

Обозов Н.Н. Социально-психологический тренинг - СПб. ЛНПП «Облик», 2002. - 23 с.

ВВЕДЕНИЕ

Кого называют психологом-игротехником (психотренером)?

Практический психолог - это человек, обладающий знаниями в области теории психологии и реально работающий с людьми, чтобы помочь им решить их жизненные проблемы.

Практический психолог, который использует для этого активные методы воздействия и обучения, применяющий различные виды игр, превращающий знания в умения, навыки в реальную практику, является психологом-игротехником.

Психолог-игротехник, или Учитель, объединяет в себе и психолога-преподавателя, и исследователя-экспериментатора, и организатора, и консультанта.

Иногда в литературе психолог-игротехник называется инструктором активного социально-психологического обучения.

Психолог-игротехник - это человек, обладающий менеджерскими способностями, владеющий методами персонал-технологии. Это и знание своего поведения, и предсказание результатов поведения, реакции людей, и корректировка их поведения.

Персонал-технология - это такой образ вашего поведения, придерживаясь которого вы при помощи вербальных образцов, слов, обращенных к другим людям, можете реализовать любую другую технологию. Это означает, что вы сможете реализовать свои цели

1. ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ ОБ ИНТЕНСИВНОМ ОБУЧЕНИИ.

Как же соединить усилия психологов и педагогов в обучении менеджеров-предпринимателей, резерва на руководящую работу? Верный путь - использовать интенсивные технологии обучения.

В психолого-педагогической подготовке можно выделить как традиционные методы обучения, так и радикальные. К первым относятся беседы, семинары, лекции, домашние задания и т. д.; ко вторым - современные технологии обучения, социально-психологические тренинги (ОПТ), ролевые и деловые игры (РДИ).

Психолого-педагогическая технология интенсивной подготовки предполагает:

- резкое количественное увеличение объёма знаний;
- критическое осмысление имеющихся знаний;
- «инвентаризацию» знаний, в том числе избавление от «информационного балласта».

Практика активной подготовки показывает, что традиционные методы, в том числе лекции, ориентированы на долговременную память. Они «загружают» обучающихся информацией вообще по тому или иному предмету и теме.

Радикальные методы, в том числе социально-психологические тренинги (ОПТ), ролевые и деловые игры, ориентированы на оперативную кратковременную память. Сам радикальный процесс подготовки производит «инвентаризацию» знаний, накопленных к моменту интенсивного обучения в группах.

Традиционная форма подготовки даёт знания, СПТ, деловая и ролевая игра - навыки.

Знания больше нужны для самого процесса обучения, а навыки - непосредственно для работы с людьми. Знания полезны больше для исследований (теоретического и экспериментального творчества), а навыки - для практического решения задач менеджмента.

Известное выражение «любая медаль имеет две стороны» подходит к деловым играм, в которых важно разделить группу и дать возможность решать какое-либо противоречие. Своеобразным «пусковым механизмом» может быть любой опросник, анкета, тест. Важно, чтобы они делили хотя бы

грубо, всех на два лагеря: мужчин и женщин, общительных и замкнутых, государственников и частников, жаворонков и сов. Список дихотомий неисчислимо и зависит от фантазии игротехника, психотренера и инструментальных возможностей конкретной игровой ситуации.

Раскроем содержание работы ведущего тренинга (для группы из 15 -21 чел. желательно иметь двух помощников). Основная задача: организация, методическое обеспечение и проведение тренинга - игры на высоком профессиональном уровне, способном вызвать удовлетворение его участников. Группа должна постоянно находиться в хорошем рабочем тоне и не отвлекаться от программы.

Игра складывается из трёх этапов:

- *первый этап* - подготовка игры (разработка программы, в том числе определение тем, их последовательности, времени проведения, роли помощников);

- *второй этап* - проведение игры (собственно игра с высоким мотивационным тонусом всех участников);

- *третий этап* - подведение итогов игры (каждый участник, по кругу, рассказывает о своих ощущениях, делится опытом участия в игре).

Этап подготовки игры:

1) разработка сценария;

2) знакомство с участниками:

- изучение документов и характеристик;

- собеседование с участниками, в том числе выявление их ожиданий и желаний;

3) материально-техническое обеспечение:

- аудиовизуальными средствами;

- благоустроенным для работы помещением;

- необходимыми атрибутами игры (раздаточным материалом, в том числе тестами, плакатами, табличками, доской, мелом и т.д.).

Этап проведения игры:

1) организация нормального игрового процесса (такая, чтобы участники, как в театре, не видели «белых ниток», т. е. сбоев в работе);

2) активное вмешательство в игру в случае её «затухания» и спада настроения у участников.

Этап подведения итогов игры:

1) оценка самими участниками;

2) оценка ведущим:

- сопоставление поставленных в ходе игры целей и полученных результатов;

- оценка роли участников игры;

- анализ игры на основе просмотра видеозаписи;

- анализ игры на основе проведённого среди участников анкетирования.

