Содержание

Введение

. Теоретическое задание

.1 Психологический тренинг: понятие, задачи, принципы

.1.1 Понятие психологический тренинг

.1.2 Задачи, принципы психологического тренинга

.2 Характеристика психогимнастики в тренинге

.2.1 Понятие "психогимнастика"

.2.2 Процесс проведения психогимнастических упражнений

Заключение

Список литературы

Практическое задание № 1

Введение

Тема контрольной работы "Психогимнастический тренинг: цели, техники, специфика" актуальна, так как в структуру тренингового процесса всегда включаются психогимнастические упражнения, без которых невозможен ни один тренинг.

Психогимнастические упражнения используются на всех этапах тренинга: при освоении и отработке приобретаемого навыка; при переходе от одной темы тренинга к другой; в начале и конце тренингового процесса.

Объект исследования - тренинговый процесс.

Предмет исследования - цели, техники, специфика психогимнастического тренинга.

Цель контрольной работы - изучить цели, техники, специфика психогимнастического тренинга.

Задачи работы:

раскрыть понятие психологический тренинг;

исследовать задачи, принципы психологического тренинга;

дать понятие "психогимнастика";

рассмотреть процесс проведения психогимнастических упражнений.

При написании контрольной работы была использована литература, авторы которой раскрывают цели, техники, специфика психогимнастического тренинга: Вачков И.В. "Психология тренинговой работы", Макшанова И., Хрящевой Н.Ю. "Психогимнастика в тренинге", Матюшкин А.М. "Проблемные ситуации в мышлении и обучении", Пономарев Я. А. "Психология творчества", Роджерс К. "Взгляд на психотерапию, становление человека".

# 1. Теоретическое задание

# 1.1 Психологический тренинг: понятие, задачи, принципы

# 1.1.1 Понятие психологический тренинг

На сегодняшний день не существует общепринятого определения понятия "тренинг", что приводит к расширительному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин "тренинг" (от англ. train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга. Ю.Н. Емельянов определяет его как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [1,с.4].

Тренинг определяется и как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Есть также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности.

В отечественной психологии распространены определения тренинга как одного из активных методов обучения, или социально-психологического тренинга. Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг "как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения", "средство развития компетентности в общении", "средство психологического воздействия" [2,с.8].

Г.А. Ковалев относит социально-психологический тренинг к методам активного социально-психологического обучения как комплексного социально-дидактического направления [2,с.8].

Б.Д. Парыгин говорит о методах группового консультирования, описывая их как активное групповое обучение навыкам общения в жизни и обществе вообще: от изучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией Я-концепции и самооценки [2,с.8].

В настоящее время для определения тренинга наиболее часто используется термин "психологическое воздействие". В работах С.И. Макшанова показано, что адекватность этого термина определению тренинга как метода можно признать лишь отчасти: как понятия, отражающего именно процесс движения информации от одного участника взаимодействия к другому. Являясь процессуальной характеристикой, понятие "воздействие" не отражает его цель и результат, который определяется с помощью категории изменения. Воздействие само по себе не может служить целью тренинга и его пользователей, которые нуждаются именно в его результате. Предложенный С.И. Макшановым термин "преднамеренное изменение" дает возможность описания всего множества явлений, относящихся к динамике психологических феноменов человека и группы, отражает процессуальные и продуктивные характеристики тренинга, подчеркивает "субъект-субъектный" характер тренинга, эффективность которого связана с принятием ответственности за происходящее в тренинге как ведущим его специалистом, так и участником, заказчиком тренинга [2,с.10].

В связи с этим предлагается определить тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

# 1.1.2 Задачи, принципы психологического тренинга

Общая цель социально-психологического тренинга - повышение компетентности в общении - может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, перцептивных способностей человека, коррекцией и развитием системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные цвета действия человека, его вербальные и невербальные проявления.

Одним из условий успешной работы тренинговой группы является рефлексия ведущим той задачи, которая решается в ходе занятий. Воздействие может осуществляться на уровне либо установок, либо умений и навыков, либо перцептивных способностей и т. д. Смешивать разные задачи в ходе работы одной тренинговой группы нецелесообразно, так как это может, с одной стороны, снизить эффективность воздействия, а с другой стороны, вызвать появление этической проблемы, поскольку изменять задачу в процессе тренинга можно только с согласия группы.

