



*Ирина Авидон
Ольга Гончукова*

100 разминок, которые украсят ваш тренинг

Просто, но эффективно!

Содержание

От составителей	4
«Здравствуйте, я ваша тетя!»	5
«Активный Александр, бодрый Борис, веселая Вероника»	7
«Три качества, которые...»	9
«Как вы меня узнаете?»	9
«Почему и для чего?»	10
«Девизы»	10
«Кто я? Какой я?» (упражнения нет в электронном варианте книги)	
«И снова здравствуйте»	11
«Я хороший»	11
«Международный симпозиум»	12
«Письмо самому себе»	13
«Протокол ожиданий и перспектив»	14
«Формула моей личности»	15
«Застольная беседа»	15
«Имя твое — снежинка в руке...»	16
«Летающие имена»	17
«Пудинг, это Алиса. Алиса, это Пудинг»	17
«Четыре угла — четыре выбора»	17
«Реклама — двигатель тренинга»	18
«Броуновское движение»	19
«Спящая красавица»	19
«Наш камень в ваш огород»	19

«Знакомство в парах»	20
«Моментальная фотография»	21
«Разведчик»	21
«Узнай по рукопожатию»	22
«Высокопарных слов не будем опасаться»	22
«...И снова здравствуйте!»	23
«Анаграммы»	25
«Пересаживание по...»	25
«Пастух Павел плясал польку»	26
«Знаки препинания»	26
«Подчинение инструкциям»	27
«Притчи и анекдоты»	28
«Меняются местами те, кто...»	28
«Кенгуру»	28
«Печатная машинка»	29
«Типография»	29
«Задачи на сообразительность»	30
«Телохранители»	32
«Суперпредмет»	32
«Два лагеря»	33
«Угадай цвет»	33
«Кто тебя окружает?»	33
«Первая скрипка»	34
«А ну-ка все вместе!»	34
«С миру по нитке»	34
«Колпак»	35
«Обезьяна, слон и крокодил»	35
«Пойми меня без слов»	36
«Сколько рук?»	37
«Пулемет»	38
«Хвост дракона»	38
«Охота на лис»	39
«Вечер трудного дня»	40
«Обратная связь»	40
«Покажи пальцем»	41
«Подарок»	41
«Аплодисменты»	42
«Трон обратной связи»	42
«Да!»	43
«Радуга мнений»	44
«Цветопись»	44
«Домашние задания»	45
«Руку другу протяни»	46
«Долгая прекрасная жизнь»	47
«Утро красит нежным светом»	48
«Сумасшедшая сессия»	49
«Сбывающиеся пророчества, или Аффирмации в руку»	49
«Ведущий и обезьяны»	50

«Невербальный подарок»	50
«ХэлЛо, бонжур, здоровеньки булы»	51
«Приветствие без слов»	52
«Приветствия хором»	52
«Ежедневный ритуал»	52
«Совместное сочинение о будущем или былом»	53
«Никто не знает, что я...»	53
«Рецепт хорошего дня»	54
«Здравствуй, уважаемый...»	54
«Узнай по голосу»	55
«Что нового?»	55
«Волны»	55
«Разговор руками»	56
«Путаница»	57
«Передай предмет»	57
«И раз, и два, и три...»	57
«Девочка, дракон и самурай»	58
«Четыре стихии»	59
«Дальнее плавание»	59
«Мячики»	59
«Леди и джентльмены»	60
«Ворвись в круг»	61
«Бумажный самолет»	62
«До-сви-да-ни-мы!»	63
«Письмо самому себе, часть 2-я»	63
«Нас с тобой объединяет»	64
«Полевая почта»	64
«Сбор чемодана»	65
«Ежик-ежик, кролик-кролик»	66
«Гадание на именах»	68
«Котята в пакетах»	69
«Благодарности»	69
«Ты меня уважаешь?»	69
«Лучи солнца»	70
«Я думаю, что ты думаешь...»	70
«Первые впечатления»	71
«Тренинг в рисунках»	71
«Автопортрет»	72
«Хиппи»	73
«Ассоциации»	73
«Скажи все, что ты думаешь»	74
«Фотография на память»	74
«Посттренинговое коуч-сопровождение»	75
Литература	76

От составителей

Из чего же, из чего же, из чего же сделаны наши тренинги? Из гениальных идей, эффективных концепций, полезных инструментов, энергетики тренера, ожиданий участников и так далее и тому подобное.

Как структурировать этот поток, как помочь участникам разложить по полочкам все то, что они поняли о себе и окружающих? Нет ничего лучше, чем тренинговая разминка. Это несложное упражнение-сосуд, которое можно наполнить почти любым — на усмотрение тренера — содержанием.

Среди банка разминок можно найти те, которые будут работать и на стратегические цели вашего тренинга, и на его сиюминутные задачи. Нужно активизировать внимание участников, «перезарядить их батарейки» — разминка раз. Нужно внести спокойствие и утихомирить разбушевавшиеся страсти — разминка два. Нужно помочь участникам задуматься о себе и о том впечатлении, которое они производят на окружающих, — разминка три. Четыре-пять-шесть-семь-восемь-девять... и в яблочко!

Разминки, которые вы найдете в этом сборнике, предназначены в первую очередь для того, чтобы выступать в роли своеобразных водоразделов: с их помощью можно начинать и заканчивать новые тренинговые дни и блоки.

Часть предлагаемых в этом сборнике разминок наверняка в той или иной модификации знакома нашим читателям. Многие из них стали своеобразным тренинговым фольклором, и выяснить, кто из тренеров их изобрел или первым применил в целях психологического тренинга, — задача уже почти для историков. Пересказывая менее распространенные упражнения, мы отсылали вас к книгам наших лучших авторов, описавших эти упражнения (уверены, что вы найдете в них еще множество полезных идей и приемов, — так наберется и вторая сотня разминок, заявленных в названии сборника ©).

Мы будем рады, если представленные здесь задания и упражнения помогут читателям расширить свой профессиональный репертуар и натолкнут на новые идеи тренинговой работы и саморазвития.

Удачи вам! Ваше издательство «Речь»

«Здравствуйте, я ваша тетя!»

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

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

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

Перечислим несколько способов организации самопрезентации участников:

- 1) **«снежный ком»** — каждый следующий участник повторяет все то, что было сказано предыдущими ораторами; этот способ имеет смысл использовать в тех случаях, когда информации предоставляется не очень много и ее запоминание не будет вызывать особых трудностей (например, имена или имя + 1—2 яркие характеристики);
- 2) **«стежок назад иголку»** — каждый из участников повторяет только то, что сказал его коллега, занимающий позицию перед ним; так целесообразно поступать, когда группа довольно большая или когда информацию не так-то просто запомнить;
- 3) **«эстафета»** — каждый из участников выдает какую-то информацию о себе (или партнере, которого он представляет), и эта информация больше никем из коллег не дублируется;
- 4) **«карусель»** — участники образуют два круга, внутренний и внешний, и в ходе самопрезентации каждый человек из внешнего круга общается с каждым человеком из внутреннего круга;
- 5) **«спарринг»** — участники делятся на пары и обмениваются самопрезентационной информацией между собой; затем на круг каждый из них рассказывает не о себе, а о своем спарринг-партнере. В некоторых руководствах по тренингу предлагается процедура, когда человек рассказывает о своем партнере как бы от первого лица: «Меня зовут... Я...» Однако это может вызывать дискомфорт у того участника, от лица которого ведется речь: не всякому хочется, чтобы чужой человек назывался его именем (самозванцы на Руси плохо заканчивали свой век, мы все хорошо это помним из курса истории...), особенно если информация при передаче искажается.

Эти виды самопрезентационной процедуры могут быть скомбинированы: например, сначала идет работа по принципу карусели, а затем она продолжается в режиме эстафеты.

Самопрезентация самого тренера и его способность к самоконтролю на протяжении всего тренинга важны не менее.

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

Первая и, казалось бы, самая очевидная — хотя зачастую и игнорируемая тренерами палочка-выручалочка — составление «шпаргалок». Под шпаргалками имеются в виду, в первую очередь, расписание тренинга, включающая в себя и запасные упражнения (начинающие тренеры и лекторы часто сталкиваются с ситуацией, когда вроде бы уже все сказано и сделано, а время занятия еще не истекло). Желательно иметь под рукой и распечатку с описаниями всех упражнений или, как минимум, тех из них, которые вы еще не освоили до уровня автопилотажа. Еще один чек-лист (от англ. check list — список для проверки) должен касаться всех подручных материалов, которые вы должны были принести (и принесли!) на этот тренинг. Еще раз проверив себя и обстановку и хотя бы в какой-то степени обезопасив себя от возможных проколов, вы снижаете уровень своей ситуативной тревожности.

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

Еще одна группа приемов, нацеленных на снятие излишнего напряжения, связана с усилением двигательной активности организма. Напряжение стоит израсходовать заранее, потому что моральная перегрузка может быть следствием недогрузки физической. Конечно, марафонский забег или «упал — отжался» перед началом тренинга будут неуместными, но вполне возможно в быстром темпе пройти два-три лестничных пролета или, если есть какое-то укромное место, сделать пару упражнений на растяжку или скорчить себе перед зеркалом несколько страшных или смешных рожей.

Для снятия чрезмерного напряжения или мобилизации ресурсов можно воспользоваться «якорями» или талисманами. Техника якорения в различных модификациях используется в нейролингвистическом программировании. В общем виде она заключается в том, что человек, находясь в приятном для себя состоянии (или вспоминая о нем, или представляя его себе), делает какое-то особое движение или принимает какую-то особую позу. Эта «пантомима» не должна быть заметна окружающим, поэтому движения имеет смысл выбрать достаточно органичные, скажем, соединение большого и указательного пальцев в кольцо или двукратное притоптывание правой ногой. Если вам удалось овладеть этой техникой, то в дальнейшем, испытывая тревогу или какое-то иное неконструктивное в данный момент времени состояние, вы просто делаете движение-якорь — и обретаете необходимые уверенность или покой (те, которые вы ощущали в исходном ресурсном состоянии).

Для приведения себя в «боевое» настроение можно воспользоваться и материальными предметами. К примеру, небольшой камешек с берега теплого моря, где вы феерически

провели отпуск, который можно положить в карман и время от времени нащупывать его там (тут включается и тактильная модальность).

Или дорогая ручка, которая будет напоминать вам, что вы — суперспециалист и мегапрофессионал и без особого труда справитесь с любой нештатной ситуацией.

Или украшение, подаренное близким человеком, верящим в вас и поддерживающим вас в ваших начинаниях.

Или любимая игрушка, которая по ходу тренинга будет исполнять роль мяча для переходов хода и передачи слова. Игрушка должна быть небольшой, но не слишком легкой — чтобы ее можно было перекинуть через круг; не очень маркой; приятной на ощупь (шелковистой и/или с наполнителем в виде маленьких пластиковых шариков) — это позволит тому, кто держит ее в руках, снять излишнее напряжение; с минимумом мелких деталей — чтобы не отвлекать внимание группы; «одушевленной» — собачка или свинка лучше, чем мягкий кубик или шарик.

Экипировались? Тогда переходим к играм и упражнениям для первого тренингового блока.

«АКТИВНЫЙ АЛЕКСАНДР, БОДРЫЙ БОРИС, ВЕСЕЛАЯ ВЕРОНИКА»

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

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

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

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

Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не представится и его имя хотя бы один раз не будет озвучено сводным хором.

Сопровождаемые эпитетами, имена запоминаются лучше, так как связь между обликом человека и его именем становится более образной и индивидуализированной; даже если в группе два человека с одинаковыми именами, их уже не спутают. Кроме того, снижается вероятность переноса, когда человек с тем или иным именем вызывает ассоциации со своим тезкой из прошлого опыта кого-то из участников.

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

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

Приведем примерный краткий перечень характеристик для каждой буквы алфавита.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Щ — щедрый, щепетильный, щеголь.

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

Ю — юморист, юный, юркий, юла.

Я — язвительный, яркий, яростный.

Для дополнения этого перечня эпитетов вы можете воспользоваться следующей книгой: Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002.

«ТРИ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ...»

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

«КАК ВЫ МЕНЯ УЗНАЕТЕ?»

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

Если работают два котренера или тренер и ассистент, то один из них может фиксировать сказанное в блокноте либо сразу на флипчарте или доске. Желательно, чтобы группа по ходу выполнения задания не видела этот список, — от работы будет больше пользы, если они будут вспоминать эти качества, а не выбирать из уже перечисленных.

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

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

«ПОЧЕМУ И ДЛЯ ЧЕГО?»

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

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

«ДЕВИЗЫ»

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

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

После того как эта работа будет завершена (или спустя некоторое время, в зависимости от тренингового контекста), тренер может предложить группе для ознакомления или обсуждения подборку девизов и высказываний известных людей, а также пословиц и поговорок, связанных с темой тренинга (такая информация будет уместна, например, в тренинге управления временем и тренинге лидерских навыков).

Возможен и упрощенный вариант задания, когда участникам группы предлагается продолжить фразы «Я живу для...» и/или «Я работаю для...».

«И СНОВА ЗДРАВСТВУЙТЕ»

Данное упражнение имеет двигательный компонент, а это значит, что благодаря ему можно снять напряжение, которое неизбежно возникает у участников в самом начале работы. Кроме того, оно позволяет участникам вступить в физический контакт друг с другом. Физический контакт всегда сопровождается эмоциями, что, как известно, облегчает запоминание любого материала, в том числе и имен. В то же время рукопожатие — социально нейтральная форма телесного контакта, которая обычно не вызывает у участников группы смущения или настороженности. I

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

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

«Я ХОРОШИЙ»

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

Итак, группа делится на пары. В течение 60 секунд «солирует» один участник, потом они меняются ролями. Задача «солиста» — рассказать о себе партнеру, сообщив максимум положительной информации, описав то, что самому в себе нравится. Это могут быть черты личности, особенности внешности, преодоленные трудности, I совершенные добрые дела, достигнутая квалификация — все что угодно, главное, чтобы оно вызывало у обладателя энтузиазм и гордость собой. 1 Слушающий должен считать вслух перечисляемые особенности, демонстрируя заинтересованность и поддержку, стимулируя продолжать перечисление. Затем партнеры меняются ролями.