Одной из основных задач групповой интенсивной подготовки является определение степени антропоцентричности и задачецентричности игровых ситуаций и готовности групп к процессу обучения.

Социально-психологический тренинг всегда более антропоцентричен, он позволяет лучше раскрыться участникам обучения.

Деловая игра наоборот требует большей задачецентричности поведения тренера и группы. Профессиональная компетенция здесь более важна, нежели нравственно-психологические качества участников.

Ролевая игра занимает как бы промежуточное положение между СПТ, с его антропоцентричностью и деловой игрой, где важна профессиональная компетентность, то есть задачецентричность.

В СПТ внимание преподавателя-тренера больше обращено на внутренний мир участников, их индивидуальные мысли и чувства.

В деловых играх внимание больше ориентировано на процесс и результаты решения профессиональных задач. Занятия ведутся более жёстко, оценки результатов деятельности публичны и выполняют свою стимулирующую роль.

Ролевая игра вносит элементы большей свободы поведения, хотя они и ограничены рамками профессиональной деятельности. В ролевой игре больше уделяется внимания форме подачи функционального поведения, чем содержательной стороне профессиональной деятельности. В деловой игре, за счёт особого внимания к качеству профессионально важных идей, мыслей, предложений, участники серьёзнее ориентированы на конечный результат групповой интенсивной подготовки.

2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ (СПТ)

2.1. ЗАНЯТИЕ 1. Общие правила СПТ и знакомство

Участники рассаживаются в круг, выбирая себе "наиболее удобное" место. Ведущий просит высказаться о своих ожиданиях относительно предстоящих занятий, о том, что они хотели бы получить, чему научиться. После этого он разъясняет цели и задачи тренинга и знакомит с нормами группового поведения.

Нормы группового поведения участников тренинга:

1. Принцип "здесь и теперь".

Все, что происходит во время СПТ относится только к ситуации СПТ и не должно выноситься за пределы занятий (например, недопустимы взаимные напоминания о поведении во время СПТ за пределами занятий). Также нежелательно привлечение в ситуацию СПТ фактов, отношений, которые имели место до занятий, если некоторые члены группы СПТ уже ранее были знакомы между собой.

2. Обязательное посещение каждого занятия. В случае нежелания продолжать занятия в тренинговой группе участник должен заявить об этом.

3. Наличие обратной связи.

Обратная (открытая) связь предполагает необходимость высказывания в группе своего отношения к происходящему, своих мыслей и чувств по поводу высказывания и поведения других членов группы.

Основные требования: неотсроченность, по возможности, избегание высказываний вообще.

4. Доброжелательность.

Эмоциональная поддержка друг друга, доброжелательное отношение в группе, искренность и доверие.

5. Выполнение общих заданий.

"Знакомство"

После разъяснения цели и правил СПТ ведущий предлагает участникам групп познакомиться. Знакомство происходит в следующей форме: каждый из участников по очереди называет себя. Свое имя каждый участник произносит трижды:

- первый раз просто называет имя;
- второй раз произносит это же имя с положительными эмоциями;
- третий раз - каждый участник говорит всем присутствующим по очереди: "Тебя зовут ..."

В дальнейшем надо следить за тем, чтобы введенная форма не нарушалась. В других играх-упражнениях ведущий предлагает проверять запоминание имен.

Игра "ВОПРОС-ОТВЕТ"

Каждый участник попадает в центр полукруга образованного членами группы и становится спиной к остальным. Ему задают какие угодно вопросы, на которые он должен ответить, назвав имя опрашиваемого.

Игра "БРОУНОВСКОЕ ДВИЖЕНИЕ"

Участники ходят по комнате, закрыв глаза. По хлопку ведущего берут за руку стоящего рядом и называют его по имени. По второму хлопку движение возобновляется. На два хлопка все занимают свои места. После этого проводится ряд упражнений для усиления "чувств группы".

Игра "СЛЕПЕЦ И ПОВОДЫРЬ"

Все участники с закрытыми глазами ходят в разные стороны по комнате в течение 3-4 минут. Затем участники произвольно разбиваются на пары. Один человек закрывает глаза, а другой водит его по комнате, дает возможность коснуться различных предметов, помогает избежать

столкновения с другими парами, дает соответствующие пояснения относительно их передвижения и т.д.

Игра "ГЛАЗА В ГЛАЗА"

Пары рассаживаются по стульям, и партнеры по прогулке в течение 3-4 минут молча общаются, смотря друг другу в глаза. После этого участники образуют новые пары, садятся друг против друга и обмениваются впечатлениями по поводу знакомства и проделанных процедур. Сначала рассказывает один, затем другой.

После этого все снова садятся в круг. Каждый по очереди рассказывает о том, что ему говорил партнер, стараясь передать это как можно более детально.