Работа тренинговой группы отличается рядом специфических принципов. Дадим им краткую характеристику [1,с.12]:

. Принцип активности.

Активность участников тренинговой группы носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего книгу. В тренинге люди вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность возрастает в том случае, если мы даем участникам установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно.

Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто того, что делает сам.

. Принцип творческой позиции.

Суть этого принципа заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности, особенности.

Исходя из этого принципа, тренер придумывает, конструирует и организовывает такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безопасность.

Реализация этого принципа порой встречает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Люди, которые приходят в группу тренинга, имеют определенный опыт обучения в школе, в институте, где им предлагались те или иные правила, которые надо было выучить, и модели, которым надо следовать в дальнейшем. Сталкиваясь с другим, непривычным для них способом обучения, люди проявляют недовольство, иногда в достаточно сильной, даже агрессивной форме. Преодолеть такое сопротивление помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать важность и необходимость формирования у них готовности и после окончания тренинга экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни, к самому себе.

. Принцип осознания поведения.

В процессе занятий поведение участников переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе - важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения. Одним из них является видеозапись поведения участников группы в тех или иных ситуациях с последующим просмотром и обсуждением. Надо учитывать, что видеозапись является очень сильным средством воздействия, способным оказать негативное влияние, поэтому им следует пользоваться с большой осторожностью, и, что самое важное, - профессионально.

. Принцип партнерского общения.

Партнерским, или субъект-субъектным, общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания, признается ценность личности другого человека. психогимнастика тренинг упражнение работоспособность

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

Последовательная реализация названных принципов - одно из условий эффективной работы группы социально-психологического тренинга. Она отличает эту работу от других методов обучения и психологического воздействия.

Кроме специфических принципов работы тренинговых групп, можно говорить и о специфическом принципе работы тренера, который заключается в постоянной рефлексии всего того, что происходит в группе.

Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Первый шаг в решении задачи выбора средств - это выбор методического приема. К наиболее часто применяемым методам относятся групповые дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификации, психогимнастика.

Выбор того или иного методического приема, а также конкретного средства в рамках этого приема определяется следующими факторами:

содержанием тренинга;

особенностями группы;

особенностями ситуации;

возможностями тренера.

Далее мы более подробно рассмотрим каждый из факторов в непосредственной связи с предметом нашего обсуждения - психогимнастическими упражнениями и выбором того или иного упражнения в ходе тренинга.

# 1.2 Характеристика психогимнастики в тренинге

# 1.2.1 Понятие "психогимнастика"

В работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны содержательная и личностная. Содержательный план соответствует основной содержательной цели тренинга. Он изменяется в зависимости от того, что является объектом воздействия: установки, умения, когнитивные структуры - а также от программы тренинга, например, в тренинге креативности, тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя уровень объектов воздействия один и тот же - установки и умения.

Личностный план - это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности (в некоторых видах тренинга 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.

Понятием "психогимнастика" обозначают очень широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по 2-3 человека или всеми членами группы вместе, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например память или внимание, могут носить более универсальный характер, оказывать более генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы 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. То же самое происходит, когда в тренинге в рамках одного и того же содержания используются различные психогимнастические упражнения двигательные, предполагающие рисование и т.д. [2,с.16].

Иногда под психогимнастическими упражнениями подразумевают только такие, которые направлены на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности. Признавая целесообразность таких упражнений, мы в то же время обозначаем понятием "психогимнастика" и те, которые направлены на получение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга. Кроме того, мы не сторонники применения в тренинге таких упражнений, которые совсем не включают содержательного компонента. Например, когда участники группы устали и им нужна эмоциональная разрядка, можно сделать физическую зарядку (это один из вариантов работы), но можно поступить и так: предложить участникам группы встать, оставаясь на месте, и на счет "раз" сделать какое-либо движение. На каждый следующий счет выполняемое движение может меняться, и так до тех пор, пока все не станут делать одинаковые движения. В результате такого упражнения, с одной стороны, решается задача активизации группы, снижение усталости, повышения настроения, с другой - участники получают опыт, который позволяет поговорить о том, как вырабатывалось общее решение, какой тактики придерживался каждый и т. д. Идеи, которые могут появиться в ходе такого обсуждения, будут полезны в тренинге партнерского общения, деловых переговоров и др. При планировании занятий, а также в процессе проведения психогимнастических упражнений важно учитывать ряд моментов: правильный выбор упражнения, инструктирование группы перед его выполнением, остановка и обсуждение результатов. Раскроем более подробно каждый из этих вопросов.