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

характеристик наиболее значимыми окажутся совсем другие, и такая оценка (переоценка/недооценка) вызовет у них негативные чувства и спровоцирует сопротивление тренингу.

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

«МЕЖДУНАРОДНЫЙ СИМПОЗИУМ»

Первый этап работы проходит индивидуально. Каждому участнику выдается бланк анкеты с несколькими (4—6) вопросами. Вопросы могут быть как открытыми, предполагающими развернутый ответ, так и альтернативными, когда предложено несколько вариантов ответа и из них нужно выбрать один наиболее подходящий. В зависимости от той тренерской роли, в которой вы себя позиционируете, от программы тренинга и от специфики группы вопросы могут быть как сугубо серьезными, так и полшутливыми, но они обязательно должны касаться тематики тренинга. Однако они не должны быть чрезмерно глубокими или дискуссионными, потому что на работу на данном этапе группе отводится 5—7 минут, и за это время участникам нужно дать ответ на каждый из них.

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

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

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

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

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

Примеры вопросов для анкеты, которую можно использовать в тренинге для школьных психологов, педагогов, родителей, можно найти в книге Елены Константиновны Лютовой и Галины Борисовны Мониной «Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства».

«ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ»

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

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

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

Сначала участники надписывают свои конверты. Желательно, чтобы на конверте были обозначены как минимум имя и фамилия (если участники приехали из разных городов, пишется также название города; если это бизнес-тренинг и они представляют различные компании, пишутся их названия). Подписывание конвертов необходимо по двум причинам. Во-первых, это облегчит распределение запечатанных конвертов на втором этапе работы, во-вторых, повысит ответственность участников за свои слова. По этой причине нежелательно, чтобы участники маркировали свои конверты только каким-то шифром, вензелем, рисунком или тому подобными изображениями.

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

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

После того как письма написаны (на эту работу отводится 5—10 минут), их нужно положить в конверты и эти конверты надежно запечатать

(например, полосой скотча). Конверты сдаются ведущему, который в неприкосновенности хранит их до последнего дня тренинга, когда группа переходит ко второму этапу выполнения этого задания.

«ПРОТОКОЛ ОЖИДАНИЙ И ПЕРСПЕКТИВ»

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

Я буду очень доволен, если в результате этого тренинга:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

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

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(Данный вариант анкеты разработан Еленой Анатольевной Ромек и Владимиром Георгиевичем Ромеком для тренинга наслаждения. См. подробную программу в книге: Ромек В. Г., Ромек Е. А. Тренинг наслаждения. СПб.: Речь, 2003.)

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

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

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

«ФОРМУЛА МОЕЙ ЛИЧНОСТИ»

Эту игру в ходе процедуры знакомства можно использовать в тех группах, участники которых представляются вам людьми достаточно креативными.

Каждый участник должен придумать формулу, которая отражает его личность — интересы, черты характера, таланты и др. Обычно участники изобретают формулы, напоминающие математические, — используя знаки «плюс», «минус», «умножить», «разделить», но бывают случаи, когда формулы больше напоминают химические.

Ирина = интуиция + ироничность + лень

Ольга « (0,7 авантюризма + 0,5 уверенности) // 1,1 нестабильности

После того как все участники справились с этой частью задания, они должны выступить перед почтенной публикой с докладом об открытой ими формуле. Это могут быть как «доклады на пленарном заседании», когда каждый выходит к доске или флипчарту, записывает формулу и рассказывает о ней группе, так и «стендовые доклады» (в этом случае каждый пишет свою формулу на листе бумаги и прикрепляет ее себе на грудь; участники в свободном режиме передвигаются по аудитории, рассказывая о себе друг другу).

По результатам докладов тренер при необходимости может подвести итог этой «научной конференции». Можно обратить внимание на те качества и способности, которые повторяются у многих; можно, напротив, сделать акцент на том, какие все разные. Если большая часть формул (а так обычно бывает) предполагает сложение и умножение, можно подчеркнуть тот факт, что индивидуальность складывается из совокупности черт, каждая из которых по отдельности вполне может присутствовать и у кого-то другого, и все же, как известно из общей теории систем, «целое — это больше, чем сумма частей». Если же в группе отчетливо проявились «минусы» и знаки деления, можно проинтерпретировать это как стремление группы к развитию, к самосовершенствованию (а тренинг — о чудо! — предоставляет как раз такую возможность).

«ЗАСТОЛЬНАЯ БЕСЕДА»

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

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

Группа в свободном режиме передвигается по аудитории. По команде метрдотеля (ведущего): «Столик на двоих!» участники объединяются в пары, представляются друг другу и несколько минут общаются на какую-то тему. Тему, общую для всех пар, задает тренер. Она может и

касаться проблематики тренинга («Как должен вести себя Настоящий Босс?»; «Чем успешный учитель отличается от неуспешного?»), и быть связанной с досугом участников («Где бы я хотел провести отпуск?»).

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

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

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

«ИМЯ ТВОЕ - СНЕЖИНКА В РУКЕ...»

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

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

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

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

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

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

«ЛЕТАЮЩИЕ ИМЕНА»

Участники сидят в кругу. У одного из них в руках мяч. Он бросает кому-то из группы этот мяч, называя при этом свое имя: «Я — Емельян», «Я — Ефросинья». Этот раунд игры продолжается до тех пор, пока каждый не представится по крайней мере по одному разу.

Далее участники должны называть имена тех, кому перебрасывают мяч: «Внимание, Жанна!» Получивший мяч должен поблагодарить кидавшего: «Спасибо, Зина!» Здесь тоже каждый должен поучаствовать минимум один раз.

После того как и этот раунд закончен, в игру вбрасывается второй мяч и игра продолжается с двумя мячами сразу.

Игру можно проводить не с двумя мячами, а с одним клубком. Ведущей рукой человек кидает клубок следующему, а неведущей придерживает нитку, натягивая ее между собой и партнером, — тогда к концу игры в кругу оказывается сотканным целое полотно.

«ПУДИНГ, ЭТО АЛИСА. АЛИСА, ЭТО ПУДИНГ»

В этом упражнении участники разбиваются на пары. У каждой пары есть 5—7 минут, чтобы пообщаться друг с другом. Каждый из них может в свободной форме рассказывать о себе или отвечать на вопросы партнера. Тренер может задать исходную тематику разговора (например, связанную с целями тренинга) или предоставить участникам самим выбирать русло разговора.

Далее игра может развиваться по одному из двух сценариев.

Во-первых, участники могут перевоплотиться в журналистов. Тогда их задача будет заключаться в том, чтобы в течение 3—5 минут написать короткую заметку о своем визави; в этой заметке должны быть переработаны и фактическая информация, представленная самим человеком, и впечатление «журналиста» о нем. После того как заметки написаны, группа собирается в кругу и «журналисты» по очереди зачитывают свои репортажи. У того, кто был героем репортажа, есть возможность (при желании) скорректировать сказанное.

Во-вторых, участники могут перевоплотиться «друг в друга». Тогда рассказ будет вестись от первого лица. Однако такой сценарий игры вызывает у участников больший дискомфорт: любой человек ощущает собственную уникальность и как минимум на подсознательном уровне сопротивляется тому, чтобы кто-то другой — «чужой» — присваивал себе «мое», выступал от его лица; особенно если учесть, что информация в этой игре более чем в половине случаев хотя бы незначительно, но искажается. Несмотря на то, что выступление от чужого имени, в чужой роли — неотъемлемая часть многих процедур в психодраме или гештальттерапии, в процедуре знакомства ее лучше избегать.

«ЧЕТЫРЕ УГЛА - ЧЕТЫРЕ ВЫБОРА»

Группе необходимо обеспечить свободный доступ к углам тренинговой комнаты.

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

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

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

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

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

Для усложнения задачи и внесения элемента интриги можно предложить участникам промежуточный этап. Тренер объявляет четыре альтернативы, но участники на полминуты-минуту остаются неподвижными, пытаясь предугадать, кто окажется с ними в одной подгруппе или как в целом распределятся участники по подгруппам. Количество правильных догадок подсчитывается в конце обсуждения; самый интуитивный участник получает приз. Приз — в форме массы полезной диагностической информации — получает и наблюдательный тренер.

«РЕКЛАМА - ДВИГАТЕЛЬ ТРЕНИНГА»

Каждый из участников в течение 3—5 минут должен придумать рекламный ролик, представляющий его самого как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку со словами, спеть песню, привести «мнение эксперта» — все что угодно, укладывающееся в привычные рамки коммерческого или социального рекламного сообщения.

После того как все участники готовы к саморекламе, группа образует зрительный зал, расставив стулья в ряд или полукругом, и каждый по очереди выходит «в телевизор» и разыгрывает свое представление. При необходимости можно использовать любые попавшие под руку подручные материалы или просить коллег поассистировать.

Для того чтобы снять напряжение, неизбежное при выполнении творческих заданий, тренер может начать демонстрацию рекламных роликов с саморекламы.

Не хуже снимают напряжение и аплодисменты по завершении каждого ролика.

«БРОУНОВСКОЕ ДВИЖЕНИЕ»

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

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

Упражнение можно усложнить и сделать его более интересным. Ведущий просит объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, элементам одежды, домашним животным и т. д.). Задание выполняется веселее, если участникам к тому же запрещается разговаривать.

«СПЯЩАЯ КРАСАВИЦА»

Название этого упражнения придумано Ириной Владимировной Шевцовой и подходит для групп, в которых большинство участников — женщины. Если же в группе большинство мужчин или число мужчин и женщин примерно одинаково, то можно назвать его «Заколдованный рыцарь», «Волшебное прикосновение» или придумать иное название. Проводить упражнение нужно после того, как участники уже немного познакомились друг с другом, то есть имена всех были озвучены хотя бы один раз. Ведущий предлагает участникам принять «закрытую» позу, скрестив руки на груди и закрыв глаза, и разбрестись по комнате. Затем он подходит к одному из участников, дотрагивается до него и называет его имя. Если имя названо верно, то участник просыпается. Теперь он должен подойти к кому-то, чье имя он помнит, и разбудить его. Так продолжается до тех пор, пока все участники не будут разбужены. Это упражнение можно выполнять несколько раз, но важно соблюдать одно условие: игрок не может будить одного и того же человека два раза. После окончания игры можно предложить участникам назвать имена тех, кого они запомнили.

«НАШ КАМЕНЬ В ВАШ ОГОРОД»

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

Для выполнения упражнения группу нужно разделить на две команды. Ведущий участвует в игре и просит членов своей подгруппы представить, что перед ними лежит большой, тяжелый камень. Тренер предлагает участникам поднять этот воображаемый камень и, поднатужившись, бросить его подальше, можно даже в сторону противников. Нужно как можно красочнее продемонстрировать свою силу, но при этом нельзя забывать, что задание выполняется коллективно. Далее ведущий и его группа побуждают вторую команду

ответить каким-либо образом на их вызов. Группа может «бросить» камень обратно, выкинуть его в окно, сделать что-то еще. Выполняя задание, вторая команда также демонстрирует свою силу, боевой дух и согласованность действий.

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

«ЗНАКОМСТВО В ПАРАХ»

Данное упражнение в многочисленных вариациях часто предлагается на тренингах различной тематики, особенно в начале групповой работы. Упражнение способствует улучшению атмосферы в группе, существенно уменьшает дистанцию между участниками.

Тренер предлагает каждому выбрать того участника, с которым он хотел бы познакомиться ближе или которого он знает меньше всех остальных. Упражнение проходит в несколько этапов.

На первом этапе участники должны в течение нескольких минут молча смотреть друг на друга.

Второй этап заключается в том, что участники по очереди описывают друг друга. Причем говорить можно только о внешнем виде партнера, избегая оценочных суждений и описаний личностных особенностей человека, таких как «умный взгляд», «добрые глаза» и т. п. Каждому участнику на описание своего собеседника дается три минуты.

Задание, которое предлагается на третьем этапе, более сложное. Участники должны описать своего партнера таким, каким они видят его в возрасте пяти лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения и характера. Сначала в течение трех минут о своих представлениях рассказывает первый участник. Далее второй участник в течение одной минуты говорит, что в этом рассказе было верно, а что было совсем не таким, как на самом деле. После этого участники меняются ролями.

На четвертом этапе участники должны ответить на вопрос: «Какой человек мой собеседник?» Здесь уже не нужно ограничиваться характеристиками, касающимися только внешнего вида. Участники описывают друг друга по очереди, каждому дается по пять минут. Если участники совсем мало знакомы друг с другом, то они могут говорить о предположительных чертах характера и личностных особенностях партнера.

После прохождения всех этапов упражнения участники возвращаются в общий круг, и в течение одной минуты каждый представляет своего партнера. В заключение нужно обсудить чувства, которые возникали на разных этапах упражнения и в процессе представления участника группе, а также спросить участников, какое из заданий показалось им самым сложным. Ведущий может подробнее остановиться на нескольких важных моментах, которые так или иначе были затронуты в ходе выполнения заданий: значение контакта глаз в процессе общения; сложность описания человека без оценок и без личностных характеристик; стремление перенести свой опыт на другого человека.

«МОМЕНТАЛЬНАЯ ФОТОГРАФИЯ»

Это упражнение можно проводить в самом начале тренинга. Оно позволяет еще раз проверить правильность запоминания имен, сосредоточить внимание на работе, а также развивает зрительную память.

