

Министерство образования и науки Российской Федерации
Кемеровский государственный университет

К. Н. Белогай, С. А. Дранишников

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ
ПОМОЩИ**

Учебное пособие

Кемерово 2014

УДК 159.923
ББК Ю937я73
Б43

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Кемеровского государственного университета

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор **Л. Н. Антилогова**
кандидат психологических наук, доцент **З. М. Ахметгалева**

Б 43

Белогай К. Н.

Психологический тренинг как технология помощи семье: учебное пособие / К.Н. Белогай, С.А. Дранишников: ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет». – Кемерово, 2014. – с.

ISBN _____

УДК 159.923
ББК Ю937я73

ISBN _____

© Белогай К. Н., Дранишников С. А., 2014
© Кемеровский
государственный университет», 2014

Оглавление

Введение.....

Глава 1. Проблема психологической технологии: теоретические аспекты тренинговой работы

- 1.1. Технологии психологической помощи семье: индивидуальные и групповые.....
- 1.2. История возникновения и развития методов групповой психологической работы.....
- 1.3. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «методы групповой психологической работы», «тренинг».....
- 1.4. Три формы групповой психологической работы.....
- 1.5. Цели и задачи психологического тренинга. Преимущества и ограничения.....
- 1.6. Принципы психологического тренинга

Глава 2. Методические аспекты тренинговой работы.....

- 2.1. Формирование состава и структуры тренинговой группы: оличественные характеристики группы.....
- 2.2. Качественный состав группы: социально-демографические и психологические характеристики участников.....
- 2.3. Виды групп.....
- 2.4. Проблема отбора участников в группу.....
- 2.5. Структура и основные принципы создания тренинговой программы.....
- 2.6. Принципы построения отдельного дня тренинга.....
- 2.7. Установки и ожидания участников.....
- 2.8. Оценка эффективности тренингового воздействия.....

Глава 3. Основные механизмы тренингового воздействия.....

- 3.1. Основные механизмы тренингового воздействия.....
- 3.2. Отдельная личность и ее внутриспсихическая динамика.....
- 3.3. Ролевая структура группы.....
- 3.4. Развитие группы как целого – идеальная модель развития группы
- 3.5. Кризисы роста и отслеживание социодинамики группы.....
- 3.6. Групповая сплоченность и групповое напряжение.....
- 3.7. Обратная связь в структуре тренинга

Глава 4. Ведущий группы: личность и деятельность.....

- 4.1. Четырехмерная модель ведения группы.....

4.2. Требования к личности и подготовке ведущего.....	
4.3. Стили ведения группы, роли ведущего.....	
4.4. Перенос и контрперенос в тренинговой работе.....	
4.5. Типичные ошибки и ловушки.....	
4.6. Кризисные ситуации в работе ведущего.....	
4.7. Ко-ведение группы.....	

Заключение.....	
------------------------	--

Глоссарий.....	
-----------------------	--

Дидактический тест.....	
--------------------------------	--

Приложения.....	
------------------------	--

Введение

Одним из новых понятий для современной практической психологии является понятие технологии, которое все чаще используется авторами. При этом в психологической литературе либо не рассматривается содержание данного понятия, либо термин имеет неоднозначное содержание. Психологические и педагогические технологии могут пониматься как:

- Совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве.
- Совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств; она есть организационно-методический инструментарий педагогического процесса (Б.Т. Лихачев).
- Содержательная техника реализации учебного процесса (В.П. Беспалько).
- Описание процесса достижения планируемых результатов обучения (И.П. Волков).
- Искусство, мастерство, умение, совокупность методов обработки, изменения состояния (В.М. Шепель).
- Продуманная во всех деталях модель совместной педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению учебного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий для учащихся и учителя (В.М. Монахов).
- Системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования (ЮНЕСКО).
- Системная совокупность и порядок функционирования всех личностных, инструментальных и методологических средств, используемых для достижения педагогических целей (М.В. Кларин).
- Алгоритм (последовательность) действий ученика и учителя, обеспечивающий достижение намеченного образовательного результата.

Тренинг является основной технологией практической работы

психолога с группами. Проблемам организации и проведения тренинговой работы посвящено данное учебное пособие.

В учебном пособии подробно рассматривается целый ряд вопросов, касающихся тренинга. В первой главе проанализированы специфика и принципы тренинга, показано соотношение преимуществ и ограничений данной формы групповой психологической работы. Вторая глава посвящена методическим аспектам тренинговой работы. В ней обсуждаются проблемы качественного и количественного состава группы, разработки тренинговой программы, подбора участников в группу, оценки эффективности тренингового воздействия. Третья глава раскрывает основные механизмы воздействия тренинга на человека. Эффективность тренинговой работы, с одной стороны, определяется взаимоотношениями участников с ведущим группы, с другой стороны – их взаимоотношениями друг с другом и особенностями групповой динамики. В пособии предпринята попытка обобщить и систематизировать данные психологических исследований по проблемам групповой динамики, в первую очередь, ее внутриличностного уровня. В четвертой главе особое внимание уделяется деятельности ведущего группы: рассматриваются модели его поведения, требования к подготовке, обсуждаются трудные и нестандартные ситуации в работе.

Глава 1. Проблема психологической технологии: теоретические аспекты тренинговой работы

1.1. Технологии психологической помощи семье: индивидуальные и групповые

Обратимся к пониманию технологии в различных сферах человеческой деятельности. Выделяется два уровня технологии: как науки или совокупности сведений, необходимых практику для реализации того или иного производственного процесса; как самого реального процесса.

Основой любой технологии служит четкое определение конечной цели. В технологии цель рассматривается как центральный компонент. Охарактеризуем области деятельности психологической технологии и, соответственно цели, которые она охватывает.

Когнитивная область включает цели от запоминания и воспроизведения материала до решения проблем, в ходе которого необходимо переосмыслить имеющиеся знания, строить их новые сочетания с предварительно изученными идеями, методами, способами действий, включая создание нового.

Аффективная (эмоционально-личностная) область включает цели формирования эмоционально-личностного отношения к явлениям окружающего мира, начиная от простого восприятия, интереса, готовности реагировать до усвоения ценностных ориентаций и отношений, их активного проявления. В эту сферу попадают такие цели, как формирование интересов и склонностей, переживание тех или иных чувств, формирование отношения, его осознания и проявления в деятельности.

По ориентации на личностные структуры технологии подразделяются на информационные, операционные, саморазвития, эвристические, прикладные. В информационных технологиях осуществляется формирование знаний, умений и навыков. Операционные своей главной задачей обеспечивают формирование способов умственных действий.

Технологии саморазвития направлены на формирование самоуправляющих механизмов личности. Эвристические - на развитие

творческих способностей субъекта. Прикладные призваны обеспечить формирование действенно-практической сферы личности.

По подходу к субъекту технологии подразделяют на авторитарные, сотрудничества, свободного воспитания, личностно-ориентированные, гуманно-личностные. В авторитарных технологиях применяется подавление инициативы и самостоятельности, принуждение. Технологии сотрудничества отличаются демократизмом, равенством, партнерством в субъект - субъектных отношениях. Технологии свободного воспитания предоставляют субъекту свободу выбора и самостоятельность в разных сферах его жизнедеятельности. Личностно - ориентированные ставят в центр личность субъекта, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий её развития, реализаций природных потенциалов. Гуманно-личностные отличаются психотерапевтической направленностью на поддержку личности, помощь ей.

Таким образом, под термином «психологические технологии» мы подразумеваем совокупность методов и приёмов, направленных на формирование действенно-практической сферы личности и реализацию природных потенциалов. К основным технологиям психологической работы, на наш взгляд, относятся: психотерапия, консультирование, психологическая коррекция, технологии дистанционной помощи семье и личности. Мы можем выделить во всех перечисленных модальностях групповую и индивидуальную формы работы.

Индивидуальные технологии психологической помощи семье, в первую очередь, включают консультирование. Как подчеркивает В. В. Столин, консультация – это прежде всего общение, установление эмоциональных контактов с семьей, динамика, создающая условия для самораскрытия с помощью эмоционально-рациональных факторов внутренних ресурсов личности.

Как и в случае с консультированием супружеской пары, консультирование родителей (родителя) включает несколько этапов. На первой стадии консультирования устанавливается контакт с клиентом. Ее итогом является определение границ взаимодействия с клиентом. При первой встрече может быть получена информация об истории развития ребенка, воспитательном потенциале семьи, типе семейного воспитания, установках родителей. Благодаря этой

стадии консультирования клиент ориентируется в возможностях психолога, в тех процедурах, которые будут совершаться, получает установку на собственную серьезную работу.

На второй стадии определяется проблема клиента. Причем клиент сам определяет проблему на языке трудностей, а консультант проясняет ее, обозначая как реальную.

Важными моментами в постановке точного психологического диагноза, позволяющего выдвигать и формулировать дальнейшие гипотезы, являются:

- выяснение того, насколько серьезна причина беспокойства родителя по поводу ребенка, иначе говоря, являются ли трудности ребенка или особенности его поведения проявлениями независимости, самостоятельности, представлениями о жизни, отличными от родительских, или в его поведении, высказываниях и реакциях действительно присутствуют некоторые особенности, свидетельствующие о каких-либо психических и социальных отклонениях;
- понимание того, какова действительно позиция родителя по отношению к ребенку, что лежит в основе прихода на консультацию – собственные проблемы или беспокойство за сына (дочь), стремление помочь ему (ей) или желание обрести помощь и поддержку для себя и избавиться от собственных страхов, переживаний вины, ненужности и т. д.

Нередко встречаются ситуации, когда верно и то и другое, тем более, что неблагополучие, неуверенность в себе, неадекватность позиции самого родителя – это всегда основания для того, чтобы у ребенка в жизни также были трудности и проблемы. Но поскольку реальным клиентом, обратившимся за консультацией, все же является родитель, основное внимание консультанта всегда должно быть направлено на то, чтобы помочь ему разобраться в собственных страхах и проблемах, понять, насколько уместны и целесообразны переживания за ребенка.

На третьей стадии консультирования происходит основная работа над проблемой. Ее итогом является новое понимание клиентом проблемы.

Например, для российской культуры одной из типичных проблем в отношениях родителей и «взрослых детей», лежащих в ос-

нове большого числа обращений родителей по поводу своих детей подросткового, юношеского возраста или уже вступивших в период взрослости, является проблема гиперопеки. Как считает **Ю. Е. Алешина**, подойти к обсуждению этого вопроса обычно несложно, поскольку за время беседы набирается довольно много высказываний типа «Без меня он ничего не сделает» или «Она этого не понимает». Эти и подобные им реплики – наглядные свидетельства недоверия родителя к ребенку, низкой оценки его способностей проявлять самостоятельность и независимость, быть взрослым. Конечно, всегда найдутся клиенты, с готовностью утверждающие, что для родителя ребенок любого возраста – все равно ребенок. Главное в том, чтобы понять, что же на самом деле значит быть ребенком – быть любимым, родным, значимым или беспомощным, неумелым, слабым? Один из вариантов обсуждения этой трудной и сложной темы – разговор с точки зрения представлений, сформулированных в гуманистической психологии, в частности, **К. Роджерсом**. Взрослым и самостоятельным человек по-настоящему может стать только тогда, когда ему доверяют, и лишь в этом случае он способен поверить в собственные силы. Сомнение же других в возможностях человека, проявляющиеся, в частности, в гиперопеке, подрывает веру в свои силы, делает пассивным и беспомощным.

Разумеется, человеку с гиперопекающими тенденциями удобно, когда другие нуждаются в нем, и поэтому таким клиентам бывает трудно признать, что они действительно «плохо» оценивают своего ребенка в том смысле, что они его недооценивают, а если они и правы в своей оценке, то в этом виноват не столько ребенок, сколько родитель, который таким его воспитал. Все это означает, что на клиенте лежит и определенная ответственность, обязывающая его заняться перевоспитанием себя.

Гиперопекающему, тревожному родителю бывает очень важно понять, как в его отношениях с ребенком проявляется гиперопека, почему те или иные намерения оказываются подавляющими, а не помогающими, как может выглядеть отсутствие контроля, постоянных напоминаний, указаний, запретов на самостоятельные действия. На этом этапе беседы консультанту приходится не только работать с первоначальным запросом клиента, но и решать новые

проблемы, связанные с необходимостью замены старых способов поведения на иные, более гибкие и адекватные отношениям родителя с собственным ребенком. Все это не так просто сделать, поскольку контролирующей, опекающей родитель обычно свято верит, что если бы не его напоминания и замечания, то ребенок бы «всюду опаздывал», «не смог бы учиться» и т. д. Поэтому цели и требования родителя, часто вполне разумные и актуальные сами по себе, должны быть также обсуждены. Консультант при работе с родителем должен понимать, что, хотя контроль родителя чаще всего не очень сильно влияет на жизнь ребенка вне родительской семьи, все же бывает и так, что за годы совместной жизни контроль становится для него необходимым элементом жизни. Нужно подготовить родителя к тому, что изменение его поведения вряд ли приведет к немедленному и быстрому росту самостоятельности и сознательности ребенка. Скорее, наоборот, человек, которого долгие годы отучали быть самостоятельным, может почувствовать не облегчение в связи с отсутствием контроля и напоминаний, а глубокую растерянность, станет более зависимым, пассивным. Но этот этап необходимо пережить, если родитель хочет, чтобы его ребенок стал по-настоящему взрослым человеком. Помощь же родителя в приобретении ребенком самостоятельности может состоять не в указаниях и советах, а в выражении поддержки и одобрения на этом трудном пути.

Даже если консультация прошла очень успешно, внешнее изменение поведения родителя вряд ли произойдет мгновенно. Если бы изменение и произошло, оно, скорее всего, не было бы замечено и оценено ребенком – слишком большое значение в отношениях близких людей играют привычки и стереотипы, не позволяющие достаточно чутко улавливать происходящее в другом. Перспектива же откладывания решения на далекое будущее, когда сын (дочь) заметит и оценит произошедшие с клиентом изменения, вряд ли может послужить достаточным стимулом на этом благом пути. Чтобы подкрепление, хотя бы в виде минимальных позитивных сдвигов, произошло достаточно быстро, можно использовать определенные тактики. Например, «акции доверия» – мероприятие, которое особенно уместно тогда, когда в отношениях ребенка и родителя есть четкий и однозначный барьер, служащий поводом для многочис-

ленных ссор и конфликтов. Например, мать требует от сына, чтобы он не бросал институт, или запрещает дочери дружить с людьми, которые ей нравятся, но родителям кажутся ненадежными и подозрительными. Тогда акция доверия со стороны родителей будет состоять в снятии долгое время выдвигавшегося требования или запрета, например: «Я подумала и решила, что бросать или не бросать учебу – это, в конце концов, твое личное дело, ты же взрослый человек, вполне можешь сам за себя решить. Больше ни слова тебе об этом не скажу», или «В конце концов, это твои друзья, ты их лучше знаешь, встречайся с ними, когда хочешь». Важно, чтобы это выглядело не как подачка со стороны родителя, а именно как проявление доверия, как свидетельство иного, более зрелого и уважительного отношения к личности ребенка. Конечно, акция доверия будет таковой только в том случае, если, заявив о чем-то, родитель никогда больше не отступится от своего решения, но это должно быть понятно и самому клиенту.

Разговор о собственных чувствах и переживаниях также может помочь родителю и ребенку наладить отношения. Эта задача несколько более сложная хотя бы потому, что, прежде чем родитель начнет выражать свои чувства ребенку, он должен сам постараться в них разобраться. При этом не всегда требуется глубина в проработке чувств, лучше ориентировать родителя на путь поведенческих изменений, связанных с компенсацией родительской тревоги и потребности в контроле, чем начинать глубинный анализ без возможности его успешно закончить. Таким важным поведенческим изменением является переориентация родителя с постоянного контроля на проявление собственных чувств и переживаний, связанных с ребенком, неадекватным выражением которых, в каком-то смысле, является гиперопека. Это значит, что клиент должен вместо: «Не смей и думать о том, чтобы бросить институт!» – сказать: «Я так боюсь, что ты сломаешь всю жизнь, если бросишь учиться. Мне в свое время все советовали закончить диссертацию, а я как раз замуж вышла, времени совершенно не было, а в итоге я осталась ни с чем, и ужасно боюсь, что у тебя тоже так получится».

Изменение отношения – необычайно сложный процесс, поэтому часто бывает уместно несколько форсировать такую переориентацию, организовав доверительный разговор родителя с ребенком.

Цель такого разговора – показать сыну или дочери клиента, что отношение к нему (к ней) изменилось, постараться выйти на уровень более глубокого, чем раньше, контакта и взаимодействия, рассказав о себе, о своих чувствах и переживаниях, в основе которых лежит родительское беспокойство, тревога и любовь к ребенку. Такой разговор может оказаться настоящей вехой в их взаимоотношениях.

На четвертой стадии консультирования происходит принятие решения клиентом и действия. Итогом стадии является эффективное поведение клиента в естественной ситуации. Найдя оптимальное для себя решение, приняв его как собственное, обретя самостоятельность и уверенность в себе, клиент решает действовать. Вместе с консультантом клиент пересматривает различные способы поведения, выбирает приемлемый для себя и затем проверяет этот вариант в естественных условиях. Наличие успеха помогает изменить ситуацию и поведение в целом.

Пятая стадия консультирования – это обратная связь, которая демонстрирует консультанту, насколько клиент удовлетворен процессом и результатами работы.

Важно, однако, понимать, что изменение родительского отношения в ходе психологического консультирования не всегда снимает все семейные проблемы. Семья, согласно закону гомеостаза, стремится к равновесию и склонна сохранить существующее положение любым путем. В дисфункциональных семьях члены семьи пытаются сохранить привычные стереотипы взаимодействия, в результате чего даже после произошедших изменений в детско-родительских отношениях, могут блокироваться актуальные потребности самого ребенка, и семейная проблема в старом или новом виде может возникать вновь. Именно поэтому, в отличие от некоторых других подходов, системный подход в консультировании позволяет семье стать более функциональной.

Сопровождение родительства наряду с индивидуальной работой может осуществляться в форме психологического тренинга или коррекционно-развивающих групп. В учебном пособии мы рассматриваем психологический тренинг как технологию помощи семье.

1.2. История возникновения и развития методов групповой психологической работы

С древнейших времен известно, что воздействие на группу, например, в целях лечения, может быть более эффективным, чем воздействие на одного человека. На протяжении всей истории человечества разнообразного толка целители и знахари использовали эффект эмоционального заражения, проявляющийся в группе. Семья, племя, род, участвовавшие в колдовских мероприятиях, проявляли большую податливость к воздействию первобытного психолога.

Чуть ли не первым «групповым психотерапевтом» может считаться скандально известный маркиз де Сада (1740-1814). Когда де Сада заключили в Шарантон, лечебницу для умалишенных, он коротал там время за писанием и постановкой пьес, которые разыгрывались его соседями по палате перед больничной публикой. Во время этих спектаклей самодеятельные актеры слой за слоем обнажали свой внутренний мир, чему, по всей видимости, способствовало богатое и извращенное воображение маркиза. Свидетельства о том, что эксперименты де Сада в таком «живом театре» оказывали лечебное воздействие на заключенных, явились для современных авторов основанием для того, чтобы рассматривать их как один из ранних опытов групповой психотерапии (Рудестам К., 1998).

Первую попытку объяснить происходящие в группе процессы излечения предпринял Франц Антон Месмер – врач, практиковавший в Париже. Суть его теории «животного магнетизма» заключалась в следующем: существует некий магнетический флюид, который в случае неравномерного распределения в человеческом теле порождает болезнь; задача врача – с помощью манипуляций распределить флюид более равномерно и излечить больного.

В романе А.Дюма «Ожерелье королевы» описан сеанс групповой терапии Месмера. В одном из залов располагался знаменитый месмеровский чан, наполненный водой. Из воды выступали прутья, за которые держались больные. Между собой они держались за руки. Месмер, закутанный в мантию, совершал пассы, прикасался специальной стеклянной палочкой к больным и т.п. Мистическая

атмосфера, сила внушения способствовали тому, что многие больные исцелялись. Однако, «высокая комиссия», созданная для изучения данного феномена, объявила все происходившее мистификацией и шарлатанством, никто не обратил внимания на целебное влияние группы на больного.

Фактически до середины XIX в. эффекты, связанные с воздействием группы на человека, не изучались. Дж. Брейд предложил вместо термина «животный магнетизм» использовать термин «гипнотизм», указывая на психологический механизм месмеровского излечения. Гипноз в то время вызывал огромный интерес и практики активно применяли его (например, О. Веттерстранд использовал гипноз для лечения алкоголиков, а В.М. Бехтерев – при лечении солдат с симптомами «военного невроза»).

Одним из первых групповую (репрессивно - инспирационную) терапию стал практиковать врач Джозеф Пратт, занимавшийся лечением больных туберкулезом, которым бедность не позволяла лечиться в стационаре. В 1905 году он с целью экономии времени стал собирать пациентов в группы по 20 человек прямо по месту жительства и рассказывать им об основах гигиены, необходимости отдыха, свежего воздуха, здорового питания и т. п. Пратт был заботливым наставником и к тому же обладал недюжинным даром убеждения. В болезни своих малоимущих пациентов он видел фактор, способствующий их объединению. Пациенты вели дневники, свидетельствовавшие об улучшении их состояния и о формировании чувства общности и стремления к взаимопомощи. Поначалу Пратт рассматривал собрания групп просто как экономичную форму работы и не придавал особого значения их самостоятельному лечебному потенциалу. К началу 30-х годов Пратт пришел к убеждению, что основой психотерапии является благотворное воздействие одного человека на другого, и стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений.

Сильное влияние на развитие психологии и психотерапии в Соединенных Штатах оказали теория и практика психоанализа, берущие свое начало в работах Зигмунда Фрейда. Феномен группы занимал Фрейда главным образом в связи с интересом последнего к психологии масс и склонности членов группы идентифици-

ровать себя с сильной личностью, играющей роль лидера. К групповой терапии сам Фрейд симпатий не питал, но Альфред Адлер, пробовал адаптировать методы индивидуальной терапии для работы с группами. В то время европейский психоанализ ориентировался на индивидуальную работу с пациентами и был в высшей степени элитарным, и Адлер преисполнился решимости лечить рабочий люд и с этой целью учредил несколько консультативных центров, где использовался групповой подход.

Большое значение для групповой психотерапии имели идеи школы Курта Левина. Теория поля определила развитие представлений о групповой динамике и других групповых феноменах. Слова К. Левина о группе стали крылатыми: «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности» (Рудестам, 1998).

Из недр бихевиоризма родились группы тренинга умений, ориентированные на поведенческие модели обучения.

Говоря об истории тренинговых групп, нельзя не вспомнить об «отце» групповой психотерапии – Якобе Морено, основавшем первый журнал по групповой психотерапии и первую ассоциацию групповых психотерапевтов. Именно ему приписывается термин «групповая психотерапия».

Большинство школ групповой психотерапии возникли в русле основных психологических школ (бихевиоризм, психоанализ, гуманистическая психология) или их сочетаний (гештальт-группы Ф. Перлза).

Методы групповой психологической работы в России. Что касается России, то элементы тренинговых методов начали использоваться здесь в 20-30-е годы прошлого века. Речь идет о «психотехническом буме», связанном в первую очередь, с профотбором и профориентацией. Тогда же были созданы первые деловые игры, ставшие позже элементами многих тренингов.

Другим направлением, использовавшим тренинговые методы, была педология, в рамках которой создавались методы для развития школьных коллективов. Яркой иллюстрацией этого служат работы А.С. Макаренко. Русские психоаналитики – Вульф, Ермаков – так же использовали групповые методы в психоаналитической работе с детьми.

Групповые методы нашли свое применение и в психотерапии. Наиболее разработанной в нашей стране является патогенетическая психотерапия невротиков, в основе которой – принципы психологии отношений В.Н. Мясищева. Суть патогенетической психотерапии заключается в изменении нарушенной системы отношений больного, коррекции неадекватных эмоциональных реакций и форм поведения.

1.3. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «методы групповой психологической работы», «тренинг»

В последнее время для описания психологической работы в группе применяется целый ряд терминов: групповая психотерапия, социально-психологический тренинг, тренинг личностного роста, групповое психологическое обучение, методы групповой психологической работы, групповая психокоррекция и т.п. Попробуем определиться с соотношением этих понятий.

Наиболее широким по охвату понятием является **групповая психологическая работа (методы групповой психологической работы)** — обобщенное название для нескольких принципиально разных модусов психологической работы с группой. Это понятие является родовым для всех остальных: групповая психотерапия, групповое психологическое обучение, групповая психокоррекция, психологический тренинг, а так же для некоторых других.

Групповая психотерапия гораздо старше остальных понятий, входящих в методы групповой психологической работы. Ее возникновение последователи относят к 1904-1905 гг., связывая его с деятельностью врачей Дж. Пратта (США) и И.В.Вяземского (Россия). Появлением термина мы обязаны Я.Морено, предложившему его в 1932г. Между тем, временем возникновения психологического тренинга принято считать только 50-е годы, когда М. Форверг разработал новый метод, основой которого были ролевые игры с элементами драматизации, - социально-психологический тренинг.

Под психотерапией в настоящее время принято понимать широкую область научной и практической деятельности специалистов – медиков, психологов и др. – внутри которой существует множе-

ство теоретико-методических подходов. Психологический словарь под ред. Б.Г.Мещерякова и В.П.Зинченко определяет **психотерапию** как оказание психологической помощи здоровым людям (клиентам) в ситуациях различного рода психологических затруднений, а также в случае потребности улучшить качество собственной жизни (Психологический словарь, 1996). В узком смысле слова (медицинская модель) **психотерапия** – это комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях (Вачков И.В., 2000). Р. Кочюнас говорит о "групповой психотерапии" в двух смыслах. Как об использовании группового метода в лечебных целях, обычно для лечения различных психических расстройств (клиническая групповая психотерапия), и в более широком смысле, как о психотерапевтическом методе, использующем факторы групповой динамики для решения эмоциональных, личностных, поведенческих проблем людей, а также для совершенствования личности (Кочюнас Р., 2000).

Подобный подход в определенной степени перекликается с утверждением одного из основателей современной групповой психотерапии W. Bion, что "термин "групповая психотерапия" может иметь два различных смысла. Он может применяться, когда речь идет о лечении индивидов на специальных терапевтических встречах, или он может употребляться, когда говорится о сознательном стремлении раскрыть в группе силы, способствующие постепенному развитию взаимодействия участников» (Bion W., 1959).

Таким образом, можно рассматривать внутри психотерапии два ее полюса – клинически ориентированную, направленную на снятие или уменьшение болезненных симптомов, и личностно ориентированную, цель которой, помочь человеку изменить свое отношение к другим людям и к себе.

Психологическая коррекция (в том числе, групповая) – направление психологического воздействия на те или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности (Исурина Г.Л., 1990). Особенность психокоррекции в том, что внимание уделяется по большей части отдельным сторонам личности и психики в целом, а не комплексному воздействию, как в психотерапии.

Групповое психологическое обучение не нуждается в специальном обосновании. Многочисленные психологические бизнес – тренинги, тренинги общения для школьников, учителей, воспитателей и другие подобные психологические тренинги прочно вошли в нашу жизнь. Когда говорят «психологический тренинг», «социально-психологический тренинг», «групповой тренинг», то имеют в виду именно этот модус работы психолога. Он одновременно наиболее знаком и понятен для непсихологов. В «Психологическом словаре» 1990 г. **социально-психологический тренинг** определяется как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении (Психологический словарь, 1990). По мнению Л.А. Петровской, социально-психологический тренинг можно рассматривать именно как групповое психологическое обучение, в таком тренинге, так же как и в тренинге личностного роста, идет развитие личности, однако это не основная задача (Петровская Л.А., 1989).

Современная палитра тренинга как формы групповой психологической работы является чрезвычайно пестрой: от формирования навыков этикетного поведения до развития креативности у топ-менеджеров крупной корпорации. Несмотря на многослойность и многозначность понятия «тренинг», разнообразие форм его адаптации к конкретным заказам и условиям, методологической основой тренинга, его каркасом, является идея возникновения и закрепления изменений в личности под влиянием группового взаимодействия.

Лебедева Н.М., Лунева О.В. и др. определяют **тренинг** как специальным образом организованную групповую работу, направленную на достижение определенной цели (Лебедева Н.М. и др., 2003). В самом общем смысле цель любого тренинга определяется как развитие совокупности психологических характеристик личности и группы, повышающих эффективность решения ими профессиональных и жизненных задач. Можно говорить о том, что сверхцелью тренинга является развитие социальной адаптивности личности. Причем под адаптивностью понимается не просто подстраивание своего поведения под других людей и ситуацию, а творческое взаимодействие с ними.

С.И. Макшанов под **тренингом** понимает многофункциональный метод преднамеренных психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека, изменению подлежат установки, когнитивные структуры, умения, навыки, качества и свойства личности (Макшанов С.И., 1997). Вачков И.В. дает широкое толкование тренинга, рассматривая его как совокупность методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития (Вачков И. В. 2000).

В последние годы понятие «тренинг» используется гораздо чаще, чем всего несколько лет назад. Так, А.П. Ситников дает такое определение **тренингу**: тренинги (обучающие игры) являются синтетической антропотехникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящие в условиях моделирования различных игровых ситуаций (Ситников А.П., 1996). Под антропотехникой при этом понимается такая составляющая акмеологической практики, которая направлена на преобразование данных человеку способностей и формирование на их основе культурного феномена профессионального мастерства.

Таким образом, к методам групповой психологической работы помимо групповой диагностики и группового психологического консультирования относятся групповая психотерапия и групповая коррекционно-развивающая работа, которую, в свою очередь, можно разделить на коррекционную и тренинговую работу. В психологическом тренинге при этом достаточно четко выделяются два полюса: полюс группового психологического обучения и полюс личностного тренинга.

1.3. Три формы групповой психологической работы. Каковы же основные особенности тренинга личностного роста по сравнению с другими формами (модусами) работы практического психолога? А. Г. Лидерс выделяет три таких модуса: групповую психотерапию, групповое психологическое обучение и тренинг личностного роста (Лидерс А.Г., 2003). Основанием для их объединения является следующее:

- 1) психолог во всех трех модусах работает с группой, а не с индивидуальным клиентом;
- 2) психолог использует в работе знания о закономерностях

групповой динамики и феномены групповой динамики;

3) многие техники групповой работы могут использоваться во всех трех модусах, т.е. реальная групповая работа всегда является особым пересечением этих трех модусов;

4) некоторые принципы, сформулированные для одной из форм (модусов) работы (С. Н. Макшанов), вполне подходят для описания особенностей других модусов работы;

5) психолог, специализирующийся в одном модусе психологической групповой работы, легко овладевает другими модусами.

При этом каждый модус имеет ряд особенностей. Обсуждая различия между модусами, мы несколько заострим их. Основной целью является прорисовка трех модусов групповой психологической работы в их чистом, дидактически строгом виде. На практике эти модусы накладываются друг на друга.

Для сравнения можно использовать следующие критерии (таблица 1): цели; принципы отбора участников; основная метафора модуса работы; особенности позиции руководителя; критерии успешности работы (Лидерс А.Г., 2003).

ЦЕЛИ. *Групповая психотерапия.* В постановке целей она ничем не отличается от индивидуальной. Психотерапевт практически никогда не обещает пациенту: «Я вылечу вас». Ему известно, что многие психические заболевания еще плохо изучены. Не всегда понятны этиология заболевания, стадии его манифестации, приемы лечения. Гораздо чаще он ставит более посильную и менее обязывающую задачу — снятие более-менее четко очерченного болезненного симптома. Поэтому целью работы группового психотерапевта будет «снятие болезненного симптома».

Групповое психологическое обучение. Групповое психологическое обучение всегда есть формирование узкого или максимально общего навыка общения. Примерами подобного рода работы являются многочисленные варианты так называемых бизнес-тренингов: тренинг общения с детьми, подростками и взрослыми; тренинг родительской компетентности или родительско-детских отношений; тренинг педагогического общения в различных его формах, и многое другое. Цель психолога — формирование компетентности в общении или ее элементов.

Тренинг личностного роста. Психологи не менее чем врачи щепетильны в формулировке целей своей помогающей работы. Так и здесь, в тренинге личностного роста. Психолог-ведущий никогда не сформулирует цель так: «Обеспечить личностный рост», поскольку знает, что личность развивается сама, самостоятельно. Психологи могут только способствовать, помогать, создавать условия для такого развития, но развивается личность сама. Да и условия для развития личности мы умеем создавать необходимые, но не умеем — достаточные. Поэтому цель тренинга личностного роста — создать условия для личностного роста участников тренинга.

ПРИНЦИПЫ ОТБОРА УЧАСТНИКОВ. Важно, кто принимает решение о назначении данной формы групповой работы данному субъекту (но не как оно принимается) и может ли субъект, которому «назначена» данная форма работы, отказаться от нее, т.е. какова его собственная роль в выборе.

Групповая психотерапия. Нет сомнения, что в случае с групповой психотерапией единственный принцип отбора участников группы — назначение врача. Групповая психотерапия здесь — что-то вроде лекарства, которое выписывает врач. В случае если терапия ведется в клинике, отказаться от нее практически невозможно. Конечно, как и лекарство, групповую терапию можно «только брать в рот, а потом выплевывать», но это уже дело внимательности и мастерства терапевта.

Групповое психологическое обучение. Удивительно, но и здесь практически единственный принцип отбора участников — решение другого человека. В случае бизнес-тренингов — решение начальника, от которого нельзя отказаться. В случае с тренингами общения также есть момент вынужденности. «Ты нуждаешься в тренинге общения: ищи, где его можно пройти», — говорит социальный педагог подростку, «Ваш сын должен пройти тренинг толерантности, он очень агрессивен», — говорит завуч школы маме. Итак, решение начальника, прямое или косвенное, принятое нами как руководство к действию, является основанием для отбора в группы в этом модусе работы.

Личностный тренинг. В тренинге личностного роста принцип отбора также очевиден: добровольное решение человека. Это не

решение врача, не решение начальника, не решение учителя или воспитателя, это всегда собственное решение человека. Если группа не добровольная, то, например, в тренинге с подростками, она будет буксовать, разваливаться, «обтаивать». Останутся только те, кто примет самостоятельное решение об этом. Может быть, единственное исключение здесь составляет личностный тренинг для будущих психологов, тренеров и психотерапевтов, который предусмотрен программой их подготовки. Здесь личностный тренинг выглядит просто как плановые занятия, уроки.

ОСНОВНАЯ МЕТАФОРА РАБОТЫ. Отметим, что метафоры для трех модусов групповой психологической работы взяты из книги психотерапевта А. А. Александрова «Основы современной психотерапии», где они относятся соответственно: «врач — больной» — к психодинамической психотерапии, в центре которой стоит психоанализ, «учитель — ученик» — к поведенческой терапии, во многом базирующейся на бихевиоризме, и «личность — личность» — к гуманистической психотерапии. Упрощенно говоря, для *групповой психотерапии* типичная метафора «врач — пациент»; для *группового психологического обучения* — «учитель — ученик»; для *личностного тренинга* — «личность — личность».

ОСОБЕННОСТИ ПОЗИЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ. Этот критерий фактически развивает предыдущий — основную метафору работы. *Групповая психотерапия.* Несмотря на огромное множество различных школ и методик групповой психотерапии, относительно особенностей позиции руководителя — группового психотерапевта можно сказать следующее. Это довольно директивная позиция. Директивность отражает неравенство «врач — больной». Один всегда приказывает, ведет, дает, второй — подчиняется, берет, идет за... Это так же программная позиция, в том смысле, что терапевт реализует разработанную им программу терапии, которая достаточно четко формулирует требования к каждому моменту работы. Это позиция «внезаходимости»: терапевт себя лично исключает из процесса, который он сам организует. Фактически это выглядит так, что групповой терапевт далеко не всегда принимает реальное участие в процедурах, которые он включает

для своих пациентов в программу тренинга; организовывать их — да, но принять участие наравне с пациентами — нет.

Групповое психологическое обучение. Практически то же самое можно сказать об особенностях позиции руководителя в групповом психологическом обучении. Эта позиция тоже: директивная (делай то, что я сказал), программная (делай то, что надо по методике) и реализующая принцип «внеаходимости».

Тренинг личностного роста. Метафора «личность—личность» дает возможность сформулировать первое и главное в позиции ведущего в личностном тренинге — он максимально демократичен. Эта демократичность никогда не бывает абсолютной, но директивность в работе тренера здесь менее выражена и менее значима, чем в других модулях. Демократичность означает отказ от командования, от оценок, от навязывания и многое другое. Второе: принципиальная внепрограммность позиции ведущего. Чаще всего у ведущего есть канва, есть структура, есть типология техник, есть принципы их подключения, но программы как таковой нет. И третье: ведущий в личностном тренинге принципиально неисключим из процесса, который он организует. Это значит, что, создавая условия для личностного роста группы, он создает условия для своего личностного роста. Ведущий в личностном тренинге — это довольно зрелая личность, но никак не личность, завершившая свой личностный рост и не заинтересованная в нем.

Это одно из самых важных различий в модулях групповой психологической работы.

КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ РАБОТЫ. *Групповая психотерапия.* Поскольку цель работы — снятие симптома, критерий успешности работы достаточно очевиден: исчез симптом или нет. Если да, то работа была успешной, если нет — необходимы новые курсы психотерапии. Что же собой представляет критерий «снят или не снят симптом»? Про него можно сказать, что он объективен: «да или нет» скажет любой эксперт, любой профессионал, да и непрофессионал тоже. Во-вторых, это однозначный критерий: мы четко описали заранее симптом, и исчез именно он, а не нечто другое. В-третьих, это критерий, который наличествует на момент окончания работы. Психотерапевт никогда не говорит: «Я закончил с вами работу, через полгода симптом исчезнет». В гла-

зах пациента это выглядит как полный неуспех терапевта. В-четвертых, это критерий, где успешность терапевт всегда будет приписывать себе, а неуспешность — обстоятельствам. Главное, что снятие симптома групповой (и индивидуальный) терапевт всегда будет связывать с разработанной и реализованной им терапевтической программой, а все, что происходило за время ее реализации с пациентом за пределами терапевтической комнаты, он выносит за скобки.

Групповое психологическое обучение. Здесь критерий успешности также на поверхности: сформировался или нет новый частный или обобщенный навык общения. Вообще говоря, существуют выпускные зачеты, и даже есть что-то вроде ситуативных тестов, чтобы проверить, сформировались ли желаемые навыки. «Плюс-минус» навык — вот критерии успешности работы в этом модуле. Если минус, то обучение было неуспешным и его необходимо повторить, может быть даже поменять методику тренинга. К этому критерию применимы все дополнительные квалификации, этот критерий объективен — можно померить, объективно оценить, сформировался навык или нет, он однозначен, он должен присутствовать на момент окончания работы, и в случае успешности (плюс навык) руководитель вправе приписывать его себе и своей тренинговой программе.

Тренинг личностного роста. Вот здесь с критериями успешности работы ведущего есть трудности. Они того же типа, что и трудности при определении эффективности индивидуальной психологической консультации или курса индивидуальной психотерапии по психологической модели со здоровым, по сути, человеком. Во-первых, критерий успешности личностного тренинга всегда субъективен! Тренинг должен переживаться его участниками и его руководителем как успешный. Или хотя бы какой-то одной из этих двух сторон взаимодействия. Во-вторых, этот критерий не может быть однозначным, ну хотя бы в том смысле, что у каждого участника тренинга он переживается по-разному. Ведь и личностный рост у них идет свой, уникально-разный. В-третьих, нередко это отсроченный критерий успешности. Успешности часто нет на момент окончания личностного тренинга (правда, нет и субъективной неуспешности). Нечто, что субъективно связывается с тре-

нингом и переживается как позитивное и детерминированное именно тренингом, часто происходит после тренинга, за его пределами. Эта метафора «за его пределами» позволяет ввести и четвертую особенность критерия успешности личностного тренинга: ведущий тренинга вообще никогда не станет связывать личностные изменения у своих клиентов (их личностный рост) исключительно со своей методикой и личностью. В тренинговой комнате лишь создаются некоторые предпосылки для развития личности.

Таблица 1

Три модуса групповой психологической работы
(источник: Лидерс А.Г., 2003)

Параметры сравнения	Групповая психотерапия	Групповое психологическое обучение	ТЛР
Цель	Снятие болезненного симптома	Формирование нового навыка общения (компетентности в общении)	Создание условий для личностного роста (необходимых, но недостаточных)
Принцип отбора участников	Назначение врача	Решение начальника, нынешнего или будущего	Добровольность
Основная метафора	Врач — больной	Учитель — ученик	Личность — личность
Особенности позиции руководителя	Авторитарность, программность, «внеаходимость»	Авторитарность, программность, «внеаходимость»	Демократичность, непрограммность, принципиальная «неисключаемость» тренера из условий личностного роста

Критерий успешности	Снят симптом или нет. Критерий объективен, однозначен, должен быть на момент окончания работы, успех врач приписывает себе	Сформировался навык или нет. Критерий объективен, однозначен, должен быть на момент окончания работы, успех тренер приписывает себе	Субъективен, неоднозначен, отсрочен, происходит вне пространства и времени тренинга, успех в личностном росте клиента ведущий не приписывает себе
----------------------------	--	---	---

1.4. Цели и задачи психологического тренинга

Конкретные цели психологического тренинга вообще и тренинга личностного роста в частности могут быть весьма разнообразными, отражающими многосторонность происходящих процессов. Разнообразие целей связано, кроме того, с обилием различных подходов к пониманию тренинга. Вместе с тем, можно определить общие цели которые стоят перед каждой психологической группой и мало зависят от тематики тренинга и его теоретической основы. К. Рудестам полагает, что к таковым относятся:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха (Рудестам К., 1998).

Н. Mullan и М. Rosenbaum утверждают, что в группе должно быть обеспечено развитие следующих важнейших черт личности клиентов:

- Принятие индивидуальной ответственности за свой жизненный выбор и риск.
- Принятие на себя ответственности за других (группа); по окончании группы оно преобразовывается в социальную и культурную ответственность.
- Осознание самого себя и своих отношений с другими (цит. по Кочюнас Р., 2000).

К. Фопель, говоря о целях групповой работы, указывает на следующие основные моменты (Фопель К., 2003). В первую очередь, это сенсбилизация навыков восприятия – каждый участник стремится воспринимать свои чувства и мысли более дифференцированно и целостно, одновременно, развивает большую открытость чувствам и мыслям окружающих. То есть, целью ТЛР является более точное понимание собственного Я и Я других.

Кроме того, целью является углубление ответственности за самого себя. Это и повышение интернальности локуса контроля, и признание того, что всегда существует возможность выбора, возможность изменить собственное поведение, мысли, свою роль, понимание того, что другие люди не могут повлиять на человека, если он сам этого не захочет.

Целью тренинга личностного роста так же является разрушение ролевых стереотипов. Социально-психологические исследования показывают, что стереотипы отражают определенные стороны жизни (Майерс Д., 1999). Однако в некоторых случаях стереотипы препятствуют достижению зрелой позиции и даже приводят к возникновению внутриличностных конфликтов, и от них вполне можно отказаться в пользу более гибкого и реалистичного поведения.

Открытое выражение чувств – еще одна важная цель тренинга, под этим понимается, что человек может осознавать свои чувства, принимать их, может выразить их в действиях или вербально. Это одна из наиболее известных целей тренинговой работы. Как показывают исследования, большинство участников тренинга отмечают, что стали общаться более открыто, доверительно и откровенно с другими людьми (Петровская Л.А., 1982, 1989; Фопель К., 2003).

Аналогичным образом у участников есть возможность осознать собственные мотивы, цели и ценности.

Следующая цель ТЛР – принятие себя и других. Приобрести чувство ценности собственной личности означает стать менее зависимым от социальных условностей и ожиданий других людей. Ценность другого человека – это и уважение, и терпимость к мнению, чужим чувствам и стилю жизни. С этим тесно связано развитие сотрудничества с другими людьми, понимание того, что ты можешь оставаться самим собой, не отказываясь от контакта с другими людьми.

Обобщая все сказанное, можно отметить, что сверхцелью тренинга личностного роста является развитие социальной адаптивности личности, ее творчества и гибкости во взаимодействии с другими людьми.

Очевидно, что любой человек, находясь в группе, получает меньше внимания, чем при индивидуальном консультировании. При этом существует ряд причин, обусловивших развитие групповых форм психологической работы, среди основных **преимуществ** работы в группе можно назвать следующее. Во-первых, в любой группе (семье, рабочем коллективе) на человека действуют аналогичные тренинговым факторы - давление партнеров, конформизм, социальные влияния - группа оказывается обществом в миниатюре. То есть группа дает возможность увидеть и проанализировать свое собственное поведение и поведение других людей. В идеале, опыт, приобретенный в тренинге, должен переноситься в обычную жизнь. В любом случае тренинг позволяет прорабатывать и решать многие человеческие проблемы, т.к. они возникают во взаимодействии людей, в процессе общения, так что и решить их легче так же в процессе группового взаимодействия.

Во-вторых, у членов группы есть возможность получить обратную связь от людей со сходными проблемами или опытом решения подобных проблем. Группа становится как бы множеством «живых зеркал», в которые смотрится участник. Как показывает практика, уже то, что человек обнаруживает - он не одинок со своими проблемами – обладает терапевтическим эффектом. Отметим, что изначально большинство участников ведут себя так, как привыкли в обычной жизни, стараются занять привычные позиции и играют

привычные роли: критика, циника, своего парня и т.п., и у них есть возможность получить обратную связь относительно этих ролей и своего поведения.

Одновременно формы тренинговой работы способствуют снятию некоторых психологических защит; в дружественной, контролируемой обстановке гораздо легче экспериментировать с собственным поведением. Тренинговая группа превращается в «лабораторию», где облегчается введение новых норм, избегаемых или табуируемых в обычной жизни, разрешается моделирование форм поведения, вплоть до неадекватных.

Во многом благодаря указанным причинам группа может способствовать личностному росту, т.к. в группе участник ставится в положение, требующее самоисследования. При этом каждая попытка самораскрытия или самоизменения поддерживается группой и ведущим и, соответственно, способствует повышению самооценки. В благоприятной ситуации тренинг может изменить жизненные установки участников, например, позволить им стать более терпимыми к мнениям и ценностям других людей, изменятся представления о себе.

Кроме того, тренинговые формы работы позволяют повысить мотивацию участников к работе, общению, изменению, вовлечь пассивных участников в работу. При этом отличительная особенность тренинговой работы заключается в том, что в группе можно быть не только участником, но и зрителем. Наблюдая за ходом событий со стороны, участник может идентифицироваться с активными участниками, использовать результаты наблюдений при оценке собственного поведения и эмоций.

Напряжение, которого может не доставать в индивидуальной работе, способствует выявлению проблем каждого участника. Этот эффект создает дополнительные сложности для ведущего, однако психологическое напряжение играет конструктивную роль, подпитывая энергетику групповых процессов.

Наконец, группа имеет экономические преимущества и позволяет экономить как денежные, так и временные ресурсы.

Ведущему группы важно помнить, что наряду с очевидными преимуществами тренинговая работа имеет ряд **ограничений** и даже **психологических рисков**. Часть рисков связана с особенностями

ми групповой работы и самими участниками, другая часть – с позицией ведущего и его профессионализмом.

Что касается ограничений, связанных с особенностями участников и особенностями тренинговой работы, то здесь можно указать на следующие моменты. Предполагается, что некоторые люди из-за своих личностных свойств не могут эффективно решать свои проблемы в группе, а, попав в нее, мешают делать это другим участникам. У некоторых участников может появиться наивная вера в универсальную применимость полученного в группе опыта. Например, склонность поспешно и без учета обстановки, в реальных ситуациях, проявлять ту же открытость, что и в группе. Это делает человека слишком уязвимым.

Другая проблема возникает тогда, когда участник группы воспринимает обстановку поддержки и комфорта, поддерживаемую в группе, как самоцель. Это может привести в тупик в реальной жизни, где отношения далеко не всегда так же комфортны. Такой участник может использовать группу для выражения своих чувств, и вечно прятаться в группе от реальных проблем. Некоторые групповые нормы (эмпатия, уважение, стремление к взаимопониманию, позитивная конфронтация, искренность, открытость и т.п.), необходимые для эффективной работы группы, могут породить иллюзии, так как в жизни они скорее желаемы, чем реальны. Поэтому группа для некоторых участников может стать безопасной "экологической нишей". Тогда человек начинает "жить" в группе, ничего не меняя в своей реальной жизни. Для таких участников окончание работы группы обычно становится катастрофой, и они либо стремятся продлить существование группы без ведущего, либо ищут другие подобные группы. Появился даже термин для обозначения таких участников – «фанаты группы» - фактически, речь идет о психологической зависимости от тренинговой группы.

Опасность может быть связана с самими нормами групповой работы. В группах принято придерживаться определенных принципов и ожидается, что соответствующие ценности будут безоговорочно приняты всеми участниками. Групповая атмосфера, возникающая благодаря сплоченности участников и групповым правилам, может способствовать конформности поведения участников. В таких группах «отступники» могут стать объектами преследования,

испытывать враждебность, гнев, вследствие чего, развитие личности окажется процессом болезненным.

Пожалуй, одной из основных проблем, связанных с тренинговой работой является проблема мотивационной готовности участников. Как показывает практика, в группе могут оказаться люди «выпадающие», сознательно или случайно, из работы, невключенные в процесс, неготовые к нему, для них тренинг в лучшем случае будет бесполезной тратой времени.

Еще одной немаловажной проблемой, связанной с применением тренинговых методов работы, является проблема не перенесения нового опыта за пределы тренинга (пожалуй, ее приходится решать любому ведущему группы). Любая тренинговая группа изолирована от реальной жизни, позитивная атмосфера, сами правила группы создают определенную надуманность и искусственность, что может стать препятствием для переноса новых навыков и оценок в обычную жизнь.

Что касается ограничений, связанных с деятельностью ведущего, то все эти проблемы можно свести к одной – отсутствие компетентности. Например, ведущий может использовать «упражнения ради упражнений», не следуя за динамикой группы или не связывая их с тематикой и целями тренинга и не осознавая теоретические предпосылки, на которых основывается тот или иной метод. Это только одна из проблем, более подробно об ошибках ведущего мы поговорим в соответствующем разделе.

1.5. Принципы психологического тренинга

Как метод преднамеренных изменений психологический тренинг включает в себя: принципы создания среды тренинга, принципы поведения участников, организационные принципы, этические принципы (Макшанов С., 1999). Тренинг предполагает усвоение человеком специфических навыков, умений, коррекцию установок, развитие личностных качеств. В результате тренинга участники достигают нового уровня осознания среды, овладевают средствами ее преобразования для достижения своих целей. Эти изменения являются результатом движения от внешнего к внутреннему, от предъявляемых в тренинге образцов, к их осознанию и включению

в структуры психики. Все это определяет необходимость создания в тренинге специфической среды, отвечающей требованиям реальности. Совокупность принципов тренинга опирается на теоретические представления о механизмах тренингового воздействия и включает 4 группы принципов (таблица 2). Можно также выделить принципы, характерные для отдельных программ тренинга.

Таблица 2

Основные принципы ТЛР
(Источник: Макшанов С., 1999)

Принципы создания среды тренинга	Принципы поведения участников	Организационные принципы	Этические принципы
Системная детерминация	Активность	Физическая открытость	Конфиденциальность
Реалистичность	Исследовательская позиция	Комплектование группы (гомогенность – гетерогенность)	Соответствие заявленных целей тренинга его содержанию
Избыточность	Субъект - субъектное общение	Пространственно-временная организация	Ненанесение ущерба
	Объективация поведения		
	Искренность		
	«Здесь и теперь»		

Принципы создания среды тренинга. Основополагающими принципами для формирования среды тренинга выступают:

1. Принцип системной детерминации.
2. Принцип реалистичности.
3. Принцип избыточности.

Характеристики среды, создаваемой в тренинге формируются с учетом ряда существенных противоречий. Так, среда тренинга является лишь фрагментом более широкого социального окружения, в котором протекает жизнедеятельность субъекта. В связи с этим необходим обоснованный прогноз возможностей переноса проис-

ходящих в тренинге изменений в жизненный контекст участника. Воплощение произведенных изменений в образе жизни возможно, если объективные характеристики жизнедеятельности допускают подобные изменения. Если потенциал изменений, произведенных в тренинге, оказывается недостаточным для преодоления сопротивления среды, то переноса не произойдет. Возможность подобного исхода не является свидетельством неэффективности тренинга, а говорит о существовании объективных ограничений личностного развития. В связи с этим необходимо учитывать широкий спектр внешних характеристик, например, если речь идет о бизнес - тренинге, это будет ситуация в стране, организации, позиция руководства организации, связанная с целями тренинга и т.п. Учета всех этих факторов и требует принцип системной детерминации.