После рассказа тот, чьи впечатления пересказывались, пополняет и поправляет рассказчика. Обращается внимание на точность пересказа, на умение слушать и понимать другого (вводятся отдельные техники активного слушания см. Тест в бр. "Психология делового общения" стр. 11).

Группе предлагается выполнить несколько упражнений - игр на отлаженность взаимных действий:

Игра "ПЕЧАТНАЯ МАШИНКА"

Группа воспроизводит печатание на машинке хорошо известного отрывка из песни или стихотворения. Каждый произносит по одной букве слова. В конце слова все встают, на знак препинания - топают ногой об пол, в конце строки - хлопают в ладоши. Игра повторяется до полного успешного выполнения задания (все требования должны выполняться без единой ошибки).

Игра "ПЕРЕПУТАНИЦА"

Участники группы, взявшись за руки, образуют какой-нибудь сложный клубок (запутываются). Задачи водящего - распутать его.

После проведения игр следует их обсуждение в группе. Участникам, испытывающим затруднения при выполнении упражнений, предлагается участие в упражнении "восковая палочка".

"ВОСКОВАЯ ПАЛОЧКА"

Все участники становятся в круг. Один из них находится в центре круга.

Ведущий дает ему задание расслабиться. Остальные, ставя руки перед собой, поддерживают его, покачивая из стороны в сторону и не давая упасть. В первую очередь в центр круга попадают те, кто чувствовал себя неловко, неуютно в группе. Затем все проходят эту процедуру.

Выполнение всех упражнений не обязательно, главная задача - создание доброжелательной обстановки, атмосферы, в которой человек не боится неудачи при исполнении чего-либо, когда уверен, что его поймут и поверят.

После этого каждому члену группы предлагается дать 20 ответов на вопрос "КТО Я?" в течение 8-10 минут. Ответы фиксируются на бумаге. Затем группа обсуждает, легко или трудно было это сделать, какие характеристики при описании себя отмечались (социальные роли, внешность, коммуникативные характеристики, личностные особенности и т.п.).

Домашнее задание:

Создать "психологический портрет". Понаблюдать за кем-нибудь в транспорте и написать в специальной тетради "психологический портрет" в упрощенном виде: попытаться определить возраст, профессию, семейное положение, эмоциональное состояние человека в данный момент, представить, каков он (она) в общении, в отношениях с коллегами, друзьями, близкими.

2.2. ЗАНЯТИЕ 2. Кто я и как я смотрю на других?

Цель: повышение точности межличностного восприятия.

Средства: групповая дискуссия, методика "проективный рисунок", методика "первое впечатление", психогимнастика.

Тактика ведущего: позиция ведущего становится менее директивна, теперь он организатор групповой дискуссии, эмоциональный резонатор. По-

прежнему следит за самочувствием, групповой динамикой, одобряет застенчивых, пресекает болтунов и т.д.

Описание занятия:

Все участники делятся впечатлениями о предыдущем занятии, что чувствовали после него, возвращались ли к нему мысленно, что запомнилось больше всего, о ком из группы вспоминали, как видится цель тренинга сейчас и т.п. Это необходимо для включения в ситуацию групповой работы. Подобный обмен впечатлениями повторяется в начале каждого занятия тренинга.

Затем руководитель предлагает перейти к обсуждению домашнего задания.

При этом используется вариант методики "Первое впечатление": члены группы проделывают на занятии процедуру, аналогичную той, что была в домашнем задании. Однако в данном случае они имеют возможность проверить свои предположения относительно наблюдаемого человека.

Методика "ПЕРВОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ"

В комнату входит незнакомый группе человек, имеющий предварительную договоренность с ведущим.

Группе предлагается описать свое первое впечатление: возраст, образование, сфера деятельности, возможные увлечения, интересы, коммуникативные характеристики и т.д.

Все это фиксируется на листе бумаги в индивидуальном порядке.

Далее участникам предлагается предсказать, какие характеристики были выделены другими членами группы при описании данного человека.

После этого участникам предоставляется возможность проверить свои предположения относительно незнакомца в беседе с ним.

При обсуждении проведенной методики участники по очереди высказываются относительно выделенных в своем "портрете" характеристик, пытаются обосновать их, анализировать неадекватные характеристики, исследуют причины их возникновения.

Ведущий кратко знакомит участников с основными механизмами межличностного восприятия (идентификация, эмпатия, рефлексия), его стереотипами и т.д.

В задачу ведущего входит демонстрация правильных и неправильных вопросов (как по форме, так и по содержанию), используемых при разговоре с незнакомым человеком.

Затем он предлагает группе задание, в котором каждый может проверить свою способность вступать в диалог с собеседником.