Все участники сидят на стульях в кругу. Тренер находится за кругом. Он просит участников в течение полутора минут внимательно посмотреть друг на друга, как бы сфотографировать группу и сохранить эту фотографию в памяти. Через полторы минуты участники поворачиваются на 180 градусов и теперь сидят спиной в круг. Далее тренер задает игрокам разные вопросы, касающиеся местоположения или внешнего вида других участников. Например, он может спросить, кто сидит через три стула по часовой стрелке от участника, которому задается вопрос; что надето на том или другом участнике; как зовут участника, который носит очки и сидит на два стула левее от игрока и т. д.

В заключение упражнения тренер просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга, проверить точность своей фотографии.

«РАЗВЕДЧИК»

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

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

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

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

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

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

«УЗНАЙ ПО РУКОПОЖАТИЮ»

Это упражнение можно проводить в самом начале тренинговой работы, когда участники еще только знакомятся друг с другом, но имена всех должны быть уже выучены.

Упражнение выполняется в группах по 5—6 человек. Сначала участники должны пожать друг другу руки; необходимо, чтобы каждый поздоровался с каждым. При этом нужно как можно точнее запомнить свои ощущения от рукопожатия, запомнить руку партнера. Далее выбирается один доброволец. Он встает перед своей группой и закрывает глаза. Участники по очереди подходят к нему и обмениваются с ним рукопожатием. Задача водящего участника — угадать, кто перед ним находится, с кем он только что поздоровался. Выполняется упражнение в полной тишине, чтобы игроки могли ориентироваться только на тактильные ощущения и не отвлекались на окружающие звуки.

Другой вариант этого упражнения подходит для групп, в которых участники уже достаточно хорошо знают и «чувствуют» друг друга. Игроки сидят по кругу. В центре круга стоит пустой стул. Участник-доброволец садится на этот стул, кладет руки на колени ладонями вверх и закрывает глаза. К нему в любом порядке очень тихо подходят остальные участники и кладут руки ему на ладони. Задача водящего - угадать, чьи это руки. Чтобы усложнить упражнение, можно ввести правило, согласно которому участники могут подходить к водящему несколько раз или не подходить вовсе.

«ВЫСОКОПАРНЫХ СЛОВ НЕ БУДЕМ ОПАСАТЬСЯ»

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

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

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

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

«...И снова здравствуйте!»

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

Каким образом вплести легкомысленные, казалось бы, разминки в содержание тренинга, в литературе рассказывалось уже не однажды; заинтересованный читатель может обратиться, например, к книге Жанны Владимировны Завьяловой и ее коллег «Энергия бизнес-тренинга» или к книге Нины Юрьевны Хрящевой, Елены Васильевны Сидоренко и Сергея Ивановича Макша-нова «Психогимнастика в тренинге».

Мы же здесь рассмотрим то, как с помощью психогимнастических упражнений воздействовать на групповые процессы или на отдельных участников группы.

Итак, какие цели могут быть реализованы посредством использования психогимнастических упражнений в начале новых тренинговых блоков — после перерывов на кофе или обед?

Первая и наиболее очевидная цель — вернуть участников группы в состояние оптимальной для тренинговой работы мобилизации. Известно, что как чрезмерно низкая активация организма (и мотивация личности), так и чрезмерно высокий ее уровень отрицательно сказываются на эффективности работы человека. (Кстати, этой весьма полезной информацией на многих тренингах и обучающих семинарах имеет смысл поделиться и со слушателями, представив ее графически в виде известной кривой Йеркса—Додсона.)

Мотивация

Вполне возможно, что участники тренинга за время перерыва слишком расслабились — после сытного обеда, из-за дождливой и пасмурной погоды или отреагировав таким образом на информационно и эмоционально насыщенную работу перед перерывом. В этом случае тренер будет прав, если начнет очередной тренинговый блок с двигательной разминки либо с разминки, заставляющей участников сосредоточиться на какой-либо несложной, но требующей быстрой реакции мыслительной деятельности.

Если же перерыв был недолгим и за это время группа не успела остыть после какого-то драматичного эпизода предыдущего блока или ключевого упражнения, вызвавшего оживленную дискуссию, целесообразно предварить новый цикл работы упражнением, требующим концентрации внимания на восприятии или осмыслении какого-то материала, но не вызывающим особо сильных эмоций.

Если тренинговый день выдался тяжелый и тренеру необходимо подбодрить группу, можно выбрать одну из разминок юмористического характера, которые почти гарантированно вызовут дружный смех.

Одна из достаточно типичных ситуаций — опоздание одного или нескольких участников с перерыва. Причины опоздания могут быть более-менее объективными, скажем, ответ на важный телефонный звонок, полученный во время перерыва, — во время работы пользование

мобильными телефонами, как всем хорошо известно, крайне не приветствуется, и участники, выходя из тренинговой аудитории на перекур или кофебрейк, нередко пытаются «наверстать упущенное» и «вернуть руку на пульс». Причины могут быть и более субъективными, связанными с особенностями личности конкретных участников: в большинстве случаев нарушителями спокойствия на протяжении всех тренинговых дней являются одни и те же персонажи — в силу их привычки к вольному обращению со временем (своим и окружающих) или из-за сильного сопротивления происходящему на тренинге. И тогда у тренера, грамотно использующего энергию этих вынужденных пауз, есть шанс скорректировать их личностную динамику или повлиять на групповые процессы за пределами тренинга (если мы имеем дело с корпоративной программой и ее участники по окончании работы переносят изменившиеся отношения в реально и длительно существующий производственный коллектив).

Следование пословице «Семеро одного не ждут» в тренинговом контексте оказывается делом не таким уж и простым. Если это открытый тренинг и каждый из дюжины членов группы заплатил за свое участие в работе, то было бы неправомерно тратить оплаченное ими время на то, чтобы ждать возвращения одного-единственного, не успевшего допить свой кофе. Однако отсутствие любого из членов группы, и это понятно любому тренеру, негативно сказывается на работе группы в целом, нарушая уже сложившуюся систему отношений и отвлекая внимание и энергию участников от содержательной деятельности.

А если это корпоративный тренинг и заказчиком выступает юридическое лицо, то естественно, что от тренера ожидается, что целевые для данного тренинга информация и навыки будут внедрены в сознание и поведение каждого члена группы, а не только наиболее дисциплинированной ее части.

Соответственно, задачи, которые стоят в случае опаздывающего слушателя перед тренером, сводятся к следующим (частично пересекающимся, а частично конкурирующим):

- 1) потратить время вынужденной паузы на то, чтобы способствовать более глубокому усвоению содержания тренинга;
- 2) вызвать у опаздывающих участников группы сожаление по поводу того, что они вследствие своего опоздания лишились дозы интересной информации и положительных эмоций (однако это сожаление не должно быть сильным настолько, чтобы затруднить дальнейшую работу над более важным материалом, и естественно, что никакие действительно ключевые сведения в эти первые минуты обсуждать не стоит);
- 3) если участник опаздывает на достаточно ощутимое время и заполнять это время психогимнастикой более не представляется возможным, символически включить этого участника в тренинговый круг, дабы группа невольно не отвлекалась на факт его отсутствия;
- 4) в последующей работе или шеринге привлечь внимание группы и самого опаздывающего участника к проблемам, спровоцированным таким опозданием (особенно если это отличительная характеристика данного человека); этот дисциплинарный маневр может быть достаточно жестким, и применять его следует очень осторожно, только в случае особой необходимости — скажем, в тренинге формирования команды или при определенных обстоятельствах в тренинге личностного роста.

Каким должно быть разогревающее упражнение, уместное для использования в тот момент, когда один или несколько участников группы опаздывают, но большая часть группы уже в

сборе, и их необходимо чем-то занять — хотя бы для того, чтобы начинающий тренер не тревожился из-за того, что ситуация рискует выйти из-под его контроля?

Во-первых, оно не должно быть длительным — ведь мы надеемся, что отстающие подтянутся буквально через минуту-другую.

Во-вторых, оно должно быть таким, чтобы запаздывающие участники могли безболезненно присоединиться к нему по мере появления в аудитории, — то есть с минимальной инструкцией.

В-третьих, оно должно быть пригодным для того, чтобы закончить его в любой момент; скажем, упражнение выполняется до первого решившего задачу или до завершения одного из промежуточных заданий; однако прерывание упражнения должно быть таким, чтобы у участников группы не оставалось ощущения незавершенного гештальта, отнимающего энергию от выполнения основных модулей тренинга.

Ниже представлены варианты разминок для решения каждой из перечисленных задач.

«АНАГРАММЫ»

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

Термины, использованные тренером для выполнения задания, должны соотноситься с содержанием тренинга (скажем, «аргумент» и «убеждение» — для коммуникативного тренинга или «целеполагание» и «хронометраж» — для тренинга управления временем). Тогда мы свяжем выполнение этого задания с погружением в проблемное поле тренинга, и тем самым его использование будет восприниматься участниками как вполне обоснованное.

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

В более простом варианте группа выстраивается в шеренгу вне круга из стульев. Это позволяет быстрее справиться с заданием, однако в этом случае есть риск, что после получения результата участники группы вернутся на уже привычные для них места в кругу.

«ПЕРЕСАЖИВАНИЕ ПО...»

Критерий для пересаживания может задать ведущий. Если необходимо провести несколько кругов задания, следующий критерий можно предложить придумать тому из участников, который оказался в начале или в конце ряда. В более простом варианте можно задавать объективно наблюдаемые критерии — рост, цвет волос или глаз. Для усложнения задания,

для более глубокого связывания его с тематикой тренинга, для стимулирования коммуникации между участниками можно предлагать более сложные критерии (например, «по длительности пребывания на руководящей должности» для тренинга лидерских навыков).

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

Это психогимнастическое упражнение выползет несколько функций.

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

Во-вторых, оно позволяет нарушить стереотип смещения членов группы в пространстве и друг относительно друга — это стимулирует взаимодействие между теми из них, у кого еще не было 13 возможности пообщаться; кроме того, изменение пространственного расположения иногда может способствовать и изменению ментальной перспективы.

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

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

«ПАСТУХ ПАВЕЛ ПЛЯСАЛ ПОЛЬКУ»

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

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

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

«ЗНАКИ ПРЕПИНАНИЯ»

Это упражнение описано Анастасией Владимировной Микляевой в книге «Я — подросток» и по функциям и выводам сходно с предыдущим. Разница заключается в том, что здесь

участникам предлагается не буква алфавита, а последовательность знаков препинания, например такая:

I? ?? I

«ПОДЧИНЕНИЕ ИНСТРУКЦИЯМ»

В этом упражнении важно, чтобы вся группа мчала делать его одновременно, поэтому его следует использовать в том случае, когда вся группа уже в сборе. Упражнение, как правило, вызывает бурную эмоциональную реакцию и позволяет взбодрить приунывшую или подуставшую группу.

«Умеете ли вы четко следовать инструкции? Для того чтобы пройти этот тест, у вас есть три минуты. Выполняйте задание с максимальной скоростью.»

1. До того, как что-нибудь сделать, внимательно все прочитайте.
2. Напишите ваше имя в правом верхнем углу листа.
3. Обведите ваше имя.
4. В левом верхнем углу нарисуйте пять маленьких квадратов.
5. В каждом квадрате поставьте крестик.
6. Напишите свою фамилию в верхней части листа.
7. Под вашим именем в правом верхнем углу напишите номер своего телефона. Если у вас его нет, напишите номер 100.
8. Шепотом назовите номер, который вы написали.
9. Обведите этот номер.
10. Поставьте крестик в левом нижнем углу листа.
11. Обведите этот знак треугольником.
12. Своим обычным голосом сосчитайте вслух в обратном порядке от 10 до 1.
13. Заключите в прямоугольник слово «угол» в предложении № 4.
14. В верхней части листа сделайте острием карандаша или ручки три маленькие дырочки.
15. Громко крикните: «Я почти закончил (закончила)!»

Теперь, когда вы все внимательно прочитали, выполните только задания 1 и 2».

«ПРИТЧИ И АНЕКДОТЫ»

Тренер может заполнить вынужденную паузу, рассказав созвучную теме тренинга (или обстоятельствам ожидания) историю, почерпнув ее из своей жизни или из литературных источников. Но важно не затягивать ее искусственно, чтобы ситуация не стала напоминать эпизод из фильма «Корона Российской империи»: «Авраам родил Исаака...»

Книг с тренерскими байками и философскими «ториями» сейчас публикуется немало. Среди прочих назовем двухтомник «Грааль мудрости» (составители — Олег Владимирович Евтихов и Татьяна Владимировна Трепашко), «Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга» Виталия Николаевича Богдановича и «Окна в мир тренинга» Игоря Викторовича Вачкова и Сергея Дмитриевича Дерябо.

«МЕНЯЮТСЯ МЕСТАМИ ТЕ, КТО...»

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

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

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

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

«КЕНГУРУ»

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

Ведущий предлагает одному участнику, желательно обладающему артистическими способностями, выйти за дверь и там дает ему инструкцию: участник должен перед группой изображать кенгуру до тех пор, пока кто-нибудь не догадается, кого он изображает. Группе

же ведущий говорит, что сейчас участник будет показывать кенгуру, а им нужно в течение пяти минут делать вид, что пытаются отгадать, кого он изображает, но при этом называть любых животных, кроме кенгуру.

«ПЕЧАТНАЯ МАШИНКА»

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

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

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

Есть другой вариант данного упражнения. Участники по очереди «печатают» какое-либо предложение. В этом случае вместе с хлопком нужно произносить очередную букву. Учитываются также знаки препинания и пробелы.

Это упражнение лучше проводить не в начале тренинга, а во второй или третий день, когда участники группы уже привыкли друг к другу и тактильный контакт не будет вызывать у них дискомфорт.

«ТИПОГРАФИЯ»

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

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

Начинать лучше с простых текстов. Если участники хорошо справляются с задачей, то можно озвучить целую песню или стихотворение. Как вариант тренер может раздать участникам распечатки предлагаемых текстов. Желательно, чтобы темп выполнения упражнения был достаточно высоким, поэтому важно не останавливаться долго на ошибках, а идти дальше.