Создание среды тренинга должно разрешать противоречие между необходимостью сопровождения тренинга высокореалистичными моделями практики и обеспечением универсальности этих моделей. Средствам, используемым для создания необходимой среды, одинаково необходимы элементы специализированности и элементы универсальности. То есть в ролевых и ситуационных играх, психогимнастических упражнениях, ситуациях для анализа и дискуссиях должны отражаться реальные и прогнозируемые жизненные ситуации (принцип реалистичности).

Третьим противоречием, от разрешения которого зависит эффективность тренинга, выступает противоречие между поставленными целями и готовностью участников измениться. Изменения невозможны без усилия, значительных психологических и энергетических затрат. Это может вызывать напряжение и активизировать психологические защиты, отгораживающие участников от происходящего. В связи с этим среда тренинга, с одной стороны, должна быть достаточно безопасной для участников, а с другой — сохранять необходимый уровень новизны и проблемности. Для этого необходима избыточность средств, регулирующих уровень мотивации участников. У участников должна быть возможность самим выбирать и предлагать какие-то ситуации и проблемы для обсуждения и ролевых игр. Таким образом, принцип избыточности реализуется через создание ситуации выбора участниками способов деятельности, вариантов представления информации.

Принципы поведения участников. Реализация первой группы принципов, направленных на создание адекватной среды тренинга, создает предпосылки для осуществления принципов поведения и деятельности участников группы. К ним относятся:

1. Принцип активности.
2. Принцип исследовательской и творческой позиции
3. Принцип объективации поведения.
4. Принцип субъект - субъектного общения.
5. Принцип «искренности».
6. Принцип «здесь и сейчас».

Отметим, что в психологической теории и практике можно встретить и другие формулировки принципов поведения участников, однако, эти являются основными.

Принцип активности предполагает включение в интенсивную работу всех участников тренинга. Принцип активности, в частности, опирается на закономерность об усвоении человеком 10% информации на слух, 50% информации, воспринимаемой по зрительному каналу, и 90% информации, получаемой в ходе самой деятельности. При этом активность участников группы носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего, например, лекцию. В тренинге участники получают возможность включения в специально разработанную ведущим или ими самими деятельность. Это и проигрывание той или иной ситуации, и выполнение психогимнастических упражнений, и наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность участников тренинга возрастает в том случае, если они получают установку на включение в совершаемые в группе действия в любой момент. Дополнительную мотивацию к работе создают те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы.

Принцип исследовательской, творческой позиции связан с тем, что в ходе тренинга участники группы осознают и даже открывают закономерности и варианты поведения (иногда даже и неизвестные ранее в психологии). В ходе тренинга создается креативная среда, основными характеристиками которой выступают проблемность, неопределенность, принятие поведения каждого участника,

что создает предпосылки для экспериментирования участников со своим поведением.

Реализация данного принципа сталкивается с ощутимым сопротивлением группы, настроенной на получение готовых рецептов, не готовой к ответственности за изменения. Участники имеют опыт обучения в школе, в институте, где им предлагались те или иные правила, которые необходимо было выучить. Сталкиваясь с необходимостью самим добывать знания прямо в процессе тренинга, участники группы выражают недовольство, иногда в достаточно сильной, форме. Как же справиться с сопротивлением? Задачей ведущего становится постоянное генерирование ситуаций, позволяющих группе и каждому ее участнику осознать недостаточность существующих моделей поведения и необходимость апробировать новые способы поведения и разрешения ситуаций.

Особое значение имеет **принцип объективации**, основным требованием которого является перевод поведения участников тренинга с неосознанного уровня регуляции на осознанный. Речь идет о том, что в любой ситуации человек понимает, с какой целью он действует, адекватны ли избранные методы специфике ситуации и его возможностям. В начале тренинга принцип этот реализуется ведущим, впоследствии он может быть воспринят участниками. Универсальным средством объективации выступает обратная связь, которая позволяет связать информацию и возможность ее использования, непосредственно в тренинге сделать выводы об ее эффективности и применимости .

Принцип субъект - субъектного (партнерского) общения предполагает взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности. Принцип субъект-субъектного общения был глубоко обоснован Л.А. Петровской, разработан применительно к практике тренинга Ю.Н. Емельяновым. Реализация принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок. Он тесно связан с принципами системной детерминации и исследовательской позиции участников группы.

Принцип искренности включает два аспекта: с одной стороны, каждый член группы сам определяет для себя меру искренности, с другой стороны, ведущий в начале занятий предлагает для обсуждения идею, заключающуюся в том, что в ходе обсуждения тех или иных вопросов не стоит говорить неправду.

Принцип «здесь и сейчас» предназначен для преодоления тенденции участников отвлекаться от происходящего в группе в сферы, им интересные, но не имеющие отношения к актуальной ситуации. Вместе с тем принцип «здесь и сейчас» не означает запрета на рефлексию прошлого опыта или проекции результатов на будущее, речь идет лишь.

Этические принципы. К этическим принципам тренинга относятся:

1. Принцип конфиденциальности
2. Ненанесение ущерба («не навреди»).
3. Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию.

Принцип конфиденциальности предполагает, что информация о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности не будет обсуждаться за пределами группы. Соблюдение этого принципа позволяет формировать открытую атмосферу взаимодействия между участниками, а также сохраняет мотивацию на обсуждение возникающих проблем в рамках группы.

Принцип ненанесения ущерба соприкасается с принципом конфиденциальности. С другой стороны, он связан с профессионализмом ведущего и свободой от манипулятивных тенденций.

Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию определяет недопустимость по желанию тренера изменять по желанию ведущего план работы с группой, например, перехода от развития навыков эффективного ведения деловых переговоров к рассмотрению причин неуверенности в себе одного из участников группы. Это возможно лишь после обсуждения такого шага с группой, хотя предпочтительнее удерживаться в русле темы тренинга, а другие проблемы решать в ходе индивидуального консультирования или в рамках других программ тренинга.

Организационные принципы включают:

1. Принцип физической закрытости/открытости группы.

2. Принцип комплектования группы тренинга.
3. Принцип пространственно-временной организации.

Принцип физической закрытости/открытости связан с возможностью участников присоединиться к работе группы уже после начала тренинга. Так же, как и другие принципы данного блока, более подробно обсудим данный принцип в следующем разделе.

Принцип комплектования группы связан с понятиями гомогенности и гетерогенности.

Принцип пространственно-временной организации определяет временные и пространственные характеристики работы группы.

Реализация принципов тренинга личностного роста – задача, актуальная не только для ведущего, но и для самих участников. Достаточно часто приходится сталкиваться с ситуацией, когда в группе не обсуждается, насколько правила будут выполняться, сама процедура их принятия становится формальностью. Важно отметить, что правила работы группы только тогда становятся эффективным инструментом воздействия, когда каждый участник группы понимает, что означает каждое правило, и что произойдет в случае его нарушения.

Вопросы для обсуждения

1. Опишите основные этапы в развитии методов групповой психологической работы.
2. Дайте определения понятиям «групповая психотерапия», «социально-психологический тренинг», «групповая коррекционная работа», «тренинг личностного роста».
3. Опишите различия и сходства трех модусов групповой психологической работы: групповой психотерапии, группового психологического обучения, тренинга личностного роста.
4. Определите наиболее значимые, на ваш взгляд, преимущества и недостатки тренинговой работы.
5. Назовите наиболее значимые принципы ТЛР и приведите примеры реализации этих принципов в тренинге.

Глава 2. Методические аспекты тренинговой работы

2.1. Формирование состава и структуры тренинговой группы: количественный состав группы

Состав группы включает ее количественные, социально-демографические и психологические характеристики.

Относительно оптимального количества участников группы, как и по многим другим вопросам ТЛР, единства мнений не обнаруживается. Разнообразные позиции можно примирить, если учесть, что состав и структура групп зависят от цели тренинга. Общая закономерность такова: чем больше в группе общение на осиперсональное/деловое общение смещено в сторону личностного, тем меньше должно быть участников (Петровская Л.А., 1989).

Л.А. Петровская определяет количество участников «магическим» числом психологов 7 ± 2 (Петровская Л.А., 1982). К. Рудестам так же приводит результаты исследований, показывающих, что наиболее эффективно работают группы, состоящие из 8-12 человек (Рудестам К., 1998). Именно в группах такой численности создаются благоприятные условия для групповой работы, каждому участнику уделяется достаточно внимания и времени, как ведущим, так и группой. В такой группе каждый человек имеет больше возможностей проявиться, больше получить обратной связи, активнее участвовать в упражнениях и заданиях, дискуссиях.

Нижняя граница для тренинговой группы – 5 человек. Даже психоаналитические группы состоят не менее чем из пяти участников. Это позволяет обеспечить необходимое разнообразие взаимодействий. Когда группа слишком малочисленна, она перестает действовать как группа, а ее члены оказываются вовлеченными индивидуальными консультациями, проводимыми в условиях в группы. При этом Келлерманом сформулировано «правило восьми», согласно которому, в группе, где предполагается серьезное вмешательство в психику человека, число участников не должно превышать восьми человек (цит. по Рудестам К., 1998). Такая группа достаточно мала, чтобы способствовать близости и налаживанию контактов между

всеми ее членами, и достаточно велика, чтобы обеспечить динамичность и разнообразие опыта.

Верхняя граница (12 человек) может быть подвижной. В группах, не предполагающих серьезного психотерапевтического воздействия верхняя граница может значительно повышаться. Удобными в организационном плане являются группы с числом участников 12 или 15, такое количество дает возможность свободного взаимодействия с каждым, кроме того, легко создавать разнообразные подгруппы с равным числом участников. Но надо помнить, что увеличение группы до и выше 14-16 человек требует серьезной корректировки программы тренинга. Общеизвестным фактом является то, что уменьшение камерности групповой работы снижает эффективность тренинга. Основные проблемы, которые возникают при этом, состоят в следующем:

1. резкое снижение продуктивной обратной связи,
2. уменьшение времени, уделяемого каждому участнику,
3. исчезновение условий для проявления активности каждого участника.

Арифметика проста: в группе из 25-ти человек обсуждение десятиминутного упражнения займет 50 минут. И это при условии, что каждый участник будет говорить всего 2 минуты! Не говоря уже о том, что это будет очень утомительно для всех; участники, будут только дожидаться своей очереди, а не обдумывать итоги упражнения.

Некоторые ведущие работают с группами, в которые набирают более 50-ти человек, но в таких группах действуют иные, нежели в малых группах законы, в таких случаях ведущий обычно пользуется помощью нескольких ассистентов, а большинство упражнений проводится в подгруппах (Вачков И.В., 2003).

Таким образом, в группе численностью около двадцати человек акцент смещается в сторону увеличения объема работы в подгруппах, публичных выступлений представителей подгруппы, а не каждого участника тренинга. Кроме того, ведущему следует особенно четко контролировать ход дискуссий, время выступлений, выбор лиц, которым предоставляется слово, использовать специальные приемы поддержания внимания группы и т. п.

Большие группы также требуют подбора особых упражнений, важной целью которых является вовлечение в работу всех участников. В подобных группах успешно используются роли наблюдателей. Важно, чтобы наблюдатели имели четкие инструкции о том, за кем и за чем они должны наблюдать, каким образом фиксировать результаты. Можно использовать методику «аквариум». В этом случае одна часть группы образует внутренний круг, а вторая — внешний (наблюдатели). В процессе обсуждений ведущий может обращаться и к участникам внешнего круга. Главное, чтобы они тоже были активны. Для расширенной группы также особенно важным становится вопрос процедуры разделения на подгруппы и самого подбора состава этих подгрупп. Естественно, в такой группе возрастает нагрузка на функции распределения и скорости переключения внимания тренера, объем его оперативной памяти и т. п.

Нельзя не упомянуть о так называемом «внутреннем критерии», ограничивающем величину группы. Речь идет о соразмерности группы ведущему, его оперативной памяти, умению «держат» аудиторию и т.п. (Петровская Л.А., 1989).

Таким образом, число участников тренинговой группы определяется как субъективными, так и объективными критериями, в первую очередь, целью тренинга.

2.2. Качественный состав группы: социально-демографические и психологические характеристики участников

Возникает вопрос, кого следует и кого не следует включать в тренинги? Большинство ученых сходятся во мнении, что участниками тренингов могут становиться практически все люди, не страдающие тяжелыми психическими расстройствами. Хотя К. Рудестам отмечает, что к не подходящим для группового опыта кандидатам относятся лица, которые становятся под давлением критики слишком тревожными, либо слишком агрессивными; лица, демонстрирующие в напряженной ситуации слишком сильные чувства к другим участникам группы, и лица с низкой самооценкой, которые постоянно ждут успокоивания (Рудестам К., 1998).

Один из способов определить, кому группа может принести наибольшую пользу, состоит в изучении «отказников» - тех, кто преждевременно отказался от работы в группе. Исследование И. Ялома позволило определить субъективные причины отказа участников от дальнейшей работы (цит. по Рудестам К., 1998). Он исследовал 9 групп, по ходу работы от участия в них отказались 35 из 97 членов. Основная причина отказа состояла в озабоченности проблемами вне группы, спаде интереса к жизни группы. Чаще такая причина служит оправданием бегства из-за чувства страха перед возможной агрессией, перед самораскрытием и т.п. Среди других причин были неспособность «вписаться в группу», неспособность к душевной близости, боязнь «заразиться» чужими эмоциями. Ирония судьбы в том, что именно отказникам больше всего нужен опыт участия в группе.

Основными понятиями, которыми мы оперируем, когда говорим о составе группы, являются понятия **гомогенности** и **гетерогенности**. В первую очередь речь идет о таких параметрах как пол, возраст, образование, уровень интеллекта, социальный статус, тип личности и стиль поведения, психологические проблемы, убеждения и ценностные ориентации, цели участия в группе.

В психологической литературе содержатся противоречивые данные о том, какая группа действует оптимально – та, в которой участники сходны между собой по ряду параметров, или та, в которой участники сильно различаются. В достаточной степени ясно, что однородные (гомогенные) по своему составу группы изначально более склонны к сплоченности, психологическая атмосфера в них более комфортна, люди чувствуют себя более свободно и раскованно. На это указывает, например, И. Ялом. Однако, главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров (Рудестам К., 1998). Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы.

По мнению многих специалистов в групповой психотерапии гетерогенность выступает условием продуктивности группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций.

Кроме того, гетерогенность группы можно рассматривать как ситуацию, моделирующую реальные системы отношений участников в окружающем мире.

Конечно же, вред группе может нанести большая разница в возрасте участников, в уровне их образования и интеллекта, в социальном статусе и жизненных позициях. Вместе с тем в психологии хорошо известно возрастание продуктивности групповой работы в случае определенного сочетания людей разных типов и разных взглядов. Важно, чтобы разница не оказалась слишком большой: молодой и застенчивый заводской слесарь вряд ли сможет раскрыться и чувствовать себя комфортно в одной группе с доминирующим и вальяжным директором того же завода.

Как показывает опыт, особенно деструктивно влияют на работу группы ситуации, когда один человек резко отличен по каким-то параметрам от других: например, менее эффективны группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин. "Чисто женские" и "чисто мужские" группы также имеют свою специфику, связанную с полоролевой идентификацией не только отдельных участников, но и группы в целом. По-видимому, наибольшее значение гомогенность имеет в отношении психологических проблем и возраста.

Общая закономерность такова: группам с коротким курсом занятий, а также тем группам, чьей функцией является эмоциональная поддержка, показана большая гомогенность (сходство между участниками); группам, ориентированным на длительную работу, целью которой является выработка межличностного взаимодействия, полезна в большей степени выраженная гетерогенность.

Возрастной состав группы. Считается, что тренинги, требующие рефлексии, анализа своего и чужого поведения, можно начинать с детьми после 12-13 лет. Это определяется возрастными факторами формирования самосознания. Пределом включения в тренинги старшего возраста принято считать пенсионный возраст, когда снижается пластичность психики и обучаемость, прежде всего, активными методами.

Разрыв в возрасте участников не должен превышать 10-15 лет. В противном случае, члены группы могут объединяться по возрастному признаку, либо проявлять «возрастную» солидарность и

конкуренцию. Все это существенно снижает эффективность тренинга и смещает его акценты.

Гендерный состав группы. Желательно, чтобы по гендерному признаку группа тренинга была смешанной. Четких пропорций, пожалуй, не существует, но соотношение полов 30-40% к 60-70% является желательным и благоприятным для процессов групповой динамики, самочувствия личности в группе. Подобные пропорции могут нарушаться, отражая реальную картину профессиональной деятельности участников группы (например, военные, учителя). В.Ю. Большаков не рекомендует вести группу, в которой число мужчин (женщин) меньше трех (Большаков В.Ю., 1996).

Статусный состав группы. Эта характеристика является особенно значимой, если в тренинге участвуют знакомые люди. Статус участников группы должен быть горизонтальным, т.е. одинаковым. Нельзя, например, включать в тренинговую группу директора школы и учителей, учителей и учеников, начальника и подчиненных, даже если задачей тренинга является налаживание отношений между руководителями и подчиненными. В этом случае целесообразно, чтобы роли руководителей и подчиненных исполняли равные по официальному статусу члены группы. Если этот момент не учитывать при комплектовании групп, то нарушится одна из главных идей тренинга: освоение нового опыта, развитие личности происходит только в ситуации свободы и доверительности отношений в группе. Очевидно, что формирование истинно благоприятного психологического климата в подобной группе весьма проблематично и, кроме того, ограничено временными рамками.

Помимо рассмотренных характеристик группы большое значение имеет соотношение участников по этническому, конфессиональному и образовательному уровню. Учет этих показателей должен соотноситься с целями, задачами и спецификой тренинга. В некоторых тренингах нежелательно включать в группу людей с разным образованием или большим разрывом в интеллектуальном уровне, такие участники все равно «выпадут» из работы.

Если у ведущего есть возможность комплектования группы, что в реальной практике встречается довольно редко, следует учитывать психологические характеристики кандидатов, руководствуясь прежде всего принципом разнообразия.

Однако, по мнению большинства исследователей, в гетерогенную группу не следует включать людей с тяжелыми личностными расстройствами. Например, по мнению И. Ялома, для такой группы не подходят: люди с повреждениями мозга, паранойяльные личности, ипохондрические личности, истерические личности, аутистические личности, социопатические (асоциальные) личности, психически больные люди, алкоголики и наркоманы, неизлечимые соматические больные, люди, находящиеся в остром ситуативном кризисе и имеющие суицидальные мысли или намерения (цит. по Рудестам К., 1998). Кроме того, не стоит включать в группу людей, не имеющих возможности постоянно посещать групповые занятия и людей, неприятных для ведущего.

Это не означает, что непригодные по указанным критериям люди не могут участвовать в групповой работе вообще. Они могут работать в тренинговых (скорее психотерапевтических) группах, но, как правило, однородных. Например, алкоголики, психически больные и другие клиенты, в соответствующих группах.

Вопрос о включении в тренинговую группу людей с ограниченными возможностями необходимо каждый раз рассматривать индивидуально и учитывать как степень ограничения этих возможностей, так и цель тренинга. Например, если такие люди есть в официальной структуре организации, а тренинг посвящен командообразованию, то вопрос об их включении или невключении даже не возникает. Однако этот момент надо учитывать при подборе упражнений.

Все сказанное не может включить всех нюансов комплектования групп и особенностей проведения тренинга с учетом состава этих групп, поэтому желательно познакомиться с участниками тренинга заранее. При отсутствии такой возможности и недостатке информированности ведущему стоит быть особенно внимательным во время первого занятия.

2.3. Виды групп

В зависимости от того, знакомы ли участники между собой, группы делятся на **family** – группы («семейные», группы знакомцев) и **stranger** – группы («группы «незнакомцев»). Хотя некото-

рые авторы считают совершенно недопустимым включение в группу людей, находящихся в служебных или каких-то других отношениях за ее пределами (Абрамова Г.С., 1994), однако столь категоричное утверждение нельзя считать безусловной истиной. Разумеется, при работе с такими группами перед ведущим встают дополнительные сложности, связанные с необходимостью преодоления сложившихся стереотипных отношений. Кроме того, на группу могут выноситься скрытые конфликты и симпатии, сложившиеся вне тренинга. В группе знакомцев нередко проблема групповой динамики, когда участники обмениваются «взаимными поглаживаниями», не желая обострять отношения, тем самым резко сглаживая стадию агрессии. Однако в таких группах возникают и преимущества, например, более длительный эффект тренинга по его окончанию за счет взаимного «подкрепления» участников.

В зависимости от степени, в какой ведущий сохраняет за собой доминирующую роль в организации группы и управлении ее работой, К. Рудестам выделяет группы, **центрированные на руководителе**, и группы, **центрированные на участниках** (Рудестам К., 1998). Классическим примером группы первого вида являются гештальт-группы, второго – группы встреч. Также можно разделить группы на **рационально** и **эмоционально стимулирующие**, в зависимости от того, какое значение придается эмоциональному (рациональному) стимулированию участников. Эмоционально стимулирующая группа – та же гештальт-группа, рационально стимулирующая – группа транзактного анализа, например.

По составу группы делятся на **гомогенные** и **гетерогенные**. Как обычно, у тех и у других есть свои преимущества и свои недостатки (таблица 3).

Очевидно, что наиболее распространенным критерием для классификации тренинговых групп является подход, лежащий в основе данной группы. Выделяются Т-группы, группы встреч, групп-анализ, гештальт-группы, группы транзактного анализа, психодраматические, телесно-ориентированные, группы тренинга умений (бихевиоральные) и т.п. (см. Рудестам К., 1998, Вачков И.В., 2003). Причем, в зависимости от теоретической ориентации ведущего и структуры группы, М.Ф. Еттин выделяет три основных направления.

Таблица 3

Гомогенные и гетерогенные группы: преимущества и недостатки

	Гомогенные группы (И. Ялом)	Гетерогенные группы (Д. Витакер, М. Либерман)
Преимущества	<ul style="list-style-type: none"> ✓ большая склонность к групповой сплоченности ✓ меньше количество конфликтов ✓ больше свобода и раскованность ✓ выше посещаемость 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ продуктивность в обсуждении конфликтов ✓ возможность создания репрезентативной модели социума (Б. Шепард)
Недостатки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ недостаточная почва для споров ✓ недостаток разнообразия в моделях поведения ✓ снижение групповой динамики, отсутствие конструктивных конфликтов 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ большая вероятность изоляции ✓ больше времени требуется для обсуждения проблем и разрешения конфликтов

1. Группы, ориентированные на *отдельную личность*. В таких группах больше обсуждаются проблемы отдельных участников, ведущий концентрирует собственные усилия и подключает группу для работы с отдельным участником. К такому способу работы чаще всего тяготеют ортодоксально психоаналитические (S. Slavson), классические гештальт (F. Perls), психодраматические (J. Moreno) и поведенческие (J. Wolpe, A. Lazaras) группы.

2. Группы, ориентированные на межличностное взаимодействие участников. В них, больше акцентируются *отношения* между участниками, а также между ними и ведущим (терапевтом). В данном случае объектом обсуждения являются межличностные взаимодействия, возникающие "здесь и теперь", т.е. межличностный опыт. К этой ориентации относятся межличностная групповая психотерапия (I.D. Yalom), неофрейдистское психодинамическое

направление (S. Scheidlinger), транзактный анализ (E. Berne), группы недирективной терапии (C. Rogers), "группы встреч" (W. Schutz), Т-группы (J. Bradford. J. Gibb, K. Venne).

3. Группы как *совокупность (целостность)*. Это означает, что центром усилий ведущего является не отдельный участник или взаимодействие между участниками, а группа как целое. Здесь больше акцентируются групповые действия, коллективные инициативы. К этому направлению относятся тэвистокские группы (W.Bion), групповой анализ (S.Foulkes), группы, ориентированные на конфликт (D.Whitaker, M.Lieberman). Например, основная концепция З. Фоулкса сводится к взаимодействию ведущего и группы как некой целостности. В этом случае происходит объединение трех моделей: психотерапия в группе, психотерапия группы и психотерапия через группу.

2.4. Проблема отбора участников в группу

На подготовительном этапе работы ведущему желательно познакомиться с участниками, а лучше – провести отбор участников в группу. К числу основных методов отбора относятся традиционные для психологии методы интервьюирования, беседы, психологического тестирования, а так же экспертной оценки. Самый главный вопрос, который нужно решить на данном этапе – вопрос о целях и мотивации каждого участника. Основной принцип использования диагностических процедур, конечно же, их целесообразность, соответствие тематике тренинга.

По мнению Р. Кочюнаса, в беседе с потенциальными участниками можно обозначить следующие моменты:

1. Сначала необходимо выяснить мотивы: почему клиент хочет участвовать в работе группы; что побудило его обратиться в эту группу; это его личное решение или его направил психолог (учитель, руководитель и т.п.)?

2. Очень важны ожидания клиента – чего он ждет от группы, какие проблемы хотел бы решить, что и насколько он готов изменить в себе или в своей жизни?

3. Важно узнать, как клиент представляет себе работу тренинговой группы, что знает о ней, участвовал ли раньше в группах, если да, то какие были результаты.

4. Во время беседы должна осуществляться диагностика личности, стиля межличностного общения претендента. Всесторонняя оценка клиента помогает психологу решить, насколько клиент соответствует характеру и целям организуемой группы, позволяет прогнозировать его поведение в группе, поддерживать отношения с другими участниками группы. Иногда предлагается использовать вопросы, связанные с самой ситуацией беседы: "Как вы себя чувствуете в настоящий момент?", "Как представляете разговор о себе и своих трудностях в обществе незнакомых людей?"

5. Следует помочь клиенту сформулировать 1-2 проблемы, которые он был бы готов обсудить в начале работы группы. Они должны быть связаны с основными проблемами клиента. Желательно, чтобы проблемы были достаточно конкретными.

6. Обращается внимание на обязательность посещения групповых занятий. Если участие в группе платное, клиенту следует сказать, сколько необходимо платить и каков порядок оплаты.

Первая встреча ведущего и будущего участника группы может быть благоприятной основой взаимного доверия в работе группы. Результатом беседы должно быть решение о пригодности клиента для тренинговой группы (по личностным качествам и характеру проблем) и о пригодности группы для клиента и его проблем. Решение сообщается клиенту сразу после беседы; можно договориться с ним, что окончательное решение будет сообщено через некоторое время (должна быть договоренность о конкретном времени). Первый вариант лучше, хотя и требует более быстрого самоопределения ведущего (Кочюнас Р., 2000).

Если решение об участии в группе положительное, клиенту можно вручить листок с основной информацией о тренинговой работе (см. Приложение 2). Эта информация поможет ему лучше чувствовать себя во время первой встречи группы.

Если ведущий приходит к выводу, что претендент не подходит группе, следует подчеркнуть не столько непригодность клиента для группы (хотя иногда возможно и такое объяснение), сколько непригодность этой конкретной группы для клиента. В любом случае

требуется честное и искреннее объяснение причин отказа, оставляющее клиенту возможность использовать другие формы психологической работы. Ведущий должен обсудить с клиентом возможные варианты альтернативной помощи (специализированная группа, индивидуальное консультирование и др.). Это обсуждение должно быть конкретным, следует указать, где можно найти помощь.

Гораздо чаще в практике встречается ситуация, когда предварительного отбора провести не удалось, в этом случае на первом занятии один из блоков работы обязательно нужно посвятить целям и ожиданиям участников, прояснению их мотивации.

В.Ю. Большаков вводит понятие **«модель оптимальной группы»** (Большаков В.Ю., 1996). Это означает, что еще до начала тренинга нужно создать модель деятельности и модель группы, которая будет максимально эффективно ее выполнять, исходя из этого, продумать ролевую структуру тренинговой группы и набирать участников по принципу «вписывается – не вписывается» в эту структуру. Процесс формирования «оптимальной группы» предполагает следующие этапы:

1. Формулирование целей и задач, стоящих перед группой;
2. Уменьшение круга претендентов путем отсеивания по медицинским и другим показателям;
3. Создание модели оптимальной группы, то есть группы, которая будет оптимальной для решения поставленных задач и достижения цели тренинга;
4. психологическое обследование на предмет определения профессионально важных качеств (тестирование, интервьюирование, наблюдение, экспертные оценки и т.п.);
5. Отбор людей, соответствующих модели и формирование социально-ролевой структуры группы.

Формирование состава и структуры тренинговой группы – важные этапы подготовки к тренингу. Не менее важным этапом является разработка тренинговой программы.

2.5. Структура и основные принципы создания тренинговой программы

Когда некоторые специалисты-практики говорят о том, что можно создать универсальную программу тренинга (или отдельного занятия), которая может быть эффективной независимо от особенностей личности ведущего и специфики группы, это вызывает недоумение. Создать алгоритм развития человека, подходящий для любой ситуации невозможно. И в этом отношении психология близка искусству, универсальных инструментов в ней, пригодных на все случаи жизни, не существует. Означает ли это, что в практической психологии, как и в искусстве, нет алгоритмов? Нет, любой художник пользуется определенными приемами, представляющими собой известные алгоритмы. Точно так же происходит и в практической психологии. Поэтому знание общих принципов и методических приемов создания программы тренинга, позволяет создавать свои собственные уникальные приемы работы.

В структуре тренинговой программы можно выделить несколько существенных элементов: это тематика, цель и задачи тренинга, методологическая и теоретическая основа тренинга, контингент участников, особенности временной организации занятий, средства, используемые в работе, способы промежуточного и итогового контроля и, наконец, проекты каждого занятия. Отдельно оговаривается использование видеосъемки в процессе работы. Рассмотрим указанные элементы программы более подробно.

1-3. Тематика, цель и задачи тренинга. Для построения программы тренинга важно, исходя из потребностей заказчика, определить тему и цель тренинга. Это позволяет формулировать конкретные задачи тренинга. В свою очередь, четкая формулировка задач дает возможность правильно подготовить проект программы и каждого ее участка, подбирать упражнения и задания, намечать темы дискуссий и готовить материал.

4. Методологическая и теоретическая основа тренинга. Очень важный пункт, особенно если планируется проводить тренинг в определенной парадигме, например, в рамках транзактного анализа, или же тематика тренинга предполагает серьезную теоретическую основу, антистресс-тренинг, например.

5. Контингент участников. При составлении программы важно определить, на кого ориентирован тренинг: будут ли это подростки, бизнесмены, работники железной дороги или кто-то еще; насколько однородна (разнородна) будет группа.

6. Средства, используемые в работе, то есть то, с помощью чего достигаются заявленные цели: ролевые игры, групповые дискуссии, теоретический материал, игры наинтенсивное взаимодействие и т.п.

7. Временная организация - продолжительность тренинга, количество занятий и их продолжительность, временной интервал между ними. Этот вопрос является значимым, хотя учитывают его только опытные ведущие группы. Общее количество часов и их распределение по занятиям влияет на объем программы, количество и глубину проработки задач тренинга, длительность упражнений.

Общая продолжительность работы группы должна быть установлена изначально, чтобы участники имели представление, каким временем они располагают для реализации своих целей в группе. Продолжительность работы зависит от целей группы, частоты и продолжительности встреч.

Краткосрочная групповая работа является максимально эффективной, когда участники ставят перед собой конкретные и достижимые цели. Обычно эффективность краткосрочных групп повышает гомогенность состава участников и ориентация на конкретные, близкие для всех участников темы. Это повышает сплоченность группы, для формирования которой в краткосрочной группе требуется меньше времени. В группах такого типа особенно возрастает значение отбора участников. Для максимального использования времени, предназначенного для работы, участникам дается много домашних заданий. В краткосрочных группах очень важна роль ведущего. Указывается, что он должен быть активным, направлять работу группы, предоставлять помощь участникам (Рудестам К., 1998; Кочюнас Р. 2000).

Отметим, что связь: продолжительность работы - цели участников является двоякой. С одной стороны, время работы определяется целями, с другой, цели могут меняться в зависимости от того, какова предполагаемая длительность тренинга.

Временной аспект вообще является очень важным для работы. Иногда даже знание *периода суток*, когда проводятся занятия, может иметь большое значение. Например, занятия после работы, во второй половине дня или вечером требуют большего времени для разминок и упражнений, поддерживающих тонус группы и работоспособность.

Существует два основных подхода к временной организации тренинга: *встречи 1-2 раза в неделю* или проведение *интенсив-курса*. Преимуществом первого варианта является то, что у участников есть время отрефлексировать происходившее на занятии, «проверить» тренинговые модели в реальной жизни, однако глубина переживаний в этом случае меньше. Интенсив-курс предполагает полное «погружение» в тренинг, в этом случае глубина прорабатываемых проблем обычно выше, но 3-5 дней тренинга остаются для участников одним большим ярким пятном, из которого трудно вычлениить какие-то полезные закономерности, новые навыки и т.п.

Отдельно следует сказать о так называемых *марафонских* группах, работа в которых длится много часов без перерывов. Этот термин ввел американский психотерапевт G. Vach в 1964г., описавший группу необычной структуры, продолжительности и содержания. Марафонские группы являются значительно более интенсивным вариантом "групп встреч". Согласно классической процедуре марафонской группы (цит. по Кочюнас Р., 2000), работа в ней длится 24 часа и более без перерывов, как правило, без сна и основывается на непрерывном давлении группы на отдельных ее участников. Здесь создается большое эмоциональное напряжение, способствующее самораскрытию участников и их психологическому сближению.

Многие люди по прошествии 50 мин. индивидуальной работы или 1,5 часов групповой встречи так и остаются с социальными "масками". Продолжительность занятий в марафонской группе позволяет устранить "социальный слой" общения. Иногда говорят: "Уставшие люди бывают искренними, так как у них нет сил для игры".

Существует 10 основных правил классической марафонской группы (Кочюнас Р., 2000).

1. Все участники должны находиться в одном помещении во время всей работы группы. Выходить из комнаты можно ненадолго и только при острой необходимости. Каждый участник общается со всей группой, все участники реагируют друг на друга. Подгруппы в группе не допускаются.

2. Группа устанавливает правила своей жизни. Обычно едят в той же комнате отдельно или все вместе, *не прекращая работу*. Можно пересаживаться с одного места на другое, лежать на полу, спать, словом, делать то, что хочется. *Запрещается* употребление алкоголя и медикаментов.

3. Терапевт подчиняется тем же правилам, что и участники, за одним исключением – если группа работает более 30 часов, то спустя 20 часов после начала работы он имеет право оставить группу на 4 часа. Группа продолжает работать без него, все участники ответственны за непрерывность работы группы и соблюдение правил.

4. Категорически запрещаются любое физическое насилие и агрессивные физические действия. Нет никаких ограничений словесному поведению.

5. Нежелательно применение каких-либо упражнений, так как они разрушают открытость, интимность и непосредственность атмосферы в группе.

6. В марафонской группе не должно быть наблюдателей; все являются участниками. Нежелательны раздача советов, защитное поведение – все это должно подвергаться критике. Помогать участникам "чувствовать себя лучше" *не является* целью марафонской группы.

7. Основа работы группы – возникающие "здесь и теперь" чувства и обмен ими. Нежелательно обсуждение прошлых событий.

8. "Каков ты в группе, таким являешься и в жизни".

9. В группе должны выявляться изменения в поведении участников, особенно позитивные.

10. Поскольку в марафонской группе "нет ничего святого", категорически требуется соблюдение конфиденциальности. Ничто не должно быть вынесено за пределы группы.

Марафонские группы обладают целым рядом преимуществ: быстрое и интенсивное развитие группы, интенсивность эмоционального опыта, экономичность (Strollers F., 1968). Усталость и не-

хватка сил, постоянное давление группы способствуют самораскрытию участников и зачастую ощутимым изменениям личности и поведения.

Первые описания результатов марафонских групп были впечатляющими. Но более поздние обследования людей, участвовавших в марафонских группах, показали, что отдельные результаты почти не отличаются от результатов других групп и индивидуальной работы. Причина ранее полученных хороших результатов – исследование эффективности марафонских групп непосредственно после окончания работы группы. Имея в виду интенсивность происходившего процесса, вряд ли можно надеяться на объективную оценку своего опыта в группе. Зачастую участники оценивали свой опыт в необычном состоянии. Момент окончания группы вообще считается самым неподходящим временем для исследования эффективности тренинга. В этот момент участники наименее объективны, склонны более позитивно оценивать свой опыт и выражать положительные чувства по отношению к группе.

Встречаются и негативные оценки марафонских групп. По результатам исследований, кульминационные переживания в марафонской группе иногда переходят в глубокую депрессию после ее окончания. Подобные оценки и описанные случаи острых психозов в марафонских группах встречаются нередко (цит. по Кочюнас Р., 2000).

8. Решение других организационных моментов. Для построения программы тренинга важно знать, в каком **помещении** он будет проходить. Конечно, идеально, чтобы это была просторная (около 60 кв.м.) комната с возможностью разделения на относительно изолированные зоны, с ковровым покрытием, хорошей вентиляцией звукоизоляцией освещением, свободными стенами. Эта комната должна быть оборудована аудио и видеотехникой, компьютером, кодоскопом. В подобном тренинговом кабинете должны быть удобные, легкие стулья, 3-4 стола, доска или флип-чарт, напольные коврики. Знание особенностей помещения для тренинга позволяет учитывать их в подборе упражнений, планировании перерывов и т.п. Однако можно и нужно использовать по максимуму возможности имеющегося помещения.

При планировании тренинга следует уделить внимание **раздаточному материалу**. Лучше использовать не скрепленные листы, выдавая их группе в нужный момент. Желательно, чтобы эти листы включали информационный материал в виде текста, таблиц, иллюстраций, графиков (теоретический материал тренинга), а также заготовки для работы, которую надо выполнять в процессе тренинга.

К раздаточному материалу относятся и необходимые для тренинга канцелярские товары: ручки, фломастеры, мелки, цветная бумага, специальные маркеры, клейкая лента, клей, ножницы, писчая бумага, ватманские листы.

По желанию ведущего можно использовать один или несколько мячей разного размера, мягкие игрушки, скакалки и т.п.

9. Формы промежуточного и окончательного контроля (мониторинг эффективности). Данная тема заслуживает отдельного обсуждения, отметим только, что мониторингу способствуют различные опросники, анкеты, экспертные оценки, любые формы обратной связи. При этом оценку можно проводить в конце каждого занятия, например, при помощи анкет (см. Приложение 3).

10. Видеозапись в тренинге личностного роста. Отдельно следует сказать об использовании в процессе тренинга видеозаписи и видеоматериалов. Использование видеотехники в процессе тренинга существенно повышает его эффективность за счет получения дополнительного источника обратной связи, мотивирующей силы эффекта «видеоконфронтации», возможности повторного просмотра неоднозначных ситуаций, выделения фрагментов и т.п. Однако следует учитывать, что видеосъемка требует от ведущего опыта проведения видеоадаптации, увеличивает время, затрачиваемое на снимаемые упражнения (просмотр), требует овладения методикой перцептивного анализа ситуаций и самое главное — наличия специально подготовленного оператора.

При использовании видеосъемки на тренинге важно помнить о следующих моментах:

1. **Этический аспект.** С самого начала работы необходимо получить согласие от всех участников группы на использование видеокамеры. В процессе работы, особенно индивидуальной, при первой же просьбе участника группы съемку нужно прекратить.

2. Нет необходимости снимать абсолютно все происходящее во время занятия. Во-первых, постоянное нахождение "под прицелом" видеокамеры вызывает у участников излишнюю напряженность и тревожность, особенно на первых этапах работы, а во-вторых, наличие оператора, не являющегося "включенным" в группу и вынужденного все время быть только пассивным наблюдателем происходящих процессов, создает дополнительные трудности объединения всех участников группы в единую команду. В остальных случаях представляется оптимальным следующий вариант: двое ведущих группы поочередно снимают те моменты, которые особенно важны для анализа.

3. В тренинге можно записывать на видеокамеру ключевые моменты занятий, например, для менеджеров это будет игра "Встреча с партнером", для учителей и администрации школ – "Разговор с директором", некоторые невербальные игры и некоторые общегрупповые упражнения, носящие творческий или дискуссионный характер. Глубокие психотерапевтические приемы – например, психодраматические упражнения снимать достаточно трудно, в силу определенного отрицательного влияния видеосъемки на степень открытости, искренности и спонтанности участников группы.

4. После окончания съемки какого-либо упражнения видеозапись просматривается группой и проводится анализ происходящего. Этот процесс можно организовать по-разному: просмотр с детальными комментариями ведущего; просмотр с обсуждением всей группой при участии и резюмировании ведущего; просмотр с обсуждением всей группой без вмешательства ведущего; просмотр с комментариями и анализом только участников группы, снятых в этом упражнении; просмотр без вербализованного общего анализа (внутренний самоанализ).

5. Ведущий группы на каждом новом этапе работы с использованием видеозаписи все в большей степени передает функции комментатора и аналитика самим участникам группы. Такой методический прием позволял отразить общий принципиальный подход к изменению стиля руководства группой: от директивно-организационного стиля к максимально возможному отказу от

управления группой и передаче самой группе функций организации.

б. Опыт показывает, что тренинговыми операторами могут стать далеко не все операторы. Кроме того, кадры, снятые неопытным оператором, могут быть не только неудачными, но и опасными для самочувствия участников групп, т.к. у ведущего в процессе работы группы чаще всего нет возможности заранее просмотреть пленку, просмотр начинается сразу после выполнения задания. Поэтому при отсутствии надежного оператора лучше проводить запись конкретных упражнений, осуществляемых перед камерой, поставив ее на штатив. Самое же главное заключается в том, чтобы видеозапись «работала» на результаты тренинга, а не была бессмысленной иллюстрацией.

Программа тренинга, помимо отражения всех описанных выше моментов, включает **проекты каждого занятия**. Они могут быть описаны с разной степенью подробности, что зависит от склонностей и опыта ведущего. Начинающим ведущим группы рекомендуется делать не только максимально подробную программу, но и заготавливать несколько ее вариантов с учетом возможного отклонения от основной цели тренинга. Новичкам полезно подробно прописывать инструкции к каждому упражнению. По мере накопления опыта программа тренинга будет постепенно сокращаться за счет процесса интериоризации.

2.6. Принципы построения отдельного дня тренинга

Построение отдельного дня тренинга зависит от нескольких факторов.

1. **От опыта ведущего.** Начинающий ведущий должен в том или ином виде иметь достаточно подробный план не только всего тренинга, но и его отдельного дня. То есть построение дня тренинга для него выглядит как строгое следование написанному плану. У более опытного ведущего есть что-то вроде перечня задач, которые необходимо решить в конкретный день работы, но конкретные задания он выбирает скорее интуитивно, на основании своего опыта ведения групп.

2. **От типа тренинга.** Если это обучающий тренинг, например, тренинг общения для подростков, то это программный тренинг, расписанный по дням. День строится исходя из его места в общей программе, допускаются немногие изменения в этой программе. Если же это личностный тренинг, то он строится в большей степени на принципах (правилах групповой работы) и допускает достаточно большую свободу в формировании отдельного дня.

3. **От особенностей позиции ведущего и стиля ведения группы.** Даже внутри одного и того же типа тренинга ведущий имеет большую свободу в выборе своей позиции и стилевых особенностей поведения, что в свою очередь, не может не влиять на построение отдельного дня работы. Например, ко-ведение, стиль руководства и варьирование основными ролями ведущего.

4. **От качественного и количественного состава группы.** Работа может в значительной степени измениться от того, сколько участников пришло на очередное занятие (планировали командообразование, пришло 4 человека из 12). Многое зависит от того, сколько новичков пришло на очередное занятие и кто они. Крайний вариант, когда всё занятие придется строить вокруг новичка. Если пришло несколько новичком, то могут понадобиться упражнения на знакомство и сплочение группы.

5. **От особенностей помещения, где проводится тренинг.** Например, вы оказались в очень большом помещении (маленьком), за круглым столом или в комнате, где парты не двигаются с мест, - все это повлияет на построение отдельного тренингового дня.

6. **От места этого дня внутри целого тренинга.** Есть работы, которые ведущий должен провести в группе в первые дни тренинга (знакомство, сбор ожиданий, принятие правил работы и т.п.), работы, которые начинаются позже, ближе к середине тренинга. Наконец, есть работы, которые в полном объеме выполняются ближе к завершению тренинга (подведение итогов, например).

При этом отдельный день должен быть уравновешен с точки зрения:

✓ групповых и индивидуальных форм работы,

- ✓ объема работы с новичками и «старичками»,
- ✓ разминок и «полных» упражнений,
- ✓ количества типов упражнений,
- ✓ «сидячих» и активных упражнений,
- ✓ процедур выбора добровольцев и формирования микрогрупп,
- ✓ форм обратной связи.

Традиционная схема занятия является определенным ритуалом, оказывающим влияние на участников в силу своей повторяемости. Схема, или структура, занятия может быть разной. Например, она может быть такой (Вачков И.В., 2003):

1. Приветствие.

2. Опрос самочувствия, в результате которого участники погружаются в атмосферу "здесь и теперь", рефлексирова свое эмоциональное и физическое состояние, сообщая о своих мыслях и ожиданиях по отношению к предстоящему занятию.

3. Предложение ведущим темы занятия. Иногда она может определяться не из предварительных замыслов ведущего, а формулироваться в результате запросов, высказанных участниками группы во время предыдущего шага.

4. Притча, рассказываемая ведущим - она служит своеобразным эпиграфом к предстоящей работе.

5. Разминочные упражнения.

6. Основная (рабочая) часть (в ней упражнения пассивного характера перемежаются с подвижными играми – и те, и другие почти всегда заканчиваются обсуждением и рефлексией).

7. Подведение итогов занятия (высказывания участников по кругу о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения ведущему).

8. Резюмирование ведущего (по необходимости). Часто – в форме притчи.

9. Прощание.

Каждый из этапов занятия сам по себе является ритуальным действием (исключение составляет собственно рабочая часть, которая всегда, естественно, занимает большую часть времени).

2.7. Установки и ожидания участников

По мнению К. Фопеля, существует 3 основные потребности, которые человек стремится удовлетворить в группе: *потребность в принадлежности, потребность во власти и оказании влияния и потребность в принятии* (Фопель К., 2003). В позитивном выражении потребность в принадлежности означает, что участники хотят, чтобы их замечали другие, чтобы на них обращали внимание и чтобы они были нужны окружающим. Симптомами неразрешенных проблем в этой сфере является чувство одиночества, изоляции и ненужности. Если у участника эта потребность не удовлетворяется, то его шансы получить пользу от тренинга невелики, поэтому ведущий должен хорошо диагностировать, насколько у участников удовлетворена потребность в принадлежности. Что касается потребности во влиянии, то каждый участник хочет оказывать определенное влияние на происходящее в группе, иметь достаточно авторитета и сил, чтобы воздействовать на процесс группового развития. Люди, которые считают, что они никак не влияют на происходящее в группе, могут не получить пользы от участия в ней никакой пользы. Наконец, потребность в принятии удовлетворена, если участник может сказать про себя, что ему близки остальные члены группы, что они его ценят, проявляют по отношению к нему симпатию, замечают его сильные стороны. В противном случае, человек не ощущает безопасности, а значит, боится экспериментировать с собой.

Отметим, что установки участников относительно тренинговой работы влияют на эффективность групповой работы ничуть не меньше, чем готовность ведущего к тренингу.

К. Фопель обозначает **благоприятные для работы группы предпосылки**:

Во-первых, участник осознает недостатки своего восприятия других людей, осознает, что он не всегда полностью понимает (принимает) собственные чувства, что у него бывают трудности в общении. Он полагает, что в повседневной жизни у него мало возможностей для откровенного общения. Считает, что группа может дать ему хороший шанс для обучения в тех областях, где ему чего-

то не достает, научит его откровенному общению и большей чуткости к своим и чужим чувствам, потребностям и т.п.

2. Существует и другое важное ожидание: участник осознает, что работа в группе не всегда полностью психологически безопасна, что существует риск и возможен болезненный опыт (Фопель К., 2003). Таким образом, участники с позитивным восприятием ценят тренинговую группу, но в то же время видят в них и потенциальную опасность.

Неблагоприятные для работы ожидания и установки состоят в следующем:

1. Участник считает свое поведение в межличностной сфере адекватным и исходит из того, что у него в повседневной жизни достаточно возможностей для откровенного общения. Поэтому он не ожидает, что его поведение изменится благодаря участию в группе. Он хочет просто интенсивных эмоциональных переживаний, которые считает безопасными и безвредными.

2. Существуют так же участники, у которых есть трудности с поддержанием душевного равновесия в ситуациях межличностного общения, например, вследствие слабо развитого чувства собственного достоинства. Они думают, что им трудно устанавливать контакт с другими, в группе хотят улучшить свои коммуникативные навыки. С другой стороны, они считают, что сами они исключительно хорошо понимают себя и других и рассматривают психологическую группу как неопасную ситуацию, которая чудесным образом разрешит все их трудности.

3. Иногда участники с серьезными психологическими проблемами имеют нереалистичные ожидания по поводу собственного личностного развития. Они непременно хотят быстрых и радикальных изменений. Такое стремление достаточно часто свидетельствует о наличии у человека глубоких терапевтических потребностей. Ведущий должен иметь в виду, что такой участник нуждается в дополнительной работе, например, индивидуальной (Фопель К., 2003).

Неопытный ведущий легко попадает в ловушку, связанную с оценкой ожиданий участников. Ему нетрудно попасть на удочку «фанатов группы» - участников, которые с ходу идентифицируют себя с целями группы и на первый взгляд не оказывают сопротив-

ления группе и ведущему. Эти участники на самом деле игнорируют свое сопротивление и страх. В действительности, именно готовые к изменениям и осторожные участники, которые честно выражают сопротивление и готовы работать с ним, являются настоящими союзниками ведущего.

2.8. Оценка эффективности тренингового воздействия

Дискуссии о степени эффективности воздействия тренинга ведутся давно и не ослабевают с течением времени. Групповые методы работы все больше распространяются, возникают новые и новые виды тренинга, однако в работе часто приходится сталкиваться с необходимостью убеждать кого-либо в полезности тренинга по сравнению с другими видами работы. Один из основных вопросов, на который приходится отвечать психологу – как измерить эффективность тренинга? Любые попытки экспериментально измерить эффективность тренинга сталкиваются с наличием множества артефактов – переменных, которые воздействуют на человека одновременно с тренингом. Эти переменные – влияние семьи, отношений на работе и т.п. – сложно контролировать и измерять, соответственно, их влияние трудно отделить от влияния тренинга.

Мониторинг эффективности - это важный аспект работы психолога, позволяющий яснее увидеть, что дала группа участникам, какой смысл имела работа ведущего. Однако ситуация оценки эффекта в группе является парадоксальной. Хотя общепризнано, что оценка эффективности тренинговой группы является важной, однако конкретных исследований мало. R.R. Dies, рассмотрев 156 работ об эффекте групповой психотерапии, выполненных в 29 странах, установил, что довольно много говорится об изменении симптомов, меньше – о социальной приспособленности участников, изменении установок, самопонимания и о негативном воздействии психотерапевтической группы на участников и очень мало – о воздействии группы на их повседневную жизнь. А это как раз и является главным.

Большинство практиков групповой работы избегают заниматься исследованиями, опасаясь разрушения "сети" межличностных отношений группы. Процедура исследования меняет процесс рабо-

ты группы, поэтому ведущий сталкивается с дилеммой – исследование или работа? Кроме того, любое исследование носит оценочный характер, и это оказывает влияние на поведение ведущего в группе. Может быть поэтому психологи редко сочетают работу с группами с исследованием своей работы.

Значимость проблемы очевидна. Эффекты - это все то, что мы получаем в результате использования метода, его результаты. Эффекты тесно связаны с формулировкой задач, т.к. в первую очередь, эффектом тренинга должно быть достижение цели. Так, если целью тренинга является научение определенным навыкам, то и результатом должно быть формирование этих навыков.

Личностный тренинг предполагает развитие личности и субъект - субъектные отношения между ведущим и участниками, а значит, нет гарантии, что каждый участник получит одинаковый набор эффектов. Наборы эти будут различны, у некоторых людей при этом эффективность будет равна нулю, у других, результат может быть отрицательным. Одни эффекты тренинга являются краткосрочными, другие – более длительными, некоторые возникают в ходе работы, другие – отсрочено. Все это связано с тем, что ведущий не контролирует все факторы, действующие на отдельного участника (принцип системной детерминации), и между воздействием тренинга и изменениями лежит активность участника.

Л.А. Петровская выделяет следующие эффекты личностного тренинга:

- ✓ самодиагностика и самопознание (как своих сильных, так и слабых сторон),
- ✓ коррекционный и психотерапевтический эффекты,
- ✓ повышение внимания к эмоциональной стороне общения и жизни,
- ✓ обращение к «другим» (в том числе, через обратную связь и идентификацию),
- ✓ развитие коммуникативных навыков,
- ✓ развитие способности «диагностировать» (чувствовать) партнера,
- ✓ развитие гуманистической установки на партнера по взаимодействию (Петровская Л.А. 1982, Петровская Л.А., 1989).