1.2.2 Процесс проведения психогимнастических упражнений

Выбирая то или иное психогимнастическое упражнение, тренер ориентируется на следующее [2,с.18]:

. Что преимущественно должно произойти в результате его проведения:

 изменится состояние группы как целого;

 изменится состояние каждого из участников группы в отдельности;

 в большей степени изменится состояние кого-то одного или двух-трех участников;

 будет получен материал для продвижения вперед в содержательном плане.

. На каком этапе находится группа: чем она сплоченней,

чем свободнее, непринужденнее чувствуют себя ее участники, тем рискованнее могут быть упражнения. К ним, прежде всего, относятся такие, которые предполагают физический контакт участников группы в ходе выполнения упражнения, а также упражнения, которые выполняются с закрытыми глазами. Несвоевременное использование подобных упражнений приводит к повышению напряженности, возникновению дискомфорта в группе.

. Состав группы: социально-демографические характеристики (пол, возраст, и т. д.), а также физические данные.

. Время дня: в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отключиться от забот и проблем, не относящихся к групповой работе, включиться в ситуацию "здесь и теперь", почувствовать группу и т. д.; кроме того, бывает необходимо мобилизовать внимание, интеллектуальную активность.

Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки. Последние также полезно выполнять после напряженных обсуждений, сложных для всех или некоторых участников группы.

. Содержание дальнейшей работы.

Эффективность упражнения во многом зависит от четкости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать достаточную и необходимую информацию. Не следует перегружать инструкцию деталями, излишними пояснениями. Неудачным можно считать такой вариант, когда тренер инструктирует дольше, чем длится выполнение самого упражнения. Иногда целесообразно в процессе проговаривания инструкции привести пример, иллюстрирующий выполнение упражнения или продемонстрировать, как оно должно выполняться.

Проговаривая инструкцию, тренер внимательно по очереди смотрит на участников группы, устанавливая с каждым визуальный контакт. Это повышает уровень внимания участников группы, снижает вероятность отвлечения и пропуска тех или иных фрагментов инструкции. По выражению лица, глаз тренер сразу замечает тех, кто что-то не понял, и заканчивая инструкцию вопросом: "Возможно, надо что-то уточнить, пояснить?", - задерживает взгляд именно на этих участниках группы.

Приступать к выполнению упражнения следует только тогда, когда тренер убедится в том, что все поняли инструкцию и знают, что надо делать. Однако даже в том случае, когда потрачено достаточно времени на то, чтобы проверить, все ли поняли инструкцию, в процессе выполнения упражнения может обнаружиться недопонимание или неоднозначность ее понимания разными членами группы. В этом случае стоит остановить выполнение упражнения и внести коррективы.

Следует ли тренеру самому принимать участие в выполнении упражнений? Ответ на этот вопрос неоднозначен. Не претендуя на точное решение этого вопроса, наметим лишь некоторые ориентиры.

Самая общая идея - тренер по возможности принимает участие в психогимнастических упражнениях, особенно в тех, с которых начинается день. Это можно принять как правило. То же самое можно сказать об упражнениях, которые проводятся с целью получения каждым участником группы личностной обратной связи.

Если выполняются упражнения, требующие четного или наоборот нечетного числа участников, тренер, исходя из численности группы, своим включением или невключением регулирует число его участников.

Тренер не принимает участия в тех упражнениях, которые требуют его руководства в процессе их выполнения. Тренер не участвует и в тех случаях, когда, оставаясь "за кадром", он обеспечивает безопасность членов группы, например при выполнении упражнения с закрытыми глазами.