«ЗАДАЧИ НА СООБРАЗИТЕЛЬНОСТЬ»

Паузы, возникающие, когда участники возвращаются после перерывов, очень удобно заполнять с помощью разных головоломок и задачек на сообразительность. Можно предлагать подобные упражнения не каждому участнику в отдельности, а просить выполнять их в командах. Тогда эти головоломки будут не только средством заполнения пауз, но и приобретут самостоятельное значение, особенно на тренингах по командообразованию.

В книге Алексея Сергеевича Чуричкова и Вячеслава Юрьевича Снегирева «Головоломки и занимательные задачи в тренинге. Копилка для трене-ра-2» описано большое количество разнообразных задач на сообразительность. Наибольшим успехом на тренингах пользуются следующие из них.

Во время прилива (загадка-шутка). Недалеко от берега стоит корабль со спущенной к воде веревочной лестницей вдоль борта. У лестницы 10 ступенек. Расстояние между ступеньками 30 см. Самая нижняя ступенька касается поверхности воды. Океан сегодня очень спокоен, но начинается прилив, который поднимает воду за каждый час на 15 см.

Через сколько времени покроется водой третья ступенька веревочной лесенки?

Ответ. Вода не дойдет до третьей ступеньки, так как вместе с водой поднимется и корабль с лесенкой.

Правда и ложь. В одной стране есть два города. В первом живут только люди, которые всегда говорят правду, в другом — только те, кто всегда лжет. Все они ходят друг к другу в гости, то есть в любом из этих двух городов можно встретить как честного человека, так и лгуна. Предположим, вы оказались в одном из этих городов. Как, задав один-единственный вопрос первому встречному, определить, в какой город вы попали — в город честных или в город лгунов?

Ответ. Надо просто спросить любого: «А вы местный?» В городе Правда услышишь ответ «да», в городе Ложь — «нет».

Кто украл кошелек? У учительницы одной из начальных школ штата Нью-Йорк пропал кошелек. Украсть кошелек мог только кто-то из пяти учеников: Лилиан, Джуди, Дэвид, Тео или Маргарет. При опросе этих детей каждый из них дал по три показания:

Лилиан: 1) Я не брала кошелек. 2) Я никогда в своей жизни ничего не воровала. 3) Это сделал Тео.

Джуди: 4) Я не брала кошелек. 5) Мой папа достаточно богат, и у меня есть свой кошелек. 6) Маргарет знает, кто это сделал.

Дэвид: 7) Я не брал кошелек. 8) Мы с Маргарет не были знакомы до поступления в школу. 9) Это сделал Тео.

Тео: 10) Я не виновен. 11) Это сделала Маргарет. 12) Лилиан лжет, утверждая, что я украл кошелек.

Маргарет: 13) Я не брала кошелек у учительницы. 14) В этом виновна Джуди. 15) Дэвид может поручиться за меня, так как знает меня со дня рождения.

При дальнейшем расспрашивании каждый из учеников признал, что из сделанных им трех заявлений два верных и одно неверное. Определите, кто из учеников украл кошелек своей учительницы.

Ответ. Рассуждения могут быть проведены, например, в такой последовательности. Если (3) верно, тогда (10) и (12) — ложь, а это невозможно по условию. Следовательно, (3) — ложь, то есть кошелек украл не Тео. Так как (3) — ложь, то и (9) — ложь. Так как (9) — ложь, то (8) верно. Так как (8) верно, то (15) — ложь. Если (15) — ложь, то (14) верно. Следовательно, виновна Джуди.

Загадка Эйнштейна. Альберт Эйнштейн придумал эту загадку в начале прошлого столетия.

Он полагал, что 98 процентов людей не смогут решить ее (пропорция 98:2 с тех пор не изменилась).

1. Есть пять домов разного цвета: красный, зеленый, белый, желтый и синий.
2. В каждом живет человек определенной национальности: немец, швед, датчанин, норвежец и англичанин.
3. Каждый из них пьет один вид напитков, курит одну марку сигарет и держит одно домашнее животное.
4. Каждый из людей уникален в пределах группы (напиток, марка сигарет, животное не повторяются!)

Вопрос: «У кого дома живет рыбка?» В ваших поисках вам помогут следующие ключи:

1. Англичанин живет в красном доме.
2. Швед держит собаку.
3. Датчанин пьет чай.
4. Зеленый дом — налево от белого, и
5. Его жилец пьет кофе.
6. Курильщик Pall Mall держит птичку.
7. Жилец дома, находящегося в середине, пьет молоко.

8. Жилец желтого дома курит Dunhill.
9. Норвежец живет в первом доме.
10. Курильщик Marlboro живет рядом с владельцем кота.
11. Владелец лошади живет рядом с курильщиком Dunhill.
12. Курильщик Winfield пьет пиво.
13. Дом норвежца — рядом с синим домом.
14. Немец курит Rothmans.
15. Курильщик Marlboro живет рядом с тем, кто пьет воду.

Ответ. У немца.

«ТЕЛОХРАНИТЕЛИ»

Эта веселая подвижная разминка помогает снять напряжение и усталость, приобрести навыки невербальной коммуникации. К тому же во время выполнения задания участникам нужно быть очень внимательными, и это помогает им настроиться на рабочий лад.

Группа рассчитывается на первый—второй и образует пары. Один человек должен остаться без пары, поэтому если в группе четное число человек, то тренер также принимает участие в упражнении. В круг ставятся стулья, количество которых равно числу первых игроков. Первые игроки садятся на стулья. За спинками их стульев встают вторые игроки. Так как число игроков нечетное, один стул остается свободным.

Игроки, стоящие за стульями, — это телохранители. Они должны удерживать на своих стульях тех, кто сидит на них. Сидящие же игроки, наоборот, хотят ускользнуть из-под чуткого контроля телохранителей и занять свободный стул. Но сделать это они могут, только если телохранитель не догадается об их намерениях и если им удастся установить невербальный контакт с телохранителем свободного стула. Если телохранители замечают, что их подопечные собираются сбежать, они быстро кладут руки им на плечи, заставляя их таким образом остаться на своем месте. Постоянно держать руки над плечами своих напарников нельзя. Через некоторое время участники меняются ролями.

В заключение игры можно обсудить, что помогало невербально договариваться друг с другом, были ли случаи, когда игроки были неправильно поняты, и т. д.

«СУПЕРПРЕДМЕТ»

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

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

«ДВА ЛАГЕРЯ»

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

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

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

«УГАДАЙ ЦВЕТ»

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

«КТО ТЕБЯ ОКРУЖАЕТ?»

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

Участники стоят в кругу. По команде тренера «один» все должны запомнить своих соседей слева и справа. Затем по команде «два» участники должны поменяться местами в любом

порядке и также запомнить своих соседей. Эта процедура повторяется несколько раз в зависимости от численности группы и внимательности участников, их включенности в работу. Когда участники запомнили 5—6 пар соседей, тренер в произвольном порядке говорит названные ранее команды, а участники выстраиваются так, как они располагались при этой команде.

«ПЕРВАЯ СКРИПКА»

В этом упражнении участникам также потребуется быть внимательными и наблюдательными.

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

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

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

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

«А НУ-КА ВСЕ ВМЕСТЕ!»

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

После этого водящий участник заходит в комнату. По команде тренера все хором произносят доставшиеся им слова, а участник-вода должен догадаться, что за песню или стихотворение они загадали. Если ему не удастся это сделать с первого раза, тренер предлагает всем повторить слова еще раз и снова дает команду.

«С МИРУ ПО НИТКЕ»

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

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

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

«КОЛПАК»

Все участники стоят в кругу. Сначала тренер зачитывает небольшое шуточное четверостишие:

Колпак мой треугольный. Треугольный мой колпак. А если не треугольный, То это не мой колпак.

Далее тренер последовательно вводит инструкцию: вместо слова «колпак» участники должны дважды хлопнуть себя по голове; вместо слова «мой» — показать на себя; слово «треугольный» изображается выбрасыванием трех пальцев (слог «тре») и выставлением вперед локтя (часть слова «угольный»). Само заменяемое слово не произносится. Каждое вводимое условие тренер проговаривает и показывает; делает он это достаточно медленно, последовательно усложняя инструкцию.

Постепенно темп выполнения упражнения увеличивается. Тренеру необходимо следить, чтобы все участники работали синхронно, в одном темпе. Когда у группы получается показывать стихотворение со скоростью разговорной речи, разминка заканчивается.

В этом упражнении важно, чтобы сам тренер мог показывать каждое слово очень быстро. Это будет своеобразным примером для группы.

«ОБЕЗЬЯНА, СЛОН И КРОКОДИЛ»

По своим функциям это упражнение похоже на предыдущее, но в нем больший акцент делается на групповой сплоченности, на быстром совместном выполнении задания.

Тренер знакомит участников с правилами изображения трех животных: обезьяны, слона и крокодила. Каждое животное изображают три участника.

Чтобы изобразить обезьяну, участник, стоящий в центре, должен соорудить смешную гримасу, а его соседи справа и слева должны поднять вверх одну руку, а второй показывать характерные для обезьян движения-почесывания.

Для изображения слона центральный участник на уровне носа вытягивает вперед руку и делает вид, что машет хоботом, а два других участника приставляют ему большие уши (согнутые дугообразно руки).

Крокодил показывается так: центральный участник изображает пасть крокодила (хлопает вытянутыми вперед руками); участник, стоящий справа, приставляет крокодилу маленькие злые глаза — соединенные указательные и большие пальцы; третий участник изображает хвост крокодила — соединяет за спиной вытянутые руки и водит ими из стороны в сторону.

Когда участники познакомились с каждым животным, начинается сама игра. Ведущий показывает на какого-либо игрока и называет животное. Названный участник становится центральной фигурой в изображении животного, а его соседи справа и слева помогают ему. Далее центральный игрок называет имя следующего участника и животное, которое ему и его партнерам нужно изобразить. Так продолжается до тех пор, пока группа не начнет справляться с заданием быстро и без ошибок.

Тренер может предложить участникам изображать и любых других животных, предварительно продумав, как это будет делаться.

«ПОЙМИ МЕНЯ БЕЗ СЛОВ»

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

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

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

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

Раз-два-три-четыре-пять. В этом упражнении участники по команде ведущего должны все вместе выкинуть одинаковое количество пальцев. С первого раза это, конечно же, не

получится. Задача участников заключается в том, чтобы прийти к единому решению, причем не договариваясь и используя как можно меньшее число попыток.

Повороты. Все участники выстраиваются в линию и смотрят в одну сторону. По команде ведущего они должны повернуться на 90 градусов. Задача группы — повернуться в одну сторону. Более сложное задание: участники могут поворачиваться на 90 и на 180 градусов, а также оставаться на месте.

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

«СКОЛЬКО РУК?»

Это упражнение на тактильное взаимодействие. Его лучше проводить, когда участники уже достаточно хорошо знакомы друг с другом. Время выполнения упражнения может быть как очень незначительным, так и достаточно продолжительным, в зависимости от задач тренинга. Поэтому подобные задания можно давать группе, когда она возвращается с перерывов и нельзя начинать основную работу из-за отсутствия некоторых участников.

Доброволец выбирает из группы двух человек, желательно одного мужчину и одну женщину. Тренер размещает выбранных за спиной добровольца и просит его закрыть глаза и быть внимательным к своим ощущениям. Далее те, кто стоит за иной добровольца, кладут ему на спину две, и или четыре ладони. Не нужно излишне нажимать на спину, класть ладони одна на другую, обходимо просто найти удобное для рук место, тем тренер задает добровольцу ряд вопросов: сколько ладоней у тебя на спине? Где самая теплая? Самая прохладная? Есть ли ладонь, по поду которой ты испытываешь неловкость? Попробуй покомандовать ею, переместить ее туда, где неловкости уже нет. Есть ли ладонь, по поводу которой ты точно можешь сказать, что она женская? А мужскую попробуешь узнать? Какая ладонь самая приятная?» Ни участники, ни тренер не должны каким-либо образом комментировать эти ответы. После того как задание выполнено, ведущий просит не убирать руки, оставить их на прежних местах (но уже в воздухе), а добровольцу предлагает отойти немного вперед и посмотреть, где чья ладонь находилась.

Далее имеет смысл спросить участника о том, что с ним происходило во время упражнения, что он чувствовал, какую ладонь он все еще ощущает на своей спине, приятно ли было участвовать в этом задании.

Данное упражнение можно усложнить тем, что в нем участвуют не два, а три-четыре помощника. Или участник не знает, кто стоит за его спиной, мужчины или женщины, и ему задаются вопросы с подвохом: где самая женственная ладошка (если участвуют только мужчины) или, наоборот, где самая грубая, мужская (когда участвуют одни женщины).

Ведущему нужно помнить, что в этом упражнении важно работать не только с тактильными образами на спине, но и с послеобразами.

«ПУЛЕМЕТ»

Это упражнение взято из книги Алексея Сергеевича Чуричкова и Вячеслава Юрьевича Снегирева «Копилка для тренера. Сборник разминок, необходимых в любом тренинге». По мнению авторов, при правильном применении эта разминка может иметь большой резонанс у аудитории. Ее хорошо использовать после обеденного перерыва, а также когда группа устала или нужно настроить участников на активную плодотворную работу. Не в каждой группе эта разминка пройдет удачно в самом начале тренинга, когда участники еще плохо знают друг друга и закрепощены, поэтому ведущему нужно быть аккуратным в ее использовании.

Перед участниками ставится несложная задача: им нужно громко, хором рассказать детский стишок времен первой половины двадцатого века. Произносить текст нужно по слогам, сопровождая каждую строчку определенными движениями:

«Тыр-тыр, пу-ле-мет (сжатые кулаки выставить вперед, в такт стихам «строчить» из воображаемого «максима»),

Вы-ше кры-ши са-мо-лет (руки прямые, в стороны, вращать их вперед, изображая «кукурузник» на вираже),

Бац! Ар-тил-ле-ри-я (удар с размаху кулаком по собственной ладони)!