При оценке тренинга, направленного в большей степени на обучение, необходим более точный анализ эффективности. В тренинге личностном, чаще всего, достаточно самоотчета участников (стало легче, лучше и т.п.).

Методы оценки и примеры исследований. Для оценки эффективности работы группы чаще всего используется психологическое тестирование, оценивающее индивидуальные изменения. Для этого можно использовать такие методики, как методика Куна, репертуарные решетки Келли, Методика предельных смыслов, ауто-социометрия, Личностный дифференциал, различные личностные опросники и анкеты. Однако их результаты вызывают сомнения, так как большинство методик исследования личности (возможно, за исключением нескольких проективных тестов) нивелируют личность, "сводят" ее к ограниченному количеству измерений. Поэтому используемые в психологии традиционные эмпирические процедуры не очень подходят для исследования уникальных установок, чувств, изменений поведения людей, возникающих в группе.

Р. Кочюнас полагает, что изменение личности и ее поведения значительно точнее отражают субъективные оценки самих участников (Кочюнас Р., 2000). Как отмечают исследователи, личные, субъективные отчеты участников представляют собой глубокое отражение значения и смысла группового опыта (Петровская Л.А., 1989). Феноменологическое исследование больше всего соответствует психологической реальности человека, позволяет значительно глубже, чем обычное тестирование, познать процесс работы группы и оценить его эффективность.

Ценным способом оценки эффективности группы может быть анализ дневников ее участников, написанных во время работы группы. После окончания работы группы можно попросить участников до контрольной встречи на 2-3 страницах обобщить свои дневниковые записи, отмечая основные произошедшие изменения, указать, с чем они их связывают. Сам процесс такого обобщения является психотерапевтическим, так как помогает участнику консолидировать групповой опыт.

Во время последней или контрольной встреч можно предложить участникам специально подготовленные короткие анкеты для

оценки эффективности группы. Образцы анкет представлены в Приложении 2.

Эффективность тренинга позволяют оценить и экспертные оценки, особенно когда речь идет о групповом психологическом обучении.

Интересна модель оценки эффективности тренинга в поведенческой терапии – так называемая модель «А - В - А». Эта экспериментальная модель крайне проста и ограничена изучением одного испытуемого (А) до и после какого-либо психологического вмешательства (В). Точнее, речь идет о выборке различных действий испытуемого А до момента вмешательства, в процессе вмешательства и некоторое время спустя после него. Поведение клиента при этом сравнивается не с эталоном, а с его собственным поведением до начала тренинга. Если выборка поведения после работы приблизится к заранее определенным целям работы, то тренинг считается успешным. В противном случае понадобится либо конкретизация целей, либо коррекция плана психотерапевтических мероприятий.

В психологической литературе можно найти описание экспериментов, направленных на оценку эффективности тренингового воздействия (см., например, Большаков В.Ю., 1996, Лебедева Н.М. и др., 2003). Исследования показывают, что использование тренинговых методов в процессе обучения, например, действительно эффективно.

Вопросы для обсуждения

1. Опишите основные подходы к формированию количественного и качественного состава тренинговой группы.
2. Расскажите о различных классификациях тренинговых групп, приведите примеры различных видов групп.
3. Определите основные и вспомогательные методы отбора участников в группу.
4. Проанализируйте готовую программу тренинга с точки зрения ее соответствия заявленным целям.
5. Составьте собственную программу психологического тренинга (отдельного дня тренинга).
6. Расскажите, в чем состоят сложности в оценке эффективности тренинга, и каким образом эти сложности можно преодолеть.

7. Ознакомившись с вариантами оценки тренингового воздействия (см. приложение 2), составьте собственную анкету для оценки эффективности тренинга (отдельного тренингового занятия).

Глава 3. Основные механизмы тренингового воздействия

3.1. Основные механизмы тренингового воздействия

Работа любой группы, будь то тренинговая группа или психотерапевтическая, основывается на групповой динамике как совокупности событий и межличностных взаимодействий в группе. Важнейшими механизмами воздействия при этом являются взаимоотношения участников группы и их взаимодействие с ведущим группы. Не умаляя вклада квалифицированного ведущего, хотелось бы подчеркнуть значение самой группы как мощного источника изменений ее *участников*. Воздействие самой группы на участников отличает групповую работу от индивидуальной, основой которой является контакт одного клиента с консультантом (психотерапевтом). В группе для воздействия на личность и поведение участника используются не только навыки психолога, но и психотерапевтический потенциал отдельных участников и группы в целом.

Р. Кочюнас полагает, что в групповой динамике можно выделить три уровня:

1. отдельная личность и ее внутриспсихическая динамика;
2. межличностное взаимодействие участников группы;
3. ситуация и динамика группы как одного целого (Кочюнас Р., 2000).

Эти три уровня присутствуют в любой психологической группе; их динамичное взаимодействие и правильное использование помогают реализовать потенциал группы.

В течение последних десятилетий как практики, так и исследователи пытаются найти ответ на вопрос: что делает групповую психологическую работу эффективной? К настоящему времени в поисках ответа было выполнено множество исследований путем опроса клиентов, испытавших воздействие групп самого разнообразного

характера, групповых терапевтов, а также квалифицированных экспертов.

Можно утверждать, что воздействие тренинговой работы опирается на три важнейших компонента, характеризующих любой групповой процесс: чувства, мышление и поведение. В тренинговых группах ведущий прежде всего побуждает участников группы назвать свои *чувства* и выразить их. Эмоциональный катарсис составляет важную часть воздействия, но он во многих случаях недостаточен. Не менее важно *понять* свою жизненную ситуацию, смысл переживаний. Итак, участники группы должны выполнить и определенную когнитивную работу. Наконец, в определенный момент важнейшим становится реальное *действие*, поведение, которое и является проводником настоящих личностных изменений. Объединение чувств и понимания, реализация нового опыта в конкретном поведении в реальных жизненных ситуациях и делают возможным изменения, которых добивается групповая (и не только) психологическая работа.

Однако такое понимание воздействия группы является слишком общим. Специфическое воздействие групповой работы обычно определяется посредством конкретных механизмов (факторов) воздействия тренинга. История попыток выделения этих факторов насчитывает четыре десятилетия. В первую очередь, предпринимались попытки обобщить эти факторы для групповой психотерапии. Первая попытка была предпринята в 1955 г. представителями психоаналитического направления, они проанализировали 300 статей, появившихся до 1955 г., в которых обсуждались факторы групповой психотерапии, и выделили 175 таких факторов (цит. по Кочюнас Р., 2000). Авторы их объединили в 9 важнейших категорий, которые стали основой более поздних "каталогов" психотерапевтических факторов группы (в скобках дано сравнение с предложенной позднее И. Яломом классификацией терапевтических факторов).

1. Взаимопонимание (сплоченность) группы.
2. Универсализация (универсальность).
3. Исследование реальности (включает элементы коррекции опыта первичной семьи и межличностного обучения).
4. Альтруизм.

5. Перенос (включает элементы межличностного обучения, сплоченность группы и имитационного поведения).

6. Терапия наблюдением (имитационное поведение).

7. Взаимодействие (включает элементы межличностного обучения и сплоченности группы).

8. Интеллектуализация (охватывает элементы информирования).

9. "Проветривание" (катарсис).

Независимо от концепции, в рамках которой разработан тренинг, можно выделить некоторые общие механизмы, позволяющие достичь необходимых целей. По мнению, Т.В.Зайцевой, **на первом этапе** тренинга происходит выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения (Зайцева Т.В., 2002). Например, в бихевиоризме это – демонстрация заученных навыков, в психоанализе – осознание бессознательных мотивов и барьеров, в гуманистической психологии – осознание своей неаутентичности. На этом этапе участникам предлагается решать поставленные задачи так, как они могут делать это без постороннего вмешательства и специального обучения. Эта стадия носит диагностический характер. Только выведение проблемных областей из внутреннего плана во внешний – поведенческий, создает серьезную предпосылку для их последующей коррекции.

На втором этапе – построение модели идеального поведения во внешнем плане. Представители поведенческой психологии осуществляют это через искусственное создание эталона в форме видеозаписи или проигрывания. Психодинамический подход особо выделяет этап возникновения "освобожденной, очищенной" личности. В гуманистическом подходе эталоном чаще всего выступает либо поведение ведущего, либо тех участников, которые осознали непреходящую ценность своей личности и приняли себя такими, какие они есть. Иными словами, применяя стратегии поиска аналогов, комбинирования, реконструирования и др., ведущий и участники находят оптимальные модели поведения в каждой конкретной ситуации.

На заключительном этапе – модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. В поведенческой психологии

это достигается через дифференциацию подкрепления: положительное подкрепление успешного поведения и разрушение старых штампов. Психоаналитические группы на завершающей стадии "освобождаются" от давления неэффективных сценариев или иных конструктов бессознательного. В гуманистической психологии специально обсуждаются и закрепляются основные принципы самоактуализированного поведения.

3.2. Отдельная личность и ее внутриспсихическая динамика

Внутриспсихическая динамика личности – это самый глубокий слой групповой динамики. Независимо от теоретической платформы, большинство авторов выделяют примерно один и тот же набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга: развитие и оптимизация коммуникативных способностей, умения ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения, умения поставить себя на место партнера по общению, развитие эмпатии. Помимо вышперечисленных блоков следует упомянуть и другие последствия направленного группового воздействия: развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов, повышение самооценки, уверенности в себе, развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить, повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию.

Л.А. Петровская в своих работах отмечает, что опыт переживаний, полученный в процессе работы группы, становится важной эмоциональной компонентой целого ряда эффектов. Сюда относятся децентрация, проявляющаяся в большей обращенности к партнерам по общению; развитие гуманистической установки в отношении партнеров; возрастание социально-психологической активности участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности (Петровская, 1989). Повышается эффективность оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях), перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени) (Вачков, 1999).

В западной традиции внутриличностная динамика участников в процессе тренингового воздействия традиционно рассматривается при помощи модели «окно Джогари» (Рудестам К., 1998). Данная модель названа так по именам ее изобретателей, Джозефа Лафта и Гарри Ингрэма (Luft, 1970).

В соответствии с этой моделью представления человека о себе включают 4 области (см. рисунок 1). «Арена» - это общие понятия, которые осознаются и самой личностью, и окружающими. То, что известно о себе только самой личности, но неизвестно другим, содержится «за фасадом», в скрытой области – это, например, страх перед начальством, черты, которые пытается скрыть человек и все то, чем еще не удалось поделиться с членами группы (хобби, например). «Слепое пятно» содержат то, что о личности известно другим, но сам человек этого не осознает, например привычку перебивать других на полуслове. То, что неизвестно о личности ни ей самой, ни другим, находится в «неведомом» - например, еще не проявившие себя способности и потенциал для развития.

«Окно Джогари» показывает, что выстраивание социальной структуры подразумевает не только распределение ролей в группе, но и расширение «арены» каждого участника. По мере развития группы общение становится более близким и у людей появляется больше возможностей оставаться собой при контактах с другими.

	Я знаю о себе	Я не знаю о себе	
Другие знают обо мне	АРЕНА (Я известный)	СЛЕПОЕ ПЯТНО	Группа
Другие не знают обо мне	ФАСАД (Я скрытый)	НЕВЕДОМОЕ (Я неизвестный)	
	Я		

Рисунок 1. Окно Джогари (Рудестам К., 1998)

Рассмотрим одну из попыток соединить психологическую теорию с психологической практикой для рассмотрения личностных изменений в процессе тренинга. Опираясь на теорию Л.С. Выготского, Т.В. Зайцева рассматривает тренинг как **опосредствующее** действие, которое имеет свою особую структуру и свойства, а про-

цесс трансформации поведения участников – как переходы между внешним и внутренним (Зайцева Т.В., 2002).

Процесс тренинга в рамках любой теоретической парадигмы имеет по крайней мере три ключевых этапа: выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения; построение модели идеального поведения во внешнем плане; модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. Последний этап может быть разбит на два подэтапа: модификация и закрепление.

Этап 1. Выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения. В процессе тренинга участники имеют возможность через механизмы обратной связи с группой и с ведущим диагностировать свои "проблемные области", которые нуждаются в изменении. Как показали многочисленные исследования по эффекту тренинга, данные знания имеют внутреннюю представленность, с трудом поддаются осознанию и вербализации. Еще З. Фрейд описал многочисленные механизмы защиты, позволяющие психике поддерживать состояние внутреннего психологического комфорта путем искажения представлений о себе, о своем поведении. Обычно участники приходят на тренинг с размытым ощущением проблемы, не могут четко охарактеризовать ее причины и источники. В дальнейшем их ощущения и представления уточняются и конкретизируются через механизмы обратной связи, эмпатию, идентификацию и рефлекссию.

Особая роль при этом отводится обратной связи. Обратная связь стимулирует процессы идентификации и рефлексии. Как уже много раз отмечалось различными исследователями (Г. М. Андреева, А. А. Бодалев, В. В. Столин и др.), идентификация и рефлексия выступают двумя сторонами одной медали: процесса осознания себя через другого. При этом идентификация представляет собой уподобление себя другому.

Рефлексию в традициях отечественной психологии описывают как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. Процесс рефлексии, разворачивающийся в контексте совместной деятельности (чем тренинг, безусловно, является),

трактуются как осознание субъектом того, как в действительности его воспринимают и оценивают другие.

Важно отметить, что для развития личности в процессе тренинговой работы необходим этап "вопредмечивания" (выведения интeриоризованного действия из внутреннего плана обратно во внешний) неконструктивных элементов поведения. Это не обязательно предполагает ролевое проигрывание. Вербализация как процесс манипулирования с символами вполне может служить адекватной заменой. Но эффективность демонстрации реального поведения, конечно, намного выше.

Этап 2. Построение модели идеального поведения во внешнем плане. Обычно у ведущего не существует рецептов "идеального поведения". Практическая психологическая помощь предполагает совместную деятельность психолога и клиента. И только в процессе этой совместной деятельности рождается продукт, который в равной степени является достоянием той и другой стороны. А.Г. Лидерс утверждает, что ведущей деятельностью практического психолога является сопереживание (по Ф. М. Василюку). А. Г. Лидерс выделяет следующие характеристики сопереживания:

Со-переживание предполагает не просто со-проявление эмоций. Это полноценная деятельность, которая имеет и интеллектуальные компоненты.

Со-переживание не имеет временных ограничений здесь-и-теперь. Основная деятельность разворачивается между встречами.

Со-переживание означает со-проживание, что в свою очередь означает иметь общий опыт. Со-проживание есть, прежде всего, со-развитие. Психологи и участники тренинга попадают в систему со-детерминации своего психологического развития (Лидерс, 1998).

Ведущий и участники тренинга манипулируют собственным поведением, совместно ищут варианты оптимального взаимодействия и поведения, "обтесывают" их и доводят до совершенства.

Основной задачей психологического тренинга является стимулирование действий субъекта, направленных на изменение собственного поведения. Первым этапом на этом пути становится изменение смысловых установок личности. Субъективно изменение смысловых установок ощущается как расширение кругозора или осознание чего-то нового. Изменение установок служит первым

толчком к овладению новыми инвариантами поведения. Содержания, представленные в когнитивной сфере, являются наименее личностными. Факт присутствия знания не означает его принятия или подкрепления действием -- присвоения. Поэтому данная область наиболее легко подвергается изменению, ее перестройка происходит менее болезненно и не вызывает внутреннего сопротивления. Получение новых знаний становится первым этапом на пути трансформации своего поведения в сторону его большей адекватности и эффективности.

Этап 3. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. С точки зрения теории деятельности, процесс построения модели идеального поведения во внешнем плане представляет собой не что иное, как попытку переопосредствовать сложившиеся паттерны поведения участников, и, таким образом, ввести в их схемы поведения новые более успешные инструменты организации поведения. Тренер в процессе тренинга выделяет успешные техники поведения в интрапсихическом плане, переводит их в план интерпсихический и помогает участникам изменить их интрапсихический план, что формирует новое поведение. При выполнении всех пунктов этой схемы участники не только "овладевают", но и "присваивают" себе процедуры совершенного поведения.

Для того чтобы произошли устойчивые изменения в поведении участников, прошедших тренинг, необходимо не просто овладение, но и присвоение новых форм поведения. Мы уже обсуждали различия в процессе овладения и присвоения. Действительно, между знанием о том, как совершать то или иное действие, и включением этого действия в свой постоянный поведенческий арсенал лежит пропасть.

Значительная часть изменений у участников тренинга возникает после окончания тренинга в рамках совместно созданной самим участником и ведущим ЗБР. Ключевая роль в этом процессе отводится ведущему тренинга.

Каким же образом поддерживать и стимулировать процесс присвоения новых форм поведения?

Л.С. Выготский определял зону ближайшего развития как расхождение в уровне трудности задач, решаемых ребенком самостоя-

тельно (зона актуального развития) и под руководством взрослого. С точки зрения тренинга, ЗБР означает потенциальные возможности участника, в пределах которых он может воспринять помощь ведущего. Чем эта зона более широко простирается, тем выше эффективность помощи, оказываемой ведущим.

Существуют две линии развития: "снизу-вверх" и "сверху-вниз". Развитие "снизу-вверх" раскрывается на примере развития житейских понятий. Житейские, или спонтанно возникающие в жизни ребенка понятия, зарождаются при его столкновении с реальными вещами, содержание которых объясняется ему взрослым. Лишь постепенно ребенок оказывается способным дать словесно-логическое объяснение тех отношений, благодаря которым существует данное понятие.

Проведя аналогию с процессами, происходящими на тренинге, можно утверждать, что "житейские представления" участников тренинга также не обладают ни осознанностью, ни произвольностью. Только поднявшись с помощью ведущего до уровня научных понятий, они приобретают и осознанность и произвольность.

Примером развития "сверху-вниз" является становление научных понятий. Научное понятие начинается с его словесного определения, которое лишь затем связывается с опытом ребенка.

Поздние последователи Л.С.Выготского, а именно Р.Г.Тарп и Р.Галимор, предложили следующую модель ЗБР, дополнив идеи Л.С. Выготского:

1. этот объяснительный принцип открывает возможность для понимания всех феноменов развития. Именно поэтому в модели английских авторов "учитель" расширяется до рамок "более умелого другого", куда попадают и сверстники, и другие взрослые.

2. Сам человек также участвует в закладывании своей ЗБР.

3. Особый интерес представляет введение положения о "петле повторения". Согласно этому положению для того, чтобы развитие могло продолжаться, а психические свойства человека совершенствоваться, необходимо де-автоматизировать усвоенные знания и вновь подвергать их изменению на внешнем плане с последующей интериоризацией.

3.3. Ролевая структура группы

Второй уровень групповой динамики предполагает межличностное взаимодействие участников группы и выстраивание ролевой структуры в этом процессе. Человек – социальное существо, которое включается в различные группы. В тренинговой группе имеют место все процессы, происходящие в естественной группе, только в концентрированной форме. Как и в обычной жизни, в тренинговой группе, происходит распределение ролей. Вследствие специфичности восприятия, а также прошлого опыта, члены группы имеют собственные представления о той роли, которую они будут играть в группе.

В этом смысле, роль – это набор способов поведения и выполняемых функций, которые представляются уместными и реализуются в данном контексте (Рудестам К., 1998).

Важно, чтобы ролевые установки обладали гибкостью. Например, член группы, на первых порах взявший на себя ответственность за налаживание отношений, способствующий развитию принятия и поддержки, окажется в трудном положении, если от него потребуется вступить в конфронтацию.

Существует два основных подхода к пониманию того, насколько стандартен набор ролей в группе. Большинство исследователей считают, что набор ролей в целом один и тот же и формируется на самых ранних этапах жизни группы (Bales, Slater, 1955). Другие, придерживаются мнения, что роли существуют в группе в латентном виде, пока не возникает потребность их реализации на определенной стадии развития группы. Например, появление роли «всех во всем подозревающего», может быть, нужно для того, чтобы помочь членам группы определиться в том, до какой степени следует раскрывать себя перед другими участниками.

В психологической литературе описано до 50 групповых ролей, которые представляют собой способы поведения в тренинговой ситуации. Многие из них имеют весьма колоритные названия, например, «самодовольный моралист», «капризный нытик», «страж демократии», «вымогатель внимания», «предводитель мятежа» и т.п.

Большинство подходов к определению ролей основано на факторном анализе и распределении по нескольким основным измерениям (Рудестам К., 1998). Наиболее общими системами координат являются параметры «гнев - любовь» и «сила - слабость», которые выделил Т. Лири (Leary, 1957). Он пришел к выводу, что существует 4 основных способа поведения в группе, которые являются биполярными. Он расположил их в круговую схему. Позднее Келлерман выделил 8 основных типов ролей, которые являются взаимно противоположными: романтик - буквоед, невинный – козел отпущения, ментор – ребенок, сектант – объединитель (Kellerman, 1979).

Удобным инструментом для понимания и определения ролевой структуры группы является концепция Роберта Бэйлза, выделившего 2 типа функций поведения, которые необходимы для успешного функционирования группы (Bales, 1970). Первая функция – решение задач, вторая – оказание поддержки. Достижению задач соответствуют такие способы поведения как внесение и принятие предложений, получение информации, сведений и т.п. Оказание поддержки связано, прежде всего, с поддержанием эмоционального и социального климата в группе и соответствует выражению приязни, дружелюбным или враждебным действиям, выражению согласия или несогласия, устранению или нагнетанию напряженности. Для эффективной работы группе требуется баланс между двумя обозначенными функциями. В таблице 4 представлены роли, которые связаны либо с решением задач, либо с оказанием поддержки и проявляются на разных этапах существования группы.

Не следует думать, что существуют положительные и отрицательные роли. Существуют люди, которые комфортно чувствуют себя в роли отверженного, а не в какой-то другой. Каждая социальная ниша требует от занимающего ее человека наличия определенного ряда качеств и способностей, и если человек обладает ими, он чувствует себя комфортно, если не обладает – дискомфортно. Одни участники чувствуют себя одинаково комфортно в нескольких нишах, т.е. могут находиться в различных ролях, некоторые – в очень малом количестве, большинство – в одной, которую и стремятся занять.

Типология ролей по Р. Бэйлзу (источник: Рудестам К., 1998)

Основная функция:	
Решение задач	Оказание поддержки
<i>Инициатор</i> выдвигает новые идеи и подходы к проблемам и целям, предлагает способы преодоления трудностей и решения задач	<i>Вдохновитель</i> поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих мнений
<i>Разработчик</i> детально прорабатывает идеи других членов группы	<i>Гармонизатор</i> служит посредником в ситуации, когда возникают разногласия
<i>Координатор</i> комбинирует идеи и пытается координировать действия других участников	<i>Примиритель</i> поступает своим мнением, чтобы поддержать гармонию
<i>Контролер</i> направляет к целям, подводит итоги и выявляет отклонения	<i>Диспетчер</i> создает возможности для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, регулирует процессы общения
<i>Оценщик</i> критически оценивает работу группы и предложения других, сравнивая с существующими стандартами выполнения поставленной задачи	<i>Нормировщик</i> формулирует и применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов
<i>Погонщик</i> стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать больше уже сделанного	<i>Ведомый</i> пассивно следует за группой, выступает в роли зрителя и слушателя в групповых дискуссиях и при принятии решений

Отечественные психологи так же выделяют несколько ролевых позиций и соответствующих им стереотипов поведения (Большаков В.Ю., 1996; Исурина Г., 1999): лидер, эксперт, рядовой член группы, оппозиционер и отверженный. **Лидер** должен решать все спорные вопросы, возникающие в группе, говорить от имени группы в

контактах с посторонними, принимать решения (в определенных пределах), выполнять полицейские функции в отношении нарушителей норм, быть защитником устоев и принципов группы. Взамен он получает от участников группы уважение, боязнь, право менять нормы (так же в определенных пределах) внутригруппового поведения. Лидер хочет занять ведущую позицию в группе и сохранить ее.

Эксперт должен давать хорошие и умные советы в спорных и сложных ситуациях. За это он особо приближен к лидеру и имеет влияние на него. Рядовые члены группы его уважают, но не особенно любят. Эксперт хочет быть уважаемым и независимым. Он получает все это благодаря близости к лидеру, предлагая ему в обмен на это интеллектуальный товар. Стремится к сохранению существующего положения вещей.

Рядовые члены группы выполняют решения лидера, проводят его политику в жизнь, за что пользуются его поддержкой и покровительством. Рядовые члены группы хотят, чтобы все оставалось так, как есть, если дела идут хорошо. В противном случае, нужно сменить лидера или как следует поругать отвергаемого.

Оппозиционер не пользуется любовью «масс», однако все время стремится склонить эти массы на свою сторону. Оппозиционеры подвергаются нападкам и насмешкам со стороны лидера и его приверженцев, но и сами нападают и при удобных обстоятельствах способны занять место лидера. Оппозиционер хочет одно из двух: либо свергнуть лидера, либо иметь неограниченную возможность критиковать его.

Отвергаемый не пользуется какими-либо особыми правами. Он является громоотводом, который заземляет все неприятные для группы эмоции, особенно в ситуациях, когда группа терпит неудачу. Отвергаемый стремится покинуть свою ролевою нишу, либо стать незаметным, либо подвергаться все новым и новым нападкам. Как показывают исследования (Большаков В.Ю., 1996), отвергаемые появляются в группах в следующих случаях:

1. если среди участников есть человек, привыкший играть эту роль в жизни;

2. если лидер группы обладает определенными личностными качествами, позволяющими ему топтать или разрешать топтать людей в своем присутствии;

3. когда группа состоит из людей с низкими показателями интеллекта или подростков, находящихся в стадии самоутверждения (бизнесменов, находящихся в той же стадии);

4. если лидер чувствует непрочность своего положения;

5. если группа потерпела серьезную неудачу (ряд неудач), но не готова признать свои ошибки и разобраться в причинах неудачи.

Могут быть и другие ситуации, когда в группе появляется аутсайдер. Чаще всего, когда речь идет о тренинге личностного роста, структура группы с отвергаемым участником не является эффективной. В этом случае ведущему необходимо вмешаться в ситуацию. Можно взять роль отвергаемого временно на себя, вызвать агрессию группы. Сделать это можно несколькими способами. Например, высказать заведомо уязвимое в логическом плане мнение, противоположно мнению лидера и большинства ее членов (высказывание не должно совпадать с позицией отвергаемого, иначе, ведущий просто пополнит ряды отвергаемых). Возможен вариант конфликта с лидером, во время которого отвергаемый сможет изменить свой статус. Сделать что-то, что группа расценит как «тяжелый грех», например, проявить бестактность, нечуткость, грубость или непонятливость, опять же вызвать на себя агрессию.

После того, как статус отвергаемого изменится, ведущему необходимо отвести агрессию и от себя.

В любой группе существует вероятность того, что кто-то из ее участников выберет роль, которая будет блокировать его развитие и (или) развитие группы. В таком поведении скрываются цели индивида и его стремление к неуязвимости, что проявляется и в сопротивлении процессу, и в попытках манипулировать другими. Примеры подобного поведения: самоустранение от работы, критиканство, прерывание разговора, внесение неуместных предложений. Отметим, что группа стремится выводить отдельных участников из непродуктивных ролей, в зрелой группе сами участники чувствуют, когда их роли непродуктивны и стремятся к расширению ролевого репертуара.

В группе могут возникнуть своеобразные содружества или даже группировки. Если такие группировки способствуют достижению целей всей группы, то они могут оказаться полезными, например, два психологически зажатых участника могут поддержать друг друга и даже защитить от давления. Дружба обычно возникает между теми, кто имеет схожие ценностные установки или жизненный опыт. Возникающие при этом группировки могут в большей степени удовлетворять потребность участников в безопасности. Если у человека повышенная потребность во власти, принятии или зависимости, то ему может быть легче удовлетворить ее в такой подгруппе. При этом участники, не допущенные в группировку могут почувствовать себя аутсайдерами. Постепенно, в процессе работы складывается ролевая структура целостной группы. Она может быть двух видов: иерархической и демократической. В первом случае более четко определен «рейтинг» каждого участника, чем он выше, тем авторитетнее человек. Во втором случае рейтинги равны, что подчеркивается самими участниками, но при этом ролевая структура все равно формируется. Хотя по принципу: кто активнее отстаивает демократию, тот и имеет более высокий статус.

Рассмотрим несколько типовых ролевых структур группы. Наиболее типичный вариант ролевой структуры таков: лидер, его приверженцы с разным статусом, эксперт, оппозиционер и его помощник, независимый и отвергаемый. Возможно несколько вариантов развития такой группы. Первый путь: когда группа успешна, участники (кроме оппозиционеров) довольны своими ролями. Отвергаемый постепенно повышает свой статус. В целом группа стремится к единению, стремится нивелировать различия, т.к. они угрожают единению. Второй путь: группа менее успешна. Часть участников, поддерживающих лидера, отвергаемый и даже независимый переходят на сторону оппозиции, то есть образуется структура с двумя лидерами.

Отметим, что структура с двумя лидерами благоприятна для работы некоторых групп, например в тренинге развития творческих способностей, т.к. участники спланиваются вокруг своих лидеров, работать в полсилы в такой ситуации невозможно, повышается мотивация участников. В некоторых случаях возможно даже появление трех и более подгрупп. Лидеры каждой подгруппы имеют сво-

их приверженцев, лидеры могут хорошо взаимодействовать, чувствовать взаимную симпатию. Хотя возможен вариант, когда два лидера объединяются против третьего. Для того чтобы предсказать, как будет развиваться ролевая структура группы, ведущему необходимо знать три вещи:

1. факторы, которые будут влиять на группу или факторы, которые ведущий собирается использовать;
2. личностные особенности участников группы;
3. характеристики ролей и соответствие этих ролей притязаниям участников.

Пожалуй, знание закономерностей о ролевой структуре группы - это один из немногих факторов, использование которого отличает тренинг от лекционных, например, занятий. Учет этих закономерностей позволяет повысить эффективность занятий в тренинговой группе.

3.4. Развитие группы как целого - идеальная модель развития группы

Наконец, рассмотрим третий уровень групповой динамики – развитие группы как целого. В развитии любой группы можно выделить две основные линии: работа над групповой задачей и развитие социальной структуры группы (сравнить с ориентацией ролей по Р. Бэйлзу). В большинстве тренинговых групп первая линия считается более важной. Речь идет о том, что группа берется за поставленную задачу и любыми способами стремится ее решить. Например, образование работоспособной команды менеджеров, приобретение новых навыков, переориентация со стратегии выживания на личностный рост и т.п.

В то же время между членами группы возникают межличностные отношения, динамика которых связана с индивидуальными потребностями в принадлежности, влиянии и уважении, то есть возникает и развивается социальная структура группы. Рассматриваемая идеальная модель группового развития показывает, что происходит в области решения задач и в области развития социальной структуры группы на разных стадиях тренингового процесса.

Традиционная модель развития группы описывает работу новой, только что составленной группы, рассчитанной на длительный период времени. От участников требуется некоторая активность, при этом они еще не знают друг друга и по-разному понимают как содержание задачи, так и правила взаимодействия.

Отдельные элементы этой модели относятся и к тем группам, которые находятся на других ступенях развития и работают в других условиях.

Традиционно выделяется четыре стадии в работе группы (см., например, Кочюнас Р., 2000).

Стадия 1. Знакомство (ориентация)

Обычно первой встрече свойственна тревога как участников, так и ведущего группы. Участники, не имеют опыта продуктивного участия в работе группы, не чувствуют себя в безопасности среди незнакомых людей, боятся раскрываться. Большую тревогу вызывает необычность ситуации. Ведущий тоже беспокоится за успех предстоящей работы, насколько он сможет помочь группе незнакомых людей стать сплоченной и продуктивной. Можно иметь большой опыт работы с группами, однако каждая встреча с очередной группой означает новую попытку построить ее эффективную жизнь, поэтому определенная тревога в такой ситуации естественна.

Ожидания относительно того, что будет происходить, различны, каждый приходит со своим собственным опытом, и все это вместе составляет то «стекло», через которое участник воспринимает происходящее. В незнакомой ситуации человек одновременно защищает себя и стремится ощутить принадлежность к группе. Некоторые участники пытаются снизить неуверенность, стараясь контролировать ситуацию, и по малейшему поводу переходят в наступление. Большинство же участников пытается сориентироваться в ситуации, наблюдают и оценивают, собирают информацию о других. В начале работы группы они решают две основные проблемы – как достигнуть своих целей в группе и как завязать отношения и общаться с другими участниками.

Вначале бывает трудно связать ход работы группы с ожидаемыми изменениями. Поэтому участники нередко спрашивают себя и ведущего: "Каким образом все это поможет мне?"

Еще не установившиеся нормы группы, неумение применить полученные на предварительной встрече знания в реальной жизни группы создают неопределенность и вызывают тревогу. Все это отражается в вопросах и сомнениях участников: "Что мы собираемся здесь делать?", "Когда начнется *работа?*", "Я не знаю, о чем должен говорить?" и др. Хотя речь идет о работе группы, однако никто точно не знает, что можно называть "работой".

Неопределенность ситуации делает общение на начальной стадии работы группы стереотипным, участники склонны демонстрировать свое социальное "Я". (Как отмечает И. Ялом, общение в группе напоминает беседу на званом обеде – участники пытаются проблемы обсуждать рационально, стараясь обходить болезненные и неприятные факты, придерживаются формального этикета во взаимоотношениях.) В группе много говорится о вещах, которые по существу мало кого интересуют, однако создают впечатление "действия", "работы". Хотя нередко в этих, на первый взгляд, казалось бы, пустых разговорах можно найти темы для дальнейшей работы психотерапевтической группы.

Перед участниками постоянно встают вопросы: "Могу ли я говорить здесь о своих проблемах? Достаточно ли безопасно здесь? Могу ли довериться этим людям? Кому я нравлюсь, а кому нет? Примут меня или отвергнут?" и т.д. Поскольку нет определенных ответов на эти вопросы, возникают разные опасения – боязнь показаться глупым, быть слишком открытым, узнать что-либо неприятное о себе, быть отвергнутым, стать объектом нападок и пр.

Неопределенность в начале работы группы вызывает негативные чувства участников. Одних раздражает то, что работа группы хаотична, нет ясного направления, что напрасно тратится время, других раздражают много говорящие или молчащие участники, иные скучают, так как абстрактные речи кажутся им неинтересными и бессмысленными. Ведущий в этой ситуации должен побуждать участников открыто выражать **все** эти чувства, так как в группе может стать нормой выражение только положительных эмоций.

Продолжительность этого этапа может быть совершенно различной: от нескольких минут, до нескольких занятий.

Большинство участников сознательно или неосознанно ответы на свои вопросы надеются получить от терапевта. Открыто или

косвенно высказывается потребность в помощи терапевта, он воспринимается как источник удовлетворения основных потребностей в группе. На фоне таких чувств часто отвергается помощь других участников группы или же на нее не реагируют. За таким игнорированием других участников скрыта установка: "Как ты или я можем помочь друг другу, если у обоих есть проблемы? Мне интересны и важны только слова терапевта". Многие высказывания участников предназначаются терапевту, через него осуществляется их взаимное общение. Даже слова говорящих между собой участников в действительности предназначены для терапевта, по его реакции судят о своем поведении в группе. Итак, в начале работы группы большинство участников ответственность за ход группового процесса и его контроль склонны возложить на терапевта.

На начальной стадии группы лидируют более агрессивные и беспокойные участники. Хотя активность участников следует приветствовать, однако в начале работы группы необходимо приостанавливать слишком много говорящих беспокойных участников, так как они нередко могут сказать больше, чем хотели бы. Чрезмерно раскрывшийся во время первых встреч группы участник может пропустить очередную встречу или вообще покинуть группу. Ведущему по возможности следует смягчать последствия такого неосторожного поведения – обобщать слишком личные самораскрытия, стимулировать ответные реакции других участников. На начальной стадии работы группы довольно много говорится о людях и ситуациях вне группы. Хотя участникам это может показаться важным, однако этим они скорее стремятся избежать разговора о себе и своих проблемах. Когда участники слишком много говорят о людях, с которыми связаны их жизненные проблемы, следует обратить внимание на ответственность их самих за свои проблемы, помочь связать их с ситуацией "здесь и теперь" (например, "Кто в группе напоминает тех людей?", "К кому в группе чувствуешь что-то подобное?" и др.)

Можно сформулировать следующие основные цели ведущего на начальной стадии работы группы:

- обеспечить запоминание имен (как ведущим, так и участниками – имен друг друга) поощрять формирование групповых норм;
- учить участников ориентироваться в групповом процессе;

- создавать безопасную, основанную на взаимном доверии атмосферу;
- определить общие цели группы;
- помочь участникам установить индивидуальные конкретные цели работы в группе;
- поощрять участие всех в дискуссиях;
- уменьшать зависимость участников от ведущего;
- делить с ними ответственностью за группу;
- структурировать работу группы;
- преодолевать сопротивление участников работе.

Некоторые цели работы рассмотрим более подробно.

Установление общих и индивидуальных целей

Один из лучших способов – заключение контракта. Контракт может дополняться и изменяться на нескольких первых встречах по мере выяснения и конкретизации личных целей участников группы. Свои цели – что хотели бы сделать, кем стать, как измениться к концу работы группы, что хотели бы сказать на заключительной встрече группы – участники могут записать. Возможен вариант, когда участники подписывают контракт.

Один из способов, которые позволяют оптимизировать работу – ведение дневника. Участник ежедневно в специальной тетради должен описывать возникающие чувства, сложные ситуации, значимые поступки, желания. На это можно выделять какую-то часть занятия. Участники могут делиться дневниковыми записями в группе, однако это не обязательно.

Для более глубокого понимания своих целей в группе можно использовать и упражнения "управляемого воображения". Представляем одно из них. Ответы на поставленные вопросы можно записать, чтобы позднее, повторив упражнение, можно было оценить произошедшие изменения.

"Представьте, что вы книга. Какое название охватило бы всю вашу жизнь? Каков ее стиль, настрой? Как называются отдельные главы? Как выглядит обложка? Введение? Захотят ли люди прочитать ее? Как оценят? Какую главу труднее всего было писать? Какую главу хотелось бы выбросить? Что подумают люди, прочтя эту книгу от начала до конца?"

Это упражнение можно повторить в конце работы группы, спрашивая об изменениях в книге, начиная с названия и кончая другими ее аспектами.

Таким образом, в области социальной структуры работа начинается с попыток участников сориентироваться в ситуации. В области достижения целей работа тоже начинается с ориентировки - определения целей и методов их достижения.

Стадия 2. Агрессии (конфронтации, перехода)

Эта стадия означает переход группы к довольно бурному этапу жизни, которому свойственны конфликты, негативные переживания. Конфликты могут возникнуть как между участниками, так и между ними и терапевтом. В группе происходит процесс иерархизации, "борьба за власть", деление участников на активных и пассивных, доминирующих и подчиняющихся и др. В связи с этим появляется больше критических высказываний, отрицательных оценок и комментариев. Часты требования участников друг к другу – "должен", "обязан". Именно на этом этапе работы группы бывает самый большой "отсев" участников – из-за усилившегося напряжения, конфликтов и др.

Однако в процессе выяснения взаимоотношений, конфликтов происходит объединение участников группы, это неизбежная фаза жизни группы перед переходом в зрелую стадию работы. Не преодолев полосы кризиса и конфликтов отрочества, не становятся взрослыми. Для этой стадии характерна неравномерность отношений между участниками, появление подгрупп. Как уже упоминалось, одной из важнейших черт этой стадии является усиление тревоги и защитных реакций.

Тревога связана со страхом "впускать" других участников в свой внутренний мир. Однако попытки участников раскрыться, показать более глубокие пласты своей жизни и являются вехами на пути в переходную стадию работы группы. На этом этапе участники часто колеблются между стремлением сохранить анонимность, чувствовать себя в безопасности и желанием рисковать, открыто реагируя на других и говоря о себе. Это желание тормозят психологическая защита и сопротивление работе группы, цель которых – уменьшение тревоги. Если конфликт затягивается, то необходимо просто объяснить группе, по каким причинам возникает агрессия.

Во время дискуссии по важным вопросам и особо значимым темам группа часто разделяется на два лагеря. Для некоторых участников важнее до конца отстаивать свою позицию, так что работа может превратиться в борьбу за власть. Однако атмосфера в группе более открытая и адекватная, чем в начале работы, демонстрируется больше чувств и чаще слышится смех.

Таким образом, в области социальной структуры группы на этой стадии происходит внутригрупповой конфликт. Авторы указывают 4 основных источника конфликтов:

1. Дилемма конформизма и автономии (стремление лавировать между подчинением нормам группы и желанием сохранить автономность).
2. Соппротивление авторитетам (ведущему).
3. Противоречие между желанием быть независимым и неспособностью быть реально независимым.
4. Противоречие между желанием измениться и все оставить так, как есть.

К окончанию второй стадии формируется ролевая структура группы.

В области работы над достижением целей возникает противоречие между личными потребностями участников и требованиями, предъявляемыми групповой задачей.

Важнейшие задачи ведущего на этом этапе:

- побуждать участников как можно больше говорить о своих страхах, тревогах, однако осторожно, без насилия, уважая их самоопределение;
- помочь участникам группы опознать истоки тревоги и говорить об этом;
- помочь участникам увидеть их способы психологической защиты и сопротивления активному участию в группе и обсудить их;
- учить участников открыто выявлять конфликты в группе и решать их;
- учить участников принимать на себя часть ответственности за направление работы группы;
- не защищаясь, неагрессивно реагировать на стремление участников конфликтовать с терапевтом – как с профессионалом и человеком;

- помочь участникам стать более автономными и независимыми.

Стадия 3. Работоспособности (продуктивности)

На этой стадии происходит продуктивный анализ проблем участников и реальное изменение себя и своего поведения, исходя из предпосылки, что никто иной, а только сам участник отвечает за свою жизнь. В идеальном случае на этой стадии все общаются со всеми, а ведущий только изредка оказывает поддержку участникам.

Это не значит, что в стадии продуктивной работы исчезает тревога, не возникают негативные чувства или конфликты. Однако участники не избегают их, а открыто выражают и обсуждают возникающие в группе проблемы.

Основные компоненты работы группы на этой стадии можно охарактеризовать указанием различий между продуктивной и непродуктивной психотерапевтической группой (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Таблица 5

Чем отличается продуктивная тренинговая группа от непродуктивной (источник: Кочюнас Р., 2000)

Продуктивная группа	Непродуктивная группа
Участники доверяют друг другу и ведущему или откровенно говорят о недостатке доверия; есть желание делиться непосредственно возникающими чувствами.	Недоверие друг к другу, скрытая враждебность; участники избегают выразить чувства и мысли.
Цели ясные и конкретные, они сформулированы общими усилиями участников и ведущего; работа группы ориентирована на реализацию этих целей.	Цели группы неясные и абстрактные; личные цели участников либо неясные, либо вообще отсутствуют.

<p>Большинство участников чувствуют себя включившимися в группу; пассивные участники побуждаются быть более активными; общение между большинством участников открытое; участники пытаются точно выразить то, что чувствуют.</p>	<p>Многие участники ощущают себя вне группы, не могут отождествляться с другими участниками; группа раскалывается на подгруппы; участники боятся проявлять свои чувства.</p>
<p>В группе обсуждаются события, происходящие "здесь и теперь", участники прямо высказывают друг другу, что думают и чувствуют.</p>	<p>В группе обсуждаются ситуации и события прошлого, участники склонны говорить не о себе, а о других; сопротивляются обсуждению реакций по отношению друг к другу.</p>
<p>Ведущий и участники делят функции руководства группой; участники активно выбирают темы дискуссий.</p>	<p>Участники склонны слушаться ведущего и зависимы от него; существует конфликт власти между участниками и между ними и терапевтом.</p>
<p>Готовность раскрыть наиболее болезненное; участники взаимно открыты.</p>	<p>Участники "прячутся" друг от друга; самораскрытие минимальное.</p>
<p>Группа сплоченная; между участниками близкие эмоциональные связи; они отождествляются друг с другом; при взаимной поддержке пробуются новые способы поведения.</p>	<p>Группа расколота; участники ощущают дистанцию между собой; не хватает взаимной заботы и сочувствия; участники не хотят испробовать новые способы поведения, поэтому в группе воспроизводятся лишь обычные стереотипы поведения.</p>
<p>Называются, обсуждаются и часто разрешаются конфликты</p>	<p>Игнорируются конфликты и отрицательные чувства; они либо</p>

<p>между участниками и между ними и ведущим.</p>	<p>отвергаются, либо их избегают.</p>
<p>Участники берут на себя ответственность за решение своих проблем.</p>	<p>Участники винят друг друга в личных трудностях и ничего не хотят менять.</p>
<p>Участники свободно реагируют друг на друга; не защищаются.</p>	<p>Взаимные реакции редки и зачастую не принимаются, отсутствуют забота и сочувствие.</p>
<p>Даже если изменения малозаметны, участники верят в их возможность; они надеются измениться в желаемом направлении.</p>	<p>Участники испытывают чувство отчаяния и бессилия, ощущают себя попавшими в западню.</p>
<p>Конфронтация воспринимается как предложение изменить поведение, а не как нападки.</p>	<p>Конфронтируют враждебно, нападая на участника, который чувствует себя отвергнутым; идут поиски "козла отпущения".</p>
<p>Общение непосредственное и ясное.</p>	<p>Общение косвенное и туманное.</p>
<p>Участники используют друг друга как дополнительный источник возможностей, интересуются друг другом.</p>	<p>Участники интересуются только собой.</p>
<p>Участники чувствуют себя сильными и делятся силой с другими; силу стараются использовать не для контроля над другими, а для выявления своих внутренних ресурсов.</p>	<p>Участники или ведущий используют силу для подчинения себе других.</p>
<p>Групповой процесс осознается,</p>	<p>Участники безучастны к тому,</p>

и участники знают, что делает работу группы продуктивной или непродуктивной.	что происходит в группе; редко обсуждается динамика группы.
Поощряется различие, уважаются индивидуальные отличия.	Поощряется конформизм, обесцениваются индивидуальные различия.
Нормы группы устанавливает терапевт вместе с участниками; они ясные, их назначение – помочь участникам достичь своих целей.	Нормы навязывает терапевт; они могут быть неясными.
Сочетание выражения чувств и мыслей;	Подчеркивается важность выражения мыслей, участники избегают говорить об эмоциональном опыте.
Участники пытаются перенести опыт решения проблем в группе в жизнь вне группы.	Находясь вне группы, участники очень мало думают о ней.

Переход на стадию работоспособности не означает остановки в развитии группы и невозможности возникновения конфликтов, в продуктивной группе конфликты так же возникают, однако они обсуждаются открыто и дают новый толчок для развития группы (топливо).

Иногда группа так и не достигает стадии продуктивной работы. Возможные причины этого:

- серьезные ошибки в отборе участников в группу;
- "увязание" в начальной или переходной стадии (когда никак не удается преодолеть барьер страхов и конфликтов);
- уход или смена многих участников;
- подготовленность участников к интенсивной работе над собой;
- остановка группы на уровне безопасного и уютного общения.

Таким образом, важнейшими задачами ведущего группы на продуктивной стадии ее работы являются:

- поощрение более глубокого самораскрытия участников;
- поддержка участников, стремящихся испробовать новые способы поведения;
- оказание помощи участникам в выражении и понимании скрываемых чувств;
- постоянная забота о сплоченности группы.

Основным фактором динамики группы в продуктивной стадии развития является самораскрытие участников.

Возможны два основных варианта развития группы на этой стадии. В первом случае группа устанавливает жесткие стандарты поведения и все усилия направляет на достижение целей, во втором – участники ориентируются на социально-психологическую структуру группы и могут решать возникающие проблемы на более глубоком уровне.

Стадия 4. Умирание (завершение работы)

Даже в зрелой группе возможны кризисы роста, провалы и неудачи, а иногда группа может умереть раньше времени. Основные причины умирания группы таковы:

1. все вопросы, интересующие группу или большинство ее участников, решены;
2. большинство участников уверены, что дальнейшая работа ничего не даст;
3. ведущий объявляет смену целей группы;
4. из группы ушел лидер (лидеры);
5. конфликт ведущего с группой перешел в деструктивную фазу.

Идеальный вариант заключается в том, что большинство участников достигли своих целей, и поэтому группа заканчивает работу. Важнейшие задачи заключительного этапа групповой работы таковы:

1. Обсуждение чувств, вызванных расставанием;
2. Оценка результатов работы группы;
3. Консолидация достигнутых результатов;
4. Подготовка к жизни без группы;
5. Обмен участниками оценками группового опыта.

Эти цели можно успешно реализовать, лишь начав заключительный этап работы группы значительно раньше наступления последней встречи. Заканчивая работу группы, важно оценить достигнутые результаты, т.е. назвать и конкретизировать их, а также обсудить, как участники группы намереваются воплотить в жизнь приобретенный в группе опыт. Хотя участников постоянно учили избегать общих утверждений, однако в заключительной стадии конкретность особенно важна. Когда отзывы о группе восторженные, но неконкретные, например, "эта группа дала мне очень много!", "я многому научилась здесь и очень изменилась", терапевт обязательно должен задать уточняющие вопросы: "А что конкретно дала группа?", "Что означает "много"?", "Чему конкретно научилась?", "Что значит "значительно измениться"?" и т.п. Если к концу работы группы ответы на такие вопросы бывают конкретными, велика вероятность того, что всё, полученное участниками, действительно станет частью их жизни.

Оценить результаты работы группы может помочь возврат к подписанным контрактам – можно сравнить изначальные цели с достигнутыми результатами. Что удалось из того, что намечалось, что – нет. Почему? Оценка выполнения контракта в группе может помочь оценить не только эффект группы, но и еще раз вернуться к проблеме реалистичности желаний, формулировке желаемых изменений в будущем.

На последней встрече группы можно попросить участников кратко охарактеризовать, какие проблемы и конфликты стали яснее, как они собираются использовать то, что получили в группе, какими видят других участников в конце общей работы. Эта заключительная беседа должна быть конкретной, в ней не должно быть оценок, особенно отрицательных. Здесь намного важнее обобщение и оценка приобретенного опыта. Это как бы обмен последними "подарками" в группе.

3.5. Кризисы роста и отслеживание социодинамики группы

Ведущий, в большей степени ориентированный на процесс решения задач и достижения целей, будет с большей вероятностью говорить о кризисах и нарушениях в группе, т.к. у него есть четкое

представление о том, как должна развиваться группа. Ведущий, больше ориентированный на процесс легче воспримет кризисы в развитии группы. В любой кризисной ситуации проявятся те факторы, которые не давали о себе знать раньше или подавлялись, поэтому необходимо дать им возможность проявиться.

Кризисы возникают даже в самой эффективной и зрелой группе, периоды конструктивного взаимодействия сменяются незрелыми стадиями. Однако зрелая группа признает наличие кризиса (конфликта) и способна разрешить его самостоятельно и в короткое время. Незрелая группа отрицает негативные чувства и напряжение, что снижает продуктивность работы.

Затяжные кризисы в группах с нарушением развития могут возникать в следующих случаях:

1. В некоторых группах развитие блокируется на ранних стадиях в результате того, участники не могут освободиться от родительской зависимости и реагируют на групповой процесс как пассивные попутчики или как партизаны, которые должны бороться с авторитетом.
2. Развитие нарушается, если участники не переносят критики и конфликтов или слишком инфантильны.
3. Группа преждевременно выработала нормы, препятствующие выражению недовольства, гнева и т.п. негативные эмоции накапливаются, а группа застревает на уровне мнимой гармонии.
4. На пути к зрелости могут встать внешние факторы. Например, участники не могут принять решение, оно навязывается извне.

Чтобы помочь участникам ведущий должен заглянуть за поверхностный слой, ободрить участников и побудить их к конфронтации с собственными проблемами. Группа реагирует на терпение и поддержку ведущего подобно тому, как подросток реагирует на принимающих и поддерживающих родителей.

Отслеживать социодинамику группы необходимо на протяжении всего тренинга, с определенной периодичностью либо даже во время каждой встречи. Для этого существует целый ряд тренинговых процедур. Самый распространенный метод – наблюдение. Например, во время групповых дискуссий можно достоверно судить о ролевой структуре по тому, кто как говорит (громко, тихо),

кто предлагает пути решения, кто слушает, как и с кем соглашаются участники и т.п.

