д) в игры играют только дети. Согласны ли вы с данными утверждениями? Покажите на конкретных примерах возможности игрового взаимодействия для профессионального роста, творческого саморазвития и самореализации личности.

2. На примере тренинговой игры покажите ее компонентные уровни: функциональный, физиологический, психологический, педагогический и личностный (латентный). Ответ представьте с помощью наглядных средств. Итог работы отразите в дневнике.

3. Прочитайте притчу и ответьте на вопросы.

Любопытный джентльмен хотел выяснить, кто был величайшим полководцем всех времен и народов. Ему сказали, что лучший уже умер и вознесся на небо. У райских ворот джентльмен обратился к апостолу Петру с просьбой помочь в розысках. Апостол указал на стоявшую поблизости душу.

– Позвольте, этого человека я знал в земной жизни. Он был сапожником – говорит джентльмен.

– Верно. – отвечает апостол Петр. – Но если бы он стал полководцем, то, несомненно, превзошел бы всех.

В чем заключается метафора притчи? Связаны ли способности с самореализацией человека? Каким образом? Каковы должны быть условия, чтобы каждый мог развить свои задатки и превратить их в способности? Чего не хватило в данном случае?

4. Познакомьтесь с содержанием ситуации.

Идет самое начало тренинга в группе студентов, у которых много

теоретических знаний и первый опыт участия в группе. При обсуждении правила конфиденциальности участники по очереди высказываются в таком ключе: «Какой смысл говорить об этом, если каждый все равно будет обсуждать остальных?»; «Мне без разницы, что будут обо мне говорить другим»; «Если обо мне не будут говорить, это значит, что я не интересен». Как должен вести себя ведущий тренинга? Предложите способы игрового взаимодействия по разрешению сложившейся ситуации.

5. Осуществите самодиагностику ваших жизненных целей и ценностей [6, с. 529]. Ценности какого плана (личного или социального) у вас преобладают? Какие ценности являются второстепенными? Какое влияние оказывают ценности на саморазвитие и самореализацию человека? Приведите пример из жизни.

Творческие задания***

1. Самопрезентация – это умения «подать себя», произвести нужное впечатление на окружающих. От того, как человек может грамотно представить себя, во многом будет зависеть его продвижение по карьерной лестнице и профессиональная самореализация. Самопрезентация всегда направлена на демонстрацию достоинств личности, профессиональных и личностных качеств, творческих способностей. С этой целью вам предлагается несколько вариантов заданий для самопрезентации.

Задание 1. «Чем я горжусь?». Вспомните ваши успехи и достижения, особенно обратите внимание на те ситуации, когда вам удалось достичь желаемого, преодолев трудности.

Задание 2. «Мои намерения и ожидания». Сформулируйте ближнюю, среднюю и дальнюю перспективы на время обучения в университете. Презентуйте их с акцентом на свои сильные стороны и положительные личностные качества.

Задание 3. «Во что я верю и мои жизненные принципы». Сформулируйте и представьте свои внутренние жизненные ценности.

Задание 4. «Мои предпочтения». Отрефлексируйте результаты выполнения предыдущих заданий и заполните следующую таблицу 1.

Таблица 1 – Мои предпочтения

Предпочтения	Со знаком «+»	Со знаком «-»
Личностные качества		
Профессиональные качества		
Черты характера		
Жизненные приоритеты		
Социальный идеал		

Помните: подготовиться к самопрезентации – значит проявить творческую активность.

2. Многие знаменитые люди в своей жизни следовали определенному девизу. Часто они гравировали его на своих печатях или указывали на титульных листах сочинений. Например, Ференц Лист имел девиз «Хорошо или никак»; Виктор Гюго – «Делать и переделывать»; Сара Бернар – «Во что бы то ни стало»; Василий Александрович Сухомлинский – «Сердце отдаю детям»; Александр Суворов – «Обязан – значит могу». Попробуйте сформулировать собственный девиз в жизни. Ответ аргументируйте.

3. «Продолжи сказку»

Предварительная самостоятельная подготовка. Студентам предлагается разделить на три творческие группы. Каждая группа знакомится с одной из предложенных философско-педагогических концепций развития личности: идеалистической, биологизаторской, материалистической.

«Наверняка, все знакомы с повестью Р. Киплинга «Маугли», которая завершается сценой его ухода к людям. Ребенок уходит к людям с тяжелым сердцем». Что ждет его среди людей? Увидят ли они в нем личность? Сможет ли он свободно развиваться среди них? Каждой группе предлагается написать продолжение сказки с точки зрения предложенных философско-педагогических концепций.

По окончании работы каждая группа осуществляет самопрезентацию своего продолжения. Содержание представленных работ должно давать ответы на вопросы: Потенциал Маугли выражается в... Способы реализации потенциала главного героя. Барьеры на пути к самореализации в цивилизованном обществе. Результат оценивают сами студенты.