Ска-чет ка-ва-ле-ри-я (прыгать на месте, при этом повернуться вокруг своей оси и махать воображаемой саблей)!»

Сначала тренер инсценирует стишок сам, затем делает это вместе с участниками. Можно повторить упражнение несколько раз, каждый раз увеличивая темп его исполнения.

«ХВОСТ ДРАКОНА»

Эту веселую подвижную разминку можно проводить после обеда или после теоретического блока, когда группа устала от долгого сидения на одном месте.

Все участники встают друг за другом и кладут руки на плечи впереди стоящего человека. Тренер просит представить, что сейчас вся группа превратится в большого голодного дракона, настолько голодного, что он будет охотиться за собственным хвостом. Участник, находящийся в самом начале, — это голова дракона; участник, замыкающий цепочку, — хвост дракона.

По команде ведущего «голова» дракона должна попытаться поймать «хвост», а задача «хвоста» — убежать от нее. Игроки должны достаточно крепко держать друг друга за плечи, так, чтобы при движении дракон не рассыпался. Если «голове» удастся схватить хвост, то пойманный участник становится «головой», а тот, кто стоял перед ним, — новым «хвостом». Возможен и другой вариант: участник-хвост, когда его ловит «голова», выбывает из игры. В этом случае дракон по ходу игры становится все меньше и меньше, и соответственно, участникам, играющим роль хвоста, все труднее убежать от «говы».

«ОХОТА НА ЛИС»

С помощью этой веселой, динамичной разминки можно легко переключить внимание участников с одной темы тренинга на другую, дать им отдохнуть после освоения трудного материала или выполнения энергозатратного упражнения.

Основана игра на байке, что лучший способ поймать лису — насыпать ей на хвост соли. Участникам предлагается в одно и то же время побыть в шкуре лисы и в шкуре охотника. Для этого каждый заводит руку за спину и прижимает к пояснице ладонь (тыльной стороной). Эта рука изображает хвост лисы. Вторая рука остается свободной.

По команде ведущего все участники свободно перемещаются по комнате, стараясь при этом коснуться свободной рукой «хвоста» другого участника и в то же время остаться самому непойманным. Когда участник чувствует, что ему «насыпали соли на хвост», то есть дотронулись до его ладони, он должен остановиться, но при этом может пытаться «поймать» других участников (главное условие — не сходить со своего места).

Тренер в этой игре исполняет роль арбитра и следит за тем, чтобы все выполняли правила.

«Вечер трудного дня»

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

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

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

- 1) рационально подвести итоги дня: что сделано, что получено, что пройдено и т. п.;
- 2) проконтролировать эмоциональное состояние участников;
- 3) создать конструктивный задел на следующий день.

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

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

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

«ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ»

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

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

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

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

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

«ПОКАЖИ ПАЛЬЦЕМ»

Участники группы сидят в кругу. Им предлагается поднять вверх руку (пальцы сжаты в кулак, указательный палец вытянут). Тренер называет какое-то качество и просит участников группы указать пальцем на того, кому, по их мнению, данное качество сегодня было свойственно в наибольшей мере. Например: «Кто был самым активным сегодня? Кто добился самого большого прогресса? Кто сегодня удивил?»

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

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

«ПОДАРОК»

Это упражнение аналогично тому, что проводится в начале дня. Каждому из участников группы предлагается что-то подарить своим коллегам. Конечно, речь идет о подарке виртуальном: можно продемонстрировать свой подарок невербально, с помощью пантомимы,

или обозначить его словами, но тогда это должно быть что-то нематериальное: удача, талант, падающая звезда, мировая слава и т. п. Как говорит Олег Владимирович Евтихов, это «то, что нельзя положить в карман, но можно унести с собой в себе».

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

«АПЛОДИСМЕНТЫ»

Участники сидят или стоят в кругу. По желанию один из участников выходит в центр круга, а остальные начинают ему бурно аплодировать. Аплодисменты продолжаются столько, сколько этого захочется стоящему в центре круга. Когда он решает, что ему достаточно внимания, он благодарит группу (тем способом, который выберет он сам, — говорит «спасибо», кланяется, делает реверанс, пожимает каждому руку и т. д.) и возвращается в круг. После этого место в центре круга занимает следующий участник.

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

Олег Владимирович Евтихов комментирует это упражнение так: «Любопытно наблюдать реакции участников, которым аплодируют. Кто-то при этом входит в кураж и раскланивается, кто-то смущается, говорит «спасибо», но группа не отпускает его, продолжая награждать аплодисментами. Упражнение поднимает настроение участников, порой до уровня восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане».

Если это упражнение становится частью ритуала завершения каждого очередного дня, тренеру его ход может предоставить дополнительную диагностическую информацию. Как реагирует группа на отказ участника выходить в центр круга: не обращает внимания или поощряет занять это место? Меняется ли последовательность выхода участников в круг? Меняется ли продолжительность овации для одного и того же человека в разные дни? А общая продолжительность овации? Ответы на эти и другие вопросы могут оказаться полезными для тренера, анализирующего структуру взаимоотношений в группе, атмосферу к концу занятия, индивидуальную динамику членов группы и т. д.

«ТРОН ОБРАТНОЙ СВЯЗИ»

Это упражнение — модификация известной процедуры «горячий стул». Участники по очереди садятся на отдельно стоящий стул. Можно ставить стул в центр круга, но тогда для

некоторых людей сработает дополнительный стрессогенный фактор, поскольку часть группы окажется в неконтролируемой ими зоне — за спиной. Более удачным представляется такое расположение в пространстве, когда стул стоит перед группой, разместившейся полукругом.

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

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

Возможны несколько модификаций процедуры.

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

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

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

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

«**ДА!**»

Клаус Фопель предлагает это упражнение для детских групп, но, немного модифицировав его, тренер может использовать его и для взрослой аудитории.

Участникам, сидящим в кругу, предлагается согнуть руки в локтях, направив ладони вперед и вверх. Затем тренер проговаривает инструкцию: «Мысленно возьмите в левую руку все то, что вы сегодня получили от занятия, в правую — то, что было вашим собственным вкладом в работу. И когда я скажу: "Готово!", вы все одновременно соедините руки в громком хлопке и громко скажете: "Да!"»

Тренер должен сделать небольшую паузу, прежде чем скомандовать: «Готово!», чтобы у участников группы было время вспомнить события дня и действительно сформулировать для себя то, что они «возьмут в руки», иначе у них останется некомфортное ощущение незавершенности работы. Тренеру нужно быть наблюдательным и интуитивным, чтобы зафиксировать момент готовности группы и не затягивать процесс.

Таким образом, процедура проходит в двух звуковых режимах: сосредоточенное молчание, затем громкое одновременное «Да!» с хлопком, и наступившая после этого громкого всплеска тишина. Этот контраст служит эффектным фоном завершения дня. (А совместное действие

работает на сплочение группы.) Резкий громкий звук и хлопок в ладоши, кроме того, помогают быстро снять напряжение, копившееся в течение всего дня.

Инструкцию можно модифицировать любым целесообразным образом. Например, использовать знание о функциональной асимметрии больших полушарий, предложив участникам группы в правую руку взять идеи, которые они сочли рациональными и будут использовать в своей жизни, а в левую — те позитивные эмоции, которые вызвал у них тренинговый день. Или в левой руке окажется то, что они получили на группе, их опыт, а в правой — их планы на будущее, проистекающие из этого опыта.

«РАДУГА МНЕНИЙ»

Для того чтобы сделать процедуру завершения дня более красочной — в прямом и в переносном смысле, — можно воспользоваться цветными карточками.

Елена Константиновна Роберте (Лютова) и Галина Борисовна Моница предлагают задействовать наборы из четырех карточек: зеленой, желтой, красной и синей. Можно использовать как картон с односторонним окрашиванием, тогда вопрос будет напечатан на его цветной стороне, так и более тонкую цветную бумагу.

Каждой из карточек на протяжении всех дней тренинга соответствует один и тот же вопрос. Скажем, на зеленой будет написано: «Ваши ощущения от работы», на синей: «Самое ценное приобретение сегодняшнего дня», на красной: «Что бы вы хотели изменить в работе следующих дней», на желтой: «Ваши ожидания относительно следующего дня».

Конечно, как цвет и количество карточек, так и записанные на них вопросы могут быть различными. Важно лишь, чтобы эти параметры оставались неизменными на всем протяжении тренинга.

Этот опрос проводится анонимно. Участники не зачитывают написанное на своих карточках, а просто отдают их ведущему. Его же задача — ознакомиться с написанным и на следующий день дать слушателям обратную связь. Кроме того, если один из вопросов направлен на выявление моментов, мешающих работе, тренер может учесть замечания членов группы и оптимизировать дальнейшую работу (замедлить или ускорить темп выполнения заданий, предоставлять больше теоретической информации или, напротив, делать больший акцент на практической отработке навыков и т. д.).

«ЦВЕТОПИСЬ»

Прием с таким названием был предложен советским психологом Анатолием Николаевичем Лутошкиным для оценки эмоционального климата в коллективе. Каждый член группы в конце дня выбирает одну из нескольких цветных карточек, за каждой из которых закреплено определенное эмоциональное отношение к происходящему.

Возможен и другой вариант, когда используются карточки из стимульного материала теста Люшера. В этом случае тренер не озвучивает значения карточек или закрепленные за ними оценки дня, а предлагает участникам группы просто посмотреть на карточки и сделать выбор,

опираясь на свои ощущения (интуицию). Конечно, никакой «групповой профиль по Люшеру» мы при такой диагностике не построим, но какие-то тенденции, бесспорно, станут очевидными.

После того как каждый член группы сделал свой выбор и у него в руке оказалась соответствующая его настрою карточка, тренер собирает карточки и размещает их на листе флипчарта, делая результаты цветомониторинга видимыми для участников. При необходимости тренер комментирует эти результаты сам или приглашает высказаться группу.

В конце каждого дня закрепляя карточки на листах флипчарта, тренер получает к финалу тренинга яркую иллюстрацию событий. Вытащив расцвеченные листы из флипчарта и разместив их на стене — от первого дня к последнему, — он может подвести краткий эмоциональный итог работы или помочь участникам восстановить ее ход.

Если был использован вариант с карточками Люшера, в последний день, после последнего цветового подведения итогов имеет смысл ознакомить слушателей с классической трактовкой цветов, эффектно проинтерпретировав результаты их «цветописи». До этого момента, естественно, не следует раскрывать им карты; достаточно будет лишь сказать, что есть теория, гласящая, что все люди подсознательно воспринимают одни и те же цвета примерно одинаковым образом и в зависимости от своего состояния; конечно, есть и личные ассоциации, но они скорее исключение, чем правило. Короче, проговорить все то, что обычно отвечают на вопросы испытуемых по тесту Люшера в рамках психодиагностической серии.

«ДОМАШНИЕ ЗАДАНИЯ»

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

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

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

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

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

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

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

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

«РУКУ ДРУГУ ПРОТЯНИ»

Если позволяют особенности группы (демографические характеристики, специфика микроклимата) или диктует тематика тренинга, завершающие процедуры дня могут быть основаны на тактильном контакте участников. Если в группе нет жесткой конкуренции или она не состоит, к примеру, из сотрудников органов внутренних дел или высокопоставленных чиновников, упражнения, включающие более-менее длительные прикосновения и «замыкающие круг», могут повысить энергетический тонус группы.

Процедуры могут быть различными. Скажем, это может быть короткая медитация, во время которой участники группы, сидящие или стоящие в кругу, держатся за руки.

Или разновидность разминки «Броуновское движение», когда члены группы перемещаются в пространстве, приветствуя друг друга словами и рукопожатиями; в этом случае можно отпускать руку того, кого ты поприветствовал, только тогда, когда другой рукой ты уже приветствуешь следующего коллегу (понятно, что в таком режиме рукопожатие происходит «с двух рук» — задействованы и правая, и левая). Если группа более «живая» и контактная, возможен и вариант с большим включением телесного компонента. (Этот ритуал достался одному из составителей этой книги «в наследство» от вожатых лагеря комсомольского и пионерского актива «Зеркальный», что в Ленинградской области.) Группа встает в тесный круг, практически соприкасаясь плечами. Каждый поворачивается правым плечом внутрь круга, протягивает правую руку в центр круга, разворачивая ее ребром ладони со стороны большого пальца вверх; тем самым образуется фигура, напоминающая колесо со спицами по числу участников. Когда кончики пальцев всех стоящих сомкнулись в центре круга, руки-«спицы» начинают «заворачиваться» вокруг этой оси. Движение начинается в ладонях, доходит до плеча и вынуждает стоящих теснее смыкать свой ряд-окружность.

Когда «пружина» максимально свернулась, вся эта конструкция из рук начинает уже не двигаться вокруг оси, а с увеличивающейся амплитудой пружинить вверх-вниз по ней, сопровождая прощальную фразу: «До-сви-да-ни-...МЫ!» На последнем слоге амплитуда становится максимальной, и на последнем рывке «спицы» вылетают из «колеса».

Этот ритуал прощания отлично зарекомендовал себя в подростковых группах; возможно и его применение для взрослых групп, скажем в тренинге командообразования.

«ДОЛГАЯ ПРЕКРАСНАЯ ЖИЗНЬ»

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

По мнению Клауса Фопеля, эта игра позволяет прояснить отношения в группе и выявить скрытые конфликты. Также она помогает снять напряжение участников, вызванное неудовольствием и недосказанностью, но дает возможность сделать это в мягкой и позитивной форме.

«Утро красит нежным светом»

Утро нового тренингового дня можно рассматривать и как начало очередного тренингового этапа, и, пусть это на первый взгляд покажется немного странным, как завершение этапа предыдущего.