После того, как произошло распределение ролей, можно давать социометрические упражнения. Например, с красными и синими кружками, кто мешает работе, неприятен участнику (синий кружок) и кто помогает в работе, двигает ее, импонирует участнику (красный кружок). Обсуждаются следующие моменты: у кого больше синих кружков, у кого больше красных, кто обменялся кружками разного цвета и т.п. психотерапевтическая работа необходима с участниками, но и с любимцами тоже – почему так получается, что на него перетянуто одеяло (разноцветными стрелками обмениваются чаще мужчины – женщины, реже женщины – женщины и никогда не обмениваются пары мужчин). Возможны и другие варианты социометрии (построение структуры своей группы в пространстве тренинговой комнаты или скульптура группы или упражнение «Ящик с яблоками», описанное К. Фопелем). Помимо наблюдения и тренинговых упражнений социодинамику позволяют отследить разного рода опросники, опросные листы к которым можно создавать самим. Например, В.Ю. Большаков предлагает такой вариант опросника, который участники заполняют после каждого занятия (таблица 6):

Таблица 6

Пример анкеты для оценки отдельного дня тренинга (источник: Большаков В.Ю., 1994)

Прошедший день произвел на меня впечатление	5 4 3 2 1	День не произвел на меня впечатления
Я полностью удовлетворен своим поведением	5 4 3 2 1	Я полностью не удовлетворен своим поведением
Я чувствовал себя спокойно	5 4 3 2 1	Я чувствовал себя беспокойно
Я извлек для себя много полезного из сегодняшнего занятия	5 4 3 2 1	Я извлек для себя мало полезного из сегодняшнего занятия
Я думаю, что оказываю	5 4 3 2 1	Я думаю, что оказываю

ваю очень сильное влияние на ход работы		очень малое влияние на ход работы
Что в сегодняшнем дне было для вас Самым полезным Самым бесполезным Самым приятным Самым неприятным		
Я многому мог бы научиться у таких людей как	1 2 3	

Можно задавать необычное направление работы в подобных опросниках. Например, попросить отслеживать невербальные компоненты: какие жесты и движения ваших партнеров помогали (мешали) вам в работе (опишите не более 5 жестов и движений) (Большаков В.Ю., 1994).

3.6. Групповая сплоченность и групповое напряжение

Вслед за Мартином Бубером Т.Кроп и R.Yungman определяют групповую психотерапию как взаимодействие между интимностью и дистанцией. В этом «между» могут преобладать чувство пустоты, отчужденность, изоляция и тревога, когда общение происходит посредством не связанных между собой монологов. Однако в тренинговой (психотерапевтической) группе возможен и настоящий диалог, когда участники дарят друг другу эмпатию, близость, интимность. Такой "диалог" в группе и определяет ее **сплоченность**, которая является одним из наиболее изучаемых факторов воздействия группы (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Существуют различные определения сплоченности группы. Чаще всего встречаются два подхода к ее определению. В первом случае групповая сплоченность рассматривается через совокупность процессов, побуждающих участников оставаться в группе. Например, Курт Левин определяет групповую сплоченность как тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе (Рудестам К., 1998). Это понятие является ключевым в теории группы Левина. Во втором случае сплоченность трактуется через

привлекательность группы для ее членов. Галина Исурина **групповую сплоченность** рассматривает как привлекательность группы для ее членов, потребность участия в группе и сотрудничества при решении общих задач, как взаимное тяготение индивидов друг к другу (Исурина Г. 1999).

Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы. Как отмечают исследователи, наибольшая готовность к принятию групповых норм проявляется в сплоченных и гармоничных группах. Она является аналогом отношений между психологом и клиентом в индивидуальной работе или психотерапевтических отношений между пациентом и психотерапевтом в процессе индивидуальной психотерапии.

Сплоченность группы не возникает внезапно – она начинает развиваться еще до начала работы группы, на стадии ее организации. L.I. Braaten предложил многофакторную модель сплоченности группы (цит. по Кочюнас Р., 2000) С его точки зрения, для возникновения сплоченности группы необходимы тройкие условия:

1. Связанные с организацией группы: правильный отбор участников группы; правильное составление группы; эффективная подготовка участников к работе в группе.

2. Связанные с ранним периодом жизни группы: решение конфликтов; создание конструктивных групповых норм; уменьшение защитного поведения.

3. Связанные со способами работы в группе: взаимная привлекательность участников группы и их взаимные связи; оказание поддержки и забота друг о друге; слушание и эмпатия; самораскрытие и реагирование друг на друга.

Довольно подробно условия возникновения сплоченности группы охарактеризовали M.S. Corey и G.Corey:

1. Мотивация участия в группе и определенные усилия в стремлении попасть в нее.

2. Четко определенные индивидуальные цели участников группы, а также ясно сформулированная общая цель группы.

3. Позитивные ожидания и соответствие группы личным потребностям участников.

4. Дружественная и теплая атмосфера.

5. Взаимная симпатия участников группы друг к другу.
6. Взаимодействие участников группы, уважение к чувствам и мнениям друг друга. (Пр. с заочниками и темой масок)
7. Активное участие в работе группы всех участников.
8. Разделение ответственности за работу группы между ведущим и участниками.
9. Открытое обсуждение конфликтов.
10. Специально создаваемая обстановка (узкий круг, создание интимной атмосферы и т.п.).
11. Как очень специфичное и нежелательное условие сплоченности группы – пребывание в группе "козла отпущения" или "белой вороны", объединение против которых сплачивает группу (цит. по Кочюнас Р., 2000).



Рис. 2. Факторы, влияющие на групповую сплоченность
(источник: Вачков И.В., 2003)

Почему же формирование групповой сплоченности так важно? Почему она является важным механизмом тренингового воздействия? Прежде всего, члены сплоченных групп более восприимчивы, способны к искреннему проявлению собственных чувств (в том числе и негативных) в конструктивной форме. Они готовы к обсуждению групповых конфликтов, несмотря на возникающие

напряжение и неприятные переживания, проявляют неподдельную заинтересованность друг в друге и желание помочь.

Чем лучше группа отвечает потребностям в эмоционально насыщенных межличностных связях, тем она сплоченнее. Чем сплоченнее группа, тем жестче групповой контроль над взглядами и поступками участников, тем строже соблюдаются нормы и тем больше степень принятия групповых ценностей. В сплоченной группе формируется групповая идентичность и эмоциональная поддержка, которые позволяют группе оставаться стабильной даже в сложной ситуации.

В сплоченной группе участники общаются более интенсивно, более открыты для взаимных влияний, легче переносят проявления враждебности, менее тревожны, придают большее значение групповым целям, более активны в дискуссиях, более терпимы к участникам, покидающим группу и в целом, дольше остаются в группе.

Исследований, в которых изучалось бы влияние групповой сплоченности на тренинговые группы очень мало, однако отчеты участников, ведущих и т.н. «лабораторные группы» показали, что групповая сплоченность действует как «адаптивная спираль». Так, Н. Diskoffn и М. Lakin опросили 28 лиц, прошедших групповую психотерапию (цит. по Кочюнас Р., 2000). С их точки зрения, наибольшую ценность имела сплоченность группы; более половины бывших участников указали, что важнейшей формой помощи в группе для них была взаимная поддержка. Участники, для которых участие в группе было особенно эффективным, отметили, что:

- чувствовали себя принимаемыми другими участниками;
- ощущали сходство с другими участниками группы;
- подчеркнули важность присутствия отдельных участников группы для своего группового опыта.

М.А. Lieberman с сотр. исследовали 210 лиц из 18 групп "встреч" и установили прямую связь между сплоченностью группы и ее эффективностью (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Терапевтическим эффектом так же обладает то, что в сплоченной группе более конструктивно решаются конфликты, они прорабатываются «до конца».

В группах личностного тренинга уровень групповой сплоченности достаточно высок, поэтому в начале работы проблема за-

ключается не в том, чтобы способствовать развитию групповой сплоченности, а скорее в том, чтобы противодействовать так называемой «псевдосплоченности» и помочь участникам группы конструктивно работать с групповым напряжением, а не избегать его. Негативные стороны сплоченности (псевдосплоченность) заключаются в том, что происходит огруппление мышления: нежелание мыслить критически и принимать серьезные решения, чрезмерный оптимизм в принятии решений, стремление соглашаться даже с ошибочным мнением, чтобы не прийти к конфликту.

Может сложиться впечатление, что сплоченность тем больше, чем больший комфорт испытывают участники группы. Но это ошибочное впечатление. В сплоченных группах также значительно легче проявляется враждебность и выявляются конфликты. Невыраженная, подавляемая враждебность тормозит работу тренинговой группы, так как трудно быть искренним с человеком, которого не любишь. Если ради уютной атмосферы в группе участники будут избегать обсуждения негативных чувств, тем самым будет прегражден путь к конструктивному решению конфликтов, изменениям установок, наконец, личности участников. Наряду со многими другими преимуществами конфликты помогают глубже познать себя при поисках аргументов в пользу своей правоты. Кстати, в сплоченных группах враждебность значительно легче выражается участниками не только по отношению друг к другу, но и по отношению к ведущему. В контексте групповой динамики в качестве противоположности групповой сплоченности выступает групповое напряжение.

Групповое напряжение первоначально возникает в связи с несовпадением ожиданий участников группы с реальной тренинговой ситуацией, несовпадением их личных устремлений, необходимостью соизмерять свои потребности, желания, позиции, установки с другими членами группы, обращением к болезненным проблемам и переживаниям. Групповое напряжение действует как центробежная сила, возникающая в результате групповых конфликтов и столкновений между участниками группы и направленная на разъединение, а групповая сплоченность как центростремительная сила, направленная на сохранение группы, как создающая прочность и устойчивость.

Групповая сплоченность и напряжение выполняют в группе противоположные функции: первая является стабилизирующим фактором (под ее влиянием члены группы чувствуют поддержку и определенную безопасность), а вторая — побуждающим фактором (она ведет к неудовлетворенности и стремлению что-либо изменить). Учитывая противоположные функции напряжения и групповой сплоченности, необходимо поддерживать в группе динамическое равновесие между ними. Напряжение является следствием внутригрупповых конфликтов, неудовлетворения или подавления тех или иных потребностей участников группы. Возникающее и растущее напряжение побуждает участников группы к активности, обсуждению актуальной групповой ситуации и собственных позиций и ролей.

Напряжение в группе связано с внутренним напряжением каждого члена группы и сопровождается самыми разнообразными чувствами и состояниями (тревогой, страхом, подавленностью, уходом, враждебностью, агрессивностью и пр.). Обычно в ситуациях напряжения участники группы демонстрируют привычные, характерные для их поведения в реальной жизни стереотипы, подавляют свои чувства, пытаются скрыть их, проецируют на других или открыто выражают, что само по себе имеет важное «психодиагностическое» значение и дает материал для дальнейшей работы.

Возникающее в группе напряжение может играть как положительную, так и отрицательную роль. Отрицательная роль напряжения, в общем, понятна. Слишком высокое или слишком длительное напряжение, холодная, неприязненная, враждебная атмосфера, может привести к дезорганизации работы в группе, к уходу дельных ее участников и даже к распаду группы. Поэтому участники группы стараются избежать напряжения, избавиться от него. Они иногда обращаются к ведущему с просьбой использовать какую-либо технику или «поиграть во что-нибудь». Однако этот путь не является конструктивным.

Слишком низкий уровень напряжения не является позитивной характеристикой групповой динамики и не стимулирует развитие групповых процессов. Ощущение полного комфорта, спокойствия, равновесия не способствует раскрытию участниками группы собственных проблем, конфликтов и переживаний, проявлению ти-

пичных стереотипов поведения и защитных механизмов, участники стараются сохранить комфортную атмосферу, не замечая или игнорируя возникающие в группе проблемы и конфликтные ситуации.

В группе ТЛР, как правило, складывается доброжелательная обстановка. Участники группы высоко ценят приобретенную способность принятия и умения слушать, очень этим дорожат и боятся разрушить. По этому групповое напряжение переживается не только как дискомфортное состояние, но и как угроза групповым ценностям. Однако если отсутствует напряжение или оно слишком низкое, то группа может превратиться в приятное дружеское сообщество, не выполняющее, однако своих функций.

Если напряжение в группе слишком высоко, то члены группы не в состоянии действительно решать проблемы, они жалуются, что отношения между ними нарушены. Если же, наоборот, напряжение слишком низко, то члены группы будут отдавать предпочтение более удобным, легким, бесконфликтным взаимным контактам, а не подробному разбору собственных проблем, который сопровождается негативными эмоциями. Оптимальный уровень напряжения в группе способствует проявлению и вскрытию групповых и индивидуальных конфликтов и проблем, конфронтации и взаимной критике, предоставляя группе уникальный материал для эффективной работы и понимания других.

В качестве положительных функций группового напряжения можно указать следующие: напряжение выступает: а) как движущая сила, импульс, постоянно стимулирующий усилия изменить свое теперешнее состояние; б) как фактор, поддерживающий ориентацию группы на обсуждение отрицательных переживаний и чувств, групповых и индивидуальных проблем, в) как фактор, активизирующий проявление эмоциональных и поведенческих стереотипов. Уровень напряжения должен контролироваться ведущим, который иногда использует соответствующие приемы для усиления или ослабления напряжения в группе. Молчание ведущего, выявление конфликтных тем, критические замечания по отношению к отдельным участникам или ко всей группе, острые и меткие вопросы, отказ отвечать на вопросы участников, неопределенные фразы и намеки способствуют возникновению напряжения. С другой стороны, искренность, сочувствие ведущего, побуждение к общим, спло-

ченными действиями, выражение положительных эмоций и чувства юмора поощряют чувства сплоченности, общности в группе.

Напряжение, причины его возникновения, способы разрешения подобных ситуаций являются важными темами для обсуждения в группе. В целом напряжение в группе играет положительную роль, если поддерживается его оптимальный уровень, а также динамическое равновесие между групповым напряжением и групповой сплоченностью.

3.7. Обратная связь в структуре тренинга

Обратная связь (ОС) – неотъемлемая часть психологического тренинга, универсальное средство перевода поведения с неосознаваемого на осознаваемый уровень. Обратная связь как неотъемлемый элемент психологического тренинга является универсальным средством объективации деятельности, перевода поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции деятельности на осознанный.

Понятие «обратная связь» в сороковые годы XX столетия в психологию ввел Курт Левин, основоположник исследований в области групповой динамики. Она означает любую реакцию участников группы на поведение друг друга. Как указывает Т. Saretsky (цит. по Якобюнас Р., 2000), реагирование друг на друга является формой взаимной помощи, так как помогает человеку оценить, насколько его поведение соответствует намерениям. Реакции других людей также помогают установить свою идентичность, ответить на важнейший вопрос – "кто я?"

Психологический тренинг – это специально организованная атмосфера доверия в группе, минимизирующая закрытость в общении, предоставление участникам избыточной обратной связи, которая выступает одним из основных методов объективации поведения в тренинге. Обратная связь управляется и контролируется тренером. Все это предоставляет возможность своевременной и относительно безопасной коррекции поведения, разрешения противоречий личностного роста.

По Л. А. Петровской, налаженная обратная связь существенна в контексте всякого общения и чтобы она достигла своего наиболь-

шего эффекта, должны удовлетворяться два условия: конструктивность, а также полнота и насыщенность (Петровская Л.А. 1982, 1989).

Под **конструктивной обратной связью** понимается такая, которая прямо несет реципиенту реальные сведения о том, как он воспринимается коммуникатором и дается в форме, способствующей ее принятию и возможному использованию. Конструктивная обратная связь достигает своей цели при соблюдении следующих условий:

1. **Описательный характер.** Обратная связь в оценочной форме либо вовсе не информативна, либо актуализирует защитные механизмы личности, препятствующие ее восприятию и (или) способствующие формированию ответной негативной «Ты-концепции» коммуникатора обратной связи.

2. **Неотсроченная обратная связь.** Отсроченная информация о чем-либо происходившем давно может быть искажена фактором времени.

3. **Специфичность обратной связи.** Имеется в виду именно специфичность, а не обобщенность. Обратная связь должна иметь отношение к конкретному проявлению участника, а не к его поведению в целом. Специфичность обратной связи облегчает реципиенту ориентацию в общении, снимает эмоциональные барьеры, связанные с глобальной оценкой личности.

4. **Релевантность обратной связи.** Обратная связь должна быть релевантна потребностям и коммуникатора и реципиента. Она может оказаться деструктивной, если не учитываются потребности личности, которой она передается.

5. **Ориентация обратной связи на свойства, которые могут быть изменены.** Обратная связь должна быть обращена на те поступки, характеристики, проявления личности, которые реально могут быть откорректированы (изменены).

6. **Реализация обратной связи в контексте взаимодействия (тренинговой группы).**

Второе условие эффективной обратной связи — ее полнота и насыщенность. Под полнотой и насыщенностью понимается использование всех форм подачи и видов обратной связи. Полноту и насыщенность обратной связи, получаемой в тренинге, определяют

характеристики объективации проявлений участников и облегчают преодоление импульсивности поведения.

Остановимся на противоречиях, связанных с приемом и передачей обратной связи:

1. Желание увеличения глубины, интимности и неумение держать напряжение, «соскальзывание» (уход в сторону от контекста, актуализация психологических защит).

2. Желание открытости общения и страх раскрыться, показать свою «слабость», страх быть отвергнутым и непонятым другими.

3. Желание увидеть себя со стороны, глазами других и страх неоправданных ожиданий (несовпадение воображаемого, фантазийного образа с реальностью, рассогласование самооценки и оценки других).

4. Желание открытого, прямого разговора (сказать «все как есть») при подаче обратной связи и желание безоценочности и мягкости формулировок при ее принятии.

Рассмотрим для примера психологический тренинг с подростками. В подростковых группах намеренная обратная связь носит часто далеко не конструктивный характер, а представляет собой целый ряд спонтанных, во многом неадекватных и порой не имеющих никакого отношения к искренней обратной связи реакций. Это скорее поток ассоциаций вслед за коммуникатором обратной связи, который высказался о поведении участника группы либо иронично, в шуточном ключе, либо в своих словах отметил те характеристики, которые не замечали, или не хотели замечать другие члены группы. Высказывание, которое выглядит внешне как обратная связь члену группы, является скорее вариантом самопредъявления. Например, реплика на иностранном языке, или цитата, высказывание которой имеет целью продемонстрировать осведомленность или пристрастия коммуникатора, а не отношение к реципиенту. Объект обратной связи в таком случае смещается или вовсе теряется.

Количество спонтанных реакций, речевых высказываний у участников подростковых групп на порядок выше, чем у «дисциплинированных» взрослых, но здорово, если хотя бы 30 % из них соответствуют целям и задачам работы группы. Особенно это ярко видно при работе с группой знакомцев (участники из одного класса), либо в ситуации, когда несколько участников достаточно хо-

рошо знают друг друга. Этот факт в зависимости от конкретной ситуации взаимодействия можно объяснить с точки зрения какой-либо из теорий психологических защит, но это не исправляет положения. Здесь, на наш взгляд, принципиальное значение имеет позиция ведущего в организации группового процесса. Сквозная цель всех программ с подростками, реализуемых — формирование установки на самопознание и саморазвитие, и, конечно, ее достижение невозможно без эффективно налаженной обратной связи. В группах подростков это возможно при соблюдении ряда условий:

1. Подробное проговаривание ведущим правил, принципов групповой работы. Здесь мы говорим о понятии и истории метода, его эффектах и тех условиях, при которых их можно достичь. Группу нельзя начинать, не убедившись, что каждый из участников принимает эти условия. Но не всегда возможно в первый день работы уделить этому ровно столько времени, сколько необходимо, так как этим, с одной стороны, можно резко снизить мотивацию, а с другой стороны, «согласился и сделал наоборот» — достаточно типичная ситуация для поведения в группе подростков в первый день. Возвращаться к правилам необходимо в течение всей работы, а их невыполнение использовать в содержательном плане.

2. Формализованность и контролируемость процедур, направленных на получение обратной связи участниками. Как уже говорилось, в подростковых группах намеренная обратная связь носит часто далеко не конструктивный характер. Объект обратной связи часто смещается или вовсе теряется. Процедуры должны быть по возможности строго заданы и ограничены по форме и содержанию. Уровень интимности контролируется и задается ведущим. При проведении нескольких программ с одной и той же группой, уровень глубины и открытости обратной связи должен возрастать от тренинга к тренингу.

3. Избыточность и полимодальность. Количество упражнений с обратной связью должно постоянно увеличиваться от первого дня к последнему. Количество упражнений при этом должно не просто увеличиваться количественно, но и качественно, т.е. по глубине («интимности»), а также по разнообразию форм подачи. Разнообразные формы подачи обратной связи, например такие, как метафорическая обратная связь, различные виды опосредованной обрат-

ной связи (видео, фото, пиктограммы и др.), естественная обратная связь, способствуют повышению ее безоценочности и полимодальности, стимулируют активность участников, снимают напряжение, увеличивают количество желающих запросить дополнительную информацию о себе и своем поведении.

В работе с подростками следует обратить особое внимание на использование обратной видеосвязи, которая состоит в предъявлении участникам записи их поведения в ролевой игре или групповой дискуссии, обратная видеосвязь имеет много преимуществ по сравнению с другими видами обратной связи, но существует ряд отрицательных эффектов: актуализация психологических защит, страх выступления перед камерой, искажение видеотехникой изображения, неучет которых в работе просто недопустим.

4. Сбалансированность обратной связи. В подростковой группе крайне важно выдерживать баланс позитивной и негативной обратной связи, а также баланс распределения между ведущим и между участниками. Любые отклонения от этого условия могут привести к эффекту, обратному ожидаемому. Даже позитивная обратная связь в реальной подростковой группе может вызвать смущение или реакцию противоположную той, которую мы могли бы ожидать ни взрослой группе. Это происходит, на наш взгляд, из-за страха насмешек со стороны сверстников (издевок, ехидных реплик). Избыточная, позитивная обратная связь от ведущего одному из участников в подростковой группе может восприниматься остальными болезненно, как демонстрация пристрастий ведущего.

5. Реалистичность обратной связи. Обратная связь должна быть ориентирована на развитие реалистичной самооценки, а не на укрепление у подростков позитивного отношения к себе. Это условие порой выполнить крайне сложно в силу большой ориентации подростков либо на формирование зависимых (симбиотических) отношений, либо на самоутверждение, а следовательно, на подтверждение своего статуса, т.е. ориентация на позитивную обратную связь.

6. Ориентация обратной связи на свойства, которые могут быть изменены. В ситуации работы с подростками это условие приобретает особое значение, так как часто обратная связь участников друг другу в подростковой группе носит оценочный характер, и большая

часть этих оценок относится к внешности реципиента. Задача тренера в таких случаях корректно, но твердо и своевременно фиксировать и направлять процесс индуцирования обратной связи в конструктивное русло, что порою является сложной задачей.

Отметим, что описанные приемы и правила можно использовать в принципе в любой тренинговой группе. Умение давать обратную связь тесно связано с умением описывать поведение, передавать чувства, активно слушать, то есть точно воспроизводить сказанное другим человеком, конфронтировать (Лидерс А.Г., 2004).

Р. Кочюнас приводит обзор исследований, предметом которых выступила обратная связь. Во многих исследованиях анализировались различия между положительными и отрицательными реакциями людей друг на друга. Результаты свидетельствуют, что люди отдают предпочтение положительной обратной связи, считая ее более эффективной и дающей больше импульсов к изменению. Причем, положительные реакции более предпочтительны в начальной стадии работы группы, позднее различия между положительными и отрицательными реакциями уменьшаются. Негативные реакции становятся более действенными и больше ценятся на более поздних этапах работы группы, в особенности в тех случаях, когда этому предшествовала положительная реакция. К отрицательным реакциям более чувствительны участники с более низкой самооценкой, что вполне понятно.

Помимо этого, в исследованиях обнаружены и другие закономерности, например, участники групп лучше понимают реакцию на свои конкретные поступки, чем интерпретации, даваемые другими. Реакции ведущего оцениваются как более весомые, чем реакции других участников, но это не значит, что их понимание является несомненным или более вероятным (Кочюнас Р., 2000).

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте основные уровни групповой динамики.
2. Составьте таблицу, характеризующую стадии развития группы как целого (групповую сплоченность и напряжение на каждой стадии, задачи ведущего, особенности межличностных отношений между участниками, участниками и ведущим).

3. Перечислите основные способы повышения групповой сплоченности (группового напряжения).
4. Оцените особенности внутрigrупповой динамики в тренинговой группе при помощи двух разных методов и сравните полученные результаты.
5. Оцените ролевую структуру тренинговой группы при помощи двух разных методов и сопоставьте результаты.
6. Приведите примеры конструктивной обратной связи.
7. Опишите противоречия, которые могут возникать при даче обратной связи в тренинговой группе и способы их решения ведущим.

Глава 4. Ведущий группы: личность и деятельность

4.1. Четырехмерная модель ведения группы

Либерман, Ялом и Майлс описывают 4 основополагающие функции каждого ведущего: эмоциональная стимуляция участников, проявление уважения к личности участников, предложение интерпретаций и структурирование группового процесса (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Эмоциональная стимуляция подразумевает такое поведение ведущего, при котором он выражает собственные чувства, установки и мнения, работая с группой. Она служит тому, чтобы посредством демонстрации привести в движение чувства участников – ведущий в некоторой степени выступает в роли модели и показывает, как и что может делать участник в группе. В ряде случаев эмоциональная стимуляция может быть исключительно плодотворной. Слишком высокий уровень эмоциональной стимуляции ведет к очень личностному стилю поведения, такой ведущий воспринимается многими участниками как харизматический лидер, источник вдохновения. Если при этом ведущий не обращает внимания на ту помощь, которую участники могут сами оказать друг другу, игнорирует потенциал группы, то такой стиль работы внушает опасения.

Проявление уважения к личности участников выражается в защите участников, проявлении к ним дружеских чувств, симпатии,

поддержки и ободрения. В основе такого поведения – личная теплота, искренний интерес к участникам. Проявление уважения способствует удовлетворению потребности участников группы в принятии. Такой ведущий воспринимается как заботливый, искренний, дружелюбный, выступая противоположностью ведущему, ориентированному на технические приемы работы. Проблема заключается в том, чтобы проявлять уважение и интерес, которые существуют на самом деле, т.к. псевдоуважение, «игра в принятие» не только снижают эффективность работы, но и вредны для группы.

Предложение интерпретаций предполагает поведение, при помощи которого ведущий объясняет участникам связи и зависимости для лучшего понимания ими собственного поведения и сути группового процесса. То есть ведущий задает подходящие рамки для процесса развития. Один ведущий может предлагать интерпретации всей группе, заострять внимание на групповом процессе, другой – интерпретировать больше поведение отдельных участников, привлекая подходящие психологические концепции. Чрезмерные интерпретации ставят участников в детскую позицию, освобождая их от ответственности, превращают тренинг в академический семинар.

Структурирование группового процесса – это поведение ведущего, которое задает границы, предлагает правила игры и устанавливает нормы, связанные с целями тренинга. При помощи структурирования ведущий регулирует темп работы, определяет, когда нужно прекратить какие-то действия участников, предлагает группе (отдельным участникам) попробовать что-то. Чрезмерное увлечение структурированием может привести к тому, что ведущий начнет задавать не только формы работы, но и ее цели. Эта относительно простая модель ведения групп может помочь каждому ведущему быстро прояснить для себя, насколько эффективно он в настоящий момент работает, помочь, при необходимости переставить акценты в своей деятельности.

4.2. Требования к личности и подготовке ведущего

Важнейшая задача ведущего группы – создание условий для максимального раскрытия психотерапевтической силы группы. Он

не должен забывать, что основа эффективности группы – это работа самих участников, поэтому ведущий и должен создавать такую атмосферу, в которой взаимодействие участников было бы наиболее эффективным.

И. Ялом цитирует одного бывшего участника своей группы, джазового пианиста, который очень точно определил назначение терапевта группы (цит. по Кочюнас Р., 2000). Он отметил, что в начале своей музыкальной карьеры особенно восхищался великими виртуозами-инструменталистами. И только значительно позже понял, что настоящее величие джазового музыканта состоит в умении выявить звучание других. Такие черты мудрого лидера были известны еще в глубокой древности. Вот что сказал об этом китайский мудрец Лао Цзы в «Дао Дэ Цзин»:

Руководитель является лучшим,
Когда люди едва чувствуют его существование,
Не такой хороший, когда люди подчиняются ему и прославляют его,
И наихудший, когда они презирают его.
Недостаточно уважай людей,
И они будут недостаточно уважать тебя;
Но при хорошем руководителе, который мало говорит,
Когда его работа выполнена, цели достигнуты,
Они всегда скажут: «Мы сами сделали это».

В чем суть такого мудрого руководства? В том, чтобы ведущий группы был эффективным помощником для участников, а не работал за них, чтобы помог им совершенствоваться, а не привязывал к себе узами зависимости – он должен постоянно совершенствовать свою личность, быть достаточно квалифицированным и обладать необходимыми навыками для руководства тренинговой группой.

Требования к личности ведущего группы. Ни одна из характеристик личности не гарантирует способности стать хорошим ведущим группы, хотя в этой связи часто упоминаются такие качества, как энтузиазм, умение доминировать, уверенность в себе, развитый интеллект (Рудестам К., 1998).

Какие же все-таки черты личности психолога или психотерапевта могли бы обеспечить успешную, эффективную работу с группами? Достаточно подробно пытались охарактеризовать лич-

ность эффективного ведущего M.S. Corey и G. Corey. Данные авторы указывают на следующие личностные особенности, которые необходимо развивать ведущему.

Смелость. Она необходима хотя бы для того, чтобы сесть в круг с 8-10 незнакомыми людьми в надежде объединить их в группу, которая помогла бы узнать, как эффективнее устроить свою жизнь, решать проблемы, преодолевать кризисы. В чем проявляется смелость ведущего группы? Это способность позволять себе ошибаться, быть уязвимым; признание своего несовершенства; способность противостоять участникам группы, когда того требует ситуация; умение быть прямым и честным с участниками группы, т.е. отказ от манипулирования ими; умение открыто говорить о том, что происходит в группе и какие могут быть последствия происходящего.

Смелость ведущего охватывает и целый ряд важных для него вопросов: почему я веду группы? что я получаю от этой деятельности как человек и профессионал? какие свои потребности я удовлетворяю, работая с группами? Не использую ли я группу для удовлетворения своих личных потребностей? какое влияние на участников группы оказывают мои установки, ценности, чувства, поведение? почему я веду себя в группе так или иначе? Это очень важные вопросы, отвечая на которые, можно лучше понять свою работу в группе и избежать использования группы в своих личных целях.

Быть примером для участников группы. Наилучший способ обучения в группе – быть самому таким, каким хотелось бы видеть каждого участника группы. Желая побудить участников к изменению и совершенствованию, ведущий прежде всего сам должен постоянно совершенствоваться. Это не значит, что ведущий группы должен быть человеком, разрешившим все свои проблемы, и походить на святого. Суть не в том, есть у него личные проблемы или нет, а в том, чтобы он сам пытался жить так, как побуждает жить участников группы.

Эмоциональное участие в группе. Это означает участие ведущего группы в сомнениях, страхах, боли, радости участников. Для этого он обязан пережить в своих чувствах течение жизни группы, уметь разбираться в этих чувствах и точно отражать их участникам группы. Важно освободиться от забот повседневности, какое-то

время побыть с самим собой, подумать об участниках группы, вспомнить предыдущее занятие.

Открытость. Это многоплановая черта эффективно работающего ведущего, охватывающая открытость самому себе, другим участникам группы, новому опыту и различным стилям жизни и ценностям. Ведущий должен не только выражать свои чувства в группе, но также открыто реагировать и на участников. Не обязательно выставлять перед группой напоказ все стороны своей личной жизни, но важно дать участникам почувствовать себя живым человеком. Открытость ведущего создает и поддерживает атмосферу откровенности в группе и позволяет участникам быть более открытыми друг другу и в своих чувствах, установках.

Умение принимать агрессию. Трудно хорошо выполнять функции ведущего группы, не чувствуя себя в безопасности на своем месте, будучи слишком чувствительным к критическим замечаниям или чересчур зависимым от оценок, поддержки участников группы. В жизни группы есть масса ситуаций, когда ведущего могут обвинить, выразить неудовлетворенность им или агрессивно отреагировать – его могут обвинить в том, что недостаточно заботится об участниках, что заботится только о некоторых из них, что слишком регулирует ход работы в группе или, наоборот, недостаточно делает это и т.д. Важной является установка ведущего – постоянная готовность обсуждать неприятные, враждебные реакции участников группы.

Личная сила. Это способность ведущего направлять поведение участников в нужное русло. Это не означает доминирования или умения манипулировать участниками группы. Сила личности означает, что ведущий знает, кем он является и чего он хочет. Такая уверенность в себе связана с его искренностью и открытостью – сильным человеком является тот, который не боится анализировать себя, находить в себе не всегда приятные вещи, наконец, который может показать себя другим таковым, каков он есть. Личная сила ведущего группы соответствует ожиданиям участников – они хотят видеть его сильным.

Стремление к новому опыту. Узкий диапазон жизненного опыта ограничивает возможность понимания психологического мира большинства участников. Если ведущий живет слишком уютной,

одномерной жизнью, ему будет трудно понять многомерность жизни большинства клиентов, драмы и боль их жизненных выборов. Конечно, ведущий группы не обязан пережить и испытать всевозможные трудности, но важно обладать опытом переживания как можно более широкой палитры чувств.

Чувство юмора. Умение увидеть смешные стороны даже в очень трудных и сложных ситуациях, вообще умение смеяться тогда, когда трудно, психотерапевтически бесценно. В сложных, кризисных ситуациях в группе смех может уменьшить напряжение, помочь решать проблемы парадоксальными способами.

Находчивость. При продолжительной работе с группами возникает угроза повторения, стереотипности, монотонности. Ведущий нуждается в креативности, которая помогает находить выход в уникальных и затруднительных ситуациях, возникающих в жизни групп, а также искать и находить новые пути в повседневной работе группы. Все ситуации в группе уникальны – если иногда возникает мысль, что все происходящее уже было раньше, что можно воспользоваться опытом прежней ситуации, чаще всего оказывается, что это всего лишь самообман, иллюзия. О таком явлении писал режиссер Александр Сокуров: «Автор должен потерять ключик, которым он закрывал дверь. Важно забыть, как ты их открывал, чтобы вторично не вошел внутрь через те же самые двери. Вот так даже иногда испытываю себя. Если стараюсь вспомнить, как же делал ту сцену, и не припоминаю, значит, нащупал суть; если ключ при мне, значит, будет неистинно, надуманно».

Самопознание. Оно охватывает познание своих целей, идентичности, мотивов, потребностей, сильных и слабых сторон, чувств, проблем, ценностей. Многие исследователи подчеркивают, что недостаточно знающий себя ведущий группы не только неэффективен, но и опасен. Например, когда терапевт испытывает сильные чувства в группе, он должен решить, насколько они вызваны событиями в группе и насколько связаны с происходящим в его личной жизни. Если терапевт мало разбирается в себе, он не может правильно разрешить эту задачу, поэтому его оценки могут дезинформировать участников группы. Что может помочь лучше познать себя? Это уже упомянутая открытость новому опыту, самоанализ, опыт прохождения личной индивидуальной и групповой психоте-

рапии, участие в группах профессионалов, консультации с коллегами.

Подготовка ведущего. Ведущему группы *обязательно* нужны широкие *теоретические знания* и *специальная практическая подготовка*.

Он обязан знать:

- Психологию развития, личности и групп, основы психопатологии и психиатрии.

- Основные теории групповой психотерапии, используемые в них понятия и взаиморазличия; ведущий группы также должен постоянно следить за новой информацией об изменениях в теории и практике групповой работы.

- Основные принципы динамики группового процесса, психотерапевтические факторы группы, механизмы их действия и управления ими. Ведущий также должен быть знаком и с особенностями индивидуальной психодинамики, чтобы понять происходящее с отдельными участниками. (опыт индивидуального консультирования).

- Основные задачи ведущего на различных этапах развития группы.

- Требования профессиональной этики к психологической работе вообще и конкретно к работе с группами. (применять только тогда, когда необходимо).

- Свою личность, ее сильные и слабые стороны, свои ценности, чтобы профессионально выполнять свои функции и оценивать возможное воздействие на участников группы своей личности и мировоззрения.

Теория – как карта, чтобы вычертить маршрут движения. Важно понять – «карта» равна реальности или нет?!

Микронавыки

Е. Nolan описывает такие микронавыки, необходимые для работы ведущего: (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Активное слушание. («Позволь мне попытаться понять, как ты видишь ситуацию», а не «Ты должен по-другому смотреть на ситуацию», как ? *слушая*, мы нередко любим думать, что и как ответить, и пропускаем мимо ушей часть того, что говорится, или не столько слушаем, сколько заботимся о том, как выглядим в глазах других).

Переформулировка утверждений. повторение своими словами утверждения участника группы без искажения его мысли с целью удостовериться, правильно ли ведущий понимает его слова.

Объяснение. Выделение сути высказывания участника группы посредством упрощения этого высказывания. (Объяснение особенно ценно на начальной стадии работы группы при формулировке проблем, требующих решения, и индивидуальных целей в группе.)

Обобщение. Связывание отдельных моментов межличностного взаимодействия и отдельных элементов работы группы. Оно придает направление работе группы, делает ее более последовательной. Обобщение особенно ценно после обсуждения отдельных тем, при окончании занятий группы.

Вопросы. Прежде всего, имеются в виду открытые вопросы, побуждающие к самоанализу. (почему – плохой вопрос, полезнее как, что, кто, для чего)

Интерпретация. С ее помощью терапевт группы объясняет поведение, чувства и мысли участников, их взаимосвязи. Чтобы интерпретация была точной, необходимо прежде ответить на два вопроса: правильна ли моя интерпретация? и своевременна ли моя интерпретация? «Бывает так, что терапевт обязан попить свою мудрость, принимать блуждания и ждать, пока группа сама не придет к решению».

Конфронтация. Это побуждение участников обратить внимание на противоречия в их словах и действиях, между отдельными утверждениями, на несовпадение вербального и невербального поведения.

Отражение чувств. Это раскрытие содержания чувств участникам. Оно позволяет участникам группы знать, что терапевт услышал их и понял то, что скрыто за словами.

Оказание поддержки. Оно означает ободрение участников группы, что помогает создавать безопасную атмосферу в группе, поощряет доверие. Довольно частая ошибка – спешить на помощь, оказывать участнику поддержку до того, как он сможет полностью пережить конфликт или определенные чувства. Другая возможная ошибка – поддерживать стремление жалующегося участника манипулировать другими. Например, когда участник группы говорит о том, какой он несчастный и беспомощный, не всегда следует торо-

питься утешать его, так как довольно часто люди посредством своих мнимых несчастий манипулируют окружающими. Поддержка обязательно нужна, когда участник переживает кризис, когда он пытается меняться и сомневается в плодотворности и конструктивности своих усилий и т.п.

Эмпатия. Это отождествление с участниками группы, способность увидеть события через призму их субъективного мира.

Фасилитация. Это поощрение открытого общения в группе, помощь участникам в постепенном возлагании на себя все большей ответственности за ход работы в группе.

Выдвижение целей. Формулировка конкретных целей группы и помощь участникам в определении конкретных личных целей. Это придает более определенное направление активности группы (о формулировании целей более подробно будет говориться при обсуждении работы терапевта на начальной стадии работы группы).

Оценка. Это постоянная оценка происходящего группового процесса и индивидуальной динамики участников. После каждой встречи группы следует оценить, что произошло с отдельными участниками и между ними, что должно происходить во время следующей встречи. Следует побуждать и самих участников оценивать то, что происходит в группе.

Реагирование (обратная связь). Ведущий группы обязан конкретно и откровенно реагировать на поступки, чувства, высказанные мысли участников.

Информирование. Это умение вовремя предоставить участникам группы нужные знания или дать советы, помогающие найти альтернативные способы поведения. *Предохранение.* Это защита участников от ненужного психологического риска в работе группы, удерживание от необдуманных поступков, слишком глубокого самораскрытия, когда другие участники группы не готовы к достаточному пониманию.

Самораскрытие. Открытое эмоциональное реагирование терапевта группы на «здесь и теперь» происходящие события. Это способствует более глубокому общению в группе, повышает взаимное доверие, помогает участникам понять, как можно должным образом показать себя. Выше уже упоминалось, что ведущий должен быть искренним, но выражать свои чувства обдуманно. Его чувства, как

и любые другие действия, воспринимаются в группе как более значимые, по сравнению с действиями других ее участников. Но ведущий сам должен понимать, что, независимо от того, как его чувства воспринимают участники, объективно они не имеют большего веса, чем чувства участников группы. Особенно осторожно следует выражать интенсивные чувства – злость и симпатию по отношению к участникам группы, так как именно эти его чувства в глазах участников группы имеют больший вес, чем аналогичные чувства участников. Здесь терапевт сталкивается с дилеммой – как одновременно быть искренним и не провоцировать своими чувствами ненужное напряжение в процессе работы группы. Сочетать эти вещи может помочь соблюдение определенных правил (R.Naar, 1982). Во-первых, терапевт должен объяснить свои негативные чувства. Во-вторых, объектом отрицательных чувств должно быть поведение участников группы, а не личности. Терапевту также не следует искать поддержки своим отрицательным чувствам по отношению к какому-либо участнику группы среди других участников.

Терапевт должен осторожно раскрывать в группе и интенсивные положительные чувства. Отрицательным чувствам можно противодействовать, их можно отвергать, а положительные чувства «обезоруживают» и делают их адресата более уязвимым. Поэтому их демонстрация не должна быть слишком прямолинейной, чтобы не вызвать у участников тревогу, защитную реакцию, а в крайних случаях и враждебность.

Моделирование. Демонстрация терапевтом своими действиями желательного поведения в группе. Такое поведение терапевта способствует более продуктивному поведению участников.

Использование пауз молчания. Возникающие по инициативе терапевта паузы молчания помогают участникам сконцентрироваться, глубже пережить эмоционально интенсивные события в группе, лучше разобраться в себе и в групповом процессе.

Блокирование. Это остановка непродуктивного поведения в группе, например, постоянного спрашивания, болтовни, вмешательства в личную жизнь других участников, непродуктивных пауз и т.п. Блокирование не только обеспечивает более целеустремленную работу группы, но и охраняет участников от неадекватных действий других участников.

Завершение. Это помощь участникам группы в завершении отдельной встречи или всего курса групповой психотерапии.

4.3. Стили ведения группы, роли ведущего

В классических исследованиях стиля руководства в малых группах выделяют авторитарный, демократический и попустительский стили ведения группы.

Таблица 7

Характеристики стилей ведения группы: достоинства и недостатки

авторитарный	демократический	попустительский
Все аспекты политики определяет ведущий	Политика возникает на основе направляемых ведущим дискуссий	Участники полностью свободны в принятии решений при минимальном участии ведущего
Все шаги деятельности последовательно диктует ведущий	Определяются общие этапы, пути работы, ведущий часто предлагает выбор из нескольких возможностей	Ведущий дает материал для работы и отвечает на вопросы, если они есть
Индивидуальные задания и пары для их выполнения назначает ведущий	Распределение обязанностей и выбор партнеров отдается на усмотрение группы	Ведущий никак себя не проявляет
Ведущий хвалит или критикует людей, в работе не участвует, только показывает, если это необходимо	Ведущий хвалит и критикует, стараясь быть объективным, принимает участие в работе группы, не беря на себя слишком много	Редко комментирует деятельность группы, не регулирует ход событий

Преимущества и недостатки есть у всех стилей.

Например, при авторитарном стиле ведущего достигается более ранняя кооперация, снижение тревожности, снижение сопротивления, раньше конкретизируются ожидания группы

Одновременно вводится больше ограничений ради сохранения порядка, недоверие к группе, сильная зависимость участников, неприятие ими ответственности

Демократический стиль ведущего группы среди плюсов имеет следующее: через огорчение неструктурированностью ситуацией члены группы приходят к необходимости ее структурировать и осознанию собственной ответственности и возможностей. Среди минусов следующие моменты: свобода м.б. принята как вседозволенность; выше беспокойство участников.

Исследования показывают, что самую низкую эффективность имеют группы с максимальной и минимальной структурированностью.

Общий принцип работы ведущего может быть следующим: чем активнее группа, тем пассивнее ведущий, активность ведущего меняется и в соответствии со стадиями работы. Очевидно, что стиль работы связан и с личностными особенностями психолога, ведущего группу, его концепцией работы и самой группой тоже.

Роли ведущего

К. Рудестам выделяет следующие роли: эксперт, катализатор, аранжировщик, образцовый участник (сравните с четырехмерной моделью деятельности ведущего).

Р. Кочюнас предлагает несколько иную типологию ролей группового психотерапевта.

1. *«Агрессивный лидер»*. Это терапевт, навязывающий свое мнение, склонный к конфронтации, требовательный, но в то же время проявляющий заботу об участниках группы. Свои психотерапевтические усилия он сосредоточивает на решении проблем отдельных участников, а не группы в целом. Участнику предоставляется определенная схема для понимания себя и мира. Терапевт этого типа является авторитарным, единовластным руководителем группы. Вместе с тем он не избегает открываться перед участниками группы. Это лидер харизматического типа. К этому типу были отнесены терапевты групп гештальттерапии, психодрамы, роста личности.

2. *«Любящий лидер»*. Это заботливый терапевт, принимающий во внимание потребности участников группы. Он дает участникам не только свою любовь, но и нужную инфор-

мацию о том, как изменить себя, решать свои проблемы. Это «мудрый и заботливый отец». К этому типу были отнесены терапевты Т-групп, марафонов, трансакционного анализа.

3. *«Социальный инженер»*. Он больше руководит работой группы как целого. Индивидуальные потребности участников, их межличностные отношения у него на втором плане. Терапевт этого типа редко противостоит группе, не слишком требователен; участниками оценивается как неавторитарный лидер. К этой категории были отнесены терапевты Т-групп, групп «встреч» и психодрамы.

4. *«Невмешивающийся лидер»*. Он малоактивен, никогда не бывает в состоянии конфронтации с группой, ничего не требует от участников, не помогает им, вообще склонен держаться на большом расстоянии от участников. Терапевт этого типа участвует в действиях группы номинально. К этой категории были отнесены терапевты психоаналитических групп и трансакционного анализа.

5. *«Холодный и агрессивный лидер»*. Он менее агрессивен, чем терапевт первого типа, и отличается от него тем, что старается не оказывать влияния на ход работы группы, участникам оказывает минимальную помощь. В центре внимания терапевта этого типа – групповой процесс как целое. К этой категории были отнесены терапевты групп роста личности.

6. *«Техник»*. Он предлагает группе множество разнообразных групповых упражнений и игр, постоянно контролирует ход работы группы и является авторитарным. К этой категории были отнесены терапевты групп роста личности.

При знакомстве с этой типологией групповых терапевтов сразу бросается в глаза то, что нередко представители одной теоретической ориентации относятся к разным по стилю типам. Это указывает на то, что стиль работы терапевта хотя и зависит от принятых в той или иной теоретической школе принципов и установок, однако больше обуславливается особенностями его личности. Таким образом, теоретические взгляды изменить легче, чем стиль работы, так как это означало бы в значительной мере изменение своей личности.

Вышеупомянутое исследование также показало, что терапевты групп различного типа неодинаково оцениваются с точки зрения потенциальной вредности их стиля для участников. Наибольший процент участников, отрицательно оценивших свой групповой опыт, был в группах, руководимых терапевтами первого типа – «агрессивными лидерами». Самыми «безопасными» оказались «любящие лидеры». Эти выводы подтверждают и выполненные позднее исследования. По данным R.R.Dies, участники психотерапевтических групп больше пользы получают от позитивного стиля руководства группой, в то время как агрессивные, негативно конфронтирующие терапевты могут быть не только неэффективными, но и потенциально опасными для некоторых участников групп. Авторитарный стиль работы с группой оценивают как менее эффективный и участники тренинговых групп для профессионалов, исследованные К.Р.МакKenzie с сотр. По данным R.A.Neimeyer с сотр., по отрицательным оценкам терапевта, данным ему участниками, можно довольно точно предсказать низкие психотерапевтические результаты последних (Кочюнас Р., 2000).

Таблица 8

Функции лидера в группе

Функции, направленные на решение задач

Функция	Цель	Техника
Инициация	Дает направление и цель для группы.	Предлагает задачи, цели, определяет проблемы, предлагает процедуры решения.
Запрос информации	Донести до группы необходимость (потребность) в информации.	Просит дать необходимые факты, пояснения.
Обеспечение информацией	Обеспечивает группе информацию, нужную для работы.	Предлагает необходимые факты, не полагается на мнение, когда нужны факты.
Запрос мнений	Выяснение группового мнения, готовности к	Спрашивает мнение или ощущение о чем-либо.

	консенсусу.	
Высказывание мнений	Обеспечить основу для группового решения.	Высказывание чувств или убеждений, оценка предложений.
Прояснение	Устранение путаницы.	Определение терминов, интерпретация идей, выявление проблем и альтернативных решений.
Разработка	Устранить неопределенности, показать последствия планов и позиций.	Даются примеры, объясняются смысл. Значение.
Координация	Привести в соответствие вопросы, которые могут конфликтовать между собой.	Предлагаются способы работы с разными вопросами.
Выработка процедуры	Упорядочить ведение собрания.	Объединение связанных вопросов, указание противоречий, переформулирование предложений, заключения, выводы.
Подведение итогов	Показать как идеи соотносятся друг с другом, сведение идей.	Объединение связанных вопросов. Указание противоречий, переформулирование предложений, заключения. Выводы.
Философ-критик	Показать. Что вопрос не нов, поделиться своим опытом (ответом).	Обобщение (от частного – к общему); критическое исследование предложений и идей (но не людей).

Функции поддержки группы

Функция	Цель	Техники
Вдохновение	Ободрить, дать мотива-	Быть дружественным и

	цию к продолжению работы.	внимательным к другим, признавать заслуги, выразить одобрение.
Выражение чувств	Привлечь внимание группы к реакции на идеи, моральный климат в группе.	Выражать свои чувства и замечать чувства и мнения других.
Разрядка напряжения	Снизить напряжение, позволить группе выразить чувства.	Шутки, клоунада, отвлечение внимания, перерывы и т.п.
Поддержание общения	Поддерживать каналы общения открытыми для передачи важной информации как о чувствах. Так и предложениях, идеях.	Вовлечение в процесс обсуждения молчаливых, предлагать процедуру для дискуссии.
Установление групповых стандартов, норм	Помочь группе осознать направление движения и прогресс в этом направлении.	Выражать озабоченность, предлагать нормы и стандарты качества и т.п.
Слушание и слежение	Обеспечивать стимулирующую, заинтересованную аудиторию для других.	Принимать идеи других. Как важный вклад, не судить, идти с группой.
Интерпретация	Объяснить то, что уже кем-то было сказано.	Перефразирование того, что было сказано другим выступающим.
Управление конфликтами и их разрешение	Поддержание сплоченности группы, создание безопасной атмосферы для работы, примирение несогласия, снижение напряжения.	Генерировать и предлагать взаимовыгодные решения, учитывающие истинные потребности каждого, использовать различия как ресурс для достижения целей, пытаться достигать компромисса.

Функции, направленные как на решение задач, так и на поддержку группы

Функции	Цель	Техника
Оценка	Помогать группе помнить о конечной цели. Обеспечить чувство продвижение вперед.	Измерять достижения в сравнении с поставленной целью. Отмечать прогресс и препятствия.

4.4. Перенос и контрперенос в групповой работе

Перенос – это происходящий в подсознании процесс, при котором участники группы проецируют на психолога чувства или установки, испытанные в прошлом, по отношению к значимым людям. **Контрперенос** означает чувства психолога, вызываемые участниками; эти чувства обычно бывают связаны с нерешенными и неосознанными проблемами взаимоотношений из прошлого психолога (цит. по Кочюнас Р., 2000). Хотя понятия переноса и контрпереноса возникли в психоанализе, однако действие этих феноменов является универсальным и обсуждается во всех направлениях психологической работе.

Перенос

Чем более неопределенна ситуация в группе, тем больше возможность возникновения переноса. Ситуация группы как раз и является такой, особенно в начальной стадии работы, когда многое неясно, когда участники не знают, как вести себя и что делать. В начале работы любой группы участники искаженно воспринимают психолога, и он должен знать, на каких чувствах и ожиданиях участники строят свое отношение к нему. Следует отметить и то, что эти ожидания очень часто бывают далеки от реальности. Выделяют несколько типов представлений о ведущем группы, которые складываются у участников на основе переносных чувств.

1. **Эксперт.** Некоторые участники приходят в группу за советами, руководством и непосредственной помощью. Они надеются, что психолог «вылечит» их, решит все их проблемы, т.е. даст им рецепт счастья или свойства, которых им не хватает. Такие участники послушно, уважительно и довер-

чиво возлагают все надежды на ведущего группы, ожидая, что только он способен указать им путь спасения.