Существуют упражнения, которые имеют логическое завершение. Таким, например, является упражнение, широко известное под названием "Испорченный телефон". Оно завершается, когда информация дойдет до последнего из участников. В ряде случаев тренер заранее оговаривает условия окончания упражнения, например: упражнение будет закончено, когда каждый из участников группы что-то сделает или скажет. Другой вариант, заранее оговаривается время выполнения упражнения. При этом за временем следит тренер и сообщает группе об его окончании. Но чаще все-таки не удается заранее определить временные границы проведения упражнения и тогда основным ориентиром становится самочувствие членов группы, степень их вовлеченности, заинтересованности упражнением. Общее правило такое: упражнение стоит завершать, когда степень вовлеченности, удовольствия от его выполнения достигает максимума и еще не начинает снижаться. Осуществляя диагностику и внимательно наблюдая за изменениями состояния участников группы, тренер должен уловить такой момент, когда, с одной стороны, упражнение достигло своей цели, появилось достаточно материала для обсуждения (в том случае, если упражнение направлено на получение информации в содержательном плане), а, с другой стороны, большинство участников группы, выражая готовность продолжать выполнение упражнения, согласны его закончить [2,с.26].

Характер обсуждения упражнения, вопросы тренера после его завершения будут зависеть от того, на что оно было направлено.

Общее правило может звучать так: чем в большей степени упражнение ориентировано на получение содержательной информации, тем больше времени стоит потратить на его обсуждение.

Если упражнение рассчитано, прежде всего, на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности, то обсуждение может быть достаточно кратким, вопросы типа: "Как вы себя чувствуете?", "Какое у вас настроение сейчас? " и т. д. Иногда можно ограничиться фиксированием (повторением) прозвучавших односложных ответов "хорошо", "нормально", "бодрое"… В некоторых случаях тренер сам может проговорить то, что он видит, реальное состояние участников, например: "Все развеселились. Можно переходить к дальнейшей более серьезной работе?", "Я вижу, что все улыбаются, по-видимому, настроение хорошее, можно продолжать работу" и т. п.

Характер вопроса также может меняться в зависимости от того, как проходит упражнение. Тренер, осуществляя диагностику в процессе выполнения упражнения, отмечает, возникают ли у участников трудности (если да, то какой характер они носят), как изменяется состояние участников, что им удается, что не получается. Эти наблюдения могут определить характер вопросов после завершения упражнения.

Психогимнастические упражнения могут быть объединены в три подраздела [5,с.46]:

. Упражнения, которые преимущественно воздействуют на состояние группы как целого и/или на каждого ее участника в отдельности (назовем их упражнениями на создание работоспособности).

. Упражнения, направленные преимущественно на содержательную сторону работы (назовем их упражнениями содержательного плана).

. Упражнения для получения личностной обратной связи. Первый и второй подразделы имеют еще более дробную структуру и классифицируют упражнения в соответствии с конкретными целями психогимнастики.

Независимо от вида тренинга работа в группе начинается с этапа формирования работоспособности, основная цель которого - создать такую групповую атмосферу, такой "климат отношений" и такое состояние каждого участника группы, которые позволяют перейти к содержательной части работы. Этот этап соответствует этапу установления контакта в начале любого взаимодействия, общения. Основными характеристиками необходимого для работы тренинговой группы "климата отношений" являются эмоциональная свобода участников, открытость, дружелюбие, доверие друг к другу и к тренеру.

Наряду с достаточно традиционными действиями, которые совершаются на этом этапе работы тренинговой группы (знакомство участников или их представление перед группой в том случае, если они уже знакомы друг с другом, высказывание ожиданий в связи с предстоящей работой, сомнений и опасений, которые могут быть у пришедших на занятия людей, обсуждение формы обращения), могут быть использованы различные психогимнастические упражнения.

Задача создания работоспособности группы специфична для начала занятий и на ее решение тратится определенное время. Однако эта задача не снимается и на последующих этапах работы: в начале дня и после больших перерывов приходится выполнять упражнения на восстановление утраченной работоспособности, на включенность в группу, на повышение уровня внимания, на эмоциональную разрядку, на снижение усталости и т. д.