Игра-упражнение: "ДИАЛОГ"

Ведущий предлагает всем участникам продолжить разговор в ситуации, подобной той, что будет предложена ниже, зафиксировать свой вопрос на листке бумаги и затем обсудить варианты в группе, обыграв некоторые из них.

Ситуация № 1:

Начальник отдела подходит в конце рабочего дня к одному из сотрудников.

Ситуация разворачивается в конце месяца, когда отдел загружен срочным составлением отчета.

Между ними происходит следующий разговор:

Начальник: "Петр Иванович, я попрошу Вас остаться!"

Подчиненный: "Я не могу - рабочий день уже закончился."

Начальник: "?".

Ситуация № 2:

Разговор между начальником и подчиненным.

Начальник: "Иван Петрович, в следующем месяце я хотел бы отправить Вас на курсы повышения квалификации".

Подчиненный: "До пенсии осталось немного, и без повышения квалификации как-нибудь доработаю".

Начальник: "?"

Как бы Вы продолжили разговор?

При обсуждении возможных вариантов продолжения разговора следует провести квалификацию избираемых членами группы тактик: подстраивание, подавление, вступление в диалог, включение партнера в разговор об истинных причинах отказа.

Обсуждение в группе происходит анонимно. Участники должны также представить себе дальнейшее продолжение разговора (реакция подчиненного на вопрос начальника, возможные причины его отказа, попытки решения проблем подчиненного, оказание возможной помощи в их решении со стороны начальника и т.д.).

Такое обсуждение рассматривается как первый этап подготовки к ролевым играм: в данном случае члены группы "в уме" проигрывают возможное развитие событий.

После обсуждения предложенного задания на вступление в диалог группа возвращается к рассмотрению домашнего задания. Каждый член группы зачитывает составленный "портрет" и относится к нему на основании опыта, полученного на этом занятии: собственно ли это "психологический портрет" или просто описание, какие характеристики и на основании чего выделены, какие механизмы восприятия и его способы были актуализированы при составлении портрета.

Группа помогает ему в этом, а так же дает оценку точности, краткости, лаконичности или излишней детализации "портрета". Обсуждение происходит по схеме: участник вначале должен кратко, своими словами повторить только что услышанный текст (группа и автор следят за точностью пересказа) и затем отнестись к нему. Таким образом происходит демонстрация наиболее оптимального изложения текста и происходит отработка умения активного слушания.

Затем ведущий предлагает группе выполнить методику "Проективный рисунок".

Методика "ПРОЕКТИВНЫЙ РИСУНОК"

"Я такой как есть", "Я такой, каким бы хотел быть".

На выполнение рисунка дается 10 минут, рисунки не подписываются. Затем ведущий собирает рисунки и объявляет, что следующее занятие начинается с их обсуждения, подчеркивая, что обсуждаться будет не "техническая" сторона рисунков, а его содержание.

Домашнее задание:

Написать свой психологический портрет, в котором предлагается обсудить следующие моменты:

1. Детство - отношение к нему со своих нынешних позиций, отношения с родителями, сверстниками, другими людьми, вопрос лидерства, оценка себя и др.

2. Настоящее:

- отношения с родителями;
- отношения в собственной семье;
- отношения с начальством, подчиненными, коллегами по работе;
- взаимоотношения с друзьями (за что они меня любят или не любят);
- каков я в конфликтах;
- каков я в экстремальных ситуациях.
- Мои "слабые места":
- на что я обижаюсь;
- чем мне можно польстить;
- чем меня могут лично "зацепить";
- как я веду себя, когда меня ругают, хвалят.

Данное описание не предназначено для обсуждения в группе. Оно необходимо для более углубленного, структурированного самоанализа.

2.3. ЗАНЯТИЕ 3. Я и другой

Цель: развитие способностей к децентрации.

Средства: методика "Проективный рисунок", игра "Обвинители-защитники", групповая дискуссия, ролевая игра, психогимнастические упражнения.

Тактика ведущего: поскольку занятие несет на себе значительную эмоционально-личностную нагрузку, ведущий должен быть предельно внимательным к самочувствию каждого члена группы, чутко следить за групповой динамикой. В то же время он должен вмешиваться в групповой процесс лишь в случае необходимости.

Описание занятия:

Ведущий предлагает приступить к обсуждению проективных рисунков. Из всех рисунков, произвольно, выбирается один (что на них нарисовано в начале не видно, так как содержимая сторона внизу).

Рисунок кладется в центре круга, и каждый член группы рассказывает о том, что он видит на рисунке (неформальное описание, а свои ощущения, отношение к тому, что нарисовано, описывает то, каким себя видит человек, каким он хотел бы быть, что хотел бы изменить в себе).

Члены группы высказываются по кругу, автор рисунка не объявляет себя, а высказывается как и другие участники, в свою очередь. После прохождения полного круга, когда все высказались, группа пытается определить, кто является автором. Затем автор объявляет себя, говорит о том, что хотел выразить в рисунке, высказывает свое отношение к интерпретации рисунка членами группы.