2. *Авторитет.* Некоторые участники, особенно в начале работы группы, чувствуют себя подавленными авторитетом психолога, несовершенными и слабыми на его фоне. Это выглядит так, как будто они психологически привели в группу своих родителей; психолога они воспринимают подобно тому, как своих родителей в раннем детстве. Возвышая его, они принижают себя.

3. *Сверхчеловек.* Ведущий группы может наделяться и особыми качествами. Его словам придается больший вес, чем высказываниям других участников. То положительное, что происходит в группе, относится к его заслугам. Его ошибки воспринимаются как специальные техники, предназначенные для провоцирования и стимулирования работы группы. Каждому действию психолога приписывается особая глубина, предполагается, что он все предвидит и контролирует в группе. Участники уверены, что ведущий чувствует потребности каждого из них. Им кажется невероятным, что он иногда может плохо чувствовать себя, что у него могут быть жизненные проблемы, что он не знает ответов на многие трудные вопросы. Участникам группы хочется верить в «сверхчеловечность» психолога с надеждой на то, что и им, возможно, удастся стать похожими на него.

4. *Друг.* Некоторым участникам хочется дружеских отношений с ведущим. Они говорят о том, что формальная сторона работы группы – место встреч, правила, плата – противоречит спонтанности, которая была бы желательна в жизни группы.

5. *Возлюбленный.* Некоторые участники(цы) группы хотели бы психотерапевтический контакт с ведущим превратить в романтический или интимный. Ради этого пытаются «соблазнить» его, завязать с ним более близкие, непрофессиональные отношения. С помощью таких отношений надеются и в группе занять особое место. Такое поведение участников иногда становится причиной контрпереноса психолога.

Например, частыми признаками переноса могут служить подарки, особый интерес к личной жизни, попытки обсуждать личные темы, которые не затрагиваются в группе, нежелание уходить с тренинга.

Чувства переноса участников группы по отношению к ведущему довольно опасны, поскольку могут парализовать волю группы, сделать ее бессильной и зависимой, когда участники не могут помочь ни себе, ни друг другу. В начале работы группы обычно проявляется положительный перенос участников по отношению к ведущему. Однако можно столкнуться и с отрицательными чувствами переноса участников. Они часто основываются на неправильном понимании мотивации ведущего. С реакциями переноса участников связана часть конфликтов с ведущим.

Важно понимать, что реакции переноса в групповой работе неизбежны. Таким образом, главным является не старание избежать реакций переноса, а решение связанных с ними проблем, использование их в группе для достижения целей. Алгоритм действия? Прежде всего, переносные чувства должны быть показаны и названы. Пока они не становятся объектом обсуждения, трудно надеяться на осмысленную работу группы. Использование реакций переноса охватывает два аспекта:

1. разъяснение их содержания, помощь участникам в распознавании и понимании их, в изменении своих искаженных мыслей и установок по отношению к ведущему;
2. постепенно увеличивающаяся откровенность ведущего, его самораскрытие. Когда ведущий открыто и лично «живет» в группе, участникам все труднее бывает сохранить свои стереотипы его восприятия.

При этом не следует преувеличивать значение переноса в групповой работе. Иначе можно до смешного преувеличить роль психолога в жизни группы. Например, при объяснении того, что участники группы, оказывающие помощь друг другу, желают устранить ведущего или хотят показать, что могут обойтись и без него и т.п. Если во всем усматривается перенос, теряется возможность подлинного общения с участниками группы.

Контрперенос

Любые проблемы психолога, ведущего группу являются потенциальным пространством для возникновения реакций контрпереноса. Опасность контрпереноса заключается в «искажении понимания пациента в голове консультанта».

Выделяют 5 проявлений контрпереноса в группах.

1. *Потребность в постоянной поддержке и одобрении.* Некоторые люди выбирают профессию психолога, представляя, что будут уважаемы и любимы, что другие будут искать их помощи и советов. Ведущий с повышенной потребностью в одобрении участников будет вести себя в группе так, чтобы добиться этого. Например, он может избегать конфронтации с участниками, опасаясь, что за это его будут меньше любить.

2. *Идентификация с проблемами участников.* Это нередкая проблема начинающих. Переживая проблемы участников, легко потерять объективность и возможность помочь участникам в решении их проблем. Для психолога очень важно уметь отличать свои чувства от чувств участников и уметь не «заблудиться» ни в одних, ни в других.

3. *Влюбленность ведущего и сексуальные чувства по отношению к участникам.* «Соблазнительное» поведение некоторых участников группы, особенно если они симпатичны терапевту, может стать причиной ответных чувств последнего. Было бы слишком категорично утверждать, что эротические чувства ведущего в группе обязательно являются выражением контрпереноса и мешают эффективной работе. Трудности возникают, когда ведущий не способен осознать эти чувства, когда его потребности становятся для него важнее, чем потребности участников, или когда его сексуальные чувства оказываются в центре его отношений с участниками.

4. *Навязывание советов.* Постоянное стремление психолога давать советы участникам может быть выражением нерешенных внутренних конфликтов и отражать его желание как можно скорее найти решение проблем участников. Такое поведение психолога особенно поощряют участники, склонные искать конкретные и быстрые ответы на вопросы, касающиеся их жизни (это свойственно большинству клиентов).

Возможность дать совет часто ставит психолога выше клиента и может создать иллюзию, что он действительно знает ответы на все вопросы участников.

5. *Желание поддерживать отношения с участниками группы за ее пределами.* Это соответствует желанию некоторых участников иметь более близкие и более личностные отношения с ведущим. Но отношения такого рода могут вызвать зависть других участников и отразиться на динамическом процессе группы. Психологу следует разобраться в своих чувствах и потребностях, чтобы некоторые участники не стали объектом эксплуатации с его стороны (Кочюнас Р., 2000).

Самое главное в работе с контрпереносом – вовремя заметить его возникновение, для этого ведущий группы должен достаточно часто задавать себе следующие вопросы:

- Не слишком ли нравится (или не нравится) мне кто-либо из участников группы?
- Не слишком ли я реагирую на чью-то боль?
- Желая/избегаю ли я встреч с кем-либо из участников?
- Забочусь ли я или много думаю о ком-либо между встречами группы?
- Трудно ли мне сосредоточиться, думая о ком-либо?
- Проявляю ли я нетерпеливость из-за чьего-либо терапевтического прогресса?
- Не слишком ли много думаю о том, как помочь кому-либо?
- Не опекаю ли я кого-либо из участников?

Общее правило относительно работы с контрпереносом: если психолог обнаруживает в себе чувства контрпереноса, он должен обсудить их с супервизором или в группе профессионалов, но не в тренинговой группе.

И в заключение несколько советов относительно контрпереноса, которые предлагают M.S. Corey и G. Corey (цит. по Кочюнас Р., 2000).

1. Не следует быть легковерным и некритично принимать сказанное участниками группы. Нетрудно идентифицироваться с реакциями участников, когда они говорят, что ведущий - мудрый, заботливый, помогающий, понимающий,

все видящий, симпатичный, сильный и т.п. Не следует спешить принимать нереалистичные оценки участников группы.

2. Ведущему также не следует быть и слишком мнительным и не отвергать искренние положительные реакции участников по отношению к нему. Они могут искренне уважать терапевта, симпатизировать ему. Точно так же они могут искренне сердиться на него, и ему не следует это интерпретировать, скажем, как перенос и т.п.

3. Не все чувства психолога результатом контрпереноса. Неправильно было бы думать, что психолог всегда объективен и одинаково видит всех участников группы. Он ведь тоже человек со своими установками, симпатиями и антипатиями, ценностями, чувствами. Контрпереносом можно считать *повторяющиеся* чувства по отношению к различным участникам в различных группах. Одни участники группы могут нравиться больше, другие – меньше, некоторые вызывают эротические фантазии – это не обязательно контрперенос. Важно осознать эти чувства и не позволить им воплотиться в антитерапевтических действиях.

4.5. Типичные ошибки и ловушки

Перечислим некоторые ошибки и ловушки, в которые могут попадать психологи, работающие с тренинговой группой.

1. Обычная ошибка ведущего состоит в готовности вмешаться и «вытянуть» группу, когда она забуксует. Поступая так, ведущий мешает членам группы открывать, использовать и развивать свои собственные способности. Важно научиться различать «конструктивные дилеммы», которые группа может разрешить самостоятельно, и безнадежные ситуации, требующие их вмешательства.

Карл Роджерс обозначает следующие моменты:

2. стремление использовать группу в собственных интересах
3. манипулирование группой, попытки направить к невысказанным целям (я так вижу, а готовность группы неважна)
4. судить об успешности по драматичности, например, по числу людей, которые плакали или обрушивались с нападками друг на друга

5. негибкая ориентация на одну стратегию или стиль работы
6. наличие больших личных проблем у ведущего, как следствие, потребность центрироваться на себе
7. непредставление выбора группе
8. излишняя отстраненность ведущего (цит. по Рудестам К., 1998).

G. Corey и др. добавляют в список следующие ошибки:

9. Когда ведущий склонен командовать, требовать, запрещать, указывать, участники начинают себя чувствовать небезопасно, считают обязанными делать нечто, к чему не готовы или чего не хотят.

10. слишком детальные, а порой достаточно туманные и сложные объяснения.

11. поспешность в применении каких-либо методов без учета того, готовы ли участники их принять.

12. стремление подогнать результаты используемых методов к ожидаемым, не принимая во внимание того, что происходит в действительности.

13. длительная подготовка к применению какого-либо метода в группе; при слишком долгом и подробном разъяснении упускается дорогое время.

14. попытка применить какой-либо метод, удавшийся в одной группе, без оценки различий в ситуациях, полагая, что методы «срабатывают» сами по себе; это создает искусственную, неестественную ситуацию.

15. неуместные попытки шутить, когда это не соответствует настроению группы; участникам может показаться, что терапевт серьезные вопросы хочет превратить в шутку и этим избежать их обсуждения.

16. поспешные и чрезмерно интенсивные, непсихотерапевтические реакции на участников группы (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Как отмечает R. R. Dies, начинающие ведущие имеют склонность часто повторять одни и те же ошибки – задают слишком много вопросов, уделяют слишком много или слишком мало времени обсуждению какой-либо проблемы группы или участника, недостаточно точно прогнозируют воздействие и последствия своих высказываний в группе, не до конца обдумывают последовательность

своих действий и из-за этого бывают непоследовательными в группе, блокируют обсуждение некоторых потенциально продуктивных и важных тем стремлением поскорей «решить проблему» или поспешными интерпретациями (Кочюнас Р., 2000).

4.6. Кризисные и нестандартные ситуации в группе

Опишем ряд нестандартных ситуаций в работе тренера и способы их решения (Лидерс А.Г., 2004):

1. на тренинг приходит слишком мало (много участников). Рекомендация А. Лидерса: тренинг должен состояться в любом случае, необходимо при этом пользоваться всеми способами для повышения эффективности работы.

2. большинство участников группы не хотят работать. Чаще всего эта ситуация бывает в начале групп, собравшихся не добровольно, а по указанию, например, начальника. Важно объяснить, что ведущий – это не педагог и не воспитатель, и не врач. Позиция максимально демократичная, искрометность заданий, разнообразие. Ведущий должен выступать как партнер.

3. привычная аудитория занята, взамен предлагается слишком маленькая (с привинченными к полу партами и т.п.). Решение – вести тренинг. Можно вести его в коридоре, без стульев, главное, иметь в арсенале подходящие процедуры.

4. микротравма участника, которая произошла из-за невыполнения правил техники безопасности. Рекомендации: необходимо точно выполнять требования техники безопасности в тренинге. В случае возникновения болезненных ситуаций помощь пострадавшему сначала оказывают его друзья (подруги) и взрослые одного с ним пола. На время оказания такой помощи лучше всего сделать паузу в работе.

5. какая-то ситуация или какой-то участник буквально выводит ведущего из себя. По наблюдениям, чаще всего мешает инфантильный участник, вымогатель внимания, участник, которого происходящее слишком близко задевает, например, невозможность телесного контакта с лицами противоположного пола. Совет: необходимо верить в возможности группы. Чаще всего мешающий мешает

и группе, поэтому необходимо инициировать обратную связь от группы к участнику.

6. ведущий не сдержался и буквально вытолкнул сильно мешавшего участника «за грудки». Рекомендации: ведущий должен извиниться перед участником и признать свою неправоту. Если участник убегает, необходимо вернуть его хотя бы для извинений (хоть перед группой, хоть тет-а-тет). Можно сделать свой поступок предметом дискуссии.

7. лидер уводит часть группы из тренинга (бунт). Посоветоваться с оставшимися, вести ли работу или сделать паузу.

8. Особенно трудные ситуации в жизни группы могут быть связаны с болезнью и смертью. Если заболевает ведущий, он должен лично позвонить всем участникам и предупредить их о переносе встречи (если нет договоренности, что в его отсутствие группа будет работать с ко-ведущим или самостоятельно). Если о болезни участников информирует кто-либо другой, он должен коротко и ясно объяснить им, что случилось, насколько это серьезно и приблизительно сколько времени ведущий будет болеть. Болезнь и госпитализация участника также вызывает озабоченность в группе, особенно в сплоченной. В этой ситуации лучше поступить так, как подсказывают чувства; ведущий может, к примеру, навестить участника в больнице, однако это не обязательно и тут следует не переусердствовать. Особенно интенсивные и глубокие чувства в группе может вызвать тяжелая болезнь или смерть близких участников группы. Иногда испытавший это участник чувствует себя настолько подавленным, что может покинуть группу. В этом случае ведущий должен попытаться удержать его (ее): «Ты можешь поделиться своими чувствами по поводу смерти (болезни) с нами». Иногда несчастье может случиться с психологом, когда умирает близкий или важный для него человек. Его поведение в подобной ситуации может быть двояким. Он может на некоторое время (на сколько ему потребуется) прервать занятия группы или не делать этого, а поделиться в группе с участниками своим несчастьем и чувством утраты.

4.7. Ко-ведение группы

Очень часто группы ведут два психолога. Подобная работа особенно ценна для начинающих психологов, а также в работе лечебных терапевтических групп. Вести группы вместе могут психологи, обладающие примерно одинаковым опытом или один из них может быть начинающим. Относительно последнего случая ведутся дискуссии. Например, Н.Mullan и M.Rosenbaum утверждают, что вместе вести группы могут только опытные психологи, так как участие начинающего в роли ко-ведущего является эксплуатацией клиентов в целях обучения и поэтому неэтично. Однако это мнение не находит всеобщего одобрения, так как ко-ведение является одной из форм приобретения профессионального опыта (цит. по Кочюнас Р., 2000).

Особенно важный вопрос – мотивы совместной работы двух психологов и их совместимость. Например, в случае недостаточной уверенности в работе с группами можно пригласить на роль ко-ведущего более опытного коллегу, но тревога и боязнь пригласившего потерять ко-ведущего может быть помехой для высказывания им своего мнения, противоположного мнению коллеги. Или иногда двум коллегам, возможно, просто хочется больше бывать вместе, и поэтому они начинают совместно вести группу. В таком случае за счет группы они будут удовлетворять свои потребности.

Так на какой основе два психолога могут работать вместе? существуют дополняющий и симметричный типы ко-терапии. Примером дополняющего типа ко-терапии является совместная работа в группе опытного и начинающего психолога, учителя и студента. В ко-терапии симметричного типа оба партнера равны. В любом случае работающие вместе должны ценить человеческие качества друг друга, понимать используемые ими методы и ориентироваться на общие психотерапевтические цели группы. Главное – взаимное уважение и доверие. Не столь важно, чтобы психологи были хорошими друзьями; намного важнее нормальные рабочие отношения, позволяющие постоянно обсуждать проблемы совместной работы. Если есть взаимное уважение и понимание, даже ведущие различных стилей могут успешно работать вместе.

Преимущества ко-ведения:

1. Позволяет испытать уникальные преимущества общей работы в группе мужчины и женщины. Работающая совместно пара «воссоздает» в группе структуру первичной семьи, когда у группы есть «отец» и «мать». Для большинства участников это повышает эмоциональный «заряд» группы. Совместная работа мужчины и женщины в группе может быть незаменимой моделью равноправного сотрудничества с обоюдным уважением, без эксплуатации или сексуализации отношений. Она также расширяет возможности отождествления участников. Однако W.H.Friedman (1989) указывает, что сексуальные связи между терапевтами (конечно, если они не являются мужем и женой) уменьшают их психотерапевтическую эффективность в группе. Возникает вопрос, могут ли муж и жена совместно вести группу? Такие случаи встречаются, но, по наблюдениям автора, их эффективность была сомнительной, так как забота друг о друге или привнесенные из семьи проблемы оказали отрицательное воздействие на работу группы. Супруги P.Low и M.Low (1975) описали свой опыт совместного ведения групп супружескими парами и отметили, что из-за разницы стилей работы в группе появлялась напряженность в семейной жизни (цит. по Кочюнас Р., 2000).

2. Участники группы получают взгляд двух компетентных лиц на одну и ту же ситуацию, и это дает возможность увидеть ее в более широкой перспективе.

3. Взаимоотношения терапевтов могут быть ценной моделью межличностных отношений для участников группы.

4. Ко-ведущие имеют возможность обмениваться мнениями о ходе работы в группе, профессионально совершенствоваться в совместной деятельности.

5. Совместная работа уменьшает возможность появления «синдрома сгорания», особенно при работе с трудными группами, к примеру с психически больными людьми. Появляется возможность набраться сил и восстановиться прямо в тренинге, пока внимание переключено на партнера.

6. Ко-ведущие могут помочь друг другу, когда один из них становится объектом нападков со стороны отдельных участников или всей группы. В таких случаях другой психолог может частично

направить на себя злость участников, помочь им разобраться в ее истоках и смысле.

7. Присутствие ко-ведущего важно, когда один из терапевтов испытывает чувства контрпереноса. Их обсуждение после встречи группы может помочь составить более объективное представление о природе своих чувств.

8. Ко-ведение помогает избежать прекращения работы группы в случае болезни или отъезда куда-либо одного из психологов.

Что в первую очередь должны сделать два человека, решившие вместе вести группу? Как отмечает Р. Кочюнас, они обязаны:

1. Перед началом совместной работы познакомиться лично и профессионально, если перед этим не были близко знакомы.

2. Обсудить, каких теоретических установок они придерживаются и как понимают групповую терапию, какой опыт работы с группами имеется у каждого из них, какое влияние на будущую работу может оказать их стиль руководства.

3. Обменяться мнениями о сомнениях или опасениях, касающихся общей работы, обсудить, как и чем будут дополнять друг друга.

4. Сказать друг другу о своих сильных сторонах и недостатках и обсудить, какое влияние это может оказать на совместную работу.

5. Согласовать свои этические требования к работе с группами.

Также важно договориться встречаться несколько раньше перед каждой встречей, чтобы иметь возможность обменяться мнениями относительно будущей встречи, и после каждой встречи группы, с тем чтобы обсудить состоявшуюся встречу.

Предварительное обсуждение этих вопросов поможет избежать непредвиденных разногласий во время работы с группой.

Возникает вопрос: должны ли ко-ведущие быть во всем единодушны или между ними могут быть разногласия? Трудно все предвидеть заранее, поэтому в ходе встречи группы мнения могут и разделяться. Желательно, чтобы они открыто высказывали несогласие друг с другом и возникающие в связи с этим чувства и напряжение. Открытое выражение чувств и конструктивное решение взаимных разногласий (а оно обязано быть именно таким) могут быть моделью аутентичных межличностных отношений для участ-

ников группы. Однако важно контролировать свое поведение и особенно избегать конкуренции между собой (к примеру, за симпатии участников), так как участники могут воспользоваться ею в манипуляционных целях. Каковы преимущества ко-терапии и какие проблемы могут возникать у ведущих?

Ко-ведение потенциально может вызвать и определенные проблемы, в числе которых следует упомянуть следующее:

1. Если психологи мало общаются после групповых встреч или между ними, их совместная работа может стать несинхронной или могут появиться расхождения в понимании целей группы.
2. В ко-ведении существует потенциальная опасность конкуренции психологов из-за внимания участников группы. Это в особенности реально, когда один из них склонен к доминированию, к чрезмерной активности и своим поведением может подавлять коллегу. Конкурентные отношения между ко-ведущими позволяют участникам манипулировать их амбициями, и группа может утратить свой психотерапевтический потенциал.
3. Особенно отрицательные последствия для работы группы могут иметь попытки ведущих создать в группе коалиции, направленные друг против друга. Так случается, когда группу используют для выражения негативных чувств по отношению друг к другу.
4. Если группу ведут мужчина и женщина, их интимные отношения могут отразиться на группе и разрушить ее психотерапевтический процесс.

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте четырехмерную модель ведения группы. Назовите самую важную, на ваш взгляд, функцию ведущего (свою позицию обоснуйте).
2. Перечислите основные микронавыки ведущего группы. Приведите примеры из тренинговой практики.
3. Назовите преимущества и недостатки основных стилей ведения группы.
4. Приведите примеры трудных ситуаций в работе ведущего группы и способов их разрешения.
5. Назовите основные ошибки ведущего группы.
6. Приведите примеры возникновения переноса и контр-переноса в тренинговой группе.
7. Охарактеризуйте преимущества и недостатки ко-ведения группы.

Заключение

Анализируя проблему использования личностного тренинга в подготовке психологов-практиков, Галина Исурина выделяет следующие задачи, охватывающие несколько основных сфер: групповые процессы, другие люди, я сам, теоретический, методический и деонтологический аспекты (Исурина Г., 1998).

В сфере «групповые процессы» происходит, с одной стороны, формирование межличностных отношений, с другой – изучение процессов, происходящих в малых группах. Работа направлена на повышение у студентов - психологов чувствительности к групповым процессам, развитие умений успешно вмешиваться во внутригрупповые ситуации, развитие умений использовать групповые процессы в целях психологической коррекции.

В сфере «другие люди» ведущий группы способствует расширению знаний о других людях и диагностических умений в межличностной сфере; развитию и совершенствованию способности наблюдать, воспринимать и понимать психологические проявления и своеобразие других людей; развитию способности применять различные теоретические подходы для интерпретации и прогнозирования поведения, чувств и мыслей других людей.

В отношении сферы, названной «я сам», перед участниками группы стоят задачи самопознания и совершенствования самопонимания, усиление чувства идентичности, совершенствование навыков саморегуляции. Таким образом, развитие личности – вот главная задача в этой сфере.

Очевидно, что особое значение в последнее время приобретает проблема теоретической ориентации студентов-психологов. С одной стороны, значимость теории обусловлена распространением самых разнообразных методов психологической коррекции и психотерапии, которые широко используются и в индивидуальной, и в групповой работе, но при этом не всегда имеют соответствующую теоретическую базу. С другой стороны, при обоснованности метода определенной теоретической концепцией, она не всегда в полной мере осознается даже психологами, имеющими базовое психологическое образование. Именно поэтому тренинговая работа должна способствовать как развитию у студентов теоретических знаний в

области психологии личности и группы, так и формированию четких представлений об обусловленности основных направлений психокоррекционной и психотерапевтической практики соответствующими концепциями нормы и патологии.

Методический аспект тренинга не может рассматриваться в отрыве от теоретического его аспекта. Ознакомление студентов с методическими приемами и техниками психокоррекционной работы в группе, развитие навыков использования групповой динамики в психокоррекционных целях невозможно без понимания того, на базе какого теоретического подхода сформирован данный прием, какое понимание личности лежит в его основе.

Одновременно, методический аспект тренинга неотделим от деонтологического его аспекта, в рамках которого решаются задачи по формированию представлений об этических нормах и аспектах групповой работы.

Глоссарий

Гетерогенность – разнородность.

Гомогенность – сходство по каким-либо признакам.

Групповая динамика (социодинамика) – совокупность событий и межличностных взаимодействий в группе. Выделяют три уровня групповой динамики: отдельная личность и ее внутриспсихическая динамика; межличностное взаимодействие участников группы; ситуация и динамика группы как одного целого.

Групповая психологическая работа (методы групповой психологической работы) — обобщенное название для нескольких принципиально разных направлений психологической работы с группой. Понятие является родовым для всех остальных: групповой психотерапии, группового психологического обучения, групповой психокоррекции, психологического тренинга и др.

Групповая сплоченность – тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе (К. Левин); привлекательность группы для ее членов, потребность участия в группе и сотрудничества при решении общих задач, взаимное тяготение индивидов друг к другу (Г. Исурина).

Групповое напряжение – центробежная сила, возникающая в результате групповых конфликтов и столкновений между участниками группы, направленная на разъединение, и, одновременно, стимулирующая к изменениям.

Ко-ведение группы – совместное ведение группы несколькими ведущими.

Конструктивная обратная связь – прямо несет реципиенту реальные сведения о том, как он воспринимается коммуникатором и дается в форме, способствующей ее принятию и возможному использованию. Это возможно, если обратная связь неотсрочена, специфична, носит описательный характер, ориентирована на свойства, которые могут быть изменены, реализуется в контексте тренинговой группы.

Контрперенос – это чувства психолога, вызываемые участниками; обычно чувства бывают связаны с нерешенными и неосознанными проблемами взаимоотношений из прошлого психолога.

Марафонские группы – группы, работа в которых длится много часов без перерывов, эффект основывается на непрерывном давлении группы на отдельных ее участников, в результате чего создается большое эмоциональное напряжение, способствующее самораскрытию участников и их психологическому сближению.

«Модель оптимальной группы» – предварительное создание модели деятельности и ролевой структуры группы, которая будет максимально эффективно ее выполнять, подбор участников происходит по принципу «вписывается – не вписывается» в эту структуру (Большаков В.Ю., 1996).

Обратная связь – любая реакция участников группы на поведение друг друга. Представляет собой универсальное средство перевода поведения с неосознаваемого на осознаваемый уровень.

«Окно Джогари» – модель Джозефа Лафта и Гарри Ингрэма, описывающая внутриличностную динамику участников тренинга.

Перенос – происходящий в подсознании процесс, при котором участники группы проецируют на психолога чувства или установки, испытанные в прошлом, по отношению к значимым людям.

Психологическая коррекция (в том числе, групповая) – направление психологического воздействия на отдельные стороны личности и психики с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

Психотерапия – в широком смысле слова – оказание психологической помощи здоровым людям (клиентам) в ситуациях различного рода психологических затруднений, а также в случае потребности улучшить качество собственной жизни (психологическая модель); в узком смысле слова – это комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях (медицинская модель).

Роль (в тренинге) – набор способов поведения и выполняемых функций, которые представляются уместными и реализуются в данном контексте.

Тренинг личностного роста специальным образом организованная групповая работа, направленная на развитие психологических характеристик личности и группы, повышающих эффективность решения ими профессиональных и жизненных задач.

Функциональная модель ведения группы – модель ведения, описывающая основополагающие функции ведущего: эмоциональная стимуляция участников, проявление уважения к личности участников, предложение интерпретаций и структурирование группового процесса.

Дидактический тест

Задание 1.

Определите, верны ли следующие высказывания:

1. Среди понятий «групповая психотерапия», «тренинг личностного роста» (ТЛР), «групповая психологическая работа», последнее понятие является самым широким по охвату.
2. В широком смысле слова групповая психотерапия подразумевает лечебное воздействие при нервных, психических и психосоматических заболеваниях.
3. Тренинговую работу применяют для развития психологических характеристик личности и группы.
4. У групповой психотерапии, группового психологического обучения и тренинга личностного роста сходные цели работы.
5. В групповой психотерапии, групповом психологическом обучении и тренинге личностного роста используется динамика группы.
6. При отборе участников в группу ТЛР чаще всего действует принцип добровольности.
7. Возможность получения обратной связи от людей со сходными проблемами – одно из преимуществ тренинговой работы.
8. В тренинговой группе нельзя быть наблюдателем.
9. Фанаты группы – это люди, которые получают максимальную пользу от участия в тренинге.
10. Одной из проблем, которые приходится решать ведущему группы, является отсутствие переноса опыта участниками в реальную жизнь.
11. Большинство авторов признает, что минимальное число участников в тренинге – 10 человек.
12. В большой группе (свыше 20 человек) увеличивается продуктивность обратной связи.
13. Для повышения эффективности работы большой группы (более 20 человек) часто используют прием «аквариум».
14. Качественный состав тренинговой группы описывается через понятия гомогенности и гетерогенности.
15. Конфликты в гетерогенных группах возникают значительно реже, чем в гомогенных.
16. В большинстве случаев желателен сходный возрастной состав участников группы.
17. Основным принципом комплектования тренинговой группы – целесообразность.
18. «Модель оптимальной группы» В.Ю. Большакова подразумевает случайный отбор участников группы.
19. При использовании в тренинге видеосъемки резко снижается напряжение и конфронтация в группе.

20. Ключевой метод оценки эффективности тренинга личностного роста – самоотчеты участников.
21. Максимальная эффективность работы группы достигается при отсутствии группового напряжения.
22. Групповая сплоченность трактуется как привлекательность группы для участников, потребность участия в группе и сотрудничества при решении общих задач.
23. В модели «Окно Джогарри», раскрывающей внутриличностную динамику в тренинге, утверждается, что развитие личности происходит за счет сокращения «арены».
24. Ролевая структура группы формируется, в основном, на стадии конфронтации (агрессии).
25. Стадия конфронтации (агрессии) является необходимым этапом в развитии тренинговой группы.
26. Основные функции ведущего группы, по И. Ялomu, - эмоциональная стимуляция, конфронтация и фасилитация.
27. К числу важнейших микронавыков ведущего группы относят активное слушание, вопросы, оказание поддержки, эмпатию, фасилитацию.
28. Вероятность возникновения переноса в группе повышается в неопределенной ситуации, например, на начальных стадиях работы.
29. Контрпереносные чувства психолог должен обсудить с участниками группы, в которой они возникли.
30. Драматичность тренинга является основным показателем эффективности работы группы.

Задание 2.

Вставьте пропущенные слова:

1. _____ — обобщенное название для нескольких принципиально разных направлений психологической работы с группой.
2. _____ — специальным образом организованная групповая работа, направленная на развитие психологических характеристик личности и группы, повышающих эффективность решения ими профессиональных и жизненных задач.
3. _____ — разнородность.
4. _____ — совокупность событий и межличностных взаимодействий в группе.
5. _____ — тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе (К. Левин).
6. Три уровня групповой динамики: _____, _____ и _____.
7. _____ — сходство по каким-либо признакам.

8. _____ – совместное ведение группы несколькими ведущими.
9. _____ – центробежная сила, возникающая в результате групповых конфликтов и столкновений между участниками группы, направленная на разъединение, и, одновременно, стимулирующая к изменениям.
10. Обратная связь, которая прямо несет реципиенту реальные сведения о том, как он воспринимается, и дается в форме, способствующей ее принятию и использованию, называется _____.
11. _____ – чувства психолога, вызываемые участниками и связанные с нерешенными и неосознанными проблемами взаимоотношений из прошлого психолога.
12. Группы, работа в которых длится много часов без перерывов, эффект основывается на непрерывном давлении группы на отдельных ее участников, называют _____.
13. _____ – предварительное создание модели деятельности и ролевой структуры группы, которая будет максимально эффективно ее выполнять, подбор участников происходит по принципу «вписывается – не вписывается» в эту структуру (Большаков В.Ю.).
14. _____ – модель Джозефа Лафта и Гарри Ингрэма, описывающая внутриличностную динамику участников тренинга.
15. Универсальное средство перевода поведения с неосознаваемого на осознаваемый уровень, любая реакция участников группы на поведение друг друга – это _____.
16. _____ – происходящий в подсознании процесс, при котором участники группы проецируют на психолога чувства или установки, испытанные в прошлом, по отношению к значимым людям.
17. _____ – в широком смысле слова – оказание психологической помощи здоровым людям в ситуациях различного рода психологических затруднений (психологическая модель); в узком смысле слова – комплексное лечебное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при психических, нервных и психосоматических заболеваниях (медицинская модель).
18. На _____ стадии _____ конфронтации _____ формируется _____ группы.
19. _____ – набор способов поведения и выполняемых функций, которые представляются уместными и реализуются в данном контексте.
20. Многие сведения о групповом взаимодействии были получены автором теории поля – _____ и его последователями.

21. Выражение ведущим собственных чувств, установок и мнений получило название _____.
22. Поведение ведущего, которым он задает границы группового процесса, устанавливает нормы и «правила игры» называется _____.
23. Основной принцип комплектования тренинговой группы – _____.
24. Стадии групповой динамики: _____,
_____, _____ и
_____.

Библиографический список

Основная литература

1. Анн, Л. Ф. Психологический тренинг с подростками [Текст] / Л. Ф. Анн. – СПб.: Питер, 2007 . – 270 с.
2. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие [Текст] / И. В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
3. Горбушина, О. П. Психологический тренинг [Текст] / О. П. Горбушина . – СПб.: Питер, 2008 . – 175 с.
4. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг [Текст] / Г. И. Марасанов . – 4-е изд. испр. и доп. – М.: Когито-Центр, 2001 .- 250 с.
5. Кочюнас, Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия: учебное пособие [Текст] / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 2010. – 463 с.
6. Лидерс, А. Г. Психологический тренинг с подростками: учеб. пособие [Текст] / А. Г. Лидерс . – 2-е изд., стер.- М.: Academia, 2004. – 250 с.
7. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг: учеб. пособие для вузов [Текст] / Ю. М. Жуков и др. / ред. Ю. М. Жуков. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 256 с.
8. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста: учеб. пособие [Текст] / Д. М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ФОРУМ, 2010. – 182 с.
9. Рудестам, К. Групповая психотерапия [Текст] / К. Рудестам ; пер. с англ. - СПб.: Питер, 1998. – 384 с.

Дополнительная литература

10. Абрамова, Г. С. Введение в практическую психологию [Текст] / Г. С. Абрамова. – М., 1994. – 237 с.
11. Айви, А. Е., Психологическое консультирование и психотерапия. Методы, теории и техники: практическое руководство [Текст] / А. Е. Айви, М. Б. Айви, Л. Саймек-Даунинг . – М., 2000. – 487с.

12. Александров, А. А. Современная психотерапия. Курс лекций [Текст] / А. А. Александров. – СПб., 1997. – 335 с.
13. Березников, А. Обратная связь в групповой работе с подростками [Текст] / А. Березников // Журнал практического психолога. – 1998. – № 2.
14. Большаков, В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения [Текст] / В. Ю. Большаков. – СПб.: Изд-во «Социально-психологический центр», 1994. – 316 с.
15. Зайцева, Т. В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие [Текст] / Т. В. Зайцева. – СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. – 104 с.
16. Захарян, И. С. Эмпатия [Текст] / И. С. Захарян // Жур. практического психолога. – 1998. – №1. – С. 38 – 42.
17. Зинченко, В. П. Психологический словарь [Текст] / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.
18. Исурина, Г. Л. Групповые методы психотерапии и психокоррекции [Текст] / Г. Л. Исурина // Методы психологической диагностики и коррекции в клинике. – Л., 1983. – С. 231 – 254.
19. Исурина, Г. Л. Групповая динамика в тренинге [Текст] / Г. Л. Исурина. // Журнал практического психолога, 1998. – № 2. – С. 30 – 38.
20. Исурина, Г. Личностный тренинг и его значение в подготовке психологов – практиков [Текст] / Г. Исурина // Журнал практического психолога. – 1998. – № 2.
21. Кочюнас, Р. Психотерапевтические группы: теория и практика: учеб. пособие [Текст] / Р. Кочюнас. – М.: Академический Проект, 2000. – 240 с.
22. Лебедева, Н. М., Межкультурный диалог: тренинг этнокультурной компетентности [Текст] / Н. М. Лебедева, О. В. Лунева, Т. Г. Стефаненко, М. Ю. Мартынова. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 268 с.
23. Лебедева, Н. Н. Недирективная игровая терапия по В. Экслейн [Текст] / Н. Н. Лебедева // Жур. практического психолога. – 1998. – № 1. – С. 89 – 93.
24. Лейтс, В. Психодрама [Текст] / В. Лейтс. – М., 1994. – 246 с.
25. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс ; пер. с англ. – СПб.: Питер, 1997. — 688 с: ил.
26. Макшанов, С. И. Принципы психологического тренинга [Текст] /

- С. И. Макшанов // Журнал практического психолога, 1999 - № 3. – С. 44 – 52.
27. Маслоу, А. Самоактуализация [Текст] / А. Маслоу // Психология личности: тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М.: Издательство Московского университета, 1982. – С. 108-117.
28. Персонс, Р. Видеопсихотерапия [Текст] / Р. Персонс // Московский психотерапевтический журнал. – 1994. – № 1. – с. 101 – 107.
29. Петровский, А. В. О некоторых феноменах межличностных отношений в коллективе [Текст] / А. В. Петровский // Вопросы психологии – 1976.– № 3. – С. 16-25
30. Петровская, Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг [Текст] / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
31. Петровская, Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга [Текст] / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
32. Прутченков, А. С. Трудное восхождение к себе. Методические разработки и сценарии занятий социально – психологических тренингов [Текст] / А. С. Прутченков. – М., 1995. – 140 с.
33. Психология: словарь [Текст] / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
34. Роджерс, Н. Путь к целостности: человеко – центрированная терапия на основе экспрессивных искусств [Текст] / Н. Роджерс // Вопр. психол. – 1995. – № 1.
35. Сидоренко, Е. В. Психодраматический и недирективный подход в групповой работе с людьми [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб., 1992.
36. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
37. Ситников, А. П. Акмеологический тренинг: Теория и Методика. Психотехнологии [Текст] / А. П. Ситников. – М., 1996. – 428 с.
38. Соснова, М. Л. Тренинг коммуникативного мастерства : учеб.-практ. пособие [Текст] / М. Л. Соснова. – М. : Академический проект, 2010. – 265 с.
39. Суховершина, Ю. В. Тренинг коммуникативной компетенции

- [Текст] / Ю. В. Суховершина, Е. П. Тихомирова, Ю. Е. Скоромная. – М.: Академический проект: Мир, 2009. – 111 с.
40. Суховершина, Ю. В. Тренинг делового (профессионального) общения / Ю. В. Суховершина, Е. П. Тихомирова, Ю. Е. Скоромная. – 2-е изд. – М.: Академический проект: Мир, 2009. – 127 с.
41. Фейдимен Дж. Теория и практика личностно-ориентированной психологии [Текст] / Дж. Фейдимен, Р. Фрейгер / в 2-х т. – М., 1996.
42. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель; пер. с нем. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
43. Хрестоматия по телесно – ориентированной психотерапии и психотехнике [Текст] / сост. В. Ю. Баскаков. – М., 1992. – 108с.
44. Хьелл, Л. Теории личности (основные положения, исследования и применение). [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб., 1997. – 608 с.
45. Ялом, И. Теория и практика групповой психотерапии [Текст] / И. Ялом. – СПб: Питер, 2000. – 640 с.
46. Яничева, Т. Специфика тренерской позиции в групповой работе с подростками [Текст] / Т. Яничева // Журнал практического психолога. – 1998. – № 2.

Приложения

Приложение 1

Общие сведения о тренинговой работе

(Источник: Кочюнас Р., 2000)

Что такое тренинговая работа?

Это такой вид психологической работы, когда жизненными трудностями нужно делиться не только с психологом, но и с другими людьми в группе, когда открыто обсуждается все, что происходит в группе между участниками. Часто обсуждаются такие темы, как отчужденность, одиночество, изоляция, характер отношений с другими людьми, проблемы в выражении чувств, моя потребность в других людях и потребность других во мне, терпимость и нетерпимость, злоба, отражение жизненных проблем в группе и т.п.

Почему группа?

Когда на ваши слова, чувства, действия реагируют несколько разных людей, это оказывает намного более сильное воздействие, чем реакция одного человека. Это помогает лучше понять себя и свои отношения с другими людьми, реальнее увидеть последствия общения с ними. Группа является зеркалом, в котором можно увидеть свои отношения с другими людьми в реальной жизни.

К чему стремится психологический тренинг?

Она старается поощрять рост личности, реалистичное понимание себя и других, учит искренним отношениям с другими людьми, помогает решить личностные и межличностные проблемы.

Как работает группа?

Успех ее работы зависит от нескольких факторов. Основные из них: взаимодоверие участников группы, помогающее им говорить о себе; участие в ней людей с разным жизненным опытом; общие цели группы, которые достигаются совместными усилиями; чувство общности, сплоченности группы; участие квалифицированного психолога; договоренность всех участников придерживаться определенных правил.

Кто ведущий группы?

Это квалифицированный психолог, имеющий специальную подготовку для работы с группами. Он является участником группы, но его функции специфичны. Он не решает здесь своих личных проблем, а стремится помочь участникам группы лучше понять, что происходит в них самих и в группе, оказывает помощь и поддерживает участников группы.

Способы оценки эффективности тренингового воздействия

Вариант 1. Анкета оценки эффективности группы

(Источник: Кочюнас Р., 2000)

1. Какое влияние на Вашу жизнь оказала работа в группе?
2. Какие основные моменты работы группы можете назвать?
3. Что конкретно узнали о себе в группе:
 - об образе своей жизни?
 - о своих основных жизненных установках?
 - о своих отношениях с другими?
4. Какие изменения в своей жизни хотя бы частично связываете с участием в группе?
5. С какими проблемами столкнулись, когда пытались применить в жизни решения, найденные в группе?
6. Какие вопросы задаете себе после окончания работы группы?
7. Какое влияние оказало Ваше участие в группе на близких и значимых для Вас людей?
8. Что хотели бы сказать о ведущем группы и его стиле работы?
9. Что в поведении ведущего помогало Вам лучше понять себя и искать решение своих проблем?
10. Что в поведении ведущего мешало Вам добиваться своих целей в группе?
11. Какие отрицательные последствия Вы связываете с участием в группе?
12. Какой фразой смогли бы высказать то, что значит для Вас группа?

Вариант 2. Самоотчет по результатам тренинга (Источник:

1. Что больше всего понравилось в тренинге?
2. Что понравилось меньше всего?
3. Что было самым полезным?
4. Самым бесполезным?
5. Какие изменения произошли во время тренинга?
6. Пожелания по результатам работы себе, ведущему, группе.

Оценка отдельной встречи

Вариант 1. Анкета оценки встречи группы

(Источник: Кочюнас Р., 2000)

- 1) Насколько чувствуешь себя включившимся в эту встречу?
- 2) Часто ли сегодня хотелось участвовать в работе группы?
- 3) Насколько активным чувствовал себя сегодня?

- 4) Как часто хотел сегодня рисковать?
- 5) Насколько сегодня доверял участникам группы?
- 6) Насколько сегодня доверял ведущему?
- 7) Насколько сегодняшняя встреча побуждала решать свои проблемы, настоящую жизненную ситуацию, находить возможные способы решения?
- 8) Насколько сегодняшняя встреча затронула твои чувства?
- 9) Много ли ты сегодня заботился о других участниках?
- 10) Хотелось ли сегодня делиться своими мыслями и чувствами?
- 11) Насколько ясные цели были у тебя на сегодняшней встрече?
- 12) Хотелось бы вновь встретиться с группой после сегодняшней встречи?
- 13) Насколько целесообразной и жизнеспособной показалась тебе группа?
- 14) Насколько сплоченной кажется группа?
- 15) Насколько продуктивной была сегодняшняя встреча?

Вариант 2. Анкета для участника
(Источник: Прутченков А.С., 1991)

Имя _____ Дата занятия _____

1. Сегодняшнее общение оказало на меня большое впечатление 5-4-3-2-1 никакого впечатления
2. Я ощущал(ла) себя; свободно 5-4-3-2-1 скованно
3. Наибольшее влияние на ход занятия, по моему мнению, имели:
а) _____ б) _____ в) _____
4. Лично мне очень мешало поведение
а) _____ б) _____ в) _____

Модель профессиональной деятельности практического психолога

Практический психолог по роду своей деятельности неизбежно оказывается в роли арбитра в решении конфликтов других людей и до определенной степени корректора их ошибок. Это выдвигает повышенные требования к его личностным качествам и пониманию нравственной сути своей профессиональной деятельности.

А суть эта очень проста – не решать за другого человека любого возраста его проблему, а решать эту проблему вместе с ним, укрепляя его веру в свои силы, свои возможности, в самого себя. Например, психологическая служба в сфере образования защищает и обеспечивает право каждого родившегося ребенка на полноценное психическое и духовное развитие. Но она защищает ребенка не от конкретного кого-то, а от нарушения условий, способствующих нормальной жизни и благоприятному развитию. Поиск виновного или «козла отпущения» – непродуктивен, неэтичен, психологически не оправдан. Успех взаимодействия и сотрудничества во многом зависит от позиции психолога: не допускать назидательность в общении, поучающего тона. Любой трудный случай в поведении или развитии ребенка – не повод для упреков педагога (воспитателя, учителя, родителя), а сигнал к совместной работе.

А. Г. Лидерс, отвечая на вопрос: «Что такое практическая психология», – отмечает, что в психологии можно выделить три слоя работы. Критерием для их различения является разное отношение психологов, работающих в этих трех слоях психологии, к человеку – носителю психики. Речь идет о теоретической, прикладной и практической психологии. **Теоретическая психология исследует (изучает, наблюдает, экспериментирует)** человека – носителя психики. В слое теоретической психологии работают психологи-исследователи. Для психолога-исследователя человек превращается в испытуемого. Про испытуемого можно сказать, что это «частичный» человек: он соглашается отказаться от части своих прав и выполнять инструкции психолога-исследователя (экспериментатора).

Как бы ни хотел психолог-экспериментатор, чтобы перед ним сидел максимально естественный, натуральный, целостный человек – носитель психики, это не так. Перед ним тот, кто лишен части своей активности и произвольности, ограничен в своих правах. Но только так, ограничив (зафиксировав, вынеся за скобки, контролируя как неизменное) одно, можно исследовать другое. Продуктом отношения исследования между психологом и человеком – носителем психики – являются знания, организованные в теории. Теории живут своей особой, самостоятельной жизнью, транслируются от одного поколения психологов к другому, разрастаются, умирают. Но знания, организованные в теории, могут транслироваться в другие слои психологии,

например из теоретической психологии в прикладную. Главное, что пользователем психологических знаний (не путать с психологической информацией, которую психолог-консультант передает клиенту) может быть только психолог.

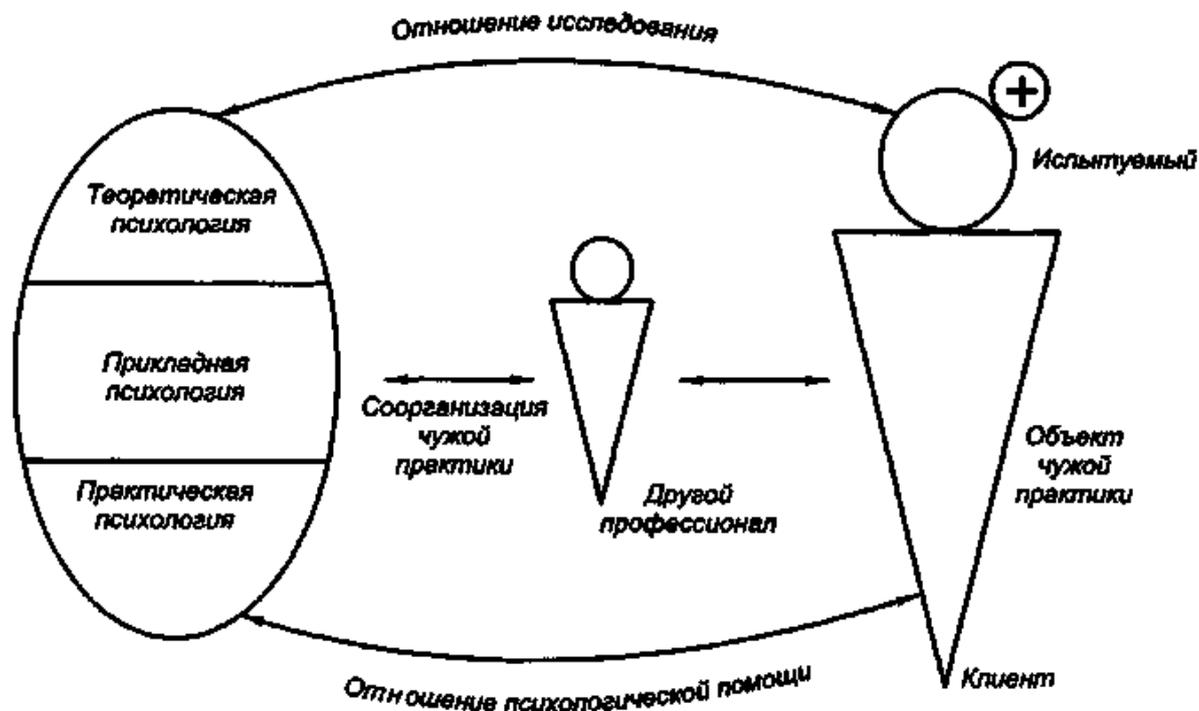


Рис. Три слоя психологии (по А. Г. Лидерсеу)

Прикладная психология теряет непосредственные отношения с человеком – носителем психики. Теперь отношения психолога и человека опосредованы другим профессионалом. Прикладной психолог имеет дело с профессионалами из другой области, и только косвенно с человеком – носителем психики. Ведущей деятельностью прикладного психолога является со-организация деятельности профессионала другого профиля с помощью предписаний (указаний, рекомендаций и пр.), основанных на психологических (теоретических) знаниях. В качестве этих других профессионалов выступают фактически все профессионалы, имеющие дело с человеком. Сами они (как представители другой профессии) не имеют психологических знаний о человеке, но часто хотят их иметь для регуляции своей деятельности по отношению к человеку. Их практика нуждается в такой со-организации, со-руководстве. Интересно, что для прикладного психолога, со-организующего деятельность другого профессионала, человек — носитель психики выступает как объект чужой практики, и в этом смысле этот человек для психолога также «частичный» человек, не полный субъект деятельности, а только объект чужой практики. Таким образом, важно, что прикладная психология не имеет собственной практики по отношению к человеку – носителю психики,

а только со-организует чужую практику по отношению к нему – практику врача, педагога, начальника отдела кадров и пр.

Практическая психология восстанавливает непосредственные отношения с человеком – носителем психики. Но теперь это отношения оказания психологической помощи, а человек здесь уже не испытуемый, а клиент. Понятие «клиент» конституирует позицию практического психолога. Можно дать этому ключевому для практической психологии понятию такое определение:

Клиент – это тот, кто:

- ✓ испытывает психологические трудности, которые доходят до уровня психологических страданий, с которыми человек не может справиться сам с помощью привычных для него средств;
- ✓ ищет психолога, т. е. того, кто окажет ему помощь в работе с психологическими страданиями;
- ✓ добровольно обращается к психологу за такой помощью;
- ✓ заключает с психологом письменный или устный договор об оказании психологической помощи и соглашается оплачивать работу психолога (или принимает во внимание, что работа психолога будет оплачена государством или спонсором).

Практический психолог имеет собственную практику – практику оказания психологической помощи добровольно обратившемуся к нему клиенту. Что касается понятия «психологическая помощь», то, по мнению А. Г. Лидерса, удобно объяснять его через указание **целей и задач**:

- 1) эмоциональная поддержка и внимание к переживаниям клиента;
- 2) расширение сознания и повышение психологической компетентности;
- 3) изменение отношения к проблеме – ее переформулировка;
- 4) повышение стрессовой и кризисной толерантности;
- 5) развитие реалистичности и плюрализма мировоззрения;
- 6) повышение ответственности клиента и выработка у него готовности к творческому освоению мира.

В центре психологической помощи стоят следующие виды деятельности практического психолога: сопереживание (работа с переживаниями клиента и со своими собственными); активное психологическое обучение (результатом которого является повышение психологической – общенческой, коммуникативной – компетентности); формирование новых копинг-стратегий; культурная со-продуктивность.

Если подходить к описанию деятельности практического психолога формализовано, то необходимо описывать ее через **характеристики субъекта труда** и характеристики профессиональной среды. Субъект труда, в свою очередь, характеризуется через профессионально-значимые свойства – психологические особенности, без которых невозможно достижение профессиональной успешности в том или ином виде деятельности; профессиональный опыт – знания, умения и навыки, необходимые для реализации профессио-

нальной деятельности; профессиональную мотивацию – психологические причины, определяющие целенаправленные действия человека. На основе мотивов формируются отношения человека: к труду вообще, к конкретной профессиональной деятельности, к своей специальности, к себе как специалисту. Фоном для выполнения человеком профессиональных задач являются так называемые практические состояния, которые возникают в процессе деятельности. Состояния делятся на относительно устойчивые, зависящие от отношения к труду (удовлетворенность, заинтересованность, скука); ситуативные – зависящие от взаимоотношений с партнерами и коллегами по работе и от влияния неблагоприятных факторов, неполадок; и на периодически возникающие – вработывание, утомление, азарт.