В начале занятий могут быть проведены психогимнастические упражнения, которые позволяют создать такой уровень открытости, доверия, эмоциональной свободы, сплоченности в группе и такое состояние каждого участника, которые позволяли бы успешно работать, продвигаться вперед в содержательном плане. Кроме того, проведенные на этом этапе упражнения могут дать материал, обсуждение которого послужит "мостиком" для перехода к содержательным этапам работы тренинговой группы.

# Заключение

Словом "психогимнастика" принято обозначать широкий спектр упражнений, выполняемых в небольших группах (по 2-3 человека) или всеми членами группы, целью которых является изменение исходного состояния участников группы на поведенческом, когнитивном и эмоциональном уровнях. Причем происходит это изменение по двум направлениям. Первое - это специфическое воздействие упражнения, направленное на обучение навыку и его отработку. Здесь результатом выполнения психогимнастического упражнения будут:

• понимание участниками информации (в ходе наглядной демонстрации и научения через наблюдение за другими участниками);

• поведенческая отработка элементов навыков;

• закрепление когнитивной основы приобретаемых навыков (в ходе выполнения, обсуждения и акцентировки значимых моментов);

• обретение нового опыта.

Второе направление - это генерализованное воздействие упражнения, которое заключается в том, что психогимнастика переключает внимание участников и тем самым способствует сохранению их работоспособности и активности. Происходит это в результате предотвращения монотонии - состояния, которое вызывается однообразием восприятия или действия. При выполнении психогимнастических упражнений вовлекаются все сенсорные анализаторы и тем самым значительно снижается риск монотонии. Таким образом, здесь результатами психогимнастики будут: снижение усталости; улучшение эмоционального фона у участников тренинга; активизация физического тонуса участников; повышение интеллектуальной активности.

Кроме того, каждое упражнение отражается и на состоянии группы в целом, влияя на "групповой климат" в большей или меньшей степени. Психогимнастика позволяет создать более доверительную атмосферу в группе, повысить уровень открытости участников, снизить напряженность, активно вовлечь участников в процесс, способствует сплоченности в группе, что обеспечивает результативную тренинговую работу.

По преимущественному направлению воздействия условно (как правило, направления сочетаются в каждом упражнении) все психогимнастические упражнения можно разделить на:

а) содержательные, т. е. направленные на отработку приобретаемого на тренинге навыка;

б) динамические, т. е. предназначенные для формирования и изменения групповой обстановки в результате влияния на состояние участников (например, повышение работоспособности) и на процессы взаимодействия между ними (например, повышение уровня сплоченности в группе).

# Список использованной литературы

1. Вачков И.В. Психология тренинговой работы. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.

. Макшанова И., Хрящевой Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. - СПб, 1993. - 130 с.

. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. - М., 1972. - 344 с.

. Пономарев Я. А. Психология творчества. - М., 1976. - 356 с.

. Роджерс К. Взгляд на психотерапию, становление человека. - М., 1994. - 314 с.