4. Домашнее творческое задание.

4.1 Самоотчет и самопрезентация ведения дневниковых записей. Фиксирование проделанной работы. Коллективное обсуждение.

4.2 Используя имеющиеся дневниковые записи, составьте список «Поглотителей моих устремлений» (таблица 2). Выполнение данного задания обеспечит вам выход в рефлексивную позицию.

Таблица 2 – «Поглотители устремлений» и способы борьбы с ними

«Поглотители моих устремлений»	Мои способы борьбы с «поглопителями»

Социально-психологический практикум

1. Упражнение «Аббревиатура»

Цель: развитие творческого потенциала.

Инструкция. Аббревиатура – это сокращение длинного названия до первых букв. Всем знакомы такие аббревиатуры, как КВН, ВУЗ, ЖЭК. Расшифровать всем известную аббревиатуру очень легко. Но когда встречается новая, незнакомая аббревиатура, приходится ломать голову: что же означает это сокращение. Попробуйте представить некоторые слова как аббревиатуры и расшифруйте их: КИНО, АКТЕР, КАДР, ЛИСА.

Обсуждение. Какие трудности вызвало упражнение? Что помогало справиться с его выполнением?

2. Ролевая игра «Необитаемый остров»

Цель: развитие социально-ролевого потенциала.

Инструкция. «Волею судьбы вы оказались на необитаемом острове. Здесь нет цивилизации, но есть богатый животный и растительный мир, а также есть и опасности, ядовитые растения, холодная зима. Сплоченной группой продержаться можно, а в одиночку – почти нереально. Ваша задача – создать условия, в которых вы могли бы выжить. Вы должны освоить этот остров, организовать хозяйство, наладить социальную жизнь, создать законы. Настройте себя соответствующим образом, наблюдайте за собой. Вам предоставляется полная свобода действий в рамках задания. Выберете «летописца», чтобы фиксировать ваши решения. Постарайтесь, чтобы пребывание на острове было активным и богатым событиями».

Обсуждение. Что сделал каждый для благополучной жизни на острове? Как вы чувствовали себя в своей роли? Каким образом происходило распределение ролей? Как был организован процесс обсуждения?

Литература

1 Косякова, Е. В. Функциональный тренинг для студентов первого года обучения : учеб. пособие / Е. В. Косякова. – М. : РУДН, 2017. – 66 с.

2 Котов, Л. Н. Основы социально-психологического тренинга : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Котов, Н. В. Каргин. – М. : РУДН, 2015. – 55 с.

3 Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Е. А. Леванова [и др.]. – СПб. : Питер, 2013. – 208 с.

4 Игра в тренинге. Личный помощник тренера / Е. А. Леванова [и др.]. – СПб. : Питер, 2012. – 368 с.

5 Макаров, Ю. В. Психологический тренинг в единстве теории и практики : учеб.-метод. пособие / Ю. В. Макаров. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2017. – 79 с.

6 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Тема 3

Тренинговые упражнения как эффективное средство самопознания

3.1 Тренинговые упражнения: сущность и виды

Тренинговое упражнение – относительно обособленный в структурном и смысловом отношении блок работы, построенный вокруг какого-то конкретного действия и направленный на решение общих задач. Психологу иногда бывает довольно сложно сориентироваться в многообразии упражнений, поэтому, чтобы продуктивно вести тренинг, необходимо выбирать для каждого занятия лишь несколько наиболее подходящих и позволяющих максимально эффективно решать поставленные задачи. Опытные психологи зачастую адаптируют имеющиеся в практике работы упражнения или же разрабатывают авторские.

Для того, чтобы обоснованно совершать выбор того или иного упражнения, следует опираться на имеющиеся классификации упражнений. В учебно-методических пособиях они систематизированы по различным основаниям, а иногда предлагаются независимо. Приведем в качестве примера несколько классификаций тренинговых упражнений. Ф. Бурнард делит упражнения на *разогревающие упражнения и упражнения на знакомство; выполняемые в парах; для малых групп; на исследование зрительного контакта; на исследование чувств; гештальт-упражнения; на оценивание; на развитие навыков проведения консультирования; на развитие навыков ассертивного поведения; на развитие навыков интервьюирования; на развитие навыков фасилитации*. Г. И. Марасанов в работе практикующих психологов и социальных работников выделяет следующую классификацию: *упражнения, связанные с наблюдением и вниманием; упражнения, связанные с умением сосредоточиться; упражнения на взаимное понимание; игры, проясняющие взаимные представления друг о друге; упражнения-шутки; сюжетно-ролевые игры; упражнения по выработке навыков*. В каждой из приведенных классификаций используется сразу несколько оснований, что приводит к снижению системности изложения материала. Рассмотрим классификации по ряду оснований.