С началом все более-менее понятно: группе нужно настроиться на проработку и осмысление новой темы, и многие утренние ритуалы и задания прекрасно подходят для реализации этой цели.

Но мы вполне уверенно можем говорить и о том, что утро вторника — это своего рода завершение вечера понедельника. Почему? Ответ кроется в механизмах групповой и индивидуальной динамики. Тренинг представляет собой процесс, который при грамотном его ведении довольно сильно затрагивает не только уровень умений и навыков участников, но и их более глубинные личностные структуры, даже если это тренинг, спланированный в рамках бихевиоральной парадигмы. (Подробнее о групповой динамике вы можете прочитать, например, в книге Олега Владимировича Евтихова «Практика психологического тренинга».)

Так или иначе групповая динамика и ее состояние на конец предыдущего дня будут влиять на работу группы дня сегодняшнего. И поэтому тренеру, анализирующему итоги дня, придется задуматься о том, как может выглядеть ситуация наутро, в какое русло он хочет направить активность группы, каких инструментальных и «климатических» результатов добиться. Бывает, что накануне вечером группа провела очень эмоциональное обсуждение проблемы или упражнения либо разгорелся какой-то конфликт, и тренеру не удалось закрыть гештальт дня (или он не посчитал нужным это сделать). Незавершенность ситуации не позволила участникам группы во время вечернего отдыха отключиться от воспоминаний и размышлений, и их переработка (индивидуальная, а если группа или подгруппа в ней достаточно сплоченная, то и коллективная) продолжается в рефлексии, обсуждениях за чашкой кофе, пересказывании событий дня близким, в сновидениях, наконец. Возможно, за вечер и ночь участники справились с самостоятельным завершением гештальта и наутро они уже готовы к приему и переработке новой порции информации и эмоций. Равная возможность и того, что своими силами им не удалось этого сделать, и им все-таки требуется квалифицированная помощь тренера.

Пока группа собирается и рассаживается в кругу, тренеру необходимо в экспресс-режиме проанализировать ситуацию и решить, по какому сценарию нужно развернуть начало дня: требуется ли дополнительная проработка вчерашних эмоций, или достаточно просто упомянуть о том, что предыдущий день стимулировал дополнительную психологическую работу участников. Если группа находится на той стадии своего развития, когда она начинает противопоставлять себя тренеру, ее члены, возможно, потребуют у него объяснений произошедшего накануне, и ему нужно быть готовым к этому, а также к тому, чтобы снова взять ситуацию под контроль (если у него возникло ощущение, что он этот контроль утерял).

Какие же приемы и упражнения помогут участникам вернуться в тренинговое русло?

«СУМАСШЕДШАЯ СЕССИЯ»

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

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

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

Естественно, в роли «Митрофанушки» выступает сам тренер, и вопросы он вдумчиво подготовил заранее, проанализировав материал — идеи, упражнения и терминологию — предыдущего дня. Поскольку эта информация специфична как минимум для конкретной программы тренинга, а фактически, еще и для конкретной группы, привести здесь пример таких вопросов, не приводя программу самого тренинга, практически нереально. Поэтому заинтересовавшегося читателя отсылаем к книге Елены Васильевны Сидоренко «Тренинг влияния и противостояния влиянию».

«СБЫВАЮЩИЕСЯ ПРОРОЧЕСТВА, ИЛИ АФФИРМАЦИИ В РУКУ»

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

Процедура разминки заключается в том, что участники по очереди вслепую вытягивают карточки, на которых написаны позитивные утверждения — аффирмации. Аффирмации могут выглядеть как сформулированная в виде Я-высказывания задача дня (например: «Я сегодня буду задавать много вопросов тренеру» или «В каждом упражнении я сделаю для себя минимум один вывод, касающийся усовершенствования моей работы») или в виде девиза либо афоризма (например: «Истина рождается в споре» или «Волков бояться — в лес не ходить»).

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

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

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

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

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

«ВЕДУЩИЙ И ОБЕЗЬЯНЫ»

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

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

«НЕВЕРБАЛЬНЫЙ ПОДАРОК»

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

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

Упражнение может проводиться в нескольких модификациях.

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

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

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

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

«ХЭЛЛО, БОНЖУР, ЗДОРОВЕНЬКИ БУЛЫ»

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

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

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

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

Клаус Фопель предлагает тренеру заранее под-готовиться к этому и заготовить карточками с на-писанными на них приветствиями, чтобы участники могли вытянуть одну из карточек и воспользоваться подсказкой.

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

Италия: «Bon giorno».

Испания: «Buenos días».

Франция: «Bonjour».

Эстония: «Tere».

Литва: «Labas ritas».

Израиль: «Shalom».

Гавайи: «Aloha».

Индия: «Namaste».

«ПРИВЕТСТВИЕ БЕЗ СЛОВ»

Каждый из участников должен поздороваться с группой, продемонстрировав какое-то невербальное приветствие. Это может быть как бесконтактное приветствие (помахать рукой, кивнуть головой, сделать реверанс), так и контактное (пожать руку, обнять). Можно использовать приветствия, характерные для разных социальных и этнических групп: пионерский салют, японский поклон и др. Остальные участники группы отвечают на приветствие так же, как с ними поздоровались (кивают в ответ, пожимают протянутую им руку и т. д.).

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

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

«ПРИВЕТСТВИЯ ХОРОМ»

Для этого упражнения можно воспользоваться одним из описанных выше сценариев вербального или невербального приветствия. Разница будет лишь в том, что озвучивать приветствие или демонстрировать приветственный жест будет не один человек, а пара или тройка.

Эти малые группы можно образовать по территориальному принципу, объединив занявших соседние стулья, либо сформировать группы из тех, кто меньше всего общался в предыдущий день или вступал в какие-то конфликтные или антагонистические отношения, либо выбрать для объединения в группу тех, кого планируется задействовать в следующем упражнении (например, ролевой или деловой игре) именно в таком составе.

Группам можно дать десять—пятнадцать секунд на размышление, затем они по очереди приветствуют других своих коллег.

«ЕЖЕДНЕВНЫЙ РИТУАЛ»

Если тренинг продолжается более двух дней (особенно если эти дни идут не друг за другом, а с перерывами), имеет смысл придумать и использовать ритуал, который открывал бы каждый новый тренинговый день. Тренер может предложить группе придумать такой ритуал

самостоятельно или предложить один из имеющихся у него вариантов. Это могут быть как слова — приветствие или речевка хором, последовательное проговаривание более развернутого текста, когда за каждым человеком закреплено конкретное слово, так и невербальное действие — например, рукопожатие каждого с каждым. Такие коллективные ритуалы повышают сплоченность группы и «якорят» рабочий настрой.

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

«СОВМЕСТНОЕ СОЧИНЕНИЕ О БУДУЩЕМ ИЛИ БЫЛОМ»

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

Для того чтобы связать это упражнение с темой тренинга, ведущему необходимо продумать задание. Это может быть рассказ о предыдущем дне: «Вчера мы делали то... А потом это... И добились таких результатов...» Или формулирование целей на день грядущий: «Сегодня мы станем более успешными... информированными... активными...» (тоже своего рода групповая аффирмация). Или более сюжетный рассказ, соотнесенный с проблематикой тренинга («Лебедь, рак и щука после тренинга командного взаимодействия»; «Вершки и корешки от лучших переговорщиков»; «Про ассертивного Крошку Енота» и др.).

«НИКТО НЕ ЗНАЕТ, ЧТО Я...»

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

Можно предложить участникам и другие фразы для дополнения:

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

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

«РЕЦЕПТ ХОРОШЕГО ДНЯ»

Для этого упражнения потребуются рецепты приготовления вкусных блюд. Тренер может подготовить карточки с рецептами самостоятельно или попросить участников захватить их из дома. Рецепты должны быть аппетитными и включать не меньше 7—8 ингредиентов.

Участники разбиваются на подгруппы по 3—4 человека, каждой из подгрупп методом жеребьевки достается один из рецептов.

Задача участников — сохранив структуру рецепта и соотношение объемов/массы ингредиентов, составить рецепт хорошего тренингового дня (сохранять в рецептуре вид обработки ингредиентов необязательно: «поджаривать дозревшего тренера на медленном огне» или «мелко покрошить свежевывспавшихся участников» — не лучшая затея...).

Рецепт должен быть итогом коллективного творчества и устраивать всех членов подгруппы.

В состав рецепта может входить все что угодно. Клаус Фопель приводит в качестве примера такой рецепт: «Берем 20 интересных участников, килограмм обязательности, сто граммов опыта, обильно сдабриваем все это любознательностью, добавляем щепотку духа противоречия...»

На подготовку рецепта подгруппам дается 10 минут; после того как все рецепты будут сформулированы, они зачитываются всем участникам.

В ходе обсуждения игры тренер может сделать акцент на том, что какие-то «ингредиенты» повторялись у всех или у большинства групп (естественно, что «участники» как ингредиент не учитываются — они, скорее всего, будут у всех групп. А если вдруг не будут — это вполне может стать предметом заинтересованного обсуждения). Или на пропорциях этих ингредиентов.

В конце дня можно вспомнить детали этой игры. Скажем, проанализировав, какой из рецептов оказался самым похожим на то, что реально происходило в группе. Или каким-то образом приготовить прямо на заключительном шеринге блюдо, напоминающее этот рецепт.

«ЗДРАВСТВУЙ, УВАЖАЕМЫЙ...»

Упражнение идеально подходит для второго дня тренинга. В процессе его выполнения участники имеют возможность еще раз повторить имена всех присутствующих, что бывает актуально в больших группах даже на второй-третий день. Также упражнение настраивает участников на командную работу, помогает сконцентрировать внимание на том, что происходит в группе.

Упражнение выполняется по кругу. Задача первого участника — поздороваться со своим соседом справа, сказав ему: «Здравствуй, уважаемый... (имя соседа)» и выполнив какое-либо

движение (жест). Следующий участник здоровается со своим соседом справа, повторяет жест, с которым обратились к нему, и добавляет свой жест. Сложность задания заключается в том, что жесты не должны повторяться.

«УЗНАЙ ПО ГОЛОСУ»

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

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

«ЧТО НОВОГО?»

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

Участники сидят на стульях в кругу. Ведущий просит всех в течение трех минут внимательно посмотреть друг на друга, обращая внимание на то, как выглядит сегодня тот или иной человек, в каком он настроении, как себя проявляет. Через три минуты участники должны, кидая мяч кому-либо из участников, сказать, что нового по сравнению со вчерашним днем они увидели в этом человеке. Ведущий следит за тем, чтобы мяч побывал у каждого участника.

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

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

«ВОЛНЫ»

Эта веселая разминка хорошо вписывается в тренинг командообразования. Она может использоваться в начале работы или после обеда и на тренингах других тематик, когда нужно создать атмосферу сотрудничества.

Все участники стоят в одном большом кругу и держатся за руки. Тренер говорит, что сейчас он запустит волну, а участники должны будут передать ее по кругу. «Волны» могут быть разными. Ведущий или просто поднимает руку с рукой своего соседа, или пожимает ее, или делает какое-то другое движение, например сплетает пальцы своей руки и руки соседа в замок. Задача каждого участника — максимально точно и быстро передать полученное движение дальше.

Когда у игроков получается выполнять движения без ошибок, тренер запускает еще одну волну в ту же или в противоположную сторону.

Это упражнение можно организовать и как командное соревнование. Участники делятся на две группы, каждая команда выстраивается в ряд и берется за руки. Все должны быть расположены так, чтобы ведущий мог взять за руку первого участника каждой команды. Участники, находящиеся в противоположном от ведущего конце цепи, по его команде передают своему соседу определенное движение, тот передает его своему соседу и так дальше. Команда, в которой движение дошло до ведущего быстрее, получает очко за скорость. Также команды получают очки, если их движение во время пути не изменилось и дошло до ведущего таким же, каким было в начале. Перед тем как начать игру, ведущий должен раздать первым игрокам карточки, на которых написано, какие движения нужно передавать. Движения могут быть любыми, например: однократное сильное рукопожатие, двойное слабое пожатие руки и т. п.

«РАЗГОВОР РУКАМИ»

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

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

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

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

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

«ПУТАНИЦА»

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

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

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

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

«ПЕРЕДАЙ ПРЕДМЕТ»

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

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

«И РАЗ, И ДВА, И ТРИ...»

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

Все участники стоят в кругу. По команде ведущего «раз» каждый начинает выполнять любое движение, желательно не очень сложное. По команде «два» все перестают делать свои

движения и начинают повторять те движения, которые перед этим делали их соседи справа. На счет «три» участники опять меняют движение и выполняют движения соседа справа, которые тот начал делать по команде «два». Таким образом, движения как бы идут по кругу. Когда ведущий назовет число, равное числу участников в группе, движения должны вернуться к тем, кто начал делать их первым.

Здесь нужно обратить внимание участников на то, насколько изменились движения в процессе игры. Можно обсудить с ними, что помогало наиболее точно повторять движения своих партнеров, а что мешало.

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

«ДЕВОЧКА, ДРАКОН И САМУРАЙ»

Эта разминка основана на том же принципе, что и известная детская игра «Камень, ножницы, бумага». Она описана в книге Жанны Владимировны Завьяловой и ее коллег «Энергия бизнес-тренинга». Как детская игра популярна среди детей и подростков, так и эта разминка пользуется успехом на самых разнообразных тренингах. Особенно любят ее ведущие и участники тренингов по командообразованию. Разминка хорошо разогревает группу, поднимает ее сплоченность, да и просто улучшает настроение участников.

Перед началом игры тренер делит всех участников на две команды и объясняет, что в игре будут участвовать три персонажа: девочка, дракон и самурай.

Чтобы изобразить девочку, все участники команды должны застенчиво переминаясь с ноги на ноги, делая вид, что они держатся за края платяица, и издавать звуки «Ля-ля-ля».