К характеристикам профессиональной среды относятся:

- ✓ объект и предмет труда — характер и система свойств и взаимоотношений вещей, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно и/или практически оперировать;
- ✓ цели и задачи труда — результат, которого требует или ожидает от человека общество;
- ✓ средства труда – приспособления, оборудование и любые другие средства, которые усиливают воздействия на предмет труда;
- ✓ физическая среда, включающая в себя внешние условия деятельности: микроклимат, температуру, освещенность, шум и другие специфические условия, и особенности рабочего места и помещения;
- ✓ социальная среда – психологический климат и социально-психологическая структура коллектива.

Характеристика основ профессиональной деятельности практического психолога будет неполной, если мы не сравним данную профессию с другими так называемыми «помогающими профессиями» – врача, воспитателя, юриста и т. п.

Важно понимать, что клиенты есть не только у практических психологов. Более того, клиенту вовсе не обязательно разбираться в особенностях работы разных представителей помогающих профессий. Большинство психологических служб в нашей стране действуют в рамках учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты и т. п. именно поэтому важно отграничить деятельность представителей смежных профессий от деятельности психолога-практика.

Рассмотрим гипотезу А. Г. Лидерса относительно ведущей деятельности психолога-практика и базовой (онтологической) категории, через которую психолог видит своего клиента. Первоначально автор отграничивает позиции психолога-практика от позиций представителей других помогающих профессий. Он отмечает, что психолога часто путают с врачом, воспитателем-педагогом, юристом (чиновником) и, наконец, со священником.

Клиент чаще всего путает практического психолога с врачом. Это не удивительно. В сознании человека с улицы психолог и есть врач. Психолог – это якобы кто-то вроде врача-человеческих душ. Врач помогает в случае страданий физических, а психолог, стало быть, в случае психических, духовных страданий. Однако сравнивать психолога с врачом не плодотворно. Это даже опасно для профессионального самосознания психолога. Нельзя путать психолога с врачом ни клиенту, ни самому психологу. Психолог чувствует, что его путают с врачом, когда от него требуют психологических лекарств, которые действуют помимо и независимо от воли и личностного участия клиента, да и самого психолога.

Ведущей деятельностью врача, несомненно, является лечение, терапия. Врач много чем занимается: он и диагностирует, и просвещает, и занимается реабилитацией. Ведущая же деятельность врача – это терапия, видимое проявление которой состоит в выписке рецепта на лекарство. А лекарство – это то, что действует на пациента и без врача, без его личного участия. Также можно утверждать, что онтологической, ключевой категорией для врача является категория болезни, патологии, отклонения, нездоровья. Трудно не согласиться с тем, что врач смотрит на человека, а видит его болезни. Это и есть собственно профессиональный взгляд врача на человека.

Психолог не врач потому, что он, во-первых, не выписывает клиенту рецепты на лекарства, а во-вторых, не использует категорию болезни, патологии, отклонения как онтологическую, основную категорию.

Психолог не выписывает рецепты потому, что не имеет на это права, если, конечно, речь не идет о враче-психотерапевте (подробнее речь о клиническом психологе и психотерапевте речь пойдет в 3 главе). Гораздо важнее, что психолог не выписывает рецепты и в переносном смысле. Он не выписывает рецепты, реализуя принцип не давать конкретных советов клиенту, далеко не последний в работе практического психолога. Рецепт – это и есть самый конкретный совет. Однозначный и прямой. Делай так. Многие современные направления практической психологии (хотя и не все) исповедуют в своей работе этот важный принцип – отказ от конкретных советов. Психолог не выписывает рецепты на лекарства еще и потому, что не может (не умеет, не должен) вынести свою личность за скобки отношений с клиентом. Можно сказать, он «лечит» не рецептами на лекарства, а своей личностью.

То же самое можно сказать и об онтологической категории: психолог не врач потому, что он не использует категорию патологии, отклонения, болезни в качестве онтологической. Психолог использует совершенно противоположную по сравнению с врачом категорию – категорию личностного роста, культурной продуктивности, способности изменяться. Если психолог смотрит на клиента и не видит перед собой культурно продуктивного, способного к личностному росту человека, он, пожалуй, не сможет ему помочь. Что касается понятия болезни, патологии, то психологи, конечно, пользуются им,

но не как онтологическим, а как рабочим, техническим, вспомогательным для своей работы.

Второй, с кем важно сравнить практического психолога по отношению к его клиенту, это педагог-воспитатель. Пожалуй, не клиент путает психолога с воспитателем, чаще это делает работодатель – в школе, в детском саду.

Психолог не является воспитателем (не путать с преподаванием психологии). Онтологической категорией, сквозь которую воспитатель видит своего воспитанника, является категория идеала. В самом деле, как бы ни различались идеалы педагогов-антропософов, педагогов-православных, педагогов-коммунистов, педагогов-буддистов и пр., воспитывать без идеала, пожалуй, нельзя.

Психолог не воспитатель именно потому, что в своей работе с клиентом практический психолог отказывается от взглядов на клиента через призму сколь угодно разветвленной, изоощренной, избыточно полной системы идеалов. Практический психолог всеми силами, на уровне принципов своей работы отказывается от представлений о некоторых идеальных типах личности. Велик соблазн использовать эти идеальные представления в работе с клиентом. Но как раз это и есть переход на позицию воспитателя.

Отказ от представлений об идеальных личностях связан с отказом от оценочной позиции по отношению к клиенту. Не оценивай клиента, принимай его таким, каков он есть, — принцип многих современных направлений практической психологии. Именно здесь граница между работой воспитателя и практического психолога: один не может не оценивать, второй старается как можно полнее отказаться от этого. Несомненно, психолог имеет достаточно подробные представления о типах личности, акцентуациях характера и личности, возрастных нормативах адаптированности личности и пр. Однако сидящего перед собой клиента он должен уметь принимать и понимать таким, каков он есть, а не через призму отношения к идеалу.

Позиция воспитателя не просто подразумевает взгляд на клиента через призму идеалов личности, она подразумевает в качестве неотъемлемого, атрибутивного своего содержания особую деятельность – деятельность оценивания, сравнения личности с заданным идеалом. В ведущую деятельность воспитателя кроме действия сравнения с идеалом, несомненно, входят и действия поощрения и наказания. Психолог не должен быть включен в педагогическую систему поощрения и наказания – это не его дело.

Юрист – это еще один профессионал, с которым нередко путает психолога клиент. Онтологической категорией для юриста, несомненно, является категория права. Юрист смотрит на своего клиента через особые очки, которые высвечивают в человеке, прежде всего его права, обязанности и интересы. Возраст, гражданство, собственность гражданина, его включенность в систему подзаконных нормативов и правил – вот что интересует юриста в клиенте, вот что он должен высмотреть в своем клиенте. Все это и объединяет в себе категория права.

Психолог не юрист потому, что не смотрит на своего клиента через очки категории права, через уголовный, процессуальный, гражданский и прочие кодексы и прочие нормативные юридические акты. Конечно, психолог и сам законопослушен и ответственен. Он должен знать законы, чтобы жить и работать, но нет таких законов, которые бы непосредственно регламентировали его отношения с клиентом, а если и есть, то это самые общие, неспецифические для оказания психологической помощи законы. Закон о правах человека, о правах ребенка, о так называемой конфиденциальной личной информации (есть и такой в ряде зарубежных стран) – все эти самые общие законодательные акты распространяются на психолога как гражданина. Самый близкий к психологу закон в нашей стране – это закон о психиатрической помощи и подобные ему зарубежные аналоги. Конечно, психолог должен знать их (подробнее о нормативной базе практического психолога см. в приложении).

Что касается ведущей деятельности юриста, то он представляет права и интересы своего клиента в социуме. Термин «представлять» видится более общим по отношению к терминам «защищать», «разъяснять» и т. п. Психолог не юрист именно потому, что не представляет права и интересы своего клиента в социуме. Что же касается того, что психолог защищает интересы ребенка, например, перед администрацией школы, то это должен делать, скорее, социальный работник в паре с психологом.

Сравнение психолога и священника – один из самых сложных вопросов. В качестве гипотез А. Г. Лидерс предлагает следующее. Онтологической категорией, через которую священник видит своего прихожанина, является категория греха. Священник не может не видеть в человеке его грехов. Вера человека в Бога в определенном, может быть, и не главном, но важном ракурсе есть вера именно в то, что Бог простит грехи человека, отпустит их, что он принимает и любит человека с его грехами.

Соответственно и ведущей деятельностью священника, несмотря на огромное многообразие его связей с паствой, множественных деятельностных отношений священника и человека-прихожанина, является деятельность отпущения грехов. На земле в эту деятельность включен только священник. Психолог не является священником. Психолог не отпускает грехов и не видит своего клиента через призму греховности. Но практический психолог не может не принимать в расчет то, что лежит в основании данной гипотезы. Верующий человек не может не переживать свои психологические конфликты, трудности, страдания как грех, но психолог работает с грехом только как с житейски понимаемым, нерелигиозным переживанием. С грехом, с переживанием греховности работает только священник. И психолог должен иметь смелость сказать это своему клиенту, когда почувствует необходимость в этом.

По мнению автора, для описания деятельности практического психолога не подходят общие абстрактные глаголы, например, «помогает». Также не-

плодотворно давать определение ведущей деятельности так: психолог диагностирует, консультирует, просвещает, реабилитирует. Психолог действительно все это делает, но такое перечисление в лучшем случае описывает границы деятельностей, не указывая, что же их делает собственно психологическими. Наконец, то, что делает психолог, это нечто очень простое. Это не сложное, эзотерическое, таинственное или маргинальное. Это нечто, что доступно каждому, что в той или иной мере каждый и совершает. Иной непсихолог делает это порой лучше дипломированного психолога. Просто практический психолог делает это нечто профессиональным и профессионально. Наконец, клиент и психолог работают всегда сообща. Возможно, наиболее полно удовлетворяет всем этим требованиям **деятельность со-переживания**. То, что сопереживание – именно деятельность, сегодня, после работ Ф. Василюка, уже нет необходимости доказывать.

Конечно, в понимании деятельности со-переживания есть много подводных камней и даже предвзятостей. Например, со-переживание многими понимается все еще как только со-проявление эмоций. Этим недооценивается интеллектуальный компонент сопереживания, то, что это полная деятельность, а не ее часть. Второе типичное ограничение в понимании сопереживания, которое тоже должно быть отброшено, это сужение временных рамок со-переживания. Его все еще понимают контактно, как будто оно может проходить только с глазу на глаз, здесь и теперь.

Остается все же одно «но»: со-переживание — это явно «моя» деятельность для психолога, это он со-переживает клиенту. Клиент же просто переживает. Никакого встречного, на психолога направленного процесса в этом переживании клиента усмотреть не удастся. Поэтому гипотезу о сопереживании как ведущей деятельности практического психолога надо уточнять и развивать.

Автор высказывает гипотезу, что ведущей деятельностью практического психолога, помогающего своему клиенту, является **со-проживание** с ним куска жизни. Со-проживать можно только жизнь; кусок жизни – это не часть жизни, а единица жизни, целостность. Кусок жизни, который со-проживают психолог и клиент, может быть длиной в несколько часов, в несколько месяцев и даже лет. Со-проживать – это иметь общий опыт.

Со-проживание психолога и клиента есть, прежде всего, со-развитие, со-личностный рост, проявление культурной со-продуктивности. Решение проблемы клиента есть не только его, клиента, шагок в личностном росте, это шагок в личностном росте и психолога. Гипотезой об онтологической категории практического психолога, сквозь которую он видит своего клиента, в свою очередь, является гипотеза о категории личностного роста, культурной продуктивности.

Опыт работы практических психологов позволяет выделить и описать десять основных качеств работы квалифицированного психолога, которые

существенно отличают его профессиональную деятельность от работы не-квалифицированного психолога (Айви и др., 2000).

Предлагаемое ниже описание основных качеств профессиональной деятельности практического психолога позволяет, на наш взгляд, уточнить представление о месте индивидуальных характеристик психолога, его Я-концепции как в процессе профессиональной подготовки, так и в практической деятельности.

Итак, основные качества профессиональной деятельности квалифицированного психолога (так называемые, десять атрибутов деятельности психолога-практика) и их отличия от деятельности неквалифицированного психолога:

1. Цели психологической помощи. Квалифицированный психолог ориентирует клиента в его целях, дает человеку возможность найти максимально возможное число вариантов поведения. Квалифицированный психолог рассматривает своего клиента и его цели как цели потенциальной культурно-продуктивной личности, т. е. личности, способной к жизни в контексте культуры, обладающей чувством перспективы, необходимым уровнем рефлексии для проявления разнообразных подходов к проблемам своей жизни. Другими словами, квалифицированный психолог рассматривает цели психологической помощи как новые возможности клиента, которые он должен выявить во взаимодействии с ним.

Неквалифицированный психолог преследует **свои** цели, использует клиента для реализации **своих** склонностей. Например, психолог может демонстрировать клиенту свою исключительность как носителя профессии, подчеркивая постоянно свою компетентность как психолога. Или будет дискредитировать все высказывания клиента своими суждениями, которые направлены на обесценивание переживаний клиента и т. п. Неквалифицированный психолог цели психологической помощи формирует на основе своей личной Я-концепции, поэтому игнорирует Я-концепцию клиента, не может дать ему направление и поддержку в совершенствовании Я-концепции.

2. Отклики или реакции практического психолога в ситуации профессиональной деятельности.

Квалифицированный психолог может найти множество реакций – вербальных и невербальных – на широкий спектр ситуаций и проблем.

Неквалифицированный психолог обладает типичным стилем поведения, не имеет адекватного ситуации отклика, склонен фиксироваться на одном или нескольких откликах.

Квалифицированный психолог, реагируя на ситуацию, избегает оценочных суждений по поводу действий клиента.

Для неквалифицированного психолога существуют шаблонные оценки действий клиента.

3. Мироззрение (концепция) практического психолога. Квалифицированный психолог понимает сложность предмета своего исследования и

воздействия на индивидуальность человека, понимает невозможность описания и исследования его в рамках одной концепции, поэтому стремится понять и использовать в работе множество концепций.

Неквалифицированный психолог не имеет ясной концепции, не рефлексивен на предмет своей практической деятельности, ограничивает свою работу рамками какой-то одной концепции. Часто происхождение содержания этой концепции ему неясно.

4. Культурная продуктивность практического психолога. Квалифицированный психолог способен к выработке множества мыслей, слов и моделей поведения в своей культуре или в рамках других культур. Его индивидуальная и культурная эмпатия, наблюдательность являются основой для культурной продуктивности. Это позволяет ему присоединиться к миру клиента и идти вместе с ним по пути решения проблемы. Это позволяет квалифицированному психологу обрести понимание жизненного пути, отличного от собственного. Таким образом, квалифицированный психолог осуществляет культурную продуктивность не на основе своей Я-концепции, а на основе своего отношения к профессии практического психолога, которая предполагает высокую культурную продуктивность за счет рефлексии на содержание профессионального взаимодействия с клиентом.

Неквалифицированный психолог способен работать только в рамках одной культуры, которую он понимает через содержание своей Я-концепции. Себя, свою культурную продуктивность неквалифицированный психолог рассматривает как проявление общекультурной нормы, стандарта поведения.

5. Конфиденциальность в работе квалифицированного психолога есть всегда. Он четко рефлексивен на содержание психологической информации и ее значимость для клиента. Он может и должен проводить четкое различие заказчика психологической информации, клиента и пользователя психологической информации. Квалифицированный психолог понимает меру ответственности всех участников ситуации его профессиональной деятельности и владеет юридическими нормами регуляции ответственности.

Неквалифицированный психолог нарушает правило конфиденциальности, склонен к распространению психологической информации, не заботится о ее хранении и передаче.

6. Ограничения в деятельности практического психолога. Квалифицированный психолог постоянно рефлексивен на содержание своей профессиональной деятельности, реально оценивает свои возможности и уровень квалификации. Понимает и принимает ограничение своих возможностей, проводит совместную работу с коллегами и представителями смежных специальностей — психиатрами, врачами-терапевтами, психоневрологами, нейропсихологами и др. Квалифицированный психолог свое отношение к профессиональной деятельности не отождествляет с собственной Я-концепцией. Он рефлексивен на это отношение как один из возможных источников профессионального роста.

Квалифицированный психолог адекватно относится проблеме профессионального роста как к необходимости постоянного профессионального взаимодействия с коллегами. Для квалифицированного психолога ответ клиенту: «Нет, я не работаю над этими вопросами», – не является показателем его профессиональной некомпетентности, а наоборот, ограничения и их обоснование, как для клиента, так и для себя, являются источником профессионального роста практического психолога.

Неквалифицированный психолог работает без ограничений, берется за любую проблему, любой метод без необходимой профессиональной рефлексии. Он не желает работать с другими профессионалами, ориентируясь только на свои переживания, свою Я-концепцию как источник психологической информации и критерий ее достоверности. Отношение к своей профессии для неквалифицированного психолога включено в его Я-концепцию и не является специальным предметом рефлексии. Его позицию в этом плане можно обозначить так: «То, что я делаю как психолог, всегда правильно, т. к. я так считаю».

7. Межличностное влияние в работе практического психолога. Квалифицированный психолог понимает, что его реакции влияют на клиента и, наоборот, реакции клиента влияют на него самого. Он осознает это влияние и во взаимодействии с клиентом его специально выделяет, фиксируя как свои чувства, мысли, желания и возможности, так и чувства, мысли, желания и возможности клиента. Квалифицированный психолог это делает путем переказа переживаний клиента в виде открытых и закрытых вопросов и т. п. Существенно важно, что все эти виды воздействия на клиента показывают межличностное влияние, т. е. показывают изменение в мыслях, чувствах, желаниях и возможностях, как клиента, так и психолога.

Для неквалифицированного психолога характерно отсутствие понимания межличностного влияния, он склонен видеть в действиях клиента отражение своих прямых воздействий. Таким образом, неквалифицированный психолог не выделяет содержание своей Я-концепции и степень ее включенности во взаимодействие с клиентом.

8. Человеческое достоинство в работе практического психолога является самоценностью. Для квалифицированного психолога уважение достоинства клиента является аксиомой, которая определяет его честность в общении с клиентом при получении, использовании и передаче ему психологической информации. Одна из сторон работы квалифицированного психолога проявляется в этом смысле в том, чтобы в адекватной для клиента форме сообщить ему психологическую информацию (проблема адекватного для клиента словаря психологической информации).

Для неквалифицированного психолога неуважительное, даже оскорбительное отношение к клиенту не является предметом профессиональной рефлексии, он склонен приписывать своей профессии сверхзначимость, которая позволяет относиться к другим людям с позиции сверху.

Для неквалифицированного психолога нет специальных профессиональных проблем в получении и передаче психологической информации, чаще всего для этого он использует псевдоквалифицированный жаргон или перегружает свою речь специальными терминами, подчеркивая исключительность своей профессии.

9. Обобщенная теория в работе квалифицированного психолога занимает особое место. Это обобщенное научное знание, содержание которого он активно анализирует в ходе своей работы, постоянно осваивает новые теории и подходы. На их основе квалифицированный психолог создает и развивает собственную концепцию психологической помощи. Он может стать приверженцем какой-то одной теории, но постоянно открыт для освоения нового знания, для восприятия альтернативных точек зрения, стремится к системному подходу в своей практической работе.

Неквалифицированный психолог привязан к одному подходу, не размышляет об альтернативах, у него всегда оценочное, практическое отношение к любым возможным точкам зрения. Он отвергает их, ориентируясь на известный ему подход, который не анализирует как систему, а принимает в качестве аксиоматической посылки. Другими словами, обобщенная теория неквалифицированного психолога не является его личным способом мышления, который он мог бы и хотел бы совершенствовать.

10. Отношение к обобщенной теории квалифицированного психолога характеризуется тем, что он рассматривает теорию как отражение реальности, он видит в ней манеру мышления, вытекающую из его культурной и половой принадлежности. Он рассматривает теорию как способ мышления, который может совершенствоваться и меняться в зависимости от культурной и половой принадлежности человека. Исходя из этого, отношение квалифицированного психолога к любой теории основано на выделении в ней моментов, как отражающих реальность психической жизни человека, так реальность культурной и половой принадлежности автора теории отражающего эту реальность в своей манере мышления.

Другими словами, квалифицированный психолог понимает, что в любой теории есть предмет и способы его описания; если предмет (внутренний мир человека) для всех исследователей один, то способы его описания, анализа, обобщения для всех авторов будут разными. Это он видит и в своей собственной обобщенной теории, поэтому может соотносить ее с другими теориями.

Неквалифицированный психолог игнорирует способы мышления авторов различных теорий, не выделяет предмета теории и способа мышления автора. Для него нет проблемы соотношения своей теории и теорий других авторов.

Описанные выше качества профессиональной деятельности практического психолога позволяют утверждать, что у квалифицированного психолога принципиально отличная от неквалифицированного психолога исходная

точка в понимании и получении психологической информации о клиенте. По-другому ее можно было бы назвать **позицией**. **Позиция квалифицированного психолога** основана на профессиональной рефлексии, позиция не-квалифицированного психолога основана на его собственной Я - концепции. Это различие позиций, т. е. исходных оснований для построения взаимодействия с клиентом, можно, на наш взгляд, зафиксировать в виде следующих обобщенных формул:

ПКП=(обобщенная теория; Я-психолог; Я-концепция),

где ПКП – позиция квалифицированного психолога, которая определяется его рефлексией на обобщенную теорию, его отношением к своей профессии и рефлексией на удержание Я-концепции.

Тогда как позиция не-квалифицированного психолога (ПНП) может быть описана, на наш взгляд, в виде такой формулы:

ПНП=(Я-психолог; Я-концепция), где содержание взаимодействия с клиентом определяется отношением к профессии и содержанием Я-концепции практического психолога.

Описание в виде этих формул позволяет выделить тот очень сложный момент в работе квалифицированного практического психолога, который по степени сложности приближает ее к работе режиссера или летчика-испытателя, – это необходимость постоянной профессиональной рефлексии во взаимодействии с клиентом, а значит постоянного напряжения, требующего точности профессионального действия для оказания эффективной психологической помощи.

Практикум: примеры упражнений для тренинговых групп

Для упрощения работы студентов при изучении дисциплины «Основы личностного тренинга» и возможности подготовки и проведения собственных тренинговых программ, приведем ряд упражнений, воспользовавшись работами в области тренинговой работы А.И. Вачкова и групповой психотерапии Р. Кочюнаса.

Источник: Вачков И.В., 2003

Упражнения на знакомство

(лучшее узнавание участниками тренинга друг друга)

Что скрывает имя? Имя и фамилия являются символами самости, идентичности человека. Ведущий задает участникам вопросы, связанные с именами.

- Что значат для Вас Ваше имя и фамилия? Что они говорят о Вас?
- Как Вам кажется, что Ваши родители имели в виду, давая Вам это имя? Оправдали ли Вы их надежды, выраженные Вашим именем?
- Замужним женщинам: "Что Вы чувствовали, когда приняли фамилию мужа и отказались от своей?"
- Какие чувства вызывают у Вас люди, носящие ту же фамилию или имя, как и Вы?
- Если бы Вы могли изменить свое имя, какое бы выбрали?
- Имеете ли Вы прозвище? Кто дал его Вам? Оно Вам нравится? Как чувствуете себя, когда Вас обзывают?
- Как чувствуете себя, когда кто-либо забывает Ваше имя или фамилию, неправильно пишет или произносит их?

Ответы на эти вопросы обсуждаются в группе. Дискуссия об именах побуждает участников обсуждать идентичность и ее признаки.

Баранья голова. Инструкция ведущего (для группы ранее не знакомых друг с другом людей):

«Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется шикарная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались "Леночка" или "Ленуля" или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к

ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя. Все остальные члены группы – и ведущие тоже – в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

Теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т. д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта процедура называется «Баранья голова». Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите «баранья голова» – конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза».

Наши имена. Ведущий предлагает всем участникам группы встать в круг. Каждый по очереди делает шаг к центру круга и произносит свое имя в той форме, которая ему самому особенно нравится. После этого по сигналу ведущего все тоже делают шаг к центру и повторяют его имя. Сам участник не двигается и молча наблюдает за этим.

Имя-движение. Участники группы, как и в предыдущих вариантах, по очереди произносят свои игровые имена, но сопровождают их определенным движением рук, может быть, характерным для себя жестом. Затем все хором называют имя очередного участника и повторяют его жест.

Взаимные презентации.

Инструкция ведущего:

«Сейчас мы разобьемся на пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- чего я жду от работы в тренинге;
- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего.

Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и меньше! – стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача – построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы – и я в том числе имеет право задать

выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться и вынужден будет все время молчать».

Примеры вопросов:

- ✓ Какие качества ты наиболее ценишь в людях?
- ✓ Что ты считаешь самым отвратительным?
- ✓ Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь? Кто он?
- ✓ Назови свое самое заветное желание.
- ✓ Чего бы тебе хотелось добиться в жизни?

Упражнение завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам способности учитывать время при презентации, способности верно и сжато передать полученные от партнера сведения о нем и способности "вчувствоваться" в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую информацию. Можно использовать следующие вопросы:

- ✓ Оцени успешность твоей презентации своего партнера.
- ✓ Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)?
- ✓ Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе?
- ✓ Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?
- ✓ Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

Автобиография. Участников просят описать свою жизнь – детство, отрочество, юность, взрослый период – до прихода в психотерапевтическую группу. Объем – не более 3-4 листов. В автобиографии предлагается выделить наиболее значительные события жизни, точки судьбоносных поворотов, важнейшие межличностные отношения, взаимосвязь прошлого с настоящей жизнью.

Написание автобиографии может быть домашним заданием. Они зачитываются на встречах группы. Участники могут обсудить жизненные истории друг друга. Это задание может помочь участникам интегрировать факты своей жизни, обратить внимание на истоки настоящих проблем. Рассказывая свои жизненные истории, участники имеют возможность глубже познать друг друга; это повышает взаимное доверие и сплоченность группы.

Рассказ о себе

Все участники рассказывают о каком-либо важном опыте – о самом мучительном событии детства, самом счастливом и самом неприятном моменте жизни, о переживании большого страха, тревоги, вины и т.д.

Такой рассказ о себе усиливает чувство общности участников, помогает раскрыть негативный жизненный опыт и т.д.

Когда вырасту

Участников просят вспомнить детство и ответить на вопрос: «Когда были маленьким(ой), кем мечтали стать, когда вырастете?» С этим вопросом связаны и другие: «Что помешало осуществиться мечте?», «Как с возрастом менялись мечты о будущем?», «Что думаете о своих теперешних мечтаниях, связанных с будущим?» и др.

Это помогает вернуть забытые чувства, вспомнить детские мечты и сравнить их с настоящей реальностью. Ответы на вопросы помогают глубже понять, насколько участники берут на себя ответственность за свою жизнь, как они создают ее, каково соотношение мечтаний и реальной жизни и др.

Разминки и «разогревающие» упражнения

Надувная кукла. Это упражнение направлено на преодоление скованности и напряженности участников группы, на тренировку мышечного расслабления. Ведущий играет роль «насоса»: он делает движения руками, имитирующие работу с насосом, и издает характерные звуки. Участники группы сначала расслабленно сидят в креслах, голова опущена, руки вяло висят вдоль тела. С каждым движением «насоса» «резиновые куклы» начинают «надуваться»: участники распрямляются, поднимают голову, напрягают руки и в конце концов встают в полный рост, раскинув руки и расставив ноги. Через несколько секунд ведущий «выдергивает затычку» у «куклы», и игроки с шипением («ш-ш-ш!») расслабляются и постепенно опускаются на корточки. Игру можно повторить два-три раза. Обсуждения игра не требует.

Спутанные цепочки. Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий помогает рукам соединиться и следит за тем, чтобы каждый держал за руки двух людей, а не одного. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук. Чтобы не происходило вывихов рук в суставах, разрешается «проворачивание шарниров» – изменение положения кистей без расцепления рук. В результате возможны такие варианты: либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей (по типу олимпийских колец).

Чемпионат борьбы на пальцах. По команде ведущего участники группы разбиваются на пары случайным образом. Ведущий объявляет о начале необычного соревнования – чемпионата борьбы на пальцах. С помощью одного из членов группы или ко-тренера ведущий показывает, как происходит поединок. Большой палец правой руки поднимается вверх (знак «во!»), остальные четыре пальца захватывают пальцы соперника. Задача каждого игрока – производя энергичные движения большим пальцем, увернуться от нападения соперника и прижать его большой палец к боковой стороне указательного. Победители проводят поединки между собой до выявления абсолютного чемпиона.

Вся игра занимает минимальное время, однако мгновенно разряжает напряженную обстановку в группе, снимает усталость и задает мажорный тон работе.

Бум. Очень простая и веселая игра, помогающая участникам потренировать внимание и сообразительность. Все игроки встают в круг. Каждый участник группы (начиная с ведущего) по очереди называет числа натурального ряда: один, два, три... Запрещается называть числа, заканчивающиеся на цифру 3 и кратные 3 (например, 3, 6, 9, 12, 13 и т. д.). Если игроку досталось такое число, он должен громко сказать: «Бум»! Тот, кто ошибся, выбывает из игры. Играть можно до трех оставшихся наиболее внимательных игроков.

Встреча взглядами.

Вариант I. Все участники стоят в кругу, опустив головы вниз. По команде ведущего они одновременно поднимают головы. Их задача – встретиться с кем-то взглядом. Та пара игроков, которой это удалось, покидает круг.

Вариант II. Отличается противоположной постановкой задачи – ни с кем не встретиться взглядом.

Помимо цели разминки, эта игра развивает навыки социальной перцепции.

Коллективный счет. Эта широко известная детская игра пользуется большой популярностью среди участников тренингов. Ее можно смело повторять каждый день занятий, придав статус диагностической процедуры, фиксирующей, насколько в данный момент высок уровень взаимной чувствительности членов группы.

Процедура такова: участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

В некоторых группах участники бывают достаточно сообразительны, что, не договариваясь, начинают последовательно произносить числа натурального ряда по кругу. Обнаружив это, ведущий может похвалить участников за сплоченность и находчивость, но предлагает отказаться от этого приема. Опыт подтверждает, что более сплоченные группы успешнее справляются с этим упражнением.

Любое число. Еще одна игра, которая может быть преподнесена участникам группы как способ проверки их умений понимать друг друга без слов. Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников группы. Ведущий командует: "Три-четыре!". Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть.

Интересно, что в классической группе из двенадцати-пятнадцати человек обычно ошибка не превышает одного человека. Кто-нибудь из участников быстро соображает, что существуют беспроегрывные варианты: нужно назвать либо "один" и вскочить самому, либо назвать число членов группы, и тогда встанут все. Ведущему лучше прекратить игру после одной-двух удачных попыток: участники остаются с ощущением возросшей групповой сплоченности.

Выбор траектории. Эта разминочная игра также может быть отнесена к необычным способам поведенческой психодиагностики. Она может служить прологом к психотехникам, ориентированным на развитие умений осознавать собственные предпочтения и склонности.

Ведущий включает фоновую музыку (среднего темпа) и дает следующую инструкцию:

— У многих людей есть привычка, размышляя над решением какой-либо сложной задачи, двигаться по замкнутой траектории. Кто-то движется по кругу... (*показывает*), кто-то предпочитает ходить, совершая более резкие повороты, т.е. описывая квадрат или прямоугольник... (*показывает*), кто-то – как будто шагает вдоль сторон треугольника... (*показывает*). И наконец, встречаются люди, которые, размышляя, движутся по траектории, которую мы называем зигзагом... (*показывает*). У вас есть несколько минут для того, чтобы подвигаться по комнате, опробуя все эти траектории. Можно уменьшать или увеличивать размеры описываемых фигур по вашему желанию.

— А теперь посмотрите, кто еще оказался в одной группе с вами? Кто так же, как и вы, предпочитает именно эту фигуру? Видимо, что-то объединяет вас, видимо, есть в вас нечто схожее, раз ваши вкусы в отношении этой геометрической фигуры совпадают. Обсудите в группах, в чем сходство между вами – людьми, выбравшими круг, квадрат, треугольник или "восьмерку". Почему именно эта фигура оказалась для вас наиболее симпатичной?

После того, как высказаны разные мнения, можно предложить традиционную «психогеометрическую» интерпретацию.

Краткая психологическая характеристика основных форм личности на основе предпочтения геометрических фигур

КВАДРАТ. Квадрат – это неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, – вот чем прежде всего знамениты истинные

Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Квадраты – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам... Квадраты заслуженно слышат эрудитами, по крайней мере, в своей области.

Мыслительный анализ – сильная сторона Квадрата... Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, к подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок...

Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиваться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

ТРЕУГОЛЬНИК. Эта форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника способность концентрироваться на главной цели. Треугольники – энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Треугольник – это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решения.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки...

Треугольники – честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря сделать карьеру...

Главное отрицательное качество "треугольной" формы: сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для "зарвавшихся" Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

КРУГ. Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован прежде всего в хороших межличностных

отношениях. Высшая ценность для Круга – люди, их благополучие. Круг... чаще всего служит тем "клеем", который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизирует группу...

Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания другого человека... Естественно, что люди тянутся к Кругам. Круги великолепно "читают" людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика...

Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что именно Круг уступит первым.

...Круги не отличаются решительностью, слабы в "политических играх" и часто не могут подать себя и свою "команду" должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами часто берут верх! Более сильные личности, например, Треугольники. Круги, кажется, не слишком беспокоятся о том, в чьих руках будет находиться власть. Лишь бы все были довольны, и кругом царил мир. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

...Главные черты их стиля мышления – ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что Круг – прирожденный психолог.

ЗИГЗАГ. Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из всех фигур и единственная разомкнутая фигура...

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального – вот, что нравится Зигзагам. В отличие от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот – заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза другим" на возможность нового решения...

Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать новые идеи и методы работы... Зигзаги устремлены в бу-

дущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так же реален, как мир вещей для остальных...

Зигзаги – неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они несдержанны, очень экспрессивны ("режут правду в глаза"), что, наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Игры, ориентированные на получение обратной связи

Мой портрет глазами группы. Способов, обеспечивающих подачу обратной связи, существует большое количество. Все зависит от изобретательности ведущего и особенностей группы. Возможно, участники предпочитают вербальные средства взаимодействия, а может быть, для них проще делиться обратными связями невербально. Ведущий, кстати, вовсе не обязан идти на поводу у группы и облегчать ей жизнь. Порой нужно поступать вопреки ее желаниям: так, излишне разговорчивой группе, склонной к интеллектуализированию и несколько отвлеченным абстрактным рассуждениям, бывает полезно подкидывать упражнения, ориентированные на развитие неречевых способов взаимодействия и общения. Одним из подобных упражнений, цель которых – развитие умений давать и принимать обратную связь в необычной форме, и является игра "Мой портрет глазами группы".

Вариант I. Ведущий обращается к участникам группы с вопросом:

— Есть ли среди вас желающие получить свой психологический портрет? И не просто словесный портрет с перечислением достоинств и недостатков, а совершенно реальное изображение на бумаге вашего облика?

— Все остальные участники группы станут художниками. У каждого из вас лист бумаги и пачка фломастеров. Каждый – хотя бы в детстве – пробовал изображать людей. У кого-то это получалось удачно, у кого-то – не очень.

— Что же! Мы не станем даже пытаться создать портрет нашего натурщика в духе реалистической традиции. Не стоит стремиться к внешнему сходству. Совсем наоборот: откажемся от попыток правильно нарисовать глаза, нос, рот, верно передать цвет одежды и нюансы прически. Зачем? Ведь для выполнения этой задачи гораздо проще использовать фотоаппарат. Мы же поставим перед собой более сложную и интересную задачу: каждый из нас должен создать именно психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно применять изобразительные средства, предоставленные в наше распоряжение художниками-модернистами, и исходить из единственного принципа: "Я вижу так!". Пусть ваши рисунки будут иметь метафорический смысл и тонкий подтекст. Может быть, понимаемый вами внутренний мир человека, чей портрет вы изображаете, породит в вашей

душе цепочку ассоциаций или создаст конкретный образ, отражающий нечто важное в нем. Может быть, вы воспринимаете его психологический облик в виде какого-то реального предмета, а может, это какой-то узор, абстрактный орнамент или набор цветowych пятен. Ограничений для вас нет никаких, будьте свободны в выборе способов изображения его внутреннего облика. Помните лишь, что до конца упражнения разговаривать воспрещается.

А теперь посмотрите внимательно на человека, сидящего перед вами, проникните сквозь внешнюю оболочку, за которой скрывается чуткая и нежная субстанция – человеческая душа. Какова она у этого человека? В чем ее отличие от других душ? Каковы ее особенности, делающие этого человека уникальным созданием во Вселенной? Разглядите внутренним взором образ этой души. Услышьте звучание музыки этой души. Почувствуйте форму и поверхность, ощутите материал этой души. Поймите сущность этой души... И перенесите свое понимание на бумагу. Творите!

Рисование продолжается в течение 10-15 минут. Затем все рисунки располагаются на стульях участников, а все "художники" рассматривают "портреты", переходя от одного к другому. Натурщик, разумеется, тоже получает возможность увидеть изображения своего внутреннего облика.

В принципе этим можно и завершить основную часть упражнения и перейти к групповой рефлексии и обсуждению чувств, вызванных процессом создания "портретов". Организовать обсуждение можно разными способами, например, так: натурщик берет в руки каждый из рисунков и говорит о чувствах, которые тот в нем вызывает, интерпретирует изображение и выражает свое согласие или несогласие с "портретом". "Художник" – автор поясняет, верно ли понято изображение и что именно он хотел передать в рисунке. Можно поступить и иначе: "художники", держа "портреты" в руках, но кругу рефлексную по поводу своего творчества и дают комментарии к рисункам только по желанию. Натурщик лишь слушает и изредка задает вопросы. После рефлексии каждый "художник" преподносит "портрет" в дар лицу, на нем изображенному. Возможна ситуация, когда обсуждение ограничивается лишь рефлексией чувств, и никаких комментариев к рисункам не делается предоставляется "поле домысливания" главному герою упражнения.

В длительных тренинговых группах можно периодически возвращаться к этому упражнению, заменяя натурщиков. Делать портреты больше двух-трех человек подряд не рекомендуется: наступает утомление "художников" и теряется глубина погружения во внутренний мир человека, чей портрет создается.

Вариант II. Упражнение можно усилить и добавить в него элементы, нацеленные на укрепление сплоченности группы и развитие навыков эффективной коммуникации участников, если не заканчивать его в момент создания "портретов", а продолжить дальше. Для этого ведущий предлагает натурщику, осмотрев все рисунки, сгруппировать их по каким-то признакам. Количество групп и суть критерия не имеют значения. Натурщик может

прокомментировать способ классификации, а может воздержаться (второй случай интереснее). Важно лишь то, что он выделил в рисунках нечто общее. Возле каждой пачки рисунков собираются их авторы. Каждой сформированной таким образом группе ведущий вручает но большому листу бумаги и поясняет:

— Человек, которого вы изобразили на портретах, полагает, что в ваших рисунках есть нечто общее, может быть, то главное, что вы сумели выделить в его внутреннем мире. Вам дается следующее задание: обсудить, что же объединяет ваши рисунки, и совместными усилиями создать обобщенный портрет того же человека на большом листе бумаги, который вы получили. Может быть, имеет смысл более четко и ярко высветить на этом коллективном портрете объединяющую вас идею, может быть, в процессе совместного творчества вам удастся отыскать и еще яснее отобразить сущность внутреннего мира натурщика. Тогда его психологический портрет будет в еще большей мере сходен с реальной картиной его души.

На эту работу выделяется пятнадцать-двадцать минут. По ее завершении представители творческих групп представляют и комментируют плоды коллективного труда. Можно предложить натурщику высказать мнение: какой из портретов в большей степени совпадает с его самовосприятием.

Вариант III. Работа разворачивается аналогично тому, как описано во втором варианте, только группировку портретов осуществляет не натурщик, а сами "художники". Они получают задание выбрать те рисунки, которые, по их мнению, содержат нечто общее с их собственными. Таким образом, участники объединяются в творческие группы по собственному желанию на основе сходства восприятия внутреннего мира натурщика. Дальнейшие инструкции ведущего такие же, как во втором варианте.

Первая проба на роль

В тренинге самосознания могут эффективно использоваться психодраматические техники. Большое место занимают упражнения с применением ролевых игр. Описываемая ниже игровая процедура является своего рода подготовкой к глубокой психодраме, которая может быть проведена на последующих этапах тренинговых занятий. Здесь еще не нужно играть роли, но уже можно попробовать осуществить одну из функций протагониста — выбрать роль, подходящую для того или иного человека.

Приводимое ниже упражнение имеет смысл только в группе ранее не знакомых между собой людей, в противном случае будут наблюдаться лишь проекции прошлого опыта взаимоотношений, в определенной мере "засоряющие" атмосферу ситуации "здесь и теперь". "Первая проба на роль" проводится в самом начале тренинга, лучше всего еще до момента самопрезентации, во время которой участники рассказывают о себе (если вообще такая самопрезентация проводится, что, на наш взгляд, не является обязательным). В результате участия в этой игре члены группы впервые получают обратную связь друг от друга на основе пока еще минимальной информации.

— Не только психологам, но и всем другим хорошо известно, какое значение имеет первое впечатление, производимое на нас новым знакомым, для стиля и уровня нашего дальнейшего общения. Напомним, что существует, например, так называемое "правило пятнадцати секунд", согласно которому основы отношения к партнеру закладываются в первые пятнадцать секунд общения с ним, "эффект ореола", связанный, в частности, с возникновением у нас устойчивых установок по отношению к человеку на основе полученной до контакта информации о нем, и так далее. Первое впечатление может оказаться как абсолютно точным (ведь свежему глазу виднее мелочи и детали, которые мешает заметить привычка), так и стопроцентно ошибочным.

Вы еще совсем мало знаете друг друга, поскольку встретились здесь совсем недавно. Однако известные пятнадцать секунд уже давно миновали, и какое-то мнение друг о друге по первому впечатлению у вас уже сложилось. Поэтому я предлагаю вам обменяться этими самыми первыми впечатлениями, но в рамках определенной тренинговой процедуры. Каждый по очереди будет садиться на этот стул назовем его "стулом презентации", – а остальные участники группы попробуют ответить на несколько вопросов относительно этого человека.

Вопросы эти не имеют цели заставить вас проявлять недюжинные способности к проницательности и угадывать реальные характеристики человека, его личностные качества или профессию. Я предлагаю вам представить себя кинорежиссерами, которым предстоит снимать некий фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актеров, пригодных для исполнения той или иной роли. Один человек, к примеру, благодаря своей внешности, манере общения и речи, другим особенностям неплохо сыграл бы графа Калиостро, но зато ни в коей мере не годится на роль Чичикова. Из другой актрисы получилась бы, скажем, замечательная Офелия, но ей совершенно чужда роль Красной Шапочки. Таким образом, вам нужно просто определить, какая роль по внешним признакам человека и особенностям поведения, которые вы успели заметить, в большей степени ему соответствует. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете совершенно новый фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на "стуле презентации", его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма и тому подобное. Пожалуйста, кто первый?

— Итак, первый из участников сидит на "стуле презентации". Поаплодируем ему за смелость... Уважаемые кинорежиссеры! Внимательно посмотрите на этого человека. Какую роль вы могли бы предложить ему сыграть в ваших фильмах?

При необходимости ведущий задает участникам уточняющие вопросы. Это особенно важно, когда роль дается только описательно или знакома не всем членам группы. Участнику, сидящему на "стуле презентации", ничего

говорить не приходится. Он только слушает мнения других. Не является обязательным высказываться всем. Пусть говорят те, у кого уже появилось четкое представление о возможной роли кандидата. Упражнение следует проводить в достаточно быстром темпе, чтобы избежать утомления. Вместе с тем нужно обеспечить каждому члену группы четкую обратную связь через конкретное определение соответствующей роли и, лучше всего, не одной. Если группа велика, то после прохождения через "стул презентации" трех-четырех игроков можно предложить продолжить упражнение в подгруппах по 6-7 человек.

Рефлексия мыслей и переживаний проводится только после того, как все члены группы побывали на "стуле презентации". Важно, чтобы каждый высказался, насколько предложенные ему роли совпадают с собственным представлением о себе и своих "жизненных ролях".

- ✓ Были ли, на их взгляд, точные попадания?
- ✓ Какие роли, "увиденные" в их исполнении кинорежиссерами, вызвали недоумение или даже протест?
- ✓ Что чувствовал человек, сидя на "стуле презентации"?
- ✓ Трудно ли, будучи кинорежиссером, определить роль, наиболее подходящую для каждого человека?
- ✓ В каких случаях это удавалось достаточно легко? Почему?

Дискуссия в ролях друг друга. Обратную связь можно давать, как мы уже убедились, самыми разнообразными способами. Один из таких способов, реализуемых в упражнениях "Дискуссия в ролях друг друга", "Молчащее и говорящее зеркало", "Ответы за другого" и т. д., заключается в изображении своего партнера по группе в определенной ситуации. Участнику, исполняющему роль другого, необходимо отразить не только его манеру поведения и речи, характерные жесты и особенности мимики, но и – в той или иной степени – систему взглядов, ценностные установки, стиль мышления. Сделать это далеко не просто и удастся не всем и не всегда. Тем не менее для многих участников группы является чрезвычайно важным увидеть со стороны свои даже чисто внешние поведенческие проявления. "Неужели я так делаю?" – часто недоумевает человек, наблюдая за тем, как партнер демонстрирует какое-нибудь его характерное движение или интонационные особенности. Получая подтверждение, участник открывает нечто новое в себе и обогащает представление о своем физическом Я.

Вариант I. Группа делится пополам. Одна половина образует внутренний круг участников дискуссии, другая – внешний круг наблюдателей. Каждый из участников дискуссии вытягивает карточку с именем кого-то из членов группы, сидящих во внутреннем круге. В этом упражнении ведущему нужно проследить, чтобы никому не досталась карточка с собственным именем – в противном случае эффективность игры несколько снизится.

Каждый из наблюдателей получает задание следить за одним из участников дискуссии с целью определить, чью роль тот играет.

Ведущий задает тему дискуссии, которая может касаться любого вопроса: "Нужны ли дома животные?", "Есть ли в жизни настоящая любовь?",

"Верить ли в магическую силу сглаза и порчи?", "Стоит ли идти на выборы?", "Что особенно отталкивает и что привлекает в людях?" и т. д.

Дискуссия может продолжаться пять-десять минут. По ее завершении слово предоставляется наблюдателям. Те высказывают предположения относительно роли своего подопечного. Прежде чем сам исполнитель подтвердит или опровергнет это мнение, другие члены группы, включая участников дискуссии, выдвигают свои предположения, обосновывая их. После того, как участники дискуссии раскроют, кого они изображали, обсуждается успешность и точность исполнения ролей.

Затем участники дискуссии становятся наблюдателями, а те, получив карточки, начинают новую дискуссию в ролях друг друга.

Вариант II. Участники дискуссии играют не роли друг друга, а роли наблюдателей. Те, в свою очередь, следят за всеми игроками, пытаясь найти "себя".

Вариант III. Если группа невелика, то не имеет смысла разбивать ее пополам: игроки исполняют роли друг друга в дискуссии и потом вместе пытаются определить роль каждого.

Ответы за другого. Инструкция ведущего:

— Психологи говорят, что группа является сплоченной, когда наблюдается единство ценностных ориентации. Иными словами, когда по отношению к самым важным в жизни вещам у людей примерно одинаковое отношение. Но такое единство возможно лишь тогда, когда люди хорошо знают, как каждый человек из группы относится к тому или иному вопросу, что ему нравится и что не нравится. Давайте проверим себя насколько хорошо вы уже знаете друг друга, насколько вы можете проникнуть в глубину души человека из нашей группы и понять его вкусы и пристрастия. Способны ли вы на основе той информации, которая у вас уже есть о человеке, предугадать, как он ответит на те вопросы, которые в процессе нашей групповой работы еще не обсуждались? Для этого предлагаю вам следующее упражнение. Возьмите большой лист бумаги, положите его горизонтально и разделите вертикальными линиями на три части. В верхней части среднего столбца подпишите свое игровое имя. Над левым столбцом напишите имя человека, сидящего слева от вас, но не ближайшего соседа, а следующего за ним. Над правым столбцом – имя человека, сидящего справа от вас, также через одного человека. Таким образом, у каждого из вас есть два человека, глазами которых вы должны будете посмотреть на мир и за которых дадите ответы на вопросы, которые я предложу.

Такое условие – отвечать не за ближайших соседей, а за сидящих чуть дальше – вызвано двумя причинами: во-первых, если группа сформирована из людей, уже знающих друг друга, то обычно приятели садятся в кругу рядом, а отвечать за хорошо знакомого человека не представляет трудности и

интереса, во-вторых, данная процедура ограждает от соблазна подсмотреть, что же на самом деле пишет сосед на своем листочке.

Итак. Сейчас прозвучат вопросы. Их записывать не нужно. Ставьте номера вопросов и записывайте ответы, которые, по вашему мнению, дают ваши партнеры. Не спешите, попробуйте вжиться во внутренний мир человека, от имени которого вам приходится писать. В среднем столбце вы отвечаете за себя. Отвечайте кратко и определенно.

Достаточно пяти-шести вопросов. Их содержание будет варьироваться в зависимости от половозрастного состава группы и ее интересов. Возможный перечень вопросов:

1. Ваш любимый цвет?
2. Ваше любимое мужское имя?
3. Ваше любимое женское имя?
4. С симпатией ли вы относитесь к домашней живности? Если да, то кого предпочитаете: собак, кошек, птиц, аквариумных рыбок или кого-то другого?
5. Смотрите ли телевизионный сериал "Санта-Барбара"? (Да, нет, иногда.)
6. Самая неприятная для вас человеческая черта?
7. Самое ценное для вас человеческое качество?
8. Ваше любимое времяпрепровождение?
9. Книги какого жанра вы предпочитаете?
10. Минимальный размер зарплаты, соответствующий вашему труду и устраивающий вас?

Вопросы могут варьировать в зависимости от тематики и целей тренинга.

Для проверки степени "попадания" после завершения процедуры ведущий предлагает участникам сравнить свои результаты и подсчитать количество совпавших ответов. Итоги подводятся во время общегруппового обсуждения.

Как легко заметить, указанные вопросы подразумевают достаточно широкий спектр вероятных ответов, а не банальную альтернативу "да" – "нет". Здесь сложно просто угадать ответ, как в лотерее. Приходится думать, вчувствоваться в другого человека, сопоставлять имеющуюся информацию о нем, делать выводы. Однако опыт показывает, что практически в каждой группе находятся несколько удивительно проницательных участников, умудрившихся осуществить "стопроцентное попадание" – то есть полное совпадение всех ответов. Хорошо обсудить, как им удалось добиться этого, на чем основывались их предположения, что именно подсказало им правильные ответы. Но если даже совпадений немного, члены группы приобретают много необычной информации друг о друге, становятся ближе и понятней друг другу, получают опыт "вхождения в мир другого".

Молчащее и говорящее зеркало. Это упражнение обычно очень нравится участникам группы и проходит, как правило, весело и оживленно. В молодежных группах почти все стремятся получить свое "отражение" и как можно в большем количестве "зеркал". Ведущий предлагает выйти в круг добровольцу, который будет "смотреть в зеркало".

— Твоя задача только по отражению в "зеркале", точнее в двух "зеркала", определить, кто из членов группы подошел к тебе сзади. Эти два "зеркала", разумеется, будут живыми. Одно будет молчащим: оно сможет объяснить тебе, кто находится за твоей спиной, только с помощью мимики и жестов. Второе "зеркало" – говорящее. Оно будет объяснять, что это за человек, конечно, не называя его имени. Выбери из группы тех двоих, кто станет молчащим и говорящим "зеркалом".

После того, как игрок сделал выбор, ведущий дает "зеркалам" более подробную инструкцию:

— "Зеркала" встают рядом у стены. Основной игрок перед ними. Все остальные участники группы располагаются за его спиной и по одному бесшумно подходят к нему сзади. Отражение "зеркалами" происходит по очереди. Сначала работает молчащее "зеркало". Если основной игрок не может угадать человека за спиной, то вступает "говорящее зеркало" и произносит одну – только одну! – фразу. Если игрок опять не угадывает, то снова – можно по-другому – отражает молчащее "зеркало" и так далее. Задача игрока – угадать человека за спиной как можно быстрее.

Для "зеркал" есть определенные условия. Молчащее "зеркало" фактически не ограничивается в способах "отражения" человека за спиной основного игрока. Но не стоит акцентироваться только на изображении чисто внешних особенностей людей и тем более подчеркивать какие-то физические характеристики.

— На говорящее же "зеркало" накладывается ряд четких ограничений. Во-первых, естественно, запрещено называть имя человека за спиной основного игрока. Во-вторых, описывая этого человека, нельзя ссылаться на воспоминания о событиях с участием этого человека вне группы. В-третьих, следует избегать простых описаний внешности. Это разрешается только в третьей фразе. Начинаем!