Практическое задание № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид | Название | Описание |
| упражнения на создание работоспособности |
| Упражнения на создание работоспособности в начале работы тренинговой группы | "Знакомство" "У кого есть" |  1. Участники группы сидят по кругу. "Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и его имя". Такое представление требует от участников изобретательности, гибкости мышления, предлагая несколько необычный подход для рассмотрения своих качеств, особенностей личности. Действие, к которому побуждает участников группы задание, согласуется с характеристиками креативной среды. Задание требует значительных усилий для его неформального выполнения, так как соблазн назвать первые пришедшие в голову качества на нужную букву иногда оказывается сильнее готовности к поиску более точных, соответствующих собственным представлениям о себе характеристик. В некоторых случаях называются достаточно противоречивые характеристики: например, стабильный, собранный, суетливый. В этом случае тренер может обратиться к назвавшему эти качества с просьбой пояснить, чем вызвано перечисленные таких, на первый взгляд противоречивых качеств. Возможно обращение в этим же вопросом к группе. Бывает так, что кто-то из участников называет одноплановые качества: например, доброжелательный, добрый, дружелюбный, тренер может спросить этого члена группы, что помешало ему назвать более разнообразные характеристики. В двух названных, а также других случаях (например, кто-то вообще затрудняется назвать три качества), участники группы могут обратить внимание на те сложности, с которыми они столкнулись при выполнении задания, и эти эффекты могут быть использованы в дальнейшей работе с группой. 2. Участники садятся по кругу, тренер стоит в центре круга. 1. Инструкция: "Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то общим признаком. Этот признак он называет. Например, я скажу: "Пересядьте все те, у кого есть сестры", - и все, у кого есть сестры, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит игру. Используем эту ситуацию для того, чтобы побольше узнать друг о друге". |
| Упражнения на создание работоспособности в начале дня  | "Приветствие" "Пожелания" | 1. . Участники становятся в круг. "Сегодняшний день мы начнем с того, что поздороваемся друг с другом и сделаем это так: будем подходить друг к другу и здороваться. При этом каждый из партнеров использует свой способ приветствия, который должен быть невербальным. Со следующим партнером надо поздороваться тем способом, который использовал, здороваясь с вами, ваш предыдущий партнер. Если в какой-либо из пар "встретятся" два одинаковых приветствия то следующих своих партнеров эти два человека должны приветствовать новым способом". 2. Участники садятся в круг: у тренера в руках мяч. "Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому хотите пожелать, и одновременно говорите это пожелание. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех и постараемся никого не пропустить". |
| Упражнения на поддержание и восстановление работоспособности | "Движение" "Саймон сказал" | 1. Вся группа становится по кругу. "Пусть каждый из вас придумает какое-нибудь движение и по очереди продемонстрирует его всем. При этом будем внимательны и постараемся за помнить движение каждого". Группа выполняет эту часть задания. "Теперь, когда мы все запомнили движения друг друга, приступим к самому упражнению. Тот, кто начинает, выполняет сначала свое движение, а затем движение того из нас, кому он захочет передать ход. Всем вам надо быть очень внимательными, чтобы не пропустить тот момент, когда будет выполнено ваше собственное движение и право хода перейдет к вам. Тот, кому передают ход, должен будет сделать свое движение и передать ход дальше. Обратите внимание на одно ограничение: нельзя передавать ход обратно, т. е. тому, кто толь ко что передал его вам". В ходе упражнения тренер побуждает участников действовать быстрее. По окончании упражнения можно задать вопрос: "Какие у вас были трудности?", "Какое ваше настроение?". 2. Участники группы садятся по кругу. "Мы будем выполнять различные движения, действия. При этом необходимо соблюдать одно условие: выполнять только те действия, сообщение о которых я буду предварять словами: "Саймон сказал". Например, если я говорю: "Саймон сказал: поднимите правую руку", то вы делаете это, если же я скажу: "Поднимите руку" или "Я прошу вас поднять руку", - то это действие совершать не надо". Характер действий, предлагаемых тренером, может быть различным: ходьба, повороты, поднимание рук, прыжки и т. д. При этом тренер может провоцировать группу: например, тренер говорит: "Давайте встанем и сам встает или: "Поднимите правую руку" и сам поднимает и т. д. Упражнение надо проводить в быстром темпе Обычно оно проходит весело, в результате чего снижается напряжение, усталость, улучшается настроение. В то же время оно способствует мобилизации внимания. |
| упражнения содержательного плана |