Чтобы изобразить дракона, нужно поднять вверх руки, растопырить в стороны пальцы и произнести угрожающий звук «Р-р-р-р».

Для изображения самурая потребуется встать в боевую стойку: правую ногу выставить вперед, правую руку держать над головой так, как будто в ней сабля. Еще при этом нужно произносить характерный звук «А-а-а-а».

Игра проходит следующим образом. Каждой команде дается 30 секунд: они должны все вместе выбрать одного персонажа, которого они будут изображать. Далее по сигналу ведущего команды должны одновременно выполнить действия, соответствующие их герою. Если команды выбрали одного и того же персонажа, то в этом раунде ничья. Если разных, то победное очко присуждается исходя из правила: дракон съедает девочку (то есть очко получает команда, изображавшая дракона); самурай убивает дракона (выигрывает команда,

изобразившая самурая); девочка соблазняет самурая (соответственно выигрывает команда, выбравшая девочку).

Обычно игра продолжается до трех победных очков. После игры можно обсудить, была ли у команд какая-то стратегия, на основании чего они приходили к выбору того или иного персонажа, легко ли было договориться в команде.

«ЧЕТЫРЕ СТИХИИ»

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

Ведущий кидает мячик любому участнику и дает одну из четырех команд: земля, воздух, вода или огонь. При команде «земля» участник, которому брошен мяч, должен назвать любое животное; при команде «воздух» — птицу; при команде «вода» — рыбу; при команде «огонь» — нужно успеть три раза хлопнуть в ладоши. Далее мяч кидается следующему участнику.

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

«ДАЛЬНЕЕ ПЛАВАНИЕ»

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

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

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

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

«МЯЧИКИ»

Упражнение «Мячики» хорошо описано в книге Алексея Сергеевича Чуричкова и Вячеслава Юрьевича Снегирева «Копилка для тренера. Сборник разминок, необходимых в любом тренинге». Эта динамичная, азартная разминка тренирует ловкость и внимание. Для ее проведения потребуется несколько мячиков. Чем больше мячиков используется в игре, тем сложнее она становится.

Проходит разминка в несколько этапов. Сначала ведущий просит всех участников перекидывать друг другу мячики, стараясь, чтобы ни один не упал. Когда темп игры будет достаточно высоким, тренер вводит новую инструкцию. Теперь каждый должен выбрать себе двух партнеров: одного — того, кто ему будет бросать мяч; второго — того, кому он будет бросать мяч. Партнеры должны быть распределены так, чтобы все участники были задействованы в игре. Если группа большая, то игрокам потребуется время, чтобы правильно распределить роли.

По команде ведущего участники начинают перекидывать мячики. После того как все запомнили, кому они бросают мяч и кто бросает им, ведущий предлагает поменяться местами и начать упражнение заново.

«ЛЕДИ И ДЖЕНТЛЬМЕНЫ»

Данное упражнение относится к классу упражнений на интенсивное пространственное взаимодействие. У таких упражнений есть несколько основных функций. Во-первых, они позволяют тренеру подстроиться к группе, так как обычно ведущий в подобных упражнениях участвует наравне со всеми. Во-вторых, с помощью упражнений можно поднять и подровнять уровень бодрствования, уровень психофизиологической активности каждого участника тренинга, дать возможность одним высвободить лишнюю энергию, а другим — наполниться ею. Часто в начале тренинга у участников очень разные уровни активности и готовности работать. Естественно, в упражнениях на интенсивное пространственное взаимодействие решаются и другие задачи — группообразования, первичной диагностики, создания общей атмосферы тренинга. Лучше всего проводить упражнения данного типа в начале второго и последующих дней тренинга. В редких случаях их можно предложить группе и в начале первого дня.

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

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

Первый раз упражнение чаще всего проходит не очень удачно: в кого-то врежутся, кто-то забудет закрыть глаза, кто-то будет долго искать свободное место и т. д. Поэтому имеет смысл повторить игру несколько раз. При последующих выполнениях задания ведущий должен подчеркнуть, что самое главное в этом упражнении — вести себя как леди и джентльмены. Нужно постараться не только быстро занять свое место, не нарушая запрет «не открывать глаза», но и быть при этом внимательным к другим участникам, уступать дорогу и предлагать свою помощь, когда это возможно. Например, участники, которые уже нашли свободное место и открыли глаза, могут помочь другим, постучав по свободному стулу и указав таким образом путь тем, кто еще не занял место.

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

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

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

Александр Георгиевич Лидере в книге «Психологический тренинг с подростками» предлагает еще один вариант этого упражнения. После того как все участники нашли свободные места, они не открывают глаза, а должны аккуратно и тактично ощупать своего соседа справа. Задача — догадаться, кто сидит рядом. На опознание дается ровно одна минута. Далее участники еще раз меняются местами. Только после этого они могут открыть глаза. Затем участники рассказывают, как они опознавали соседа, по каким признакам им это в конце концов удалось, уверены ли они в том, что отгадали соседа, и др. Если кто-то из участников сомневается в правильности своего выбора, то можно предложить этой паре своеобразный следственный эксперимент. Участники еще раз повторяют процедуру опознания, причем тот, кто узнает, должен стараться все делать так же, как в первый раз, чтобы и второй участник мог опознать в нем своего партнера.

«ВОРВИСЬ В КРУГ»

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

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

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

Если в ходе выполнения задания кому-то из игроков так и не удалось попасть в круг или у группы остался неприятный осадок от упражнения, то желательно предложить участникам выполнить несложное коллективное действие. Например, можно попросить группу представить, что в центре круга лежат все тяжкие, болезненные переживания, которые были у участников в последнее время. Участники должны как можно лучше визуализировать их, а они дальше все вместе поднимают этот тяжелый груз и выкидывают его как можно дальше.

«БУМАЖНЫЙ САМОЛЕТ»

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

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

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

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

«До-сви-да-ни-мы»

Процедуры, используемые на завершающем этапе тренинга, призваны решить три основные задачи — когнитивную, поведенческую и эмоциональную (впрочем, как обычно). Иными словами, участники должны:

- 1) отрефлексировать полученную на тренинге информацию и убедиться в том, что время и деньги потрачены не зря, что за три-пять дней их знания по предмету расширились и углубились, что они помнят пройденное и имеют представление о том, как будут ими пользоваться;
- 2) сформировать более-менее конкретные планы на будущее (отлично известно, что, как бы хорош ни был тренинг, посттренингового энтузиазма без четкой программы действий и сильной воли хватает ненадолго);
- 3) попрощаться друг с другом и с тренером на позитивной ноте, запомнить тренинг как насыщенное и заряжающее энергией действие.

Решить первую и отчасти вторую задачу, как правило, помогает и завершающая большая ролевая/деловая игра, вбирающая в себя все «блоки» и «кирпичики» проработанной информации, поэтому в данной главе мы сосредоточимся преимущественно на играх, реализующих третью задачу.

«ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ, ЧАСТЬ 2-Я»

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

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

После этого группе предлагается по кругу ответить на несколько вопросов:

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

Независимо от того, на сколько процентов участники группы выполнили свои же «заветы», в конце тренинга обычно все чувствуют, что готовы вернуться к своей обычной жизни с новыми силами и горы свернуть. К сожалению, прежний ритм и стиль жизни, рутинные дела

очень часто сводят посттренинговый энтузиазм на нет. Для того чтобы повысить вероятность реальных изменений в жизни участников тренинга, можно предложить им написать еще одну памятку под названием «Что я теперь буду делать по-новому». Эта памятка, в отличие от письма в запечатанном конверте, можно перечитывать в любой момент, и быть может, она окажется хорошим подспорьем в достижении успехов в выбранной сфере.

«НАС С ТОБОЙ ОБЪЕДИНЯЕТ»

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

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

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

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

«ПОЛЕВАЯ ПОЧТА»

Иногда тренеры на завершающем этапе используют это упражнение в той или иной модификации. Общая его идея состоит в том, что каждый из участников тренинга пишет на предоставленных листах бумаги послания своим коллегам. послания могут касаться впечатлений о человеке (в позитивной, естественно, форме) или содержать пожелания ему. Количество таких посланий не регламентируется: можно написать как одному-двум

участникам, так и всем коллегам по группе без исключения, можно не оставлять посланий вообще. Иногда об этом задании группе говорят перед обеденным перерывом последнего дня, чтобы у них было время для обдумывания посланий; иногда на это отводят пятнадцать—двадцать минут ближе к концу дня. Послания пишутся на отдельных листах бумаги вкладываются в непрозрачный конверт с именем адресата. Можно, конечно, передавать послания и в открытую, но тогда разное количество посланий, полученных участниками с разным социометрическим статусом, может оказать на некоторых из них негативное эмоциональное воздействие.

Участники имеют право подписать свои сообщения или оставить их неподписанными.

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

Это упражнение таит в себе и еще одну опасность. Человек получает о себе информацию в письменном виде, и не всегда послание сформулировано так, что ему это нравится, — дело может быть даже не в сути обратной связи, а в ее форме, в использованных словах и т. п. Но может быть и так, к примеру, что в посланиях содержится указание как раз на те качества, которые человек считает не такими уж и значимыми для себя. Или, скажем, ему желают «оставаться таким же рассудительным», а он как раз хотел бы избавиться от этой своей рассудительности (читай: «нерешительности») в ситуациях принятия решений. А, как известно, «что написано пером — не вырубишь топором». Такие пожелания, пусть даже и сказанные от чистого сердца, могут смазать хорошее впечатление от тренинга или даже стать своего рода «самоосуществляющимся пророчеством» и ударить по самооценке. Неприятная информация, которую человек только услышал, имеет свойство забываться быстрее, чем та, которую человек прочитал на адресованной именно ему бумаге. (По этой же причине начинающим диагностам не рекомендуется предоставлять своим испытуемым письменную интерпретацию результатов по пройденным ими тестам.)

«СБОР ЧЕМОДАНА»

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

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

- сильные стороны участника;

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

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

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

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

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

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

«ЕЖИК-ЕЖИК, КРОЛИК-КРОЛИК»

Известная психогимнастическая игрушка может быть модифицирована так, чтобы соответствовать задачам завершения тренинга. Однако в этой модификации ее имеет смысл

применять для достаточно «продвинутой» группы, члены которой были внимательны друг к другу на протяжении всего тренинга и обладают хорошей памятью.

Напомним правила игры. Каждый из участников тренинга выбирает, каким зверем он будет в ближайшие пять минут, и сообщает об этом группе. Игра проходит в четырехчастном режиме. Для начала вводится ритм упражнения: вся группа два раза хлопает в ладоши, потом два раза ладонями по коленям (своим), и так далее. Первый участник на первые два удара (ладони друг о друга) два раза называет свое имя, на вторые два (ладонями о колени) — имя вызываемого им участника. Тот перехватывает эстафету: на первые два хлопка повторяет свое имя, на третий-четвертый вызывает следующего. Через некоторое время вместо имен участников нужно использовать обозначения их «тотемных» зверей (это можно делать по сигналу — тогда все имена сразу меняются на все названия животных, или по мере того, как участники ошибаются, — тогда в качестве штрафа меняется только имя сбившегося с ритма или перепутавшего имя/название). Через некоторое время (опять же по сигналу ведущего или при ошибке) названия животных заменяются на типичные для них звуки.

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

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

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

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

Если участник затрудняется процитировать разу, он может просто обозначить вызываемого, вспомнив какой-то ключевой момент («самый спешный начальник во вчерашней ролевой игре» или «тот, кто в первый день быстрее всех запомнил имена»). Опознавший себя принимает эстафету, и игра продолжается. Если участник затрудняется с воспоминанием «чего-нибудь про кого-нибудь», он может перевести ход на тренера командой «тренер-тренер» или «хелп-хелп», например). Само собой, у тренера должен быть накоплен большой «банк» высказываний и действий участников группы на всем протяжении ее работы; целесообразно фиксировать промежуточные тоги в блокноте во время перерывов. Он должен продумать указания двух типов: те, которые без труда опознаются и самим человеком, и другими участниками, и те, которые, может быть, остались менее замеченными группой, но были лично значимы для самого человека.

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

«ГАДАНИЕ НА ИМЕНАХ»

Тренинг начинался с запоминания имен — эффектно будет закончить его так, чтобы снова вспомнить об именах.

И

Р

И

Н

А

Тренер заранее готовит листы бумаги с напечатанными на них именами членов группы. Имя должно располагаться на листе вертикально с левой стороны.

Эти листы лежат на столе, и каждый из участников имеет возможность написать на любых листах любое количество пожеланий их «хозяевам». То, чего желают человеку, должно начинаться на букву, которая имеется у него в имени.

Чтобы пожеланий было больше и они были разнообразнее, а также в том нередком случае, когда в группе несколько тезок, можно напечатать на листе не только имена, но и фамилии участников.

И — интересной жизни, имбирных пряников....

Р — роскошных сюрпризов, решительности, радости...

И — изобилия, изобретательности...

Н — настойчивости, настоящей любви...

А — амбициозных проектов, азарта...

О — открытости, отсутствия разочарований...

Л — ласковых слов, любознательности...

Ь — мягкости, мягких приземлений...

Г — готовности к изменениям, грозных защитников...

А — абсолютного счастья, активности...

«КОТЯТА В ПАКЕТАХ»

Игра была предложена в качестве застольной (за что отдельное спасибо Наталье Венцковской), но в модифицированном виде отлично подходит для завершения тренинга в достаточно креативной группе.

Тренеру нужно накануне, а то и в начале тренинга подготовиться к ее проведению, так как для ее проведения потребуется много вспомогательного материала, а именно прозрачный целлофан и мелкие съедобные однородные предметы (количество единиц ассортимента должно превышать число членов группы на одну-две позиции). В качестве таких предметов могут выступать цукаты, сухарики, дражеаскорбинки, фигурки из жевательного мармелада, орехи, макаронные изделия и т. д. Если группа большая, а идеи съедобного стимульного материала иссякли, можно перейти к канцелярской тематике (разноцветные скрепки, старательные резинки). Или к любой другой.