Через несколько минут ведущий предлагает сменить основного игрока, а тот получает право поменять и "зеркала". Раскусившие смысл игры участники часто даже конкурируют за право стать основным игроком и проверить свою способность понимать сообщения "зеркал". Трех-четырёх циклов игры бывает достаточно, чтобы не потерять темп занятия. Обязательно следует отрефлексировать прошедшую игру. Можно обсудить такие вопросы:

- ✓ Кому из игроков потребовалось меньше всего зеркальных "отражений", чтобы определить, кто находится за его спиной?
- ✓ В чем секрет такой прозорливости?

- ✓ Кто из участников группы оказался самым талантливым "зеркалом"? Что ему в этом помогло?
- ✓ Кто из участников удивлен тем, как был отражен "зеркалами"?
- ✓ Что вы почувствовали, когда увидели свое "отражение"?

Рекламный ролик.

— Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть способы презентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что мы здесь собрались для того, чтобы создать свой собственный рекламный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны, заинтересовать им. Все – как в обычной деятельности рекламной службы.

Но один маленький нюанс – объектом нашей рекламы будут являться... конкретные люди, сидящие здесь, в этом кругу. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано игровое имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Подумайте, чем мог бы оказаться ваш протеже, если бы его не угораздило родиться в человеческом облике. Может быть, холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом?

Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть отражены самые важные и – истинные достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого группа должна будет угадать, кто из ее членов был представлен в этой рекламе.

При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам.

Время на подготовку – десять минут.

Упражнение, как обычно, завершается обсуждением и рефлексией собственных переживаний каждого из игроков по поводу представления его в рекламном ролике.

Самосуд. Название этой игры совсем не означает самочинной расправы с человеком, заподозренным в преступлении, без ведома властен. Ближе к истине буквальное истолкование этого слова – суд над самим собой. Участникам группы (добровольцам) предлагается взвесить на символических весах правосудия свои достоинства и недостатки. Заранее готовятся карточки, на каждой из которых написано по одному личностному качеству – положительному или отрицательному (всего 25-30 карточек). На большом листе

ватмана ведущий делает символическое изображение весов. На правую чашку весов игроку предлагается складывать свои достоинства, которые он, как ему кажется, сумел продемонстрировать в группе за время тренинга, на левую - свои отрицательные черты, которые тоже проявились на тренинге.

Карточки с качествами можно крепить к листу с помощью магнита, если рисунок помещается на металлической доске, или с помощью кусочков скотча. Удобно, когда карточками служат листочки, имеющие клейкую поверхность с одной стороны.

Процедура проведения упражнения такова: игрок выбирает поочередно карточки с положительными и отрицательными качествами, громко зачитывает надпись и крепит карточку к листу с изображением весов правосудия. Остальные участники по сигналу ведущего демонстрируют свое решение (согласны ли они с мнением игрока или нет): рука с поднятым вверх большим пальцем означает согласие, рука с опущенной вниз большим пальцем – отрицание. Выбранный заранее "судебный секретарь" ведет подсчет и фиксирует количество голосов "за" и "против" каждого качества в специальном протоколе.

Ведущий предупреждает всех участников о необходимости в этом упражнении быть предельно искренними, отказаться от соблазна "поглаживаний" основного игрока. Если подчеркивать только его достоинства и "в упор не видеть" недостатков, то упражнение теряет свой первоначальный смысл и превращается в экзотическую форму преподнесения комплиментов. Вряд ли человек, отважившимся на "самосуд", ожидает этого. Стоит напрямую спросить об этом самого игрока. Готов ли он получить правдивую картину мнений о его качествах? Способен ли принять искренние, хотя, возможно, и нелицеприятные обратные связи? Как правило, если уж человек решился на участие в этом упражнении, то для него важна честная оценка того, насколько он сам верно видит себя в группе.

Игрок, осуществляющий "самосуд", вправе остановиться в любой момент, даже после первых двух карточек, и уступить свое место другому добровольцу. Когда желающих больше не будет (возможно, он окажется один, давить на участников ни в коем случае нельзя), игроки делятся своими чувствами.

Упражнение довольно жесткое, но оно может дать очень многое основному участнику. В любом случае, решившись на "самосуд", он уже совершил смелый поступок и потому победитель, даже если получил подтверждение проявлению им отрицательных качеств. Он "выстрадал истину" и достоин уважения. Ведущему есть смысл сказать об этом в конце обсуждения игры.

От сумы да от тюрьмы...

— Никто из вас, надеюсь, не бывал на скамье подсудимых? А довелось ли кому-нибудь нищенствовать, просить милостыню? Это замечательно, стремиться ни к тому, ни к другому никому, наверное, не стоит. Однако не

следует забывать известной пословицы: "От сумы да от тюрьмы не зарекайся". Вот и давайте вообразим себе ситуацию, когда вам придется выбирать между тюрьмой и сумой – не в прямом смысле, конечно, а в тренинговом. Передо мной на столике вперемешку лежат карточки, на части из которых – символическое изображение тюремной решетки, а на другой – изображение протянутой руки нищего. Вам нужно выбрать либо ту, либо другую карточку. Каков же будет у нас смысл этой альтернативы? Сейчас разьясню.

Но прежде немного пофилософствуем. Как бы парадоксально это ни звучало, но каждый из нас практически в любой момент жизни является нищим, ожидающим подаяния, и подсудимым, ожидающим приговора. Нищим – потому что нам почти всегда не хватает признания наших заслуг и достоинств, и мы хотели бы получить "поглаживания" от окружающих в форме комплиментов, восхищения, разнообразных знаков внимания, подчеркивающих нашу значимость. Кто-то "нищ" постоянно и все время "ходит с протянутой рукой", добиваясь признания, похвалы, чтобы держать свою самооценку на уровне. Кто-то лишь изредка испытывает потребность в подтверждении своей значимости. А почему – подсудимым? Потому что живя среди людей мы постоянно подвергаемся внешней оценке. Любой наш поступок, любое слово вызывают определенное отношение к нам со стороны наших партнеров по общению – положительное, отрицательное, иногда индифферентное. И в этом смысле – любое наше деяние ожидает какой-то приговор. Разница между нищим и подсудимым в том, что первый сознательно ищет положительных оценок, а второй готов получить и отрицательный приговор.

В нашей игре человек, выбравший карточку нищего, обеспечивает себе право на три "подаяния". То есть он может обратиться к любым трем членам группы и услышать от каждого, какими главными достоинствами он, по их мнению, обладает. Всякая критика и даже намек на недостатки "нищего" исключаются – ведь даже уличный попрошайка желает увидеть в своей шапке банкноту, а не булыжник.

Человек, выбравший карточку подсудимого, должен быть готов предстать перед судом и не тешить себя надеждой выслушивать исключительно дифирамбы. Но зато в отличие от "нищего" он может получить правдивую информацию обо всех и позитивных, и негативных – своих качествах.

Более подробно о процедуре суда ведущий не распространяется и предлагает каждому сделать свой выбор. Эта часть упражнения является во многом диагностикой: она четко разделяет тех, кто готов пойти на риск отрицательных оценок, и тех, кому спокойнее выслушать хвалебные оды. Дабы избежать конформистских тенденций, лучше, чтобы каждый участник совершал выбор индивидуально и тайно от других. Как сложится ситуация в каждой конкретной группе, предугадать сложно: может оказаться, что большинство участников предпочтут стать "нищими", но не исключено, что почти все готовы будут "пойти под суд".

— Итак, выбор сделан всеми. Теперь прошу встать тех, кто выбрал нищенскую суму... Спасибо. А теперь тех, кто предпочел скамью подсудимых... Спасибо. Начнем с "нищих". Пусть каждый по очереди выберет троих членов группы и попросит у них "подавание".

Начинать с "нищих" представляется более разумным в любом случае. Нужно учитывать, что при наличии большого числа "подсудимых" не все из них смогут предстать перед судом – на это может просто не хватить времени. Получение "подавания нищими" проходит быстрее, и все они получают свою долю "поглаживаний".

Когда сбор "подаваний" закончится, ведущий объясняет дальнейшую процедуру – суд – и предупреждает, что на скамье подсудимых успеют побывать только три человека. Если желающих больше, то можно сначала выбрать прокурора, адвоката и трех судей. Эти пять человек выбираются независимо от того, кто они – "нищие" или "подсудимые". Они и определяют того, кто первым предстанет перед судом. Оставшаяся часть группы делится на "свидетелей обвинения" и "свидетелей защиты". Процедуру этого деления можно организовать, например, таким образом: "прокурор" и "адвокат" поочередно выбирают членов своей команды. В конце концов все участники группы получают свою роль в этой игре. С начала суда у ведущего – функции независимого арбитра и секретаря.

Всем трем сторонам – "обвиняющей", "защищающей" и "судящей" – дается 15 минут на подготовку, включающую в себя необходимую расстановку мебели, создание соответствующего "судебного" антуража и продумывание содержания выступлений. Вполне естественным и оправданным представляется включение в игру некоторых псевдоюридических формальностей, таких, например, как: команда секретаря "Встать, суд идет!", обращение друг к другу подчеркнуто вежливо и на "вы", клятва выступающих на Библии говорить правду и только правду и т. п.

"Главный судья" сначала предоставляет слово "прокурору". Тот в своей речи требует признания "подсудимого" виновным, апеллируя к реальным (это важно!) фактам проявления им отрицательных качеств во время работы группы. Затем выступает "адвокат", пытаясь опровергнуть обвинения и покачать "подсудимого" в лучшем свете.

После этого поочередно выступают "свидетели" обвинения и защиты. Следует заранее договориться о регламенте, допустим, выступления ограничить двумя минутами. "Судьи", "прокурор" и "адвокат" могут задавать вопросы свидетелям.

Ведущему следует внимательно следить за ходом судебного процесса, чтобы прервать его в момент, предшествующий падению накала и соответственно интереса к игре. Пусть лучше не все еще будет сказано, что хотелось, чем участники почувствуют скуку. Прервать процесс ведущий может, сообщив судьям в роли секретаря о том, что время, отведенное на процесс, истекает. Тогда предоставляется последнее слово "подсудимому", в котором

он вправе выразить согласие или несогласие с выдвинутыми против него обвинениями, а возможно, и с мнением защиты. Судьи удаляются на пятиминутное совещание для вынесения приговора, в котором могут быть лишь две формулировки: виновен или невиновен. Судьям нужно решить, какая сторона – прокурорская или адвокатская – оказалась более убедительной и каких качеств – положительных или отрицательных – обнаружилось в "подсудимом" больше.

Следующий судебный процесс проходит аналогично. При желании можно заменить состав суда, но это необязательно. Бывший "подсудимый" примыкает к обвиняющей или защищающей стороне по своему желанию.

Суд может проходить так увлекательно и азартно, что время пролетает незаметно, и иногда имеет смысл не устраивать новых судилищ, а отложить их на другой день, чтобы не перегружать занятие. Но в любом случае нужно провести обсуждение всей игры "От сумы да от тюрьмы..." и предоставить всем участникам возможность отрефлексировать свои мысли и эмоции не только по поводу суда, но и по поводу "сбора подаяний".

- ✓ Трудно ли было сделать выбор между "нищенством" и "тюрьмой"?
- ✓ Как прогнозировали участники результаты выбора в группе?
- ✓ Почему ты предпочел именно такой выбор?
- ✓ Сложно ли было "просить подаяния"?
- ✓ Понравилось ли их получать? Почему?
- ✓ Хотел бы ты сам оказаться на скамье подсудимых?
- ✓ Как ощущаешь себя в роли "обвинителя"? "Защитника"?
- ✓ Трудно ли было на суде в открытую обсуждать человека?
- ✓ Удалось ли тебе быть искренним во время этого обсуждения?
- ✓ Каково быть "подсудимым"? И т. п.

Игра может дать всем участникам очень многое. Несмотря на некоторую гротескность игровых процедур и комическую бутафорию содержание разговора на суде очень серьезно речь идет о личностных характеристиках конкретного человека, которому бывает нелегко проходить огонь, воду и медные трубы такого судебного процесса. В то же время остальные участники учатся быть искренними и деликатными, сопереживать и давать поддержку, разбираться в себе и своих чувствах.

Страшноватый суд. Эта игра во многих чертах сходна с двумя предыдущими в основном за счет той же игровой формы – суда. Ну и, разумеется, за счет того, что она относится к классу игр на получение обратной связи. Не стоит, пожалуй, проводить игры "Самосуд", "От сумы да от тюрьмы..." и "Страшноватый суд" подряд. Лучше, если они пройдут в разные дни.

Указанное название мы дали игре, используя его как производное от выражения "страшный суд". Хотелось снизить эффект эмоционально насыщенного восприятия апокалипсических картин, атрибутика которых отчасти используется в игре, и придать ей легкий юмористический оттенок. Вообще

тема суда является чрезвычайно благодатной на тренинговых занятиях, поскольку дает возможность участникам давать обратную связь чуть в более широких границах, чем позволяет обычное требование безоценочности. Поскольку это небольшое "нарушение безоценочности" происходит все же в рамках увлекательных игровых процедур, то оно воспринимается участниками без особых болезненных эффектов. Игру "Страшноватый суд" можно проводить в нескольких вариантах (нет сомнений, что творческий групповой ведущий в силах изобрести еще множество других, помимо описываемых ниже).

Вариант I. Игра проводится аналогично второй части упражнения "От суммы да от тюрьмы...", только суд божий, и предстает перед ним соответственно душа человека. Место прокурора занимает теперь Сатана, а адвоката архангел. В судейском кресле сидит сам Господь. Сторону обвинения поддерживают черти, а защиты – ангелы. Господь принимает решение, куда отправить душу – в рай или ад. В остальном процедура аналогична описанной выше. О формальных моментах и атрибутике следует подумать и договориться заранее.

Вариант II. Группой выбираются самые авторитетные участники для исполнения ролей Сатаны, Архангела и Бога. Именно они будут говорить о достоинствах и недостатках, сильных и слабых сторонах каждого. Остальные члены группы (только по желанию!) становятся "прибывшими душами", подлежащими оценке и суду (заметим, что этот эвфемизм "прибывшие души", на наш взгляд, все-таки предпочтительней, чем "души умерших"). Задача Сатаны – как можно больше народу утащить к себе "на сковородку", а задача Архангела – обеспечить населением райские кущи. То, насколько убедительны их аргументы, и служит основанием для решения Господа. Для облегчения жизни участника, играющего роль Сатаны, которому все время требуется только выискивать что-то негативное в других членах группы (что эмоционально очень нелегко), можно на каждой новой душе Сатане и Архангелу меняться ролями.

Вариант III. Все участники группы образуют четверки, в которых распределяются роли черта, ангела, Бога и "прибывшей души". Задачи и функции игроков такие же, как и раньше. Только после принятия решения о направлении "души" в рай или ад участники меняются ролями, скажем, по часовой стрелке. За четыре хода каждый игрок побывает в каждой роли.

Любой из описанных вариантов игры "Страшноватый суд" должен завершаться общегрупповым обсуждением.

Стул откровений

Упражнения, в которых на одного участника работает остальная группа, применяются на тренинговых занятиях довольно часто, но злоупотреблять ими не стоит. Тренинг все же групповой метод, а это означает требование к ведущему создать такие условия, при которых все участники имеют возможность получить от совместной работы максимальную пользу. Впрочем, не-

которые гештальттерапевты и по сей день считают, что, когда один из клиентов сидит на "горячем стуле" и именно к нему приковано внимание ведущего, остальные участники группы также испытывают психотерапевтическое воздействие за счет механизма сопереживания. Ведь к сожалению временные границы тренинговых занятий часто не позволяют пропустить через какое-то индивидуальное упражнение абсолютно всех членов группы.

Как бы там ни было, метод "горячего стула", изобретенный то ли гештальтистами, то ли психодраматистами (приоритет до сих пор оспаривается), является достаточно распространенным и популярным в тренинговой работе. Одним из вариантов применения этого метода можно считать упражнение "Стул откровений". Суть этого упражнения состоит, во-первых, в предоставлении кому-то из участников права получить прямую (то есть не завуалированную метафорами и аллегорическими образами) обратную связь от других участников, а во-вторых, в наложении обязанности быть предельно откровенным и абсолютно честным при ответах на вопросы своих товарищей по группе. Иначе говоря, этот прием провоцирует человека пойти на риск открытия себя в глазах других и на риск открытия себя для других.

Ведущий должен почувствовать момент, когда группа "созреет" для принятия этого упражнения и способна будет на глубокое проживание такого опыта. Важно, чтобы ведущий с достаточной долей уверенности мог спрогнозировать появление по крайней мере двух-трех добровольцев, готовых пойти на риск. Если такой момент наступил, то ведущий может сказать примерно следующее:

— Из нашего обсуждения мне показалось, что N. хотел бы получить от нашей группы предельно откровенную обратную связь, хотел бы получить честную информацию о том, как к нему тут относятся, как его воспринимают. Это так?

Очень хорошо. Надеюсь, что группа предоставит ему такую возможность. Готов ли ты, N., принять от своих товарищей не только комплименты и дифирамбы, но, может быть, и не вполне приятные для тебя суждения? Да? Ну что же. Тогда предлагаю прежде тебе самому сделать шаг навстречу группе и заслужить откровенность с ее стороны своей собственной откровенностью. Согласен ли ты на это условие?

Получив подтверждение еще раз, ведущий ставит внутрь круга стул и продолжает:

— Это "стул откровений". Садясь на него, участник берет на себя очень серьезную и ответственную задачу: быть предельно честным, искренним и открытым. Взамен он сможет получить точно такой же ответ от группы. Как он будет решать эту задачу? Любой участник группы имеет право задать ему любой вопрос о его чувствах, мыслях, желаниях, стремлениях, о его отношении к людям, в том числе и к конкретным людям из нашей группы. Человек, сидящий на "стуле откровений", обязан не увиливать, не уклоняться от ответа, а отвечать как есть. Если группа даст мне такое право, то я буду иметь

возможность вмешаться и отклонить какой-то вопрос, если сочту это необходимым. Обещаю не злоупотреблять этим правом.

Такая оговорка представляется вынужденной мерой, чтобы все-таки обезопасить участника на "стуле откровений" от вопросов, способных нанести ему глубокие душевные травмы. Разговор должен проходить с учетом принципа "здесь и теперь"; не всякий "скелет в шкафу", вытасканный наружу из прошлого человека, сможет сыграть в этой ситуации полезную роль. Впрочем, обычно к этому моменту группа находится на такой стадии развития, которая обеспечивает сочетание открытости с чувством взаимного принятия и такта, и ведущему не приходится прибегать к мерам пресечения.

При выполнении этого упражнения не следует забывать об основной особенности конструктивной обратной связи – ее безоценочности. Формулировки не должны носить характера прямых обвинений, восхвалений или сравнений. Участники говорят о своих чувствах, переживаниях, мыслях по какому-то поводу или по отношению к поведению кого-то из присутствующих, но не используют слов и выражений, содержащих прямую оценку личности.

Завершающее обсуждение часто сопровождается высказываниями благодарности друг другу и признаниями в том, что люди открыли для себя в себе нечто совершенно новое, то, о чем никогда не думали и даже не подозревали, осознали отношение к себе окружающих. Порой желающих посидеть на "стуле откровения" оказывается больше, чем могут позволить временные интервалы занятия. В одной из групп, состоящей из молодых специалистов крупного промышленного предприятия, на тренинге, проходившем в пансионате, желание получить именно такую обратную связь оказалось так велико, что группа вновь собралась после отбоя и, пощадив утомленных ведущих, продолжала это упражнение самостоятельно до четырех часов утра – до тех пор, пока на "стуле откровений" не побывали все участники. На утренней сессии мы, ведущие, узнали, что и во время нашего сна тренинговый процесс активно развивался.

Игры социально-перцептивной направленности

Выбор семьи. Участников спрашивают: "Кого из группы вы выбрали бы себе отцом, матерью, братом, сестрой, сыном или дочерью? Почему? Каждый участник объясняет свой выбор. Затем обсуждается, кто и как чувствует себя выбранным или не выбранным другими, как чувствует себя выбранным на ту или иную роль, кто и в какой роли оказывается чаще всего, как это связано с ролью в реальной жизни и какие чувства это вызывает.

Это упражнение побуждает участников к обсуждению своих наиболее частых ролей в межличностных отношениях, в общении, обращает внимание на разницу между тем, каким хочется быть и какой ты есть в глазах других, обсуждать причины этих различий.

Чего вы хотите? Упражнение выполняется с разделением участников по парам. Партнеры поочередно спрашивают друг друга: "Что ты хочешь?" Ответить следует сразу, а ответы должны связываться с ситуацией "здесь и теперь". Партнеров можно менять каждые 5 минут.

Такой обмен ответами о желаниях помогает участникам глубже почувствовать течение изменяющихся желаний, побуждает открыто выражать взаимные желания.

Раздача и собирание монет. Всех участников просят сесть на пол, вынуть из кошелька все мелкие монеты и положить их перед собой. Ведущий тоже может участвовать в этом. Когда все приготовились, терапевт просит раздать имеющиеся монеты другим участникам – кому и сколько хочет – это воля дающего. То, что роздано, не возвращается. Затем участники рассказывают, от чего зависело, кому и сколько монет они дали, как каждый чувствовал себя, получая монеты от других, что значило дать монеты терапевту и получить от него.

Другой вариант этого упражнения – каждый участник берет монеты у кого хочет и сколько хочет. Далее – как и в первом упражнении.

Это упражнение показывает роль отдавания, получения и взятия в динамике межличностных отношений, помогает глубже понять роль символов при выражении личностной значимости, эмоциональных потребностей, способности любить и быть любимым.

Оценки. Это упражнение позволяет участникам рассказать, что им нравится и ценится друг в друге, а также лучше почувствовать, что значит оценивать других и быть самому оцениваемым.

Одного участника сажают в центре круга. Он только слушатель. Каждый участник, сидящий в общем круге, должен сказать сидящему в центре 3-4 вещи, которые ему нравятся и ценятся в нем. Нельзя лгать и фантазировать. Каждый участник может найти несколько качеств, которые ценит в другом, даже если он его недолюбливает. Оценка может быть глубокой или поверхностной – это не столь важно; значительно важнее, чтобы оценка была искренней, чтобы участники высказали то, что действительно нравится им в человеке, сидящем в центре круга. Говорить надо прямо оцениваемому участнику, оценки должны быть как можно более конкретными. Не следует говорить "Ты мне нравишься" следует конкретно сказать, что нравится.

Когда сидящий в центре круга выслушает оценки всех участников, туда садится другой участник и т.д., пока в круге не побываю все участники.

Закончив упражнение, участники делятся чувствами – легко или трудно было оценивать, каждый ли согласен с тем, что говорили другие, хотелось ли отвергнуть что-либо из того, что говорилось, как каждый чувствовал себя в центре круга; как чувствовал себя, оценивая других и будучи оцениваемым другими, что это дало каждому. Участники могут задавать вопросы друг другу.

Я знаю, что тебе приснилось

Это упражнение следует отнести к приемам тренинга социальной перцепции. От участников требуется способность "прочувствовать" другого человека настолько, чтобы добраться до образов его подсознания, понять его символику. Задача, мягко говоря, сложная. Решить ее полностью вряд ли удастся кому-то из членов тренинговой группы. Однако предпринимать такие попытки, на наш взгляд, очень интересно. В любом случае участники получают опыт эмпатических переживаний, учатся видеть мир глазами другого, осознавать его устремления, мечты, страхи.

Вариант I. Каждому участнику группы выдается столько карточек, сколько присутствует людей на занятии минус одна. Инструкция примерно такая:

— Всем хорошо известна пословица "Чужая душа потемки". Когда так говорят, обычно имеют в виду скрытые мысли людей. Но, пожалуй, еще большими потемками являются образы чужого подсознания. Давайте проверим, насколько мы способны проникнуть в мир чужого подсознания и понять его. В течение двух минут молча посмотрите на людей, сидящих в нашем кругу. Кого-то, как вам кажется, вы уже неплохо изучили, кто-то до сих пор является для вас загадкой. Подумайте: что каждый из присутствующих здесь людей мог бы... увидеть во сне? Каковы наиболее характерные для его снов образы? Что он, по вашему мнению, чаще всего видит во сне?

У каждого из вас имеются карточки. На одной стороне карточки подпишите имя члена группы, а на другой напишите свой ответ на вопрос: "Что этот человек видит во сне?". Если вы считаете, что какой-то человек редко видит сны или практически не запоминает их, то так и напишите. Заполните карточки для всех членов группы.

Время на работу 30-40 минут. По окончании этой процедуры карточки складываются на столике ведущего вверх той стороной, на которой написано имя участника. Когда все участники закончат работу, карточки раздаются адресатам.

Поднимите руки те, кто обнаружил в одной или нескольких карточках правильно угаданные ваши сны. Хорошо! Теперь, даже если предположения ваших товарищей о ваших сновидениях абсолютно не совпадают с реальным содержанием ваших снов, все-таки поработайте с этими карточками: сгруппируйте их по темам и подумайте над тем, что у вас получилось.

Обсуждение результатов этой игры может оказаться очень интересным. Если в группе найдется хотя бы один человек, в отношении сновидения которого другим участникам удалось добиться "точного попадания" в одном или нескольких случаях, это уже замечательный повод для анализа способов такого угадывания. Что подсказало "прорицателю снов" правильный ответ? Может быть, в поведении "сновидца" есть нечто, позволяющее "увидеть" его сны? Любопытно получить и от того, и от другого истолкование образов угаданного сна (не преминув напомнить участникам группы знаменитое фрейдовское высказывание: "Сны – царский путь к бессознательному").

С одной стороны, как мы уже сказали, это упражнение из арсенала средств тренинга сензитивности, но с другой – оно также задействует механизм обратной связи. Предположения других людей о тех снах, которые мы видим, – это еще и способ отражения ими нас как личностей. Особенно ярко это может выявиться в том случае, когда обнаруживается какое-то сходство в прогнозах наших снов. Например, одной женщине большинство партнеров по группе приписывают сновидения, так или иначе связанные с бытовыми хлопотами: гора неглаженных рубашек, кипящая кастрюля, пылесос (по-видимому, люди воспринимают этого субъекта в основном в социальной роли домохозяйки), другому – сны-полеты, а третьему – кошмары или абсурдные картины. Классификация карточек, проводимая участниками по просьбе ведущего, позволяет выявить преимущественную тематику снов, приписываемых человеку, и независимо от правильности или неправильности угадывания увидеть особенности восприятия этого человека группой.

Вариант II. Применим тогда, когда ведущий заинтересован в привлечении внимания группы к какому-то конкретному участнику (с целью акцентирования на его проблемах и их разрешении или просто при необходимости осуществить "поглаживания", поднять его значимость, поддержать). В этом случае всем остальным участникам предлагается нарисовать сны этого человека. Предварительно можно провести сеанс легкой медитации, помогающий группе "пристроиться" к человеку, почувствовать его.

При проведении этого варианта общегруппового обсуждения можно не делать, ограничившись рефлексией "главного героя" и его анализом рисунков. При необходимости он может задавать вопросы для уточнения символики того или иного образа.

Зубы дареного коня. В тренингах тема дня рождения является чрезвычайно популярной и обыгрывается с помощью самых разных приемов. Связано это, по-видимому, с обилием приятных ассоциаций, возникающих у большинства участников в связи с этой темой, и с благодатным полем для игровых фантазий, продуцируемым словом "подарки". Одним из возможных вариантов игровых процедур, построенных на теме дня рождения и подарков, и является упражнение "Зубы дареного коня".

Группа разбивается на шестерки, и каждая подгруппа образует свой маленький круг. Каждый член подгруппы получает номер от одного до шести.

— Давайте пофантазируем и представим, что сегодня у всех нас праздник, у всех – день рождения. Такой день всегда важен. Он символизирует определенный рубеж, по прохождении которого человек может что-то изменить в своей жизни и в себе. В день рождения имениннику принято дарить подарки. Пусть сегодня это будут такие подарки, которые действительно помогут человеку измениться, которые по-настоящему нужны ему и ценны для него. Сделать хороший подарок очень непросто. Кто из нас не ломал голову, что подарить близкому человеку в такой день? Кто из нас не бегал по магазинам в поисках "чего-нибудь такого..."? Сегодня не надо ничего искать

в магазинах. Тем более, что скорее всего там не найти того, что в самом деле нужно. Помните, вы ничем не ограничены. Дарить можно все, что угодно: от картины кисти великого Леонардо до конкретных личностных качеств; от виллы на Багамских островах до тысячелетнего манускрипта, хранящего мудрость древних волшебников; от засохшего прошлогоднего одуванчика до вечной жизни. Не спешите с выбором подарка.

В данную минуту именинниками являются первые номера. Внимательно посмотрите на этого человека. Подумайте о том, какой жизненный опыт у этого человека? Что он познал и понял в своей жизни? Что он ценит больше всего на свете? Кого он любит? О чем он мечтает? Попробуйте понять, что же ему очень и очень нужно? Что он хотел бы получить в дар от вас? Сейчас вы волшебники и вы способны дать этому человеку то, что он хочет...

А теперь внимание, именинники! В обычный день рождения любые подарки принимаются без критики – независимо от того, понравились они или нет. В народе говорят, дареному коню в зубы не смотрят. Но сегодня – особый случай. Постарайтесь присмотреться к "зубам дареного коня", прислушаться к себе, оценить нужность каждого подарка для вас и честно сказать дарящему, насколько он "попал в точку" со своим подарком. Четко аргументируйте свое мнение. Если вы не хотите принимать преподнесенный вам дар, объясните, стараясь не обижать дарящего, почему вы это делаете. Давайте ответ сразу каждому из своих товарищей.

Дарители! Не нужно спорить с именинником, даже если вы категорически с ним не согласны и убеждены, что без вашего подарка он просто погибнет тут же на месте. Сегодня у каждого из вас будет день рождения, и каждый не только сделает пять подарков, но и получит тоже пять.

После того, как первый номер оценит все подарки, именинником становится второй номер и так далее. Пожалуйста, приступайте! С днем рождения!

Когда каждый из участников в подгруппе получит свои пять подарков, ведущий просит всех собраться в общий круг для групповой рефлексии. Интересно обсудить следующие вопросы:

Кому из участников удалось подобрать такие подарки, которые были с благодарностью приняты всеми "именинниками"?

- ✓ За счет чего это произошло?
- ✓ Какого типа были подарки?
- ✓ Какие из них оказались самыми удачными?
- ✓ Каков самый оригинальный подарок?
- ✓ Обнаружились ли "именинники", принявшие все подарки без исключения?
- ✓ Если да, то не является ли причиной их "всеядности" нежелание обидеть дарителей? Все ли сумели быть искренними?
- ✓ Какие подарки оказались отвергнутыми и почему?
- ✓ Насколько трудным было отказываться от подарков?

- ✓ Есть ли такие "именинники", кто не принял ни одного подарка? Почему?
- ✓ Что вы чувствовали, когда ваши дары отвергались? И т. п.

Как и многие другие упражнения такого типа, игра "Зубы дареного коня" предоставляет участникам две важные возможности: во-первых, испытать себя в качестве "душеведа", способного к эмпатии и синтонности, и, во-вторых, получить информацию о том, верно ли воспринимаются наши желания и потребности другими людьми.

Личный герб и девиз. Идеи использовать средневековую атрибутику – гербы и девизы рода – носятся в воздухе и в силу своей привлекательности нашли воплощение в ряде психологических процедур, разработанных ведущими тренингов разных направлений. Ниже описывается упражнение, в котором также реализованы эти идеи.

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций. Это упражнение разумнее применять на первых этапах тренинговой работы.

Упражнение начинается с выполнения хорошо известной методики "Кто я?" (эта методика многократно описывалась в психологической литературе, и, по-видимому, не имеет смысла ее подробно излагать; напомним лишь, что по инструкции человек должен ответить на указанный вопрос десятью разными словами или словосочетаниями). Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Этот этап упражнения сам по себе имеет важный психологический эффект – люди знакомятся друг с другом и с теми способами, которые могут быть избраны для самопредставления, и всегда открывают нечто новое.

Таким образом, сразу по завершении процедуры знакомства с карточными самопрезентациями участников ведущий может переходить к следующему этапу упражнения.

— Только что вы увидели, как велико разнообразие способов ответить на этот емкий вопрос "Кто я?". Кто-то в первых пунктах просто сообщает о своей принадлежности к человеческому роду – "гомо сапиенс", "человек" и..., подобное. Кто-то предлагает свои социальные характеристики – "студент", "начальник", "учитель", "мать". Кто-то подчеркивает наиболее ценимые в себе качества "интеллектуал", "добрая душа". Первые три ответа, пожалуй, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Давайте и поработаем пока с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

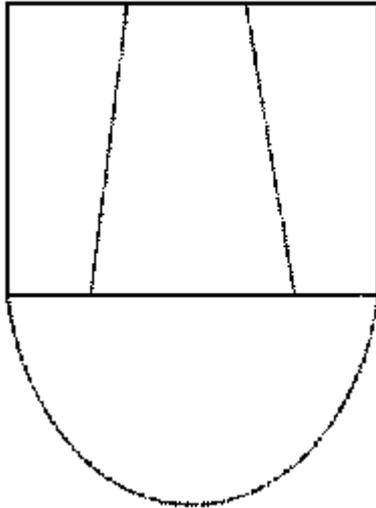
Итак, подчеркните первые три ваши ответа на вопрос "Кто я?". Каждый из этих ответов отображает какую-то одну сторону вашей личности. Я прошу вас подумать именно с позиций этой стороны – каким мог бы стать ваш девиз, адекватный характеристике, сформулированной в первом пункте. В качестве девиза может выступить все что угодно известный афоризм, пословица, строчка из песни или ваше собственное высказывание. Главное – чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в вашей самохарактеристике. Запишите его на отдельном листе... Теперь обратитесь ко второму и третьему пункту, придумайте девизы к ним и также запишите их на отдельных листах... Хорошо. Следующее задание – к каждому пункту придумать какой-либо символ, воплощающий в форме знака внутреннее содержание самохарактеристики.

Все закончили? Спасибо. Читать девизы и показывать свои символы пока не нужно. То, что я скажу дальше, вам, наверное, покажется неожиданным. Есть ли среди нас люди, в жилах которых течет дворянская кровь древних родов?

Вопрос действительно неожиданный и рассчитан на то, чтобы заинтересовать дальнейшей работой. Может оказаться, что в группе в самом деле обнаружатся потомки русских дворян. Замечательно! Они сумеют помочь вам в этой игре.

Но давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.



Вот примерная форма герба.

Контур разделен на несколько областей. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. Ведущий предупреждает, чтобы каждый фиксировал тех людей, чьи гербы и девизы схожи и созвучны их собственным. Во время представления участники могут задавать уточняющие вопросы друг другу. Затем участникам предлагается подойти к тому человеку, чьи герб и девиз в наибольшей степени сходны с их личными геральдическими атрибутами. Поскольку выборы не всегда взаимны, то могут образовываться как пары, так и более многочисленные подгруппы.

— А теперь, прекрасные дамы и благородные кавалеры, обсудите в своих кружках, что именно вам показалось похожим и близким в ваших гербах и девизах, что в них является наиболее важным. Через пятнадцать минут каждая подгруппа должна будет представить всем остальным не только свои выводы, но и предложить общий – для членов подгруппы – символ и объединяющий вас девиз. Обращаю внимание, что не нужно рисовать общий герб – достаточно указать один общий для вас символ.

Последняя оговорка – символ, а не герб – важна потому, что часто бывает очень трудно отразить объединяющие людей характеристики в гербе: ведь его части (достижения, представление о себе, цели) порой очень сильно разнятся между собой у разных людей и почти не поддаются состыковке. Впрочем, вариант создания общего герба вовсе не исключается. Это задание более трудное, но все же выполнимое. Оно потребует лишь перехода на более высокую ступень абстрагирования от конкретики символов каждого отдель-

ного участника. Например, достижение одного – высшее образование, а другого – овладение английским языком, могут быть синтезированы в качестве такого достижения, как получение системы знаний или победа над ленью.

После представления каждой подгруппой своих выводов об общих чертах гербов и девизов и новых выработанных ими коллективных символов и девизов происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

Белые маги – Черные маги. "Магические" игры, т.е. игры, использующие сказочные, магические атрибуты, всегда привлекательны для участников тренинга (особенно с учетом современного эпидемиоподобного увлечения парапсихологией, колдовством и недавно только миновавшего бума книг Карлоса Кастаньеды. С сочувствием и пониманием отношусь к тем ведущим, которые при проведении нижеописываемого упражнения обнаружат в группе серо-буро-желто-блакитных магов, путем колдовских манипуляций определяющих ингредиенты ауры остальных участников вместо отработки умений отслеживать невербальные сигналы). Говоря серьезно, целью данной психотехники является развитие умений и навыков социальной перцепции, в частности умений фиксировать и расшифровывать малозаметные мимические движения. Упражнение можно проводить в конце тренинговых занятий как одно из итоговых.

Для проведения упражнения ведущий должен заблаговременно приготовить разноцветные повязки, маски в пол-лица и маски, полностью закрывающие лицо, а также черные и белые карточки (размером с визитку) и черные и белые кружки с одной стороной одинакового цвета.

— В этой игре я буду играть роль директора школы магов. Вы все – выпускники этой школы. В знак завершения обучения вы получите такие символы: белый кружок означает, что вы становитесь белым магом, а черный – соответственно, черным. Со всеми вытекающими отсюда последствиями. Какой кружок кому достанется, решит случай. О том, какого цвета ваш кружок, не должен знать никто кроме вас. Перед каждым будет стоять задача – определить цвета всех остальных магов. Разговаривать запрещено. Если вы решили, что встретились с черным магом, то должны вручить ему черную карточку. Белый маг получит от вас белую карточку. Каждый из вас будет иметь два набора белых и черных карточек по числу членов группы. Обозначьте каждую карточку своим личным символом. При встречах магов друг с другом на первых двух этапах игры запрещено, во-первых, использовать для объяснения своего цвета не только вербальные сигналы, но и пантомимику, во-вторых, подавать какие бы то ни было знаки (согласия или несогласия) при предъявлении партнером карточек. Оценить результаты игры помогут карточки с символами. Соотношение белых и черных карточек в руках каждого мага позволит ему понять, насколько "читаемыми" для других оказались его мимические сигналы. Подсчет правильно отданных карточек, которые маг получит по завершении игры, покажет его собственное умение видеть и чувствовать партнера.

I этап. Игроки получают от ведущего разноцветные повязки, которыми закрывается нижняя часть лица, и два набора карточек, которые тут же помечаются личными символами (например, инициалами). После этого они по очереди вытягивают кружки из тех, что разложены на столике стороной одинакового цвета вверх. Увидев выпавший цвет, игроки сразу же убирают кружки в карман. Когда последний игрок выяснит, каким магом он является, начинается собственно игра. Участники не торопясь движутся по помещению, рассматривают друг друга и обмениваются карточками. Раздавшие все карточки занимают места в кругу. Когда все окажутся в кругу, первый этап игры завершается, и по команде ведущего маги предъявляют коллегам свои кружки. Производится подсчет карточек.

Каждый маг заполняет нужные ячейки в бланке для игры.

Бланк для игры "Белые маги – Черные маги"

	Каким магом я являюсь	Мне вручено карточек		Я правильно определил магов
		белых	черных	
I этап				
II этап				
III этап				
Вывод				

II этап. На этом этапе несущий вручает игрокам маски, закрывающие верхнюю часть лица. Повторяется процедура определения цвета магов. Ведущий еще раз напоминает правила игры. Поскольку каждому магу были возвращены наборы белых и черных карточек, помеченных его личными символами, можно сразу переходить к процедуре магических встреч.

По окончании этапа снова заполняется бланк для игры.

III этап. Начальные процедуры аналогичны. Только теперь игроки закрывают масками лица полностью. Ведущий поясняет, что на этом этапе можно и нужно использовать пантомимику при общении с другими магами. Вербальные средства по-прежнему запрещены.

Проводится окончательное заполнение бланка для игры и записывается вывод.

Обсуждение игры нужно провести обязательно. Особое внимание следует уделить следующим вопросам:

Какой этап игры оказался для вас наиболее успешным?

В какой ситуации ваши невербальные сигналы "прочитываются" другими магами лучше всего?

В какой ситуации вам удастся лучше понимать сигналы партнеров?

Какая часть лица, по вашему мнению, наиболее информативна при общении?

Какие именно особенности мимических сигналов помогли вам принять правильное решение?

Насколько легко вы понимаете пантомимические сигналы?

Кто из магов оказался на всех этапах наиболее понятным для вас?

Шахматы. Близкая по смыслу игра. Основной целью также является развитие невербальных средств общения. Эта психотехника может быть использована в качестве пролога к более длительным и глубоким психологическим играм. Следует заметить, что возможны по крайней мере два варианта проведения этой игры.

Вариант I. Если ваша группа вопреки традиции очень велика (более двадцати или даже более тридцати человек), то ролен шахматных фигур окажется почти столько же, сколько участников. Тогда можно смело пользоваться именно этим вариантом игры.

— Любите ли вы играть в шахматы? Замечательно. Наверняка среди вас есть и прекрасные игроки, способные сразиться даже с гроссмейстером. Что же, в таком случае мы с вами сейчас и поиграем в шахматы... Спешу развеять ваше недоумение – не стоит озираться в поисках шахматных досок. Нам они не понадобятся, поскольку наши шахматы совершенно особые. В такие шахматы можно сыграть только на психологическом тренинге. И для этого, кстати, совсем не обязательно знать даже то, как движутся шахматные фигуры. Фигурами станете все вы. Каждым из вас возьмет одну из карточек, лежащих на столе, и прочтет написанное на ней название и цвет доставшейся ему шахматной фигуры, например. "Черная ладья" или "Белый ферзь". Показывать карточку и говорить кому-либо о том, что вы за фигура, нельзя ни в коем случае.

Участники группы по очереди берут карточки. Хорошо бы заранее приготовить плакат, изображающий шахматную доску с расставленными на ней фигурами до начала партии. После того как роли распределены, звучит продолжение инструкции.

— Наша комната становится шахматной доской. На ней нужно расставить фигуры, причем именно так, как они обычно располагаются перед началом игры. Тех, кто понятия не имеет о том, как правильно расставляются шахматные фигуры на доске, я прошу обратить внимание на плакат. Ваша задача как можно быстрее построиться в нужном порядке. Иными словами, каждый должен занять в шеренге своих соратников место, предписанное выпавшей ролью. Посмотрим, какие фигуры – белые или черные – сумеют построиться быстрее и без ошибок. Я не стану указывать, какая сторона нашей комнаты будет занята белыми, а какая – черными фигурами. В этом вы определитесь сами, вступая во взаимодействие друг с другом. От вас требуется четкое соблюдение правил. В чем они состоят? Самое главное – вы можете общаться друг с другом только невербально. Запрещается писать – на бумаге

пли в воздухе – слова, обозначающие цвет и выпавшую вам фигуру. Запрещается показывать на белые или черные предметы, объясняя свой цвет. Если всем все ясно – начали!

Задача, стоящая перед игроками, далеко не проста. С одной стороны, вроде бы проходит командное соревнование, а с другой – ни один из участников вначале не знает членов своей команды. Чрезвычайно интересно наблюдать за тем, какие способы изобретаются игроками для разрешения ситуации и общения с партнерами. Если есть возможность, неплохо заснять происходящее на видеокамеру для последующего анализа.

Коммуникативные игры

Катастрофа в пустыне. Известными аналогами этой игры являются "Кораблекрушение", "Посадка на Луне". Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, умения вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать "шелуху", видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять тактические шаги и т. д. Но в тренинге развития самосознания ведущему следует помимо указанного акцентировать внимание при обсуждении результатов на таких аспектах, как получение обратной связи участниками друг о друге (в силу своей эмоциональной насыщенности игра позволяет хотя бы на какое-то время "отключить" механизм психологической защиты и стать самим собой – именно поэтому она эффективна на первых этапах групповой работы).

Время на это упражнение – не менее полутора часов.

Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по указаниям ведущего).

Ведущий дает группе следующую инструкцию:

— С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут.

Список предметов:

1. *Охотничий нож.*
2. *Карманный фонарь.*
3. *Летная карта окрестностей.*
4. *Полиэтиленовый плащ.*
5. *Магнитный компас.*
6. *Переносная газовая плита с баллоном.*
7. *Охотничье ружье с боеприпасами.*
8. *Паращют красно-белого цвета.*
9. *Пачка соли.*
10. *Полтора литра воды на каждого.*
11. *Определитель съедобных животных и растений.*
12. *Солнечные очки на каждого.*
13. *Литр водки на всех.*
14. *Легкое полупальто на каждого.*
15. *Карманное зеркало.*

После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти же предметы снова в течение десяти минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется второй столбик в бланке со списком предметов). Следующий этап игры – общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее тридцати минут.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументировано доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры. Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников но кругу, является следующий: "Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему".

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- ✓ Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?

- ✓ Была ли выработана общая стратегия спасения? Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении? Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстоять свое мнение?
- ✓ Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?
- ✓ Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?
- ✓ Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?
- ✓ Какие способы поведения оказались наименее результативными?
- ✓ Какие только мешали общей работе?
- ✓ Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовывать Дискуссии, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффективного общения, умения самопрезентации и т. д. При необходимости ведущий только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значение имеет самоанализ участниками собственного поведения, который обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный характер и была принята участниками.

Практически всегда возникает вопрос о "правильном" ответе на проблему дискуссии. Такой ответ дается ведущим, но с оговоркой, что это мнение зарубежных экспертов, с которым мы вправе не соглашаться, но вынуждены учесть важность выбора стратегии спасения для ранжирования предметов: либо двигаться по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей. Если в группе при обсуждении практически не поднимался вопрос о стратегии, то на этом этапе обнаруживается, что часть участников молчаливо подразумевала первый вариант, в то время как другая часть имела в виду второй. Этим выявляется еще одна причина взаимного непонимания.

Итак, ответы:

Вариант "Ждать спасателей" (кстати, по мнению экспертов, предпочтительный).

1. Полтора литра воды на каждого. В пустыне необходима для утоления жажды.

2. Карманное зеркало. Важно для сигнализации воздушным спасателям.
3. Легкое полупальто на каждого. Прикроет от палящего солнца днем и от ночной прохлады.
4. Карманный фонарь. Также средство сигнализации летчикам ночью.
5. Парашют красно-белого цвета. И средство прикрытия от солнца, и сигнал спасателям.
6. Охотничий нож. Оружие для добычи пропитания.
7. Полиэтиленовый плащ. Средство для сбора дождевой воды и росы.
8. Охотничье ружье с боеприпасами. Может использоваться для охоты и для подачи звукового сигнала.
9. Солнечные очки на каждого. Помогут защитить глаза от блеска песка и солнечных лучей.
10. Переносная газовая плита с баллоном. Поскольку двигаться не придется, может пригодиться для приготовления пищи.
11. Магнитный компас. Большого значения не имеет, так как нет необходимости определять направление движения.
12. Летная карта окрестностей. Не нужна, так как куда важнее знать, где находятся спасатели, чем определять свое местонахождение.
13. Определитель съедобных животных и растений. В пустыне нет большого разнообразия животного и растительного мира.
14. Литр водки на всех. Допустимо использовать в качестве антисептика для обеззараживания при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку при употреблении внутрь может вызвать обезвоживание организма.
15. Пачка соли. Значимости практически не имеет.

Вариант "Двигаться к людям". Распределение по значимости будет иметь несколько иной вид:

1. Полтора литра воды на каждого.
2. Пачка соли.
3. Магнитный компас.
4. Летная карта окрестностей.
5. Легкое полупальто на каждого.
6. Солнечные очки на каждого.
7. Литр водки на всех.
8. Карманный фонарь.
9. Полиэтиленовый плащ.
16. Охотничий нож.
17. Охотничье ружье с боеприпасами.
18. Карманное зеркало.
19. Определитель съедобных животных и растений.

20. Парашют красно-белого цвета.
21. Переносная газовая плита с баллоном.

Иногда прояснение взаимных впечатлений и открытый обмен обратной связью на первых этапах тренинга затруднены, и хотя эта игра остается полезной и эффективной, она не способна полностью снять психологические защиты участников. Для ослабления напряжения на этой стадии используются психогимнастические игры с релаксационной направленностью.

Ищу друга. Первый вариант этого упражнения можно использовать как разогрев к дискуссии о наиболее ценимых человеческих достоинствах, о значении дружбы и о тех качествах, которые необходимо развивать в себе, чтобы быть достойным дружбы. Особенно эффективно оно может применяться в подростковых группах. С некоторыми модификациями упражнение вполне годится для использования в группах различных специалистов и менеджеров.

Вариант I. Инструкция ведущего:

— Любой человек, пожалуй, мечтает о том, чтобы иметь настоящего друга. Кому-то из вас наверняка уже повезло, и такой друг у вас есть. У кого-то – множество знакомых и приятелей, но трудно выбрать из них человека, которого можно было бы гордо назвать другом. А кто-то, возможно, в силу застенчивости или замкнутости чувствует себя одиноким и с горечью признается себе, что друзей у него нет. Но в любом случае настоящий друг никому не помешает.

С этого момента я становлюсь редактором особой газеты бесплатных объявлений. Она называется "Ищу друга". Каждый из вас может поместить в нашу газету объявление о поиске друга. В этом объявлении нет ограничений на количество слов или размер букв. Принимается любая форма. Вы можете изложить весь список требований к кандидату в друзья, весь набор качеств, которыми он должен обладать, а можете нарисовать его портрет. Можете рассказать о себе. Одним словом, делайте объявление таким, каким пожелаете. Следует только помнить, что объявлений о поиске друзей будет много и вам надо позаботиться, чтобы именно ваше привлекло внимание.

Возьмите листы бумаги, фломастеры – творите! Время на подготовку – десять минут.

Спустя отнесенное время ведущий предлагает развесить листы на стенах. Подписывать их не нужно. Участники группы молча читают объявления. Каждый имеет право нарисовать красный кружок на том объявлении, которое привлекло его внимание, и он готов связаться с его подателем. Можно ограничить выбор таких объявлений, например, тремя.

— Теперь можно снять листы с объявлениями. Посмотрите, отозвались ли на ваше объявление. Посчитайте количество красных кружков на ваших листах. Пусть каждый по кругу назовет одну цифру – количество доставшихся вам выборов.

Вот теперь и наступит самый важный момент игры. Ведущий предлагает обсудить вопросы:

Чем характеризуется объявление, получившее наибольшее число заинтересованных ответов?

Что помешало вам откликнуться на другие объявления? (Речь идет об объявлениях, не получивших ни одного выбора, – если такие окажутся.)

Вполне вероятно, что наименьшее количество красных кружков будет на тех объявлениях, в которых подробно перечислены требования, предъявляемые к будущему другу. Естественно: нелегко соответствовать высокому запросу. Не каждый обладает такими замечательными качествами, как "преданность", "готовность, все бросив, прийти на помощь", "умение хранить тайны" или "владение карате или кун-фу". И потом самое главное: в таких объявлениях ищут друга, который должен что-то давать, и ничего не предлагают взамен. Подобное потребительское отношение к другу, от которого требуется служить подателю объявления, вряд ли встретит понимание и сочувствие. Опыт показывает, что гораздо больший интерес и симпатию вызывают объявления, в которых человек предлагает то, чем он сам обладает, в общий котел дружбы, то есть он готов именно к дружеским взаимоотношениям, предполагающим желание и умение не только брать, но и давать.

Разумеется, ведущему не нужно с пафосом мудрого наставника проповедовать эти истины несмышленишкам. Его задача – организовать обсуждение, дискуссию, а подростки сами сумеют прийти к тем выводам, которые уже заложены в результатах социометрии объявлений. Осознание того факта, что сильная личность ценит в дружбе именно возможность помочь другому, быть полезным для него, происходит постепенно, через анализ конкретного материала объявления.

Достаточно плавным и логичным будет переход к обсуждению человеческих качеств, важных для подлинной дружбы. И здесь неоценимую помощь окажут те объявления, в которых уже изложены позиции участников по поводу наиболее ценных достоинств друга. Естественно, ведущему нельзя упускать возможность подвести участников группы к рефлексии и инвентаризации собственных качеств, помочь возникновению продуктивных обратных связей, мотивировать желание самоизменений.

Вариант II. Во взрослой группе (особенно по преимуществу женской), состоящей из людей разных профессий, аналогом объявления "Ищу друга" может стать объявление в службу знакомств или брачное объявление. Соответствующим образом меняется и текст вводной, предлагаемой ведущим. Завершением упражнения становится обсуждение запросов, предъявляемых к потенциальным спутникам жизни и партнерам по браку, самоанализ соответствия выдвигаемым требованиям.