Участники обсуждают, каким образом за рисунком скрывается автор, или, наоборот, почему объявленный рисунок не соответствует образу участника, сложившемуся в группе.

Если в группе есть участник, вызывающий некоторое неприязненное отношение других членов группы, например, находящийся в позиции "над" или "вне" группы, демонстративно, отказывающийся от выполнения общих заданий или постоянно навязывающий свое мнение и нетерпимый или невнимательный к мнениям других, ведущий может организовать ситуацию обсуждения рисунка таким образом, чтобы рисунок этого участника обсуждался последним.

В этом случае автор собственно, уже известен и участники не только описывают свое восприятие рисунка, но и проецируют свое отношение к данному человеку.

Ведущий, стимулируя выражение негативных эмоций (объективизация "линий напряжения" внутри группы), может предложить игру "Обвинители - защитники".

Игра "ОБВИНИТЕЛИ-ЗАЩИТНИКИ"

Группа делится на две равные части: обвинителей и защитников, деление произвольно, но ведущий может сформировать эти группы таким образом, чтобы имеющие наиболее выраженное негативное отношение оказались в группе защитников или были поровну представлены в обеих группах.

"Защитники" и "обвинители" садятся друг против друга, в две линии. "Обвиняемый" - участник, вызвавший негативное отношение со стороны других членов группы, садится в стороне. Функция "обвинителя": выделить негативную черту "обвиняемого" и описать ситуацию ее проявления в группе, при этом оценочные высказывания, например, "высокомерный" без описания ситуации проявления этой черты не допускаются. Функции "защитника": найти объяснение проявления данной черты и дать другую, позитивную характеристику "обвиняемому": - он проявил себя таким образом потому, что ... Следующий "обвинитель" должен отнестись к тому, что сказал "защитник" и продолжить "обвинение" и т.д.

Высказывания должны быть четкими, краткими и обоснованными. Затем "обвинители" и "защитники" меняются ролями. Высказывания говорятся в лицо "обвиняемому": он должен видеть, кто говорит. Участники же адресуются не "вообще", а непосредственно к данному человеку. Таким образом участники приобретают умение корректного высказывания критики, отстаивания своей точки зрения, принятия критики и отношения к ней. Происходит дальнейшее развитие способности к де-центризации, так как высказываются различные мотивы тех или иных действий, поступков,

ситуация оценивается не только с собственной точки зрения, но и с точки зрения другого.

В некоторых случаях возможно разделение функций высказывания позитивных и негативных характеристик и отношения к ним: вводится роль "двойника" - "совести обвиняемого", который и относится определенным образом к высказываниям "защитников" и "обвинителей", идентифицируя себя с "обвиняемым". После того или иного способа проведения "суда" слово дается "обвиняемому" - он сам высказывается по поводу услышанного, при этом ведущему надо добиться, чтобы участник не остался "переполненным" информацией о себе и отношением к ней, участниками группы, чтобы он высказался, выразил свое эмоциональное отношение к ситуации "обвиняемый" испытывает сильное психологическое воздействие со стороны группы, глубокое эмоциональное переживание, именно поэтому ведущий должен внимательно следить за его самочувствием и всегда быть готовым прийти ему на помощь.

После этого группа выполняет упражнение "Восковая полочка", когда в центр круга входит член группы, находившийся в позиции "обвиняемого".

Ведущий предлагает провести в группе "коллективный аутотренинг".

КОЛЛЕКТИВНЫЙ АУТОТРЕНИНГ

Он начинается с обычного аутотренинга. Потом ведущий предлагает предоставить совместную прогулку группы за город. Каждый стихийно начинает рассказывать о том, что он видит, мысленно представляет, помогает другим составить коллективное представление о прогулке. После этого выясняется, кто как себя чувствует, кто что увидел, кому из участников прогулки было легко представить, кому труднее.

Упражнение "ОТРАЖЕНИЕ"

Каждый участник по очереди жестами, мимикой, позой пытается изобразить кого-нибудь из группы, задавая определенную ситуацию и демонстрируя, как бы повел себя в ней данный человек, или показывая

пластический образ данного человека - его характерные жесты, позу. Темп движений, походку и т.д.

Остальные участники пытаются понять, кого хотели изобразить.

В данном упражнении изображаемый человек получает возможность увидеть себя со стороны; участник, выполняющий задание, - выделить невербальные характеристики другого и попытаться изобразить их, а другие участники группы - проверить свою наблюдательность и определить, кого хотели изобразить.

Игровая ситуация на предложенную тему.

Ведущий предлагает группе разыграть игровую ситуацию на предложенную тему. Данная ролевая игра носит скорее установочный характер "на игру": она должна создавать игровую атмосферу и, по возможности, включить всех участников группы, позволив каждому почувствовать себя в не совсем обычной для себя роли.