Горсть этих однородных предметов заворачивается в прозрачный полиэтилен; получившийся пакет перетягивается шнурком или резинкой.

Все маленькие прозрачные пакеты складывается в большой непрозрачный пакет, и участники по очереди на ощупь вытягивают по пакету. Их задача — рассмотреть свою добычу и сформулировать для группы пожелание на будущее, навеянное содержимым пакета (скажем, вытащивши сухарики из черного хлеба может пожелать сем всегда иметь дополнительный ресурс для непредвиденных ситуаций, а обнаруживший мармеладных крокодилов — не бояться кровожадных врагов, превращая их в тех, которые вполне «по зубам»...).

«БЛАГОДАРНОСТИ»

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

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

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

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

«ТЫ МЕНЯ УВАЖАЕШЬ?»

Это упражнение дает возможность участникам получить обратную связь, а также помогает завершить тренинговый день или тренинг в целом на положительной ноте.

Для его выполнения участники делятся на две группы и образуют внутренний и внешний круги, стоящие лицом друг к другу. Участники, находящиеся во внутреннем кругу, должны спросить своих партнеров: «За что ты меня уважаешь?» Игроки, стоящие во внешнем кругу, отвечают на этот вопрос. Обычно на ответ на этот важный вопрос дается 30 секунд. Далее по команде ведущего участники смещаются на одного человека по часовой стрелке, и вопрос задается заново. Когда будет сделан полный оборот, участники из внешнего и внутреннего кругов меняются местами и упражнение повторяется.

«ЛУЧИ СОЛНЦА»

Данное упражнение — одна из техник получения невербальной обратной связи. Более подробно это и другие упражнения на обратную связь описаны в книге Александра Георгиевича Лидера «Психологический тренинг с подростками».

Один из участников стоит в центре комнаты с закрытыми глазами, вся группа (она должна быть не больше 18 человек) располагается вокруг него на максимально большом расстоянии. Тренер предлагает участникам очень медленно и бесшумно подойти к тому, кто стоит в центре. Остановиться каждый должен на таком расстоянии от центра, которое соответствует его отношению к игроку, получающему обратную связь. Когда все участники определили свое положение, тренер просит всех осмотреться и запомнить, где кто стоял относительно друг друга. Затем по команде ведущего все тихо возвращаются на свои первоначальные позиции.

Стоящий в центре открывает глаза. Тренер предлагает ему отгадать, кто как к нему относится, расположив каждого на каком-то расстоянии от себя. Участник, который находится в центре, просит всех по очереди медленно приближаться к нему и останавливает их там, где считает нужным. Группа замирает на некоторое время, чтобы постоять так, как ее расставил стоящий в центре.

Дальше начинается самое интересное. Игрок, получающий обратную связь, последовательно смотрит в глаза каждому, и все медленно занимают те места, которые соответствуют их собственному отношению к водящему. Расстояние может увеличиваться или уменьшаться, что и является невербальной обратной связью для того, кто стоит в центре.

После выполнения упражнения необходимо дать выговориться водящему игроку, спросить о его переживаниях и самочувствии, о том, что его удивило, порадовало, чего он никак не ожидал.

Маленькое техническое замечание: большому числу человек будет трудно одновременно разместиться вблизи от центра, что может повлиять на ход всего упражнения. Поэтому надо или делать большой круг, или ограничивать число игроков, участвующих в упражнении.

«Я ДУМАЮ, ЧТО ТЫ ДУМАЕШЬ...»

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

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

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

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

«ПЕРВЫЕ ВПЕЧАТЛЕНИЯ»

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

Участники сидят в кругу. Задача каждого — посмотреть на своего соседа справа и вспомнить то впечатление, которое он произвел на него в первый день тренинга. Далее участники говорят о своих первых впечатлениях. При желании можно расспросить их и о том, как эти впечатления менялись в процессе работы, зависело ли это только от партнера или от самого участника тоже. Можно попросить участников представить, какое впечатление производили они в первый день и какое производят сейчас, что изменилось в их образе и почему.

«ТРЕНИНГ В РИСУНКАХ»

Это упражнение предлагает проводить в завершении тренинга Алексей Новак. Участникам раздаются цветные карандаши и бумага. Ведущий просит их в течение пяти минут нарисовать свои впечатления от тренинга (от сегодняшнего дня). Рисунок можно делать в любой манере, главное, чтобы он отражал реальные переживания и ощущения.

Участники должны постараться рисовать так, чтобы никто не видел их работы. По истечении пяти минут тренер собирает рисунки, перемешивает их и раздает участникам так, чтобы никому не попало его собственное творение. Задача всех — посмотреть на рисунок и догадаться, кто его автор. Когда участники справились с заданием, ведущий предлагает каждому назвать автора своего рисунка и объяснить, почему он так решил.

Возможен и другой вариант проведения второй части упражнения: ведущий демонстрирует каждый рисунок всей группе, а участники записывают свои гипотезы относительно их авторства. После того как все рисунки будут показаны, участники по кругу озвучивают свои предположения.

В процессе выполнения этого упражнения участники не только получают обратную связь, когда слушают объяснения партнеров об авторстве рисунков, но и дают образный отчет о том, что происходило на тренинге, о своем эмоциональном состоянии. Также обсуждение может касаться того, чьи рисунки были опознаны сразу, а чье авторство вызвало наибольшее

количество сомнений и как это может быть связано с личностью человека и со спецификой взаимодействия в группе.

Можно сузить тему рисунка, предложив группе нарисовать что-то более конкретное, например:

- дом или место, в котором они хотели бы сейчас оказаться;
- пейзаж, отражающий их актуальное состояние;
- «географическую карту» тренинга.

«АВТОПОРТРЕТ»

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

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

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

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

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

«ХИППИ»

Это упражнение взято из книги «Психогимнастика в тренинге» (под ред. Нины Юрьевны Хрящевой). Оно хорошо подходит для завершения тренинга, его можно проводить и в другие дни, но с условием, что участники группы уже достаточно хорошо узнали друг друга.

Участники становятся в круг. Сначала ведущий может сказать несколько вводных слов о движении хиппи, о том, что оно было очень популярно во многих странах мира и одной из традиций его представителей было делать какие-нибудь надписи на своей одежде. Эти надписи часто отражали жизненную позицию, девиз ее обладателя.

Далее участники должны перебрасывать друг другу мяч со словами: «Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано...» и предлагать свой вариант надписи. Тот, кому брошен мяч, говорит, согласен ли он надеть такую футболку. Важно, чтобы при выполнении упражнения каждый участник получил футболку с какой-то надписью. В заключение упражнения желающие могут сказать, какую надпись они бы сами сделали на своей одежде.

Если тренинг предполагает использование арттерапевтических техник, можно предложить группе действительно сделать футболки с соответствующими надписями. В этом случае тренеру следует заранее подготовить белые футболки для разрисовывания по числу участников (такого размера, чтобы они подходили любому из участников) и все необходимые художественные материалы (краски для ткани, кисти, маркеры и т. д.).

«АССОЦИАЦИИ»

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

Один участник выходит за дверь или поворачивается спиной ко всей группе. Остальные участники загадывают одного из них; делать это нужно так, чтобы водящий заранее не понял, кого выбрали. Далее первый участник возвращается (поворачивается лицом к группе), и его задача — определить загаданного участника. Чтобы это сделать, он просит каждого участника дать свою ассоциацию на того человека, которого они выбрали. Водящий задает направление ассоциаций. Например, он может спросить: «Если этот человек цветок, то какой?», «Если животное, то какое?» и т. п. Каждый член группы, включая загаданного участника, предлагает свой вариант ответа. Когда водящий участник догадывается, о ком все говорят, он уступает место следующему добровольцу, который хочет проверить свою сообразительность и наблюдательность, и игра начинается заново.

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

В заключение упражнения нужно обсудить с участниками, легко ли им было справляться с заданием. Участников, на которых давались ассоциации, можно спросить, что они чувствовали в процессе игры; были ли ассоциации, которые вызвали у них неприятие или

которые хочется уточнить, прояснить, и т. д. У водящих игроков желательно узнать, что им помогало догадываться, кого имеют в виду остальные, чувствовали ли они разницу в интонациях, поведении участников, когда они давали ассоциации на самого себя и когда говорили о других.

«СКАЖИ ВСЕ, ЧТО ТЫ ДУМАЕШЬ»

Это упражнение хорошо проводить в конце тренинга, особенно в группах, где на протяжении работы был высокий уровень конфликтности и недопонимания среди участников. Упражнение позволяет в социально приемлемой форме освободиться от негативных чувств, выразить агрессию, помогает оставить все недосказанное на тренинге в самой группе, а не брать этот груз в повседневную жизнь. Так как упражнение имеет шуточную форму, то оно не оставляет неприятного осадка вне зависимости от степени интенсивности выражаемых негативных чувств.

Сначала тренер просит участников вспомнить все неприятные моменты, которые были на тренинге (говорить вслух о них не надо). По команде ведущего все участники свободно перемещаются по комнате и выражают свою злость тому, на кого они были сердиты. Делается это так: нужно подойти к человеку, установить с ним контакт глазами и, топая ногами и издавая разные звуки, выразить свои чувства. Звуки и движения могут быть любыми, но участника нельзя касаться, также нельзя произносить какие-либо слова.

В ходе упражнения тренер может подбадривать участников, побуждая их выражать все негативные эмоции еще более ярко и артистично. Обычно подобные упражнения заканчиваются смехом и общим доброжелательным расположением друг к другу.

«ФОТОГРАФИЯ НА ПАМЯТЬ»

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

Тренер предлагает, перед тем как все разойдутся, сделать общую фотографию на память. Тот, кто играет роль фотографа, расставляет участников группы близко друг к другу, просит их принять определенные позы, сделать нужное выражение лица. Далее «фотограф» объясняет, почему он расположил участников именно в таком порядке и в таких позах, рассказывает историю этой фотографии. После этого он занимает заранее подготовленное для себя место среди других участников. Фотография на память готова! Это упражнение можно повторить несколько раз. Если группа небольшая, то каждый участник должен попробовать себя в роли фотографа.

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

«ПОСТТРЕНИНГОВОЕ КОУЧ-СОПРОВОЖДЕНИЕ»

Конечно, полноценное коуч-сопровождение — отдельный жанр психологической практики, но тем не менее элементы этой работы мы можем внести и в обычный тренинг. В роли коуча здесь может выступить тренер или — при хорошей сплоченности группы и ее высокой ответственности — сами участники, исполняющие функции коуча друг для друга (или как вариант даже сами для себя).

Участники в течение десяти минут индивидуальной работы составляют для себя план претворения в жизнь знаний и умений, полученных на тренинге. План должен быть максимально подробным, включать шаги, которые необходимо сделать, и даты, когда они будут сделаны (или даты начала и завершения каких-то этапов внедрения нового себя в старую жизнь).

Один экземпляр этого плана остается у автора, второй — столь же подробный или в более свернутом виде, без деталей личного характера — отправляется к коучу, которого выбрал для себя сам участник. Задача коуча — за несколько дней до даты, отмеченной в полученном им плане, напомнить автору о его намерениях или спустя пару дней после нее поинтересоваться об успешности действий.

Участники могут разделиться на пары, могут выбирать коуча по цепочке и т. д. Тренер должен подчеркнуть, что эта процедура носит сугубо добровольный характер и любой участник вполне может отказаться от роли коуча, если не заинтересован в этом и/или не располагает достаточным временем (хотя в реальности написание одного короткого письма с напоминанием и отправка его по электронной почте занимает никак не более десяти минут).

Для пущей надежности можно выбрать себе не одного коуча, а двоих — авось хоть кто-то да вспомнит и напомнит в нужный момент. На самом деле, реальным механизмом здесь выступает не столько само по себе напоминание о чем-либо, полученное от другого человека, а собственное ощущение того, что «могут проконтролировать» и придется держать ответ: сделано дело или не сделано.

При желании участники могут и вовсе не выбирать себе коуча, а просто самостоятельно сверяться с планом, отмечая сделанное.

Литература

1. Богданович В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга. СПб.: Речь, 2006.
2. Бачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. СПб.: Речь, 2004
3. Евтихов О. В., Трепашко Т. В. Грааль мудрости. В 2 т. СПб.: Речь, 2005.
4. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. СПб.: Речь, 2006.
5. Завьялова Ж. В., Фарба Е. О., Каденильяс-Нечаева Е., Авдюнина М. Н. Энергия бизнес-тренинга. Путь-водитель по разминкам. СПб.: Речь, 2005.
6. Лидере А. Г. Психологический тренинг с подростками. М.: Академия, 2004.
7. Лютова Е. К., Моница Г. Б. Тренинг общения с ребенком. Период раннего детства. СПб.: Речь, 2004.
8. Лютова Е. К., Моница Г. Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. СПб.: Речь, 2003.
9. Микляева А. В. Я — подросток. Программы уроков психологии. СПб.: Речь, 2006.
10. Новак А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня // Журнал практического психолога. 1998. № 2. С. 79-83.
11. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2006.
12. Ромек В. Г., Ромек Е. А. Тренинг наслаждения. СПб.: Речь, 2003.
13. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. СПб.: Речь, 2006.
14. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2005.
15. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. М.: Генезис, 2006.
16. Фопель К. Энергия паузы. М.: Генезис, 2006.
17. Чуричков А., Снегирев В. Головоломки и занимательные задачи в тренинге. Копилка для тренера-2. СПб.: Речь, 2006.
18. Чуричков А., Снегирев В. Копилка для тренера. Разминки, необходимые в любом тренинге. СПб.: Речь, 2006.
19. Чуричков А., Снегирев В. Мудрые изречения в тренинге. Копилка для тренера-3. СПб.: Речь, 2006.
20. Шевцова И. В. Тренинг личностного роста. СПб.: Речь, 2003.

21. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002.