Вариант III. В группе специалистов одного профиля или менеджеров можно предложить придумать объявление о приглашении на работу сотрудника в отдел, партнера, компаньона, заместителя. Это поможет выйти на

продуктивный разговор о профессиональных требованиях к кандидату, умениях заинтересовать сотрудничеством, вызвать интерес к себе, о психологических характеристиках членов менеджерской команды и т. д. Ведущий тренинга может организовать обмен опытом и "психологическими секретами" помещения объявлений о вакансиях, обеспечивающих отклики нужной категории кандидатов.

Альтернатива. Широко известен вариант этой игры под названием "Дилемма узника".

Вариант I. Сделка. Уже само название подсказывает, что этот вариант предназначен для использования в тренинге бизнесменов, менеджеров или старшеклассников, ориентированных на коммерческую деятельность. Для того, чтобы читатель смог легко уяснить суть игры, опишем наиболее простой случай, когда игра проводится и парах.

Разбиение на пары для этой игры можно организовать, предложив участникам выбрать себе в партнеры наиболее симпатичного человека. Если ведущий хочет избежать появления аутсайдеров, то есть отверженных, которые сами не рискуют сделать первыми выбор и которых никто до конца не выбирает, в результате чего они объединяются между собой, но отнюдь не обязательно в силу взаимной симпатии, то ведущий вполне может создать пары по своему усмотрению. Участники усаживаются спиной друг к другу и предупреждаются, что контакты с партнером в процессе игры будут запрещены. Каждый игрок получает по двадцать карточек: десять белых и десять синих. Сбоку от каждой пары вплотную ставится еще один стул. Инструкция звучит примерно так:

— Каждый из членов пары – бизнесмен, и каждый является для другого конкурентом, поскольку по условию игры вы оба делаете свой бизнес в одной сфере. И у того, и у другого появилось очень выгодное предложение, сулящее неплохой доход. Но – это предложение исходит от криминальных структур, что, разумеется, делает его рискованным. Вы можете пойти на эту сделку, а можете отказаться. В принципе и то, и другое решение может принести вам прибыль, но это будет зависеть от выбора вашего партнера-конкурента.

Участникам предлагается вот такая таблица, которая может либо помещаться на плакате, хорошо видном всем, либо вручаться на карточках каждому игроку.

1-й бизнесмен	2-й бизнесмен	1-й бизнесмен	2-й бизнесмен
сделка	сделка	– 3	– 3
сделка	отказ	+ 5	– 5
отказ	сделка	– 5	+ 5
отказ	отказ	+ 3	+ 3

Что означает эта табличка? Если оба бизнесмена совершают сделку с криминальными структурами, то оба теряют по три тысячи (в связи с деноминацией рубля можно сказать, что три тысячи рублей – это уже значительные деньги). Если один из вас совершает сделку, а второй отказывается, то первый зарабатывает пять тысяч, а второй эти же пять тысяч теряет.

И наконец, если оба бизнесмена отказываются от сделки, то они получают по три тысячи. В нашей игре будет десять ходов. Через каждые тридцать секунд (при необходимости время, отводимое на каждый ход, можно увеличить) по команде ведущего игроки должны одновременно класть на стоящий сбоку от них стул по одной карточке: синяя означает совершение сделки, белая – отказ. Увидев решение своего партнера, игрок заполняет свой бланк доходов-расходов.

Бланк для игры

Имя участника _____ Имя партнера _____

Номер хода	Ход участника	Ход партнера	Результат хода
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
Итоговая сумма			

В графах ходов в случае совершения сделки ставится буква С, в случае отказа – буква О. В графе результатов участник фиксирует свои прибыли или потери с соответствующим знаком.

Задача игроков – получить максимальную прибыль. Выигрывает тот, кто сумеет заработать максимальное количество денег.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу денежная сумма удваивается.

Участникам практически с самого начала очевидно, что, если оба они откажутся от сделки, то смогут получить свои "честно заработанные" три тысячи. Но ведь тут не менее очевиден и риск: я откажусь от сделки, а мой

партнер возьмет да и свяжется с криминалом – он окажется в выигрыше, а я – в "полном пролете". Такие размышления толкают игроков на выбор "сделки" – и в результате оба неуклонно скатываются в пучину финансовой катастрофы. Утешением, вероятно, служит мысль, характерная скорее для люмпенов самого худшего толка: пускай я останусь без штанов, но и он (партнер по игре) костюм от Кардена не наденет.

Ход рассуждений игроков и выбранные ими стратегии станут ясными для ведущего после десятого хода, когда игроки сдадут свои индивидуальные бланки, в которых сами они уже подвели итоговый баланс. Обсуждение этой игры имеет чрезвычайно важное значение – особенно если обнаружится, что практически никто не выиграл (а такое вполне может случиться!). Подобная ситуация очень показательна: дефицит бюджета однозначно говорит об ошибочности выбранной игроками стратегии. Если найдется хотя бы одна пара, избравшая не путь обмана и недоверия к партнеру, а путь конструктивного взаимодействия, основанного на доброжелательности и доверии, то ведущий должен обязательно им предоставить возможность сказать главные слова в дискуссии.

Замечательно, если в результате обсуждения участники придут к более глубокому, прочувствованному пониманию достаточно тривиальной истины: кроме игры **против** кого-то, когда мой выигрыш – это обязательно проигрыш другого, есть игры, когда выиграть можно только **вместе**. Даже в бизнесе, где, казалось бы, царит "закон джунглей", можно добиться большего, выбирая стратегию на **общий выигрыш**.

Ведущий может покаяться в провокационности инструкции и установок, но ведь и они могут быть поняты иначе! Кроме того, в условиях игры уже была скрыта подсказка: для уважающего себя бизнесмена связаться с криминалом – это значит нарушить не только уголовный кодекс, но и кодекс чести. Контраргументы в виде ссылок на многочисленные примеры из нынешней российской действительности не являются убедительными: пена рано или поздно сойдет, и мы будем жить в правовом обществе. В конце концов, ведущий может напомнить особо рьяным участникам, что они не на тренинге умений и навыков экономических преступлений, а собрались здесь для иной цели.

Вариант II. Альпинисты. Игра, практически являющаяся аналогом только что приведенной, имеет в основном формальные отличия и эффективна в тренингах для молодежного контингента. Вводимые в инструкции условия, на наш взгляд, более прозрачно указывают на более эффективную стратегию общего выигрыша. В этом контексте она работает на формирование близости между участниками, доверия и взаимопонимания.

Условия остаются те же: партнеры сидят на стульях спинами друг к другу, сбоку еще один стул, у каждого – по десять синих и по десять белых карточек и по индивидуальному бланку результатов (бланки идентичны приведенным выше). Инструкция:

— Вы – альпинисты, совершающие труднейшее восхождение на одну из самых высоких и труднодоступных гор мира. Внезапно обрушившийся буран разбросал членов экспедиции. Волею прихотливой судьбы вы со своим напарником оказались по разные стороны каменной гряды. С трудом удерживаясь на отвесной стене, вы увидели перекинутую через скалу веревку. Один ее конец перед одним из вас, а другой – перед вторым. Вы можете выбрать, постепенно поднимаясь по стене, но это долго и трудно. Вербка это более реальный шанс на спасение и более быстрый способ добраться до укрытия. Но вот беда – если на ней повиснет кто-то один, то у него не окажется противовеса, и он немедленно соскользнет в пропасть. Чтобы удержаться, вам нужно одновременно ухватиться за веревку. Но вы не видите друг друга, а из-за шума снежной бури докричаться невозможно. Нет никакой гарантии, что ваш партнер рискнет так же, как вы. В общем-то оба способа дают вам шансы спастись, но все будет зависеть от того, какой вариант выберет ваш партнер. Что же делать? Как вы поступите?

Участникам также предлагается таблица, к которой указаны баллы, получаемые игроками в различных случаях.

1-й альпинист	2-й альпинист	1-й альпинист	2-й альпинист
лезть по стене	лезть по стене	– 3	– 3
лезть по стене	взять веревку	+ 5	– 5
взять веревку	лезть по стене	– 5	+ 5
взять веревку	взять веревку	+ 3	+ 3

Вы совершите десять ходов. Ваша задача – набрать как можно больше баллов. Выигрывает тот, кто сумеет набрать максимальное количество баллов.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу сумма баллов удваивается.

Так же, как и в предыдущем варианте, стратегия общего выигрыша является наиболее продуктивной. Иными словами, если партнеры доверятся друг другу и оба рискнут ухватиться за веревку, это принесет им на каждом ходу по три балла. В парах, в которых оказались люди, не доверяющие друг другу, скорее всего можно ожидать стратегию, при которой каждый сам будет лезть по стене. Дескать, пусть другой себе шею ломает, хватаясь за веревку, – мне от этого только прибыль.

Все стратегии обсуждаются по завершении игры. Разумеется, особое внимание – парам, добившимся самых высоких результатов.

Вариант игры в нарах имеет свои недостатки. Один из них состоит в том, что ведущий не в состоянии отследить поведение всех игроков, и те могут договариваться с партнерами о своих ходах. Избежать этого можно с помощью командной игры, например, в форме, описываемой ниже.

Вариант III. Встреча двух цивилизаций. Группа делится на две команды (способы деления – самые разнообразные). Жребием определяется, какая команда будет состоять из землян, а какая – из инопланетян.

— Космическая экспедиция с Земли обнаружила необитаемую планету, недра которой оказались насыщены разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья. Но практически одновременно с землянами на эту планету высадились представители иной высокоразвитой цивилизации, тоже заинтересовавшиеся природными ресурсами планеты. Заметив присутствие друг друга, и земляне, и инопланетяне укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность нейтронные орудия и ручные бластеры. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание.

Впрочем, еще остается возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск: соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожить конкурентов. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выборов команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

Земляне	Инопланетяне	Земляне	Инопланетяне
открыть огонь	открыть огонь	– 3	– 3
открыть огонь	выйти наружу	+ 5	– 5
выйти наружу	открыть огонь	– 5	+ 5
выйти наружу	выйти наружу	+ 3	+ 3

Смысл таблицы достаточно ясен: если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла; если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентарам приобретают также пять баллов; если же представители обеих цивилизаций решат попытаться удачи на пути переговоров, то и те, и другие получают по три балла.

Лучше всего команды развести по разным комнатам. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, то команда штрафует на 3 балла. Голосовать можно сколько угодно раз, но если при окончательном голосовании есть люди, поднявшие руки "против", то за каждого из них команда лишается 1 балла. Решение команд передает соперникам ведущий или его ассистент.

Побеждает тот, кто после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Упражнения, направленные на помощь в решении проблем

Разговор со сменой позиции. В этой психотехнике используются представления создателя психосинтеза Р. Ассаджоли о субличностях. По сути дела речь идет об образном моделировании процессов, происходящих в мотивационной сфере человека при осуществлении им выбора среди ряда поведенческих стратегий. "Озвучивание" внутреннего диалога, сопровождаемое физическими действиями, ведет к осознанию собственных мотивационных векторов и более четкому формулированию условий проблемной ситуации. Часто это способствует нахождению конструктивного решения проблемы.

Для проработки в этом упражнении не следует брать какие-то фундаментальные жизненные проблемы, в первый раз (когда задача – демонстрационная) достаточно сосредоточиться на проблеме средней сложности и средней значимости. Одно из преимуществ этой техники перед некоторыми другими состоит в том, что участники могут не предьявлять публично содержание своей проблемы; проработка происходит индивидуально во внутреннем плане.

— Внутри каждого из нас живут разные составляющие нашего Я, каждая из которых имеет свой голос, свою позицию, свои потребности. Такие составляющие нашего Я называются субличностями. В непростых жизненных ситуациях, требующих от нас принятия определенного решения, субличности особенно ярко проявляют себя, спорят друг с другом, настаивают на исключительной правильности только собственной точки зрения. Обычно мы не осознаем, какая субличность побеждает в нас, часто не можем дистанцироваться от неконструктивной субличности. Упражнение, которое я хочу предложить, поможет вам познакомиться с тремя из ваших субличностей. Их зовут Мечтатель. Скептик и Реалист.

Мечтатель не знает преград своим фантазиям, он оптимист и верит в решение всех проблем. Он смело предлагает необычные, неожиданные ходы и способен к генерации совершенно нестандартных идей. Его не сковывают условности, он не замечает трудностей и парит в высях своего воображения.

Скептик – полная противоположность Мечтателю. Он – пессимист, его взгляд на мир окрашен в черный цвет. Он не верит в возможности счастливого случая и энергичных усилий. Он четко и аргументировано доказывает бесполезность любого действия по разрешению проблемы. Критикует всякое новое предложение.

Реалист не отличается энтузиазмом Мечтателя, но и не склонен к поражению, как Скептик. Он – трезвомыслящий аналитик, умеющий продуцировать каждый шаг и взвешивающий все "за" и "против". Он прочно стоит на земле. Будучи жестким прагматиком, он умеет видеть в вещах позитив-

ные и негативные стороны и находить конструктивные, оправданные решения.

Сейчас вы проработаете выбранную проблему с использованием своих субличностей. Каждый участник проведет сам с собой внутренний диалог по поводу какой-то своей проблемы, поочередно "входя" в различные ролевые позиции: Реалиста, Мечтателя и Скептика. Причем смена позиций будет сопровождаться реальным физическим перемещением на шаг в определенную точку пространства. Происходить переходы будут по моей команде. Ваша задача внимательно слушать мои слова и проделывать все то, о чем будет говориться.

Определите в пространстве места, где находятся ваши субличности... Встаньте в позицию Реалиста... (*многоточие – здесь и в дальнейшем – означает, что в это время участники выполняют необходимые действия*). Подумайте о вашей проблеме. Сформулируйте ее как жесткий прагматик – предельно конкретно и точно... А теперь сделайте шаг и встаньте в позицию Мечтателя... Вы неуемный фантазер. Вы умеете придумывать интереснейшие решения, находить нешаблонные выходы из сложнейших ситуаций. Вы только что выслушали формулировку проблемы, предложенную Реалистом. Подскажите ему, где можно искать нужное решение, как преодолеть имеющиеся трудности... Вы умеете отрываться от земли и виден, многое, что не видно спичу. Поэтому вы можете смело фантазировать... Скажите двум другим субличностям о своем способе решения проблемы...

А теперь еще один шаг, и вы встаете в позицию Скептика... Вы – умный и критичный человек. Вы слышали предложение Мечтателя. Объясните ему, в чем он не прав, что он не учел в своих идеях. Покажите ему всю эфемерность его взглядов...

Шаг в новую позицию. Вы – Реалист. Вы можете всесторонне оценить содержание спора, произошедшего между Мечтателем и Скептиком. Вы видите недостатки и достоинства каждой из позиций. Поблагодарите Скептика за глубокую и полезную критику и скажите ему, в чем ошибочность его пессимистичных взглядов, продемонстрируйте его заблуждения, опровергните его неверие... Обратитесь к Мечтателю. Скажите ему "спасибо" за его блестящие предложения, объясните, почему не все из его предложений приемлемы. Покажите, в чем рациональное черно его идей...

Следующий шаг. Вы – в полтин Мечтателя. Перед вами стоят ваши коллеги. Разящая критика Скептика не повергла вас в уныние, а мягкая поддержка Реалиста придала новые силы. Подумайте, как можно изменить и дополнить ваши идеи, чтобы найти решение проблемы? Что можно предпринять еще?... Ведь ваши собеседники – не враги вам. Они тоже хотят решить эту проблему, по только вы можете придумать что-то подходящее. Выскажите Скептику и Реалисту свои соображения...

Переход в новую позицию по кругу. Вы – Скептик. Вы видите перед собой восторженного и несколько наивного Мечтателя, предлагающего свои

сумасбродные идеи. В принципе он – довольно симпатичный субъект. Но ему не хватает ваших аналитических способностей и умения видеть "подводные камни". Постарайтесь помочь ему деликатной критикой, подскажите, что в его предложениях, на ваш взгляд, абсолютно несбыточно, а что вполне конструктивно...

Новая смена позиции. Вы – Реалист. Ваш прагматизм позволяет вам дать разумные советы двум вашим оппонентам, учесть самое ценное из сказанного ими. Скажите им об этом... Обратите внимание Скептика на излишне мрачный взгляд на вещи, ведь это непродуктивно... Поддержите Мечтателя; несмотря на свои недостатки он очень славный и искренне желает решить эту проблему. С вашей помощью и под контролем Скептика он вполне способен найти выход из ситуации. Выскажите свое мнение по поводу проблемы...

Затем снова осуществляется переход в позицию Мечтателя и стимулируется поиск нестандартного решения. Ведущий может задать три-четыре круга по субличностям, обычно этого хватает, если уделяется достаточное время проработке проблемы в каждой позиции. Эмпирические данные убеждают в том, что во многих людях наиболее сильной оказывается субличность Скептик. Иногда он полностью "забивает", заглушает мнения других и фактически парализует Я человека на пути к решению проблемы. Уже осознание этого факта в результате выполнения упражнения позволяет считать эту психотехнику полезной. Можно посоветовать участникам тренинга практиковать "Разговор со сменой позиции" вне группы, активно поощряя Мечтателя и предоставляя Скептику меньшее, по сравнению с другими, время.

В результате обсуждения упражнения участники приходят к выводу о том, что в реалиях нашей жизни все три субличности являются для нас необходимыми. Именно через диалог, через сотрудничество между ними возможен конструктивный поиск оптимального решения возникающих проблем. Должен существовать баланс между влияниями каждой, поскольку они выполняют различные функции.

Несказочные проблемы. Участникам группы предлагается вспомнить о какой-либо своей трудности, проблеме, с которой они столкнулись недавно. В учебной группе не стоит брать слишком сложную и глобальную проблему, хотя, как показывает опыт, некоторые участники выбирают для работы одну из самых значимых для них трудностей, особенно если с самого начала ведущий предупреждает, что можно будет не раскрывать свою проблему напрямую. Ведущий дает следующее задание:

— Выберите сказочного персонажа, который мог бы столкнуться с такой же проблемой. Вполне возможно, что нам захочется придумать своего собственного героя. Это еще лучше. Назовите своих персонажей

Уже на этом этапе возникает взаимный интерес к трудностям друг друга, угадать которые люди пытаются из называемых героев. На наш взгляд, не стоит запрещать повторение персонажей (так, в одной студенческой группе

появились Мальвина и Мальвина-2). При необходимости можно попросить уточнить некоторые особенности персонажей, их внешность. Это важно тогда, когда это только что придуманный герой. Очень часто (если не всегда) в образе такого сказочного героя проецируются черты Я-концепции участников. Как много уже говорят о своем создателе такие, например, персонажи, как "старая металлическая чернильница", "попугай-непоседа", "жена Карлсона".

Затем участники должны придумать завязку сказки, в которой герой столкнется с проблемой, похожей (возможно, ОЧЕНЬ метафорически) на их реальную проблему. Эти зачины сказок рассказываются по кругу. Таким образом, на этом этапе всем становится понятен (в той или иной степени приближения) смысл трудностей каждого.

На доске записываются имена всех сказочных персонажей по кругу. И предлагается каждому участнику по очереди подойти к доске и соединить стрелками имена тех героев, чьи трудности, по их мнению, в чем-то схожи. Совсем необязательно проводить стрелки от имен своих героев, хотя и это не запрещается.

В чем задача последней процедуры? Идея родилась спонтанно. Ведь в принципе можно было бы ограничиться просто предложением участникам выбрать того, чья проблема аналогична его собственной. Отсроченный анализ позволил оправдать и обосновать именно такой ход. Реальный выбор в действии осуществляет более инициативный участник, в то время как выбранный им человек, возможно, еще сомневается или просто не решается предложить объединиться кому-то из других участников. Обычно, если мы сидим в нерешительности и нам кто-то предлагает себя в пару, то ответить отказом в такой ситуации уже неудобно. Но это не означает, что мы к действительности считаем наши с партнером проблемы сходными.

В случае отражения сходства проблем на доске каждый свободен в выборе, а если сам не может оценить степень единства своей проблемы с другими, то у него есть возможность выразить свое мнение о сходстве проблем других участников. Появившаяся на доске схема отражает в какой-то мере результаты социометрии проблем в группе. Правда, здесь возникает некоторая трудность: как и в традиционной социометрической процедуре, тут выявляются и "звезды", и "предпочитаемые", и, возможно, "отверженные", что не позволяет однозначно распределить участников на двойки или тройки. В этой ситуации мы вышли из положения следующим образом: предложили "социометрической звезде" сделать свой выбор из тех героев, которые предъявили заявку на нее (до этого момента сама "звезда" не делала такого выбора). Так возникла первая пара. Один из героев не получил выбора. Тогда остальным участникам было предложено высказать свое мнение (стрелками). Несколько человек указали на одного и того же героя. Он и стал партнером "отверженного". Остальные участники распределились по своему усмотрению, но, разумеется, с учетом социометрической картинки.

Следующий этап упражнения заключался в сочинении продолжения сказок, которое осуществлялось в парах. Инструкция на этом этапе упражнения звучала так:

— Мы имеем завязки сказок, но, как и в больших романах, заявленные сюжетные линии должны каким-то образом пересечься, чтобы родилось продолжение обеих сказок – но уже в одном произведении. Ваша задача – сочинить это ваше общее продолжение, в котором ваши персонажи поискали бы способы разрешения вставших перед ними трудных вопросов.

Через несколько минут (10-15) в кругу звучат только что созданные сказки. Рассказывает кто-то один из пары, второй при необходимости добавляет. В принципе вполне приемлемо разыгрывание сочиненных сказок, но в этом случае лучше объединять участников не в пары, а в четверки или даже пятерки. Это разумно, когда группа слишком велика, но и времени на подготовку в этом случае нужно давать не менее получаса.

Нередкой оказывается ситуация, когда сказка сочинена и весьма интересна, но даже при поверхностном анализе, проводимом самими рассказчиками с помощью правильно поставленных вопросов ведущего, обнаруживается, что проблемы героев не преодолены или преодолены частично. Несколько примеров:

Мальчик-лгунишка и "упрямый попугай". Лгун из известной сказки про пастушка, у которого волки съели все стадо, потому что никто не поверил его крикам о помощи, восприняв их как очередную ложь. А сказка о попугае начиналась с того, что он летит навстречу самолету и категорически не желает сворачивать – пусть, мол, он первый. Общая сказка этих участников звучала так (оказавшись продолжением "попугайской" сказки): "... А в самолете сидел мальчик-лгунишка. Он кричит попугаю: "Сворачиваю влево!". А тот, удовлетворенный, решил, что и сам может повернуть. И сделал поворот направо. Но мальчик-то как всегда лгал и поэтому повернул тоже направо. В результате они полетели вместе. И подружились".

Несмотря на такой внешне оптимистичный конец очевидно, что проблемы персонажей – "упертость" попугая и лживость мальчика – отнюдь не разрешены.

Другой пример. Мальвина собиралась на свидание с Пьеро, но посмотрела в зеркало, и то, что она там увидела, ее очень расстроило. Сюжетные повороты, разработанные этой участницей совместно со своим партнером в паре, привели только к тому, что она потеряла свою жизнерадостность и стала для Пьеро еще менее привлекательной.

Жена Карлсона постоянно конфликтовала со своим супругом из-за черной кошки, принесенной ею в семью из досемейной жизни. Помогая Мальвине-учительнице решить проблему с "буратинистыми" учениками, они подарили эту кошку в "живой уголок". Но напряженность в семье Карлсонов сохранилась уже по другому поводу.

"Сказочные" способы решения жизненных проблем на этом этапе, как правило, символически повторяют те попытки, которые уже предпринимались участниками в реальности и не дали результата. Или отражают тот выход, который тоже осознавался, но был отвергнут по каким-то причинам как совершенно неприемлемый. Характерно в этом плане высказывание "жены Карлсона": "Но в жизни-то я не могу эту "кошку" сдать в "живой уголок"!". Это совершенно естественно: чтобы перейти к поиску решения проблем в иной плоскости, надо понять, что варианты очевидные уже исчерпаны. "Отыграв" их в метафорической форме, участники выходят на иной уровень рассмотрения проблемной ситуации. Работа в парах и необходимость объединить усилия в создании общей сказки с "общим" решением позволяют приблизиться к границе этого перехода на качественно иной уровень, посмотреть на ситуацию с новой, неожиданной точки зрения.

Помочь в этом может внезапное заявление ведущего, что, по его мнению, все сказки остались незаконченными и необходимо сочинить их продолжение:

— Представьте себе, что вам досталось некое волшебное средство, с помощью которого может быть разрешена ваша проблема. Подумайте, что это за волшебное средство, кто вам его дал, какую потребовал плату. В чем заключается результат, который вы получите, воспользовавшись этим средством? Снова сочиняйте вместе!

Любопытным представляется следующий факт: реплики "Да что здесь сочинять – волшебная палочка, елики-дрелики, и все готово!" через несколько минут заменяются недоумением и растерянностью – а что же нужно получить и какое же потребуется волшебное средство?

Некоторые участники так и не могут ничего придумать и обращаются за помощью к группе. На наш взгляд, обратная связь и идеи тех членов группы, которые смогли что-то неординарное найти для себя, могут оказать существенную помощь и другим участникам. Не следует воспринимать их слова как конкретные советы и рецепты. Эзопов язык сказочных образов допускает различные варианты интерпретаций, и человек, воспринявший идею другого участника, чаще всего вкладывает в нее свой собственный смысл. В самом деле, как многозначен, например, "подарок", сделанный Мальвине одним из волшебников – участников группы, – волшебное зеркало, в котором она видит себя такой, какой хочет быть, но которое не скрывает самых вопиющих недостатков.

Немаловажное значение имеет вопрос о цене, которую готов заплатить герой за полученное волшебное средство. "Провокационные" вопросы ведущего направлены на то, чтобы подчеркнуть абсолютную незначимость в сказочном мире материальных ценностей и сориентировать участников на осознание тех жертв, на которые он сможет пойти для достижения искомой цели, и стоит ли цель этих жертв (в НЛП это называется "проверка на экологичность результата"). Скажем, "жена Карлсона" просила у старушки-

волшебницы терпения для себя и мужа, а "зловредный" ведущий поинтересовался, а что "Карлсоны" готовы отдать старушке из того действительно ценного, что у них есть в семье. Нам показалось очень симптоматичным, что "Карлсоны" решили пожертвовать часть... любви к животным! Это-то при причине разногласий – черной кошке! И хотя участница сказала, что вместо "кошки" можно было говорить и о камне, например, и что она может отказаться от избыточного чувства наслаждения природой, которого и у нее, и у мужа хоть отбавляй, нам показалось это не очень убедительным.

Следует заметить, что анализ и разбор приносимых жертв можно превратить в отдельное упражнение, как это сделано у Киллера ("Волшебный магазин"). Найденные участниками волшебные средства разрешения их проблем, принесенная за это плата вызвали у них интенсивные размышления. Ни у кого в нашей группе катарсиса не было. Некоторые даже высказали при рефлексии проделанной работы сомнения в том, что им удалось приблизиться к решению своих проблем. Как нам представляется, окончательные выводы можно будет делать только спустя какое-то время, поскольку воздействие всего этого упражнения происходит прежде всего на подсознательные структуры, т.е. на те области нашего Я, которые на самом деле чаще всего и управляют нашим поведением. На уровне сознания способов решения проблемы нет, но кто сказал, что они не появились в нашем глубинном. Я, которому более понятен и для которого более приемлем язык образов и метафор?

Метафора проблемы. Именно посредством языка метафор осуществляется выход на уровень осознания проблемы в описываемой ниже игре. Именно метафоры позволяют человеку распознать и обозначить собственные переживания и свое отношение к жизненным трудностям, понять их смысл и ценность. Метафора не только облегчает этот процесс, расширяя границы сознания, но и затрагивает определенные слои подсознательного.

В этой игре особое значение приобретает восприятие участниками группы содержания метафор друг друга. Буквальный смысл метафорического описания воспринимается сознанием, в то же время подсознание занимается более тонким и кропотливым делом: разгадыванием и обработкой метафорических сообщений, расшифровкой скрытого смысла, второго плана, неочевидного содержания. Эта работа задает нужную программу изменений в поведении, участвует в переструктурировании ценностей, взглядов и позиций. Немаловажна и трансформация метафорических образов в другие модальности.

I этап. Инструкция ведущего:

— Трудно найти человека, который никогда не испытывал бы никаких психологических проблем, которому не приходилось преодолевать жизненных трудностей. Смеем предположить, что существовали или существуют и у вас какие-то трудноразрешимые вопросы. Сегодня мы немного поработаем с этими вопросами. От вас не требуется подробного и всестороннего изложения содержания ваших проблем – может быть, вы хотите сохранить это в

тайне. Подумайте о том, как можно изобразить сложную для вас проблему в метафорической форме.

Для рисования своих проблем можно использовать и краски, и фломастеры. Нам представляется, что в данном случае краски (акварельные или гуашь) предпочтительнее. Заметим, что для тех моментов тренинга, когда используется рисование, нужно иметь где-либо поблизости (в соседних помещениях) несколько небольших журнальных столиков – по числу участников. Возможен вариант, когда столы стоят по периметру той комнаты, в которой проводятся занятия. При необходимости круг участников группы как бы "выворачивается" наружу, и каждый может рисовать, не мешая друг другу. Желательно расположиться так, чтобы ни перед кем не мог возникнуть соблазн заглянуть и рисунок соседа до завершения творческого процесса. Ассистент ведущего должен позаботиться о том, чтобы на столах были заранее приготовлены листы бумаги, краски, кисти и сосуды с водой.

Начинает негромко звучать медитативная музыка.

Закройте глаза. Мысленно вернитесь в ту ситуацию, когда вы в последний раз испытали трудность, которую считаете для себя труднопреодолимой... Посмотрите на нее как бы со стороны, оставаясь к ней достаточно эмоционально холодными... Какие ассоциации вызывает у вас эта проблемная ситуация? Какой образ рождается? С чем или с кем ассоциируетесь вы сами? Вернитесь немного назад и вспомните другую ситуацию, которую также восприняли как проблемную... Может быть, из памяти всплывают другие ситуации, когда вы сталкивались с трудностями... Та же ли эта проблема? Если нет, попробуйте понять, в чем сходство этих проблем? Может быть, они имеют один корень? С чем ассоциируется у вас этот корень проблемы? Какой образ встает перед внутренним взором, когда вы думаете о корне этой проблемы?... А теперь откройте глаза, молча возьмите кисточку и начинайте рисовать картину, которую можно было бы назвать "Моя проблема". Обязательно нужно, чтобы ваш рисунок содержал метафору вашей проблемы. Время на работу – не более получаса.

Иногда участникам предлагается рисовать левой рукой (если они правши). По мнению ряда психологов, это позволяет в большей степени подключить к творческому процессу правое полушарие, раскрепостить образное и ассоциативное мышление. На наш взгляд, это приемлемо тогда, когда участники тренинговой группы получили достаточный опыт выполнения упражнений арт-терапии. Если же терапевтический рисунок они делают в первый или второй раз, предложение рисовать левой рукой может смутить их и даже погасить всякое желание отразить родившиеся образы на бумаге.

С начала рисования медитативная музыка должна звучать чуть громче. Ведущему не следует двигаться по комнате и заглядывать через плечо участников: что, мол, вы там натворили? И тем более спрашивать или советовать кому-либо, что и как нарисовать. Он не учитель рисования. Нужно спокойно дождаться завершения работы участниками, не вмешиваясь в про-

исходящее. Если кто-то закончит раньше, можно сделать знак подождать. За минуту до истечения отведенных тридцати минут ведущий предупреждает об этом и просит закончить рисунок. Впрочем, а большинстве случаев участники группы завершают работу в более короткий срок.

II этап. Инструкция ведущего:

— А теперь вернитесь, пожалуйста, в наш круг, взяв с собой рисунки. Поставьте их так, чтобы все остальные члены группы могли их хорошо видеть (можно положить рисунки на пол перед собой). Сейчас каждый из вас посетит вернисаж метафорических проблем. Вы должны увидеть в картинах ваших товарищей их проблемы, понять смысл предлагаемой метафоры и выбрать ту картину, метафора которой покажется вам наиболее близкой к собственному образу проблемы. И все это без слов. Первым будет... (называется имя одного из участников}. Начинай не торопясь обходить круг. Нужно не только рассмотреть картины, но и взглянуть в глаза каждому "художнику". Через несколько десятков секунд встанет следующий и так далее.

Завершив круг, первый участник садится на свое место и выступает уже в роли "художника ". Затем возвращается второй. Когда все участники обойдут круг и рассмотрят картины друг друга, ведущий продолжает:

— А теперь, соблюдая тот же порядок, проделайте, пожалуйста, следующее: возьмите свой рисунок и положите его рядом с тем рисунком, чья метафора показалась вам наиболее совпадающей с видением собственной проблемы. Таким образом, в результате у нас выявятся группы родственных по духу метафор. Если к тому моменту, когда наступит ваш черед выбирать рисунки, перед привлекшей вас картиной уже скопится несколько метафорических изображений, то может оказаться, что не все из них вы посчитаете близкими к вашей метафоре. В этом случае положите свой рисунок не просто сверху на другие, а рядом именно с тем, который привлек вас.

Ведущий должен внимательно наблюдать за выборами, совершаемыми участниками группы, и при крайней необходимости деликатно вмешиваться в процесс. Такая необходимость мол/сет возникнуть тогда, когда все (или во всяком случае многие) выбирают один и тот же рисунок. Ведущий вправе предложить участникам выбрать что-то близкое им из оставшихся рисунков. Могут появиться "цепочки" из рисунков. Тогда с согласия игроков ведущий сам организует "разрывы" в этих "цепочках" и создает группы (не обязательно равные по численности). С момента деления на группы разговаривать разрешается.

III этап. Инструкция ведущего:

— Следующая ваша задача – перевести вашу метафору с языка рисунка на язык слов. Но это не означает, что вы обязаны разъяснять суть тревожащей вас проблемы. Создайте словесную метафору проблемы, расскажите ее своим товарищам по группе.

На придумывание и изложение метафор следует выделить пять-семь минут. Возможно, потребуется еще меньше времени, и этот этап можно бу-

дет сократить. Однако ведущему важно проследить, чтобы каждый участник предложил свою метафору. Только после этого звучит следующая инструкция:

— На основе индивидуально созданных вами метафор ваша группа должна придумать общую метафору, которую нужно представить и в рисунке, и в словесном изложении (ведущий снабжает каждую группу большими листами бумаги). Обсуждайте совместный метафорический образ вашей проблемы, не раскрывая реальное ее содержание, используйте только метафорический язык. Время на работу пятнадцать минут.

Вместо общего рисунка ведущий может предложить создать живую "скульптуру" или "скульптурную группу", метафорически отражающую общую для участников (сходно воспринимаемую и переживаемую) проблему. Такой прием активно применяется психодраматистами.

По окончании выработки общей метафоры каждая группа представляет другим метафорический образ своей проблемы. Ведущему лучше воздержаться от комментариев и поблагодарить участников за совместную работу.

IV этап. Инструкция ведущего:

— Итак, вы сумели воплотить суть своей проблемы в ярких метафорических образах. Последнее задание – самое важное. Вам нужно создать метафору победы над вашей проблемой. Вместе со своими товарищами по группе придумайте нестандартную, позитивную метафору. Может быть, именно в ней будет скрыт изобретенный вами способ разрешить проблему? Неплохо, если вы внесете в создаваемый образ изрядную долю юмора.

Работа над новой метафорой может занять пятнадцать-двадцать минут. Для создания соответствующего настроения фоном звучит мажорная музыка. Желательно, чтобы представление метафор (в рисунках, афоризмах, "скульптурах") каждой группы сопровождалось аплодисментами.

На этом упражнении можно завершить и переходить к рефлексии участников. Впрочем, если ведущий почувствует необходимость и уместность, можно предложить всем участникам объединиться и создать общегрупповую метафорическую "Скульптуру Победы над Проблемой" или общий рисунок "Победа над Проблемой".

Медитативные упражнения

Ниже приведем несколько описаний медитаций-визуализаций. Подробно приведем тексты погружения в релаксационное состояние и выхода из него только в первом описании. В других случаях они аналогичны.

Судно, на котором и плыву

Приводимая ниже психотехника имеет отчасти диагностический характер. Образ судна, рожденный у участников (тяжелый крейсер, летящая бригантина, утлая лодчонка или скользкий неустойчивый плот), плавание, совершаемое на этом судне, можно считать метафорическим отражением

представлений человека о самом себе и о своем жизненном пути. Эти образы могут говорить об актуальном физическом и психическом состоянии, о восприятии человеком условия своей жизнедеятельности и способах преодоления им возникающих трудностей и препятствий (согласитесь, есть разница между видением яхты с пробоиной ниже ватерлинии в самый разгар свирепого шторма или стремительно скользящей по волнам каравеллы в лучах восходящего солнца). Однако не стоит говорить участникам о таком толковании визуализаций, тем более что его нельзя считать более чем вероятностной гипотезой.

— Устройтесь поудобнее, займите такое положение, которое кажется вам наиболее комфортным. Закройте глаза и до конца упражнения не открывайте их и не шевелитесь.

Ваше тело начинает постепенно расслабляться. Вы чувствуете, как исчезает напряжение в мышцах. С каждым произносимым словом каждый мускул тела все больше наполняется ощущением покоя и приятной вялости. Ваше дыхание ровное, спокойное. Воздух свободно заполняет легкие и легко покидает их. Сердце бьется четко, ритмично. Обратите свой внутренний взор к пальцам правой руки. Копчики пальцев правой руки как будто касаются поверхности теплой воды. Вы чувствуете пульсацию в кончиках пальцев. Возникает ощущение, что рука постепенно погружается в теплую воду. Эта волшебная вода омывает вашу правую кисть, расслабляет ее и подымается вверх по руке... До локтя... Еще выше... Вот уже вся ваша рука погружается в приятную теплоту, расслабляется... По венам и артериям правой руки бежит свежая обновленная кровь, даруя ей отдых и питая новыми силами... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично... А теперь ваш внутренний взор обращается к пальцам левой руки.

Текст, приведенный выше, полностью повторяется для левой руки. В конце обязательно дать установку относительно дыхания и сердца.

Обратите луч своего внимания к ногам. Ступни расслабляются. Они чувствуют приятное тепло, напоминающее тепло от огня, горящего в камине. Ощущение такое, как будто ваши ноги стоят на каминной решетке. Доброе, ласковое тепло поднимается по ногам вверх, даруя живительное расслабление и отдых мышцам... Напряжение исчезает... И вот уже мышцы ног расслабляются – от кончиков пальцев до бедра... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично...

Есть еще один источник тепла в вашем теле. Он – в районе солнечного сплетения.словно маленькое солнышко пропитывает своими животворящими лучами ваши внутренние органы и дарит им здоровье, помогает лучше функционировать... Расправляются, расслабляются мышцы живота и груди... По всему телу распространяется приятное расслабляющее тепло, которое создает ощущение покоя и отдыха... Исчезает напряжение в плечах, в шейном отделе, в нижней части затылка... Вы чувствуете, как скопившееся здесь напряжение растворяется и исчезает... Уходит... Если вы лежите, то ваша

спина ощущает добрую силу земли через поверхность, на которой вы лежите... Эта сила позволяет вам расслабиться и вливает в ваше расслабленное тело новую, свежую энергию... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично... Теперь ваш внутренний взор обращается к лицу. Расслабляются мышцы лица... Уходит напряжение из скул... Из челюстей... Губы становятся мягкими и податливыми... Разглаживаются морщинки на лбу... Веки перестают подрагивать... Они просто сомкнуты и неподвижны... Все мышцы лица расслаблены... Легкий, прохладный ветерок омывает ваше лицо... Он приятен и добр- этот воздушный поцелуй... Воздух несет вам свою целебную энергию... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично...

Все ваше тело наслаждается полным покоем... Напряжение спадает, растворяется, уходит... Усталость улетучивается... Вас наполняет сладостное ощущение отдыха, расслабленности, покоя... Покоя, наполняющего вас новыми силами, свежей и чистой энергией...

Вы расслаблены и свободны. Вы можете оказаться там, где вам хочется быть. Там, где вам хорошо. Для кого-то, может быть, это его собственный дом, для кого-то – это уголок двора, где он любил прятаться в детстве. А для кого-то просто полянка в летнем лесу, где можно валяться в траве и увидеть над собой ослепительную голубизну... Побудьте немного в этом месте. Напитайтесь позитивной энергией этого дорогого для вас места...

А теперь пойдем дальше... Вы не торопясь идете по дороге и вот уже слышите шум моря – волны накатываются на берег и снова отбегают. И этот звук нельзя спутать ни с чем. Еще поворот, и перед вами во всю ширь, в полмира – вечно подвижная поверхность моря. Звук прибоя здесь слышен гораздо отчетливей, вы чувствуете на губах соленый привкус брызг и видите порт, полный кораблей. Каких только судов здесь нет! Смешались времена и страны в этом волшебном порту. Тут и огромные современные океанские лайнеры, и индейские челноки, выдолбленные из ствола дерева, и древнегреческие пироги, и галеоны испанских конкистадоров, и пиратские шхуны, и катера, и яхты, и рыбацкие баркасы, и изящные бригантини, и плоскодонки, и катамараны. Вплоть до атомоходов, авианосцев и "Наутилуса" капитана Немо...

Вы идете вдоль пирсов и любуетесь всем этим разнообразием форм, красок, оснасток. Знайте, что любое из этих судов может стать вашим. Выберите себе то, что наиболее подходит вам, что нравится вам, что отвечает вашим потребностям и представлениям о нужном именно вам судне... Осмотрите внимательно то, что вы выбрали. Это громадный фрегат или обычная парусная лодка? А может быть, легкий моторный катер? Какова форма этого судна? Обтекаемая, устремленная вперед, рассчитанная на скорость? Или это тяжеловесная, но прочная конструкция, способная выдержать любой шторм? В какой цвет окрашены борта вашего судна? Есть ли у него

якорь? А может быть, он вам совсем не нужен? Прочитайте надпись на борту корабля. Каково его название? Какими буквами написано это название?

Взойдите на ваше судно. Кто встречает вас там? Или на борту никого нет? Как выглядит встречающий? Прислушайтесь: он что-то говорит вам... Осмотрите судно изнутри. Если это достаточно большой корабль, не торопясь обойдите его. Загляните в каюты и в рубку... Подымитесь на капитанский мостик... Прогуляйтесь по палубам, спуститесь в трюм... Что вы увидели во всех этих частях своего судна? Зайдите в каюту, которую будете занимать вы. Или просто определите какое-то место для себя на своем судне. Посмотрите – здесь лежит сложенный в несколько раз лист бумаги. Разверните его. Это карта. На ней обозначена цель вашего первого плавания. Что это за цель? Есть ли название пункта назначения?

Отправляйтесь в свое плавание. Ваше судно покидает порт... Все дальше и дальше берег... Вот уже и скрылись за горизонтом верхушки самых высоких мачт кораблей, оставшихся в порту. Вы в море на своем судне, вы сами выбрали свой путь в этом безбрежном морском пространстве... Вы двигаетесь к своей цели... Далеко ли она? Что вас ждет на пути? Не знаю... Сейчас вы увидите продолжение своего фильма о собственном плавании. Смотрите...

Ведущий замолкает. Пусть воображение участников поработает без всяких подсказок в течение одной-двух минут.

Но пора сделать остановку в нашем плавании. Направьте свое судно в ближайшую гавань... Вот и завершается на сегодня ваше путешествие. Вы спускаетесь по трапу. Прежде чем уйти, оглянитесь, посмотрите еще раз на свое судно, запомните, каким вы оставляете его сегодня. Наверное, вы еще не раз будете возвращаться на него, чтобы продолжать и дальше свое плавание. Помните, что оно будет всегда ждать вас у пирса... Вы уходите дальше и дальше от своего судна... И вновь переноситесь сюда, в эту комнату, начинаете ощущать свое тело...

Сейчас я начну считать от семи до одного. С каждой следующей цифрой вы станете все больше выходить из состояния расслабленности – вплоть до того момента, когда я назову цифру "один" и вы встанете отдохнувшими, бодрыми, полными новых сил и энергии.

С этого момента голос ведущего должен также становиться более бодрым, звучным, эмоциональным. Однако спешить здесь не нужно.

Итак, семь... Вы чувствуете, как к вам возвращается ощущение собственного тела... Вялость и апатия отступают. Вы начинаете возвращаться в свое нормальное состояние. Шесть... Ваши мышцы наполняются силой и энергией... Вы пока неподвижны, но пройдет несколько мгновений, и вы сможете легко встать и начать двигаться... Пять... Сохраняется состояние спокойствия, но оно начинает наполняться ощущением силы и возможности действовать... Расслабленность заменяется собранностью... Четыре. Вы чувствуете, что окончательно пришли в себя и уже готовы к проявлению актив-

ности. Бодрость и энергия все больше наполняют вас. Три. Пошевелите ступнями. Вы полностью чувствуете свои ноги и способны легко напрячь мышцы. Пошевелите пальцами рук. Медленно сожмите пальцы в кулак. Два. Не открывая глаз, поворачивайте головой. Вы бодры, наполнены силой и энергией. Вы хорошо отдохнули. Вы спокойны и уверены в себе. Один. Открыли глаза. Встали. Не делайте это слишком быстро.

При обсуждении эффектов упражнения, помимо рефлексии состояния, хорошо получить ответы на такие вопросы:

- ✓ Какое судно вы выбрали для своего плавания? Опишите его.
- ✓ В какой цвет оно оказалось окрашенным?
- ✓ Как оно называется?
- ✓ Встретил ли вас кто-либо на борту судна?
- ✓ Что сказал вам встречающий?
- ✓ Что любопытного обнаружили вы при осмотре судна?
- ✓ Какова цель вашего плавания, зафиксированная на карте?
- ✓ Увидели ли вы название конечного пункта?
- ✓ Какая стояла погода при вашем выходе из порта? Что произошло с вами во время плавания?

Мудрец из храма. Психотерапевты часто используют в медитативных техниках архетипические образы древнего старца-мудреца, храма, пламени свечи и тому подобные, поскольку они позволяют человеку получить доступ к ресурсам собственного подсознания. В описываемой ниже психотехнике применяются все перечисленные архетипы.

— Представьте себя стоящем на поляне в летнем лесу. Густая трава подымается до колен, и лепестки цветов касаются ваших ног. Вокруг деревьев, их листвой шелестит теплый ветерок. Солнечные лучи создают причудливую мозаику света и тени. До вас доносятся пересвисты птиц, стрекотание кузнечиков, потрескивание веток. Вам приятен аромат трав и цветов. Кудрявые барашки в синеве летнего неба предвещают отличную погоду.

Вы пересекаете поляну и углубляетесь в лес. Под вашими ногами узкая тропинка. Она едва заметна в траве. Видно, по ней нечасто ходят. Вы не торопясь идете по лесу и неожиданно видите сквозь кроны деревьев крышу здания необычной архитектуры. Вы направляетесь к этому зданию. Деревья отступают, и вы оказываетесь перед удивительным строением. Это храм. Он стоит далеко от суеты городов и уличной толкотни, от погони за призрачным счастьем. Этот храм – место тишины и спокойствия, место для размышлений и углубления в себя. Несколько широких ступеней ведут к тяжелой дубовой двери. Солнечные лучи играют на позолоте узоров, украшающих дверь. Вы подымаетесь по ступеням и, взявшись за золотую ручку, открываете дверь. Она поддается неожиданно легко и бесшумно. Внутри храма – полусумрак и приятная прохлада. Все звуки остаются снаружи. На стенах старинные росписи. Повсюду полки, на которых множество книг, странных фолиантов, свитков. Напротив двери, через которую вы вошли, – большой дубовый стол,

за которым сидит старец в белоснежной одежде. Его добрые и мудрые глаза устремлены на вас. Прямо перед ним в подсвечнике горит свеча.

Подойдите поближе к старцу. Это мудрец, знающий все сокровенные тайны мира, события прошлого и будущего. Вы можете спросить его о том, что вас волнует, – и, возможно, вы получите ответ, которого так долго искали... Мудрец указывает вам на свечу. Вглядитесь в это живое пламя, в его волшебную сердцевину. Смотрите на него... Внутри пламени появляется сначала размытый, а теперь все более четкий образ... Переведите взгляд на мудреца. Он держит в руках календарь. На листе календаря четко выделяется дата запомните ее...

Время посещения храма заканчивается. Поблагодарите мудреца за то, что встретился с вами...

Вы выходите из храма и прикрываете за собой дверь. Здесь, снаружи, по-прежнему солнечный день. Вы спускаетесь по ступеням и снова выходите на лесную тропинку, по которой возвращаетесь к полянке, где началось ваше путешествие. Вы останавливаетесь, в последний раз окидываете взглядом пейзаж вокруг... и вновь переноситесь сюда, в эту комнату...

Горная вершина. Задача приводимой медитации-визуализации – помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем. Благодаря этому психотехника "Горная вершина" способствует повышению уверенности в себе.

— Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробней...

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им...

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на

него, чтобы оттуда, с недостижимой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор... Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки... *Пауза.*

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам... А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы... Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его...

Вы снова здесь, в этой комнате. Вы вернулись сюда после своего удивительного путешествия...

Источник: Кочюнас Р., 2000
Упражнения на самопознание

Тайна. Участников просят вспомнить самый постыдный, неприятный опыт или чувства. "Об этом ничего не рассказывайте, только представьте, какой была бы реакция участников, если бы они узнали вашу тайну".

"Неприятные тайны" становятся не такими страшными, если мысленно представить, как на них будут реагировать другие люди.

Очередность рождения. Участников просят разделить на маленькие группы по очередности рождения – старшие в семье, вторые, младшие, единственные дети в семье и т.д. В подгруппе обсуждают чувства, опыт, проблемы, связанные с местом в семье. Цель таких дискуссий – создание обобщенного портрета очередности рождения. Затем эти "портреты" представляются всей группе и обсуждаются, что означала для уже взрослого участника его позиция в семье.

Это упражнение обращает внимание участников на некоторые проблемы личности и жизни, связанные с очередностью рождения.

Смерть. Большинство людей постоянно откладывают то, что хотели бы выполнить, ведут себя так, как будто они бессмертны. Это упражнение обращает их внимание на хрупкость и конечность жизни, на их ответственность за реализацию своих целей сегодня без откладывания на завтра, напоминает о реальности смерти.

"Представьте, что сегодня, посетив врача, узнали, что больны быстро прогрессирующей формой рака крови и Вам осталось жить лишь несколько месяцев. Что прежде всего приходит в голову? Можете ли представить, что делитесь с кем-либо этой новостью? С кем? Что собираетесь делать? Что выполнили и что не успели? Что еще хотели бы успеть сделать в жизни?"

Возможен подобный вариант этого упражнения, когда участники, представляя приближающуюся смерть, пишут последнее письмо самому значимому человеку в своей жизни. В группе делятся возникающими чувствами и трудностями.

Эти упражнения помогают обсудить чувства, связанные с гипотетической ситуацией смерти, вопросы не законченных в жизни дел, взаимосвязь страха смерти и жизни.

Зеркальное отображение. Участников просят принести на встречу зеркало (карманное зеркальце). Они 5-7 минут рассматривают себя в зеркале. Затем терапевт спрашивает: "Что вы вспоминаете из детства, отрочества, теперешней жизни, когда смотрите в зеркало?" На что больше всего обращаете внимание? Что больше всего волнует? Насколько кажетесь себе приемлемым? Что хотели бы сказать зеркальному отображению?"

При обсуждении ответов на эти вопросы внимание участников обращается на ощущение хода времени и его воздействие на человека, на самосознание, на возможность более близкого контакта со своей внутренней реальностью.

Только один шаг. Назначение этого упражнения – помочь участникам глубже осознать свою жизнь как цепь выборов. Обычно когда мы отказываемся от выбора сами, то передаем свое право выбора другим. Жизнь измеряется человеческими шагами по ней – каждый шаг имеет те или иные последствия, иногда хорошие, иногда не удовлетворяющие нас; каждый наш шаг влияет на шаги окружающих нас людей, а на нас оказывают влияние шаги других людей. Такова символика наших ежедневных поступков. Данным упражнением мы и стремимся продемонстрировать это.

Упражнение выполняется в просторной комнате. Участников просят разойтись по комнате и встать, где и как им хочется. Терапевт начинает:

"Эта игра имеет определенные правила. Каждый раз я буду просить вас сделать шаг. Вы можете шагнуть в любом направлении, шаг может быть большим или маленьким, вправо или влево, вперед или назад, но только один шаг. После каждого шага оглянитесь, где находитесь, как чувствуете себя на новом месте. Посмотрите, где находитесь по отношению к другим участникам и где находится каждый участник по отношению к вам. В этой игре вы шагаете по миру медленно и обдуманно. Каждый шаг позволяет вблизи увидеть ваше моментное существование