По организации выполнения упражнения можно разделить так:

– *выполняемые индивидуально*; работа может быть организована фронтально, т. е. выполняется всеми участниками одновременно, или индивидуально – упражнение выполняет один человек, остальные участники в это время образуют группу поддержки, наблюдают, дают обратную

связь. Например, упражнение «Поговорим... рисунками», в котором предлагается нарисовать на бумаге свои жизненные цели;

– *выполняемые в парах*; как и в предыдущем случае, возможен вариант с параллельной работой нескольких пар или одновременно работает лишь одна пара. При переходе к следующим упражнениям состав пар рекомендуется менять, чтобы участники получили разнообразный социальный опыт. Например, упражнение в парах на координацию своих действий с партнером «Бег с карандашом»;

– *выполняемые в микрогруппах*; могут работать несколько подгрупп одновременно. Если же одна микрогруппа сидит в кругу и ведет работу, а остальные участники находятся за пределами круга в роли наблюдателей, то мы получаем форму организации работы «аквариум», т. е. активная работа только части группы. Например, в игре «Молва» участвуют 6 человек, остальные – наблюдают и анализируют, как происходит восприятие информации и чем вызвано ее искажение;

– *выполняемые всей группой*; например, упражнения на знакомство должны вовлекать всех участников тренинга.

Как правило, после упражнений, выполняемых индивидуально или в парах, все равно следует их коллективное обсуждение в общем кругу. Если упражнения выполняются в микрогруппах, обсуждение допустимо проводить либо в микрогруппе, либо выносить в общий круг.

Классификация *по характеру деятельности* участников. Как правило, в каждом упражнении можно выделить какую-то преобладающую разновидность деятельности участников, в частности, они могут: а) разговаривать (групповые дискуссии, большая часть ролевых игр, упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков); б) общаться с помощью невербальных средств (упражнения на развитие коммуникативных навыков, повышение сплоченности группы); в) проявлять физическую активность (подвижные игры, телесно-ориентированные упражнения); г) рисовать (арт-терапевтические техники, упражнения на развитие эмпатии и навыков невербального общения, например, «Разговор в рисунках»); д) писать (используются техники для получения обратной связи, например, «Письмо самому себе»).

Ограничения, связанные с возрастом, объясняются тем, что многие упражнения требуют для своего проведения определенного уровня развития познавательных процессов, произвольной регуляции поведения или социального опыта. Следует отметить, что упражнения чаще всего имеют нижнюю, но не имеют четкой верхней границы возрастной пригодности. Так, вряд ли целесообразно предлагать младшим школьникам ролевую игру «Собеседование при приеме на работу». В то же время бывают такие тренинги, на которых уже взрослые люди весьма увлеченно занимаются

такими «детскими» делами, как игра в обзывалки, драки подушками и шитье тряпичных кукол. Все определяется контекстом тренинговой ситуации и решаемыми задачами.

Классификация по стадиям тренинга, на которых применяется упражнение:

– *упражнения для начала тренинга*: техники знакомства; упражнения на введение правил; несложные упражнения, направленные на демонстрацию содержания тренинговой работы, формирование интереса к занятиям и сплочение группы;

– *упражнения, проводимые в первой половине тренинга*. Они относительно несложные, способствуют сплочению группы и возникновению у участников чувства «Мы», формированию взаимного доверия, выработке навыков совместных действий;

– *упражнения, проводимые в середине тренинга*. Они требуют высокого уровня групповой сплоченности, взаимного доверия, связанных со стрессогенными ситуациями или требующих какой-либо специальной подготовки. Именно подобные упражнения в наибольшей степени направлены на решение собственно тренинговых задач;

– *завершающие упражнения*. Ориентированы на подведение итогов работы и получение обратной связи.

В рамках психологического или психотерапевтического направления нередко используются упражнения, характерные для гештальт-подхода, арт-терапии, игровой и поведенческой психотерапии, психодрамы, телесно-ориентированной психотерапии. Часто групповые психологические тренинги сочетают в себе элементы разных подходов.

При выборе упражнений следует *учитывать*:

– особенности группы, с которой ведется работа (количество участников, их возрастной и половой состав, степень мотивированности к прохождению занятий);

– задачи, которые планируется решать на данном занятии (каждое упражнение должно способствовать решению этих задач);

– уровень готовности группы к выполнению соответствующих упражнений (так, на нескольких первых занятиях группа обычно еще не готова к выполнению упражнений, связанных со стрессогенными ситуациями, требующих высокой степени доверия или подразумевающих тесный телесный контакт);

– наличие внешних условий, необходимых для проведения соответствующих упражнений (возможность сесть в круг, наличие принадлежностей для рисования);

– состояние и пожелания участников.