| Упражнения, направленные на установление контакта, восприятие и понимание эмоционального состояния | "Поставить себя на место другого" "Эмоциональное состояния" | 1. Группа садится в круг. Каждому участнику предлагается выбрать себе пару, ориентируясь при этом на то, чтобы избранник был наименее знакомым ему человеком. "Пусть каждая пара займет удобное место так, чтобы не мешать никому. Встаньте друг против друга (лицом друг к другу). Договоритесь, кто будет начинать задание, а кто продолжит. Итак, сейчас тот, кто начинает, будет делать различные движения руками, головой, глазами, всем телом. Второму участнику необходимо с максимальной точностью повторять все движения партнера. Через некоторое время по моему сигналу партнеры поменяются ролями". Упражнение дает возможность участникам группы лучше почувствовать друг друга, приобрести навыки моторной рефлексии и антиципации, выявить ряд идей, необходимых, в частности, для осознания условий, улучшающих установление контакта, инициативы и путей преодоления барьеров, возникающих в ходе диадного взаимодействия. Участники получают возможность поставить себя на место другого человека. В ходе обсуждения нередко возникает идея о том, что в определенный момент характер следующего движения партнера становится понятным еще до того, как партнер начнет его выполнение. 2. Участники садятся по кругу. "Пусть кто-то из нас первым скажет своему соседу слева о его состоянии. Например, "Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован происходящим" или "Мне кажется, что ты утомлен" и т. д. Тот, кому это сказали, 6 свою очередь, скажет нам всем о своем состоянии в данный момент. Затем он выскажет свое предположение о состоянии соседа слева, и тот уточнит свое состояние и т. д." После того как круг замкнется, тренер может задать группе общий вопрос: "Каким образом вы определили состояние своего соседа?" или более конкретный: "На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние своего соседа?". |
| Упражнения, направленные на прием и передачу информации | "Понять" "На счет раз" | 1. Группа встает по кругу. Тренер выходит из круга и участия в упражнении не принимает. "Мысленно выберите себе пару и решите, как вы предложите партнеру провести завтрашний день. Информацию о ваших предложениях надо передавать только невербальными средствами. Предлагать варианты проведения завтрашнего дня начнете все одновременно по моему сигналу". При обсуждении упражнения тренер обращает внимание на правильность понимания партнерами друг друга, а также на то, что помогало и что мешало достижению этого понимания. Обычно возникающие идеи группируются вокруг необходимости сосредоточиться на партнере и нахождения адекватных средств, обеспечивающих однозначное толкование невербальных посланий, следовательно, их понимание. Также нередко в группе возникает потребность в дополнительной подтверждающей информации или ее повторении. Полученный в результате выполнения упражнения материал дает возможность постановки проблемы закономерностей передачи и приема информации. Тренер запоминает проявившиеся эффекты и может использовать их при иллюстрировании ориентировочных основ, относящихся к приему и передаче информации в процессе общения. 2. Все участники становятся по кругу. "На счет "раз" каждый из участников начинает делать какое-либо движение. При этом все остаются на своих местах. Желательно выбирать такие движения, которые может делать каждый участник. На счет "два" надо прекратить делать то движение, которое бы делали на счет "раз" начать выполнять то движение, которое на счет" "раз" делал ваш сосед слева. Если все будут внимательны, то движение каждого, пройдя по кругу, вернется к своему "автору". Упражнение выполняется до тех пор, пока движение каждого участника не вернется к нему Нередко уже при первых переходах движений кто то из участников ошибается. В этом случае тренер побуждает группу к поиску момента искажения движения, после чего упражнение начинается сна чала. По окончании упражнения, когда движение каждого завершит полный круг, тренер спрашивает участников о том, к кому вернулось его движение, есть ли изменения в его характере. Обсуждение направляется на осознание причин искажения передаваемых движений и того, что могли бы прел принять участники, чтобы этого не происходило Это упражнение желательно проводить в начале работы по осознанию участниками группы факторов, позволяющих без искажений принимать и передавать информацию в процессе сообщения. |
| Упражнения, формирующие обратную личностную связь | "Качества" "Комплимент" | 1. Группа садится по кругу. "Мы завершаем нашу работу. У каждого из нас есть возможность обратиться к двум участникам группы и попросить их назвать одно качество, которое помогает вам в общении, и одно, которое мешает. Участники, к которым обращаются с вопросом, какое-то время думают, а затем по очереди высказывают свое мнение". Тренер может участвовать в упражнении, но помнить при этом, что члены группы могут поговорить с ним и по завершении работы. 2. Группа сидит по кругу. Упражнение проводится в конце дня, когда все участники высказали свои впечатления от работы. "Посмотрите, пожалуйста, и запомните ваших соседей справа и слева. Сейчас мы встанем и, прежде чем уйти из этой комнаты домой, скажем своим соседям справа и слева, каждому в отдельности, что вам нравится в их поведении". |