Игра не должна продолжаться больше 15 минут, так как основной акцент делается на ее обсуждение (можно взять любой тест из брошюр "Психология делового общения" стр. 19 "Умение себя контролировать" и др. Выявляющие дихотомию "Что лучше экстра или интроверт", например).

Тема игры должна быть общечеловеческой - профессии и должности участников не должны в ней отражаться, это должна быть ситуация, в которую каждый может попасть.

Игра продолжается до полного своего разрешения. Если лимит времени исчерпывается, ведущий прерывает игру и организует ее обсуждение.

При анализе игры большое внимание уделяется не только способам разрешения конфликтных ситуаций, тактики противостоящих сторон, но и собственно игровой ситуации: принятию роли, ее исполнению, развитию игрового сюжета, в зависимости от действий играющих и т.д. В ходе обсуждения члены группы осознают, что могут быть иные, не тривиальные способы разрешения сложившейся ситуации.

Домашнее задание:

Вспомнить и записать конкретные конфликтные ситуации, возникавшие или возникающие на работе или в семье и других местах. Ведущий может предложить для примера одну две ситуации, разбирающиеся при анализе.

2.4. ЗАНЯТИЕ 4. Как мы разрешаем наши конфликты?

Цель: развитие способов конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

Средства: анализ конкретных ситуаций, ролевые игры в конфликтных ситуациях, игра "Необитаемый остров".

Тактика ведущего: Изданном занятии ведущий - консультант по организации анализа в конкретных ситуациях и проведению ролевых игр. В игре "Необитаемый остров" - наблюдатель и "генератор возможных затруднений". Все большая инициатива и активность предоставляется самой группе.

Описание занятия: Каждый участник по кругу читает составленные в качестве домашнего задания конфликтные ситуации, группа отбирает некоторые из них для проигрывания. Действия участников в выбранной для разыгрывания ситуации оговариваются до определенного момента, далее по ходу игры их определяют сами участники (см. бр. "Психология конфликта").

Каждая ситуация проигрывается несколько раз, чтобы вовлечь максимальное число участников группы и получить как можно больше вариантов поведения в ситуации. По завершении игры все варианты поведения в ситуации обсуждаются участниками, анализируется поведение каждого действующего лица.

Можно предложить следующую схему анализа:

1. Выделение собственно социально-психологической проблемы предложенной ситуации: точное и краткое формулирование проблемы, подлежащей решению; квалификация конфликта - деловой, личностный, разбор конфликта - конфликтующие стороны, повод конфликта, его настоящая причина и т.д.

2. Рассмотрение ситуации во всем многообразии возможных вариантов ее разрешения; возможные действия конфликтующих сторон.

3. Аналитическая оценка каждого варианта поведения в конфликтной ситуации с целью определения наиболее оптимальных; оценка действий со стороны возможных последствий.

Игра "НЕОБИТАЕМЫЙ ОСТРОВ"

Ведущий предлагает участникам группы представить себе, что они оказались на необитаемом острове и разыграть эту ситуацию.

Во время игры участники спонтанно начинают организовывать совместную деятельность - "разведывают ситуацию", "отправляются на поиски пищи и воды", "разводят костер", "выбирают главного", "обдумывают планы на будущее" и т.д.

Действия участников обозначают символически, оговаривая их.

Игра продолжается в среднем 15-20 минут.

Затем все участники игры садятся в круг и обсуждают ее.

Сначала по очереди высказывается каждый из участников, что он ощущал во время игры, какую позицию занял, как себя вел, почему занял такую позицию, что заметил в действиях остальных, как оценивать взаимодействие членов группы на "необитаемом острове" в целом.

Затем выступает ведущий. Сначала он дает общую характеристику и оценку действий группы на "необитаемом острове". Последующий анализ ведущий проводит по двум направлениям:

1. Анализ дифференциации "ролей". Ведущий обращает внимание членов группы на распределение ролей в процессе взаимодействия: лидер, генератор идей, скептик, координатор и т.д. и показывает динамику этих ролей.

2. Анализ реакций на фрустрирующую ситуацию. Сама ситуация "необитаемого острова" из-за своей неопределенности, как правило, воспринимается участниками группы, как фрустрирующая. Соответственно

ведущий анализирует индивидуальные типы реакций членов группы на эту ситуацию:

- *экстрапунитивная*, то есть обвинение ведущего в том, что он дал ситуацию, которую невозможно представить себе упреки, в адрес остальных участников игры, что они не так себя вели и др.;

- *интропунитивная*, то есть самообвинения за неспособность "вжиться" в предложенную ситуацию;

- *конструктивная* (импунитивная), то есть включенность в ситуацию, стремление определить ее для себя, постановка целей и средств их достижения.

Домашнее задание:

Спросить у кого-либо из прохожих, как добраться в определенное место; описать ситуацию контакта с незнакомым человеком, свои ощущения и мысли при этом.