3.2 Психогимнастика как разновидность тренинговых упражнений

В работе тренинговой группы всегда присутствуют *две стороны*: содержательная и личностная. В *содержательном* плане тренинг должен соответствовать основной цели. *Личностный* план – это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности. Иногда эти состояния и отношения участников становятся содержанием работы группы. В результате психогимнастических упражнений могут происходить изменения в состоянии группы как целого, отдельных ее участников, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволят продвигаться вперед в содержательном плане.

Психогимнастика – метод, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Она включает в себя широкий круг письменных и устных, вербальных и невербальных упражнений. Они могут выполняться в микрогруппах по 2–3 человека или всеми членами группы сразу, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику. Например, можно предложить участникам тренинга описать то или иное состояние вербально, причем по очереди – письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы.

Комплектовать пары может сам тренер, руководствуясь специальными критериями (характер взаимоотношений, успехи в тренинге, индивидуально-психологические особенности), но можно предложить группе действовать осознанно, руководствуясь тем или иным критерием. Например, «Выберите себе в пару того участника нашей группы, которого вы пока узнали меньше, чем других». Психогимнастические упражнения могут быть использованы на всех этапах тренинга: при освоении и отработке приобретаемого навыка; при переходе от одной темы тренинга к другой; в начале и конце тренингового процесса.

Необходимо ответственно относиться к выбору психогимнастических упражнений, так как многие из них чрезвычайно энергоемкие или, наоборот, высвобождают огромное количество групповой энергии, которая затем не позволит группе переключиться на отработку навыков. При выборе психогимнастического упражнения важно учесть ряд *обстоятельств*.

1. Что должно произойти в результате его проведения: а) изменение состояния группы как целого; б) изменение состояния каждого из участников группы в отдельности; в) в большей степени изменится состояние

кого-то одного или двух-трех участников; г) будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане.

2. Состав группы и физические данные. Важное значение имеет этап развития группы: чем она сплоченнее, тем свободнее чувствуют себя участники и тем рискованнее могут быть упражнения. К ним относятся те, которые предполагают физический контакт или выполняются с закрытыми глазами. Несвоевременное использование подобных упражнений приводит к повышению напряженности, возникновению дискомфорта.

3. Время проведения психогимнастики: в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отключиться от забот и проблем, включиться в ситуацию «здесь и теперь», почувствовать группу, мобилизовать внимание и интеллектуальную активность. Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять напряжение и усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки. Например, психогимнастическое упражнение «Найди пару». Это упражнение способствует раскрепощению участников, развитию выразительного поведения, побуждает быть внимательными к действиям других и искать такие средства самовыражения, которые будут понятны другим.

Участникам тренинга дается инструкция: «Я раздам вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются только на двух карточках. Прочтите, не показывая никому, что написано на вашей карточке. После этого карточку можно убрать. Задача каждого – найти свою пару, используя любые выразительные невербальные средства, т. е. молча. Также нельзя издавать звуки характерные для вашего животного. Когда вы найдете свою пару, продолжая молчать отойдите в сторону. Только, когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось». После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у всех: «Кто вы?», «Какие эмоции вы испытали?», «Что показалось вам сложным в процессе выполнения упражнения?», «Расскажите о том, с помощью каких средств вы искали свою пару?».

Характер обсуждения психогимнастического упражнения, вопросы ведущего будут зависеть от поставленных целей. *Общее правило* можно сформулировать так: чем в большей степени упражнение ориентировано на получение содержательной информации, тем больше времени стоит потратить на его обсуждение. Если упражнение рассчитано на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности, то обсуждение может быть достаточно кратким: «Как вы себя чувствуете?», «Какое у вас настроение сейчас?». В некоторых случаях тренер сам может указать на реальное состояние участников, например: «Все развеселились. Можно переходить к дальнейшей более серьезной работе?».

3.3 Методика проведения тренинговых игр и упражнений

Часто не опытный ведущий задается вопросом: «Чем игра в тренинге отличается от тренингового упражнения?» По структуре – практически ничем. Основное отличие игры от упражнения заключается в том, что игра предполагает наличие игровой метафоры, вымышленного сюжета, как и любая другая игра, а упражнение работает в реальном формате. Например, работа с умением устанавливать контакт глаз. В упражнении задача будет выглядеть так – передать по кругу по часовой стрелке взгляд, не отрывая его от соседа столько времени, сколько, по-вашему, ему будет достаточно, чтобы почувствовать контакт, но при этом не испытать напряжение от долгого взгляда. В игре участникам можно предложить следующую инструкцию: «Вы – шпионы, у каждого из вас есть агент-напарник, вам нужно найти его по взгляду, молча; именно ваш агент подмигнет вам два раза; ваша задача – найти агента и, по возможности, перехватить агентов конкурентов, то есть увидеть, кто кому еще подмигнул».

Еще одно отличие игры от упражнения состоит в том, что упражнение всегда включает тренировочный, обучающий компонент, игра же в тренинге имеет более широкий спектр применения. В игре можно не только отрабатывать, тренировать какое-то умение, повышать свою компетенцию, но и решать задачи, связанные с проживанием какого-либо события, демонстрации явления, актуализировать те или иные состояния и т. п.