2.5. ЗАНЯТИЕ 5: Использование коммуникативных способностей

Цель: совершенствование коммуникативных способностей участников.

Средства: вербальные и невербальные упражнения, ролевые игры.

Тактика ведущего: главная его функция - включение каждого участника в упражнение, стимулирование проявления нетипичных способов действия.

Описание: Каждый участник по очереди описывает свой опыт вступления в контакт с прохожим. Рекомендуются проигрывать отдельные ситуации, предлагаемые участниками. Затем следует групповое обсуждение возможных неудач при вступлении в контакт и путей их преодоления.

Далее группе предлагается разыграть, например, следующую ситуацию: "Вы купили билет на самолет Москва-Хабаровск, впереди 7 часов полета. Спать вы не хотите, интересной книги у вас нет, вы обращаете внимание на соседа и пытаетесь завязать с ним разговор.

Как вы поступите, если вашим соседом окажется:

- молодая девушка,

- военный, пожилая женщина, читающий книгу и т.п.

Все члены группы попеременно включаются в игру, то в роли желающего вступить в контакт, то в роли его попутчика в разных вариантах.

Ведущий предлагает несколько упражнений на развитие коммуникативных умений.

Упражнение "СМЕНА ЛИДЕРСТВА В КОНТАКТЕ"

Участники разбиваются на пары и ведут беседу на общую тему. Задача более пассивного участника: через некоторое время после начала разговора перехватить инициативу в контакте, используя удачный жест, вопрос, подхватить какое-либо слово, и плавно перевести его на обсуждение своей темы. Затем повторяется то же самое, но теперь цель инициатора разговора отдать нить разговора партнеру, навести его на высказывание своих мыслей, можно диалогические вопросы.

Упражнение "ТРОЙКИ"

Участники разбиваются на тройки. Двое, в отсутствие третьего, договариваются о том, что они хотели бы узнать у него, например, марку часов и др.

Отсутствующий возвращается, и кто-то из участников начинает разговор, цель которого - задать человеку интересующий вопрос, узнать нужную информацию, но так, чтобы он не догадался о чем хотели узнать. Член тройки, не участвовавший в разговоре описывает свои впечатления о нем, о его естественности и т.д. Беседовавшие так же высказываются о том, что они почувствовали "слабые" места в разговоре, что было удачным.

В тех же тройках один из участников расписывает свой день вслух, привирая в некоторых местах. Задача слушающих - определить, где участник сказал неправду, ориентируясь больше на эмоциональную реакцию, особенности текста в некоторых местах, чем на выявление логических неувязок.

Упражнение "ВЫХОД ИЗ КОНТАКТА"

Задается ситуация: Вы встретили не очень близкого знакомого, который заводит с Вами разговор, расспрашивает о делах, о семье и т.д.

Вы вступили в разговор, однако, взглянув на часы, поняли, что Вам нужно идти.

Как Вы поступите?

Вы вообще не хотите вступать в контакт с данным человеком или с кем бы то ни было, но он, увидев, Вас направляется в Вашу сторону. Как быть?

В этом упражнении роль назойливого собеседника может играть сам ведущий, задавая новые варианты назойливости разных людей.

В конце занятия в группу входит незнакомый человек ранее приглашенный ведущим. Участникам группы предлагается выполнить одно из перечисленных упражнений: завязать разговор, стараясь выяснить определенную информацию и т.д. После этого следует обсуждение задания с привлечением "обратной связи" незнакомца о восприятии им ситуации беседы с группой.

Домашнее задание:

Написать сочинение "Я в группе тренинга вначале и сейчас", в котором отразить динамику представления о целях тренинга, развитии отношений с другими участниками, новые для себя мысли, чувства, переживания и т.д.

2.6. ЗАДАНИЕ 6: Зеркальный Образ "Я"

Цель: углубление самосознания участников.

Средства: упражнение "Горячий стул".

Тактика ведущего: Ведущий показывает участникам упражнение, что представление окружающих о нем являются для самосознания материалом не менее ценным, чем собственное мнение человека о себе.

Важно, чтобы участники группы осознавали необходимость учета этих представлений, попытались проанализировать, что именно в них вызывает такие мнения и оценки.

Описание занятия:

Итоговое занятие содержит только одно упражнение, которое является основным в процедуре социально-психологического тренинга.

Упражнение "ГОРЯЧИЙ СТУЛ"

Каждый из участников группы по очереди садится на стул в центре круга.

В это время остальные участники группы обращаются к нему по следующей форме: "Когда ты делаешь, говоришь то-то и то-то, или ведешь себя так-то и так-то, то у меня возникают такие-то и такие-то чувства, или, мне кажется, что это означает то-то и то-то".

Высказывания должны быть, по возможности, корректными, при этом используется только та информация, которая была получена во время тренинга, следует избегать определений "правильно", "хорошо", "плохо".