Методика организации игрового взаимодействия или проведения тренингового упражнения включает в себя ряд этапов. Рассмотрим их подробнее. Первым этапом любой игры является **настройка** на нее. Грамотно подобранная и качественно проведенная, она позволяет обеспечить физическую и психическую безопасность участников любого игрового взаимодействия. Настрой на игру может быть разным.

1. Прямая декларация тренинговой цели игры (правомерно для взрослых групп, особенно в обучающем тренинге). Суть этого настроя заключается в том, что участники группы знают, зачем они включаются в данную игру, они становятся сопричастными «тренерской кухне». Теперь и они, а не только тренер, знают – зачем. Например: «Сейчас мы с вами поговорим о конфликтах и способах их разрешения. Для этого вам необходимо выполнить следующее упражнение».

2. Интрига в рамках игровой метафоры, своего рода художественный вход в игру. «Случалось ли вам когда-нибудь оказаться под теплым дождем в середине зимы? Хотите попробовать?».

3. Небольшая легенда, притча. «Попали две лягушки в кувшин с молоком... Вот и мы с вами сейчас станем этими лягушками».

4. Активный призыв к действию, который сразу включает участников в процесс, не давая им задуматься. Динамичным, оптимистичным тоном тренер заявляет: «Сейчас мы с вами встанем и сделаем одну крайне приятную и интересную вещь!»

Вторым этапом любого игрового взаимодействия обязательно должна быть четко проговоренная, точная и логичная *инструкция*. Что сказать, чтобы участники поняли, какая игра сейчас начнется? Как сделать так, чтобы условия игры четко соблюдались? Эти и другие вопросы возникают у начинающих игротехников постоянно. Очень часто случается так, что, потратив время на дословное прописывание инструкции, в процессе организации игрового взаимодействия чувствуешь, что были найдены не те слова, которые хотят или готовы услышать участники сейчас. И тогда, удерживая в голове цель игры, ведущий начинает создавать новую: для этой группы «здесь-и-сейчас» в этом настроении. И результат действительно будет лучше. Тем не менее это было бы невозможно без проделанной накануне работы над инструкцией. Ведь инструкция – это своеобразный «портрет игры». Чем больше вариантов «портретов игры» мы придумаем, тем богаче станет наш арсенал инструкций на все случаи жизни. Следует помнить: *Не бывает универсальных инструкций*, как не бывает универсальных игр! *Не бывает двух одинаковых инструкций*, как не бывает двух одинаковых игр!

Тем не менее существует несколько *правил составления и подачи инструкции* тренинговых игр и упражнений.

1. Подготавливая инструкцию, необходимо соблюдать адресность, которая подразумевает и то, кому игра адресована, и то, как можно предусмотреть в разных ситуациях разные варианты проведения игры. Например, для одной и той же игры, проводимой с разновозрастными и разного статусными группами (например, дошкольники, старшие подростки, студенты, учителя, пенсионеры и т. п.), необходим свой вариант инструкции, более близкий и лучше понятный именно данной группе.

В качестве примера можно привести игру «Снежный ком». Когда группа встает в круг, водящий называет свое имя, второй участник называет свое имя и имя первого участника, третий называет свое имя и имена первого и второго участников и т. д. Эта игра позволяет запомнить имена участников группы (функциональный пласт). Вместе с тем в процессе игрового взаимодействия решаются и другие задачи: заявка на имя, которым будут называть в группе. Так, это могут быть Ольга, Оля, Оленька или, например, котенок. Это диагностический срез, не всем видимый и понятный, более глубинный пласт «айсберга игрового взаимодействия» (психологический и педагогический), в процессе которого можно определить уровень коммуникативной культуры участников, их стремление показать

себя, привлечь внимание окружающих. В самой инструкции ведущему необходимо заложить этот пласт. Например, формулировка: «Называйте тот вариант своего имени, которым вы бы хотели, чтобы вас называли».

В зависимости от возрастного состава группы и количества участников эту игру можно усложнять, придумывая новые варианты. Например, если это младшие школьники, то у них должен быть «облегченный» вариант, потому что они вряд ли могут запомнить все имена, ведь в этом возрасте память не очень объемна, кроме того, они могут волноваться, ожидая своей очереди. В этом случае возможен вариант «снежного кома», когда называются имена только последних трех участников. Подросткам, например, вместе с именем можно предложить добавить свой любимый жест или кроме своего имени называть прилагательное на первую букву имени, которое участника характеризует, скажем, Володя – влюбчивый, Елена – единственная, Оля – очаровательная и т. д. Таким образом, в старшем возрасте «снежный ком» начинает приобретать личностный характер, здесь мы немножко приоткрываем и свою личность, потому что прилагательное, которое «прилагается» к имени, в той или иной степени выражает потребность в том, чтобы нас видели такой или таким.

2. Транслируя инструкцию, мы должны настроить участников на игровую деятельность, следовательно, здесь очень важно, чтобы уровень эмоционального состояния был адекватным. Соответственно, вся инструкция должна быть эмоционально окрашена, поскольку без этого просто невозможно добиться желаемого результата. Инструкцию следует проговаривать играющим четко, динамично, делая акценты на особенно важных моментах игры.

3. Проговаривая инструкцию, необходимо грамотно расставить акценты на содержании игры, чтобы участникам было понятно, что и как делать, какие существуют правила, как этих правил придерживаться, как действовать в сложных (спорных) вариантах.

Проведение игры является третьим этапом и включает в себя начало игры, ее основной период и финал. Здесь важно предусмотреть возможность еще раз обратиться к инструкции. Ведь участники могут забыть какие-то детали. Ближе к окончанию игры ведущий обязательно дает финальную инструкцию, которая позволяет поставить «эмоциональную точку» и зафиксировать результат. Эта «точка» должна быть осязаема и понятна участникам игрового взаимодействия. Она отвечает каждому участнику на вопрос: «а зачем мы играли?». Для фантазии тренера и участников возникает очень большой выбор вариантов: можно просто поблагодарить всех за участие, поаплодировать друг другу, придумать шуточную концовку, раздать всем призы и т. п.

Последним этапом является **содержательный анализ игры**. Это своеобразная групповая рефлексия, обсуждение, подразумевающее ряд

составляющих. Прежде всего, тренер помогает участникам *эмоционально отреагировать* на возникшие в рамках игры и после нее состояния: «Каковы были ваши чувства во время игры и после нее? Что вам понравилось или не понравилось? Что больше всего запомнилось?».

Затем ведущий проясняет, как игра или упражнение повлияли на взаимодействие ее участников (*динамическая составляющая*) и каковы их индивидуальные результаты и выводы: «Что, по-вашему, сейчас происходило? Что нашло отклик в душе и показалось очень значимым именно для вас? Каковы, с вашей точки зрения, результаты взаимодействия группы? Какие выводы можно сделать?».

Проведение параллелей с реальной жизнью группы вне тренинга (*поведенческая составляющая*): «То, что сейчас происходило, как-то похоже на ваше обычное поведение? Чем именно? Как вы действовали сейчас и как обычно поступаете в подобных условиях, похоже? Какие выводы из этого задания вы могли бы использовать в своей обычной жизни?».

Подведение итогов. В конце важно обобщить сказанное участниками и поставить некую резюмирующую точку, чтобы можно было провести новую игру/упражнение или перейти к какому-то другому этапу тренинговой работы. Такой групповой рефлексией необходимо завершать любое упражнение, которое носит обучающий, развивающий или воспитательный характер, поскольку совместное обсуждение и анализ событий, происходящих в тренинговой группе, стимулируют групповые и индивидуальные процессы. Анализ индивидуальных переживаний усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие каждого.

При организации анализа игр и упражнений необходимо: а) четко отслеживать *соблюдение правил* тренинговой работы всеми участниками; б) как можно *меньше комментировать* слова каждого участника и избегать «вымучивания» темы, «пытая» участника вопросами и длительным обсуждением (что-то должно остаться недосказанным, как ресурс для внутренней работы); в) *избегать оценок и интерпретаций слов* и действий участников, если это не обучающая задача. Свое мнение тренеру следует высказывать не как единственное и неоспоримое, а в форме предположения или исключительно личного суждения. Вопросы при проведении анализа психологической игры (тренингового упражнения) важно выстраивать от простого к сложному, от общего к частному. При этом в более зрелой группе следует чаще задавать открытые вопросы, а в начинающей – постепенно идти от закрытых вопросов к открытым.

Организовать групповую рефлексия, сделать анализ игры (тренингового упражнения) глубоким и конструктивным помогут некоторые *приемы эффективной коммуникации*.

«*Положительное подкрепление*» – это как невербальная форма одобрения, так и вербальная позитивная оценка, признание ранее не проявлявшихся достоинств участников тренинга, оглашение своих позитивных впечатлений по поводу происходящего, благодарность за работу.

«*Авансирование*» – это провозглашение достоинств, которые участник тренинга еще не показал (авансирование ему его будущих успехов).

«*Закрытые вопросы*» – это вопросы, на которые участники тренинга могут дать только однозначный и четкий ответ.

«*Открытые вопросы*» – эти вопросы требуют от участников развернутого ответа. Они начинаются, как правило, со слов: почему, каким образом, зачем, с чем связано, объясните и др.

«*Безмолвное слушание*» – невербальный поведенческий прием, которому соответствует выжидающая, наклоненная к участнику тренинга поза, поддерживающее выражение лица, кивание головой в знак готовности слушать дальше («угу-поддакивания»).

«*Вербальное и невербальное отзеркаливание*» – вербальный или невербальный поведенческий прием, которому соответствует точное воспроизведение, повторение всей фразы (последних слов) участника или позы, мимики, интонации с целью осознания им сути своего послания и внутреннего состояния.

«*Уточняющие вопросы*» – обращение к участнику тренинга с просьбой разъяснить что-то из сказанного им, чтобы точнее понять смысл слов.

«*Парафраз*» – перефразирование и возвращение участнику тренинга той основной мысли высказывания, которую вы поняли, с целью выяснения, правильность понимания. Начинается со слов: «Правильно ли я тебя понял, что...», «Ты имеешь в виду...», «Вы сейчас говорите о том, что...».

«*Резюмирование*» – промежуточное или окончательное подведение итогов анализа игры (тренингового упражнения).

«*Пауза*» – возможность для участников тренинга прочувствовать себя, присвоить полученный опыт, осмыслить что-либо.

«*Пролонгация*» – обозначение дальнейших, следующих после завершения диалога, тем или действий.

Вопросы для самоконтроля*

1 Дайте определение понятиям «тренинговое упражнение» и «психогимнастика». Приведите примеры классификации тренинговых упражнений по нескольким основаниям.

2 Какие выделяют упражнения по организации выполнения; характеру деятельности участников; стадиям тренинга? Как, на ваш взгляд, влияют особенности группы на выбор игр и упражнений?

3 Раскройте сущность, содержание и преимущества психогимнастических упражнений. Перечислите ряд обстоятельств, которые необходимо учитывать при их выборе.

4 Чем отличается тренинговое упражнение от игры?

5 Укажите этапы организации и проведения тренинговых упражнений. Какие правила следует учитывать при подаче инструкции?

6 Дайте характеристику основным приемам эффективной коммуникации в процессе групповой рефлексии.

Контрольный тест*

Дополните утверждения и ответьте на вопросы, выбрав вариант (-ы) из предложенных.

1. *К классификации упражнений по организации их выполнения не относится...*

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| а) индивидуальные упражнения; | в) выполняемые в парах; |
| б) групповые упражнения; | г) выполняемые в движении. |

2. *Возрастные ограничения проведения упражнений в тренинге связаны...*

- а) с уровнем развития познавательных процессов, социальным опытом;
- б) с характером межличностных отношений в группе;
- в) с групповыми нормами и правилами;
- г) с длительностью тренинговой работы.

3. *В работе тренинговой группы всегда присутствует две стороны...*

- | | |
|----------------|--------------------|
| а) личностная; | в) содержательная; |
| б) групповая; | г) социальная. |

4. *При выборе психогимнастического упражнения тренер не обязан учитывать...*

- а) изменения, которые должны произойти;
- б) время проведения упражнения;
- в) состав группы и физические данные;
- г) эмоциональное состояние участников.

5. *Провозглашение достоинств участника тренинга, которые он еще не показал, называется приемом...*

- а) «положительного подкрепления»;
- б) «авансирования»;
- в) «резюмирования»;
- г) «вербального отзеркаливания».

Обобщение и систематизация знаний**

1. Слова и мимика в совокупности являются действенной формой самовыражения. Вместе с тем мимика и жесты зачастую могут сказать больше, чем слова. Используя свои знания о невербальной коммуникации, по приведенным отрывкам попробуйте догадаться о том, что в действительности происходит с их персонажами.

1.1 Мармеладов стукнул себя кулаком по лбу, стиснул зубы, закрыл глаза и крепко оперся локтем о стол. Но через минуту лицо его вдруг изменилось, и с каким-то напускным лукавством и выделанным нахальством он взглянул на Раскольникову, засмеялся и проговорил:

– Я сегодня у Сони был, на похмелье ходил просить! Хе, хе, хе!
(Ф. М. Достоевский)

1.2 Разговаривая, он, как на пружинах, подскакивал на диване оглушительно и беспричинно хохотал, быстро-быстро потирал от удовольствия руки, а когда и этого оказывалось недостаточно для выражения его восторга, бил себя ладонями по коленкам, смеясь до слез. (Б. Пастернак)

1.3 Как только присяжные уселись, председатель сказал им речь об их правах и ответственности. Говоря свою речь, председатель постоянно переменил позу: то облакачивался на левую, то на правую руку, то на спинку, то на ручки кресел, то уравнивал края бумаг, то гладил разрезной нож, то ощупывал карандаш. (Л. Н. Толстой)

Почему невербальное общение также является неотъемлемой частью взаимодействия людей? Что помогает понять, что собеседник говорит совсем не то, что думает? Приведите примеры психогимнастических упражнений на развитие навыков невербальной коммуникации.

2. Предложите конкретные тренинговые и психогимнастические упражнения, которые будут способствовать осознанию и самораскрытию творческого потенциала.

3. Какие из рассмотренных методических средств организации группового тренинга представляются для вас: а) трудными для практического применения; б) трудоемкими; в) наиболее творческими; г) способствующими творческой самореализации участников? Ответ обоснуйте.

4. С помощью технологии интеллект-карт разработайте опорный концепт лекции с приведением конкретных практических примеров.

5. Осуществите самодиагностику компонентов эмоционального комфорта с помощью шкалы субъективного благополучия [5, с. 467]. Как, по вашему, влияет эмоциональное состояние на удовлетворенность жизнью и самореализацию? Какие способы поднятия настроения вам известны? Результаты отразите в дневнике.

Творческие задания***

1. Работа в микрогруппах.

Разработайте и обоснуйте концепцию группового психологического тренинга, ориентированного на творческую самореализацию учащихся школы, студентов или педагогов. Укажите принципы организации, особенности проведения и формы работы.

2. Перечислите наиболее типичные негативные ситуации межличностного общения, которые у вас возникали. Какие способы выхода из них вы находили? Какие ошибки вы допускали? Что бы изменили?

3. Домашнее творческое задание.

3.1 Самоотчет и самопрезентация ведения дневниковых записей. Коллективное обсуждение.

3.2 В. И. Андреев, известный исследователь проблем творческого саморазвития личности, выделил ряд законов, которым подчиняется творчески развивающаяся и реализующая себя личность. Вот эти законы:

- а) закон неравномерности творческого саморазвития личности;
- б) закон целостного творческого саморазвития личности;
- в) закон свободы творчества;
- г) закон самоусложнения творческих задач и проблем;
- д) закон периодической мобилизации и релаксации;
- е) закон ускорения творческого саморазвития в условиях конкуренции и стремления к лидерству;
- ж) закон сотворчества.

Предложите рекомендации или правила, помогающие в реализации законов творческого саморазвития (оформите в виде таблицы). В течение семестра каждую неделю оценивайте по 10-балльной шкале выполнение данных правил.

Социально-психологический практикум

1. Игра «Выгодная сделка»

Цель: развитие навыков сотрудничества и умений договариваться.

Инструкция. Участники разбиваются на команды. Им предлагается задача: «Крестьянин купил корову за 600 крон, через год продал ее за 700 крон, через год купил снова за 800 крон, а еще через год продал за 900 крон». Вопрос: «Крестьянин остался в убытке или получил прибыль в итоге? Если да, то какую?» Задача команд – дать несколько вариантов ответов. В течение 2 минут участники должны прийти к единому решению.

Обсуждение. Как происходило обсуждение? Возникали ли конфликтные ситуации? Что помогало их решать?

2. Упражнение «Ромашка»

Цель: осознание жизненных целей, мотивирование к активной самореализации.

Инструкция. Участникам предлагается заранее подготовленный бумажный цветок, на лепестках которого написаны вопросы. По очереди или по желанию каждый участник срывает лепесток, читает вопрос и сразу же отвечает на него.

Примерный перечень вопросов.

1. Ваша самая главная цель в этом году?
2. Что вы можете (или должны) делать, чтобы достичь поставленных целей?
3. Что вы уже делаете, чтобы реализовать поставленные цели?
4. Как вы будете себя чувствовать после достижения цели?
5. Как вы думаете, нужно ли иметь цель в своей жизни?
6. Есть ли цель жизни у вас?
7. Если у человека есть цель, ему труднее или легче живется?
8. Что значит высокая цель?
9. Есть ли среди ваших друзей люди, которые знают цель своей жизни и стремятся к ней?
10. Какие книги, фильмы или события помогли вам задуматься о своей жизненной цели?
11. Может ли у человека быть много целей в жизни?
12. Чем цель отличается от мечты?
13. Как свобода связана с жизненной целью?

Литература

- 1 Андреев, В. И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс : учеб. пособие / В. И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2005. – 500 с.
- 2 Зильберман, М. Активный тренинг: методы, схемы, кейсы, полезные советы : учеб. пособие / М. Зильберман. – М. : Юрайт, 2010. – 406 с.
- 3 Макаров, Ю. В. Психологический тренинг в единстве теории и практики : учеб.-метод. пособие / Ю. В. Макаров. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2017. – 79 с.
- 4 Пузиков, В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
- 5 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

Производственно-практическое издание

ЗЕНЬКО Надежда Николаевна

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА ТРЕНИНГОВЫЕ ИГРЫ И УПРАЖНЕНИЯ

Практическое пособие

Редактор *В. И. Шкредова*

Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 28.03.2018. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.

Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 234.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1452 от 17.04.2017.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246019, Гомель

Н. Н. ЗЕНЬКО

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ТРЕНИНГА

**ТРЕНИНГОВЫЕ ИГРЫ
И УПРАЖНЕНИЯ**

Гомель
2018