Описанную процедуру проходит каждый участник тренинга. После того, как все высказались, участник, относительно которого производились высказывания, рассказывает о том, что он извлек из этих обсуждений, что отвергает.

После этого ведущий переходит к заключительной части этого занятия и всего цикла социально-психологического тренинга. Участники группы обсуждают все занятия и их результат.

3. ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Он состоит из:

- 1) анализа проведенного цикла занятий;
- 2) оценки эффективности тренинга и устойчивости приобретенных новообразований.

Первичный анализ хода группового процесса происходит параллельно с ведением тренинговых занятий: ведущий анализирует материал каждого занятия, производит первичную обработку индивидуальных данных, полученных по методикам, и их анализ (тестирование, "первое впечатление", "проективный рисунок") и, основываясь на этом строит план следующего

занятия, то есть производит конкретизацию программы, намечает линии дальнейшего движения группы, вопросы, требующие акцента при групповом обсуждении, собственную тактику по отношению ко всей группе и отдельным ее участникам, личностные проблемы участников и возможности их разрешения их в группе и др.

Вторичный анализ цикла тренинговых занятий проходит по их завершении: ведущий анализирует дневники участников тренинга, записи занятий, проводит более детальный анализ индивидуальных тестовых данных, их динамику в процессе тренинга, анализирует свою работу, ищет причины возможных неудач и неожиданных успехов в отношении отдельных участников и группы в целом, фиксирует удачные модификации упражнений, игр, предложенные группой.

Оценка эффективности тренинга проводится, как непосредственно после завершения цикла занятий, так и через некоторое время. В первом случае для оценки эффективности можно использовать некоторые вопросники, выявляющие коммуникативные и социально-перцептивные характеристики, например, рисуночные тесты из бр. "Мир нашего "Я" в рисунке и почерке" и другие, где можно группу поделить на 2 противоположных, а со средними значениями сделать экспертами, предъявляя их до цикла групповых занятий и после их завершения, а также самоотчеты участников тренинга, получаемые в ходе цикла занятий.

Помимо эмоционального отношения участников к тренингу, их субъективной удовлетворенности, необходимо также степень реального воплощения знаний и умений, полученных в результате тренинга, в практику. Известные ограничения способа оценки эффективности на материале самоотчетов (а изменения в ответах говорят о возможном изменении в установках, но не в реальном поведении, субъективная оценка эффективности тренинга не всегда соответствует реальности, оценка эффективности по горячим следам) снимаются при оценке эффективности по устойчивости приобретенных умений, их применению в производственной

деятельности в целях создания наиболее благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Заключение - эпитафия

Знать и уметь - далеко не одно и то же

Человек, в среднем, запоминает:

- 1) 10% того, что слышит,
- 2) 30% того, что видит,
- 3) 50% того, что видит и слышит,
- 4) 80% того, что делает сам.

Литература

1. *Алексеев А.А., Громова Л.А.* Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. С.-Пб; Экономическая школа, 1993.

2. *Бельчиков Я.М., Бириштейн М.М.* Деловые игры. Рига: Авотс, 1989.

3. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Леиздат, 1992.

4. *Берн Э.* Трансакционный анализ и психотерапия. С-Пб: Братство, 1992.

5. *Гарбузов В.И.* Практическая психотерапия, или как вернуть ребенку и подростку уверенность в себе, истинное достоинство и здоровье. С.-Пб: АО "Сфера", 1994.

6. *Жуплев А.В.* Руководитель и коллектив. Практическое пособие. Ставрополь, 1989.

7. Игровой метод в профориентации. Методические рекомендации. Пермь, Структура, 1989.

8. Игры - обучение, тренинг, досуг... (Под ред. Петрусинского В.В.), М.: Новая школа, 1994.

9. Игры для интенсивного обучения (Под ред. Петрусинского В.В.), М.: Прометей, 1991.

10. *Красовский Ю.Д.* Мир деловой игры. М.: Экономика, 1989.
11. *Кричевский Р.Л.* Если Вы - руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993.
12. *Кроль Л.М., Михайлова Е.Л.* Человек-оркестр: микроструктура общения. М., ТОО Независимая фирма "Класс", 1993.
13. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. Петрозаводск: Петроком, 1992.
14. *Обозов Н.Н.* Психология менеджмента Спб, 1997.
15. *Панасюк А.Ю.* Управленческое общение: практические советы. М.: Экономика, 1990.
16. Практические занятия по психологии. Пособие для институтов физической культуры. М.: ФиС, 1989.
17. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Пер. С англ. М.: Прогресс, 1990.
18. *Тарасов В.К.* Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. Л.: Машиностроение, 1989.
19. *Цзен Н.В., Пахомов Ю.В.* Психотренинг: игры и упражнения. М.: ФиС, 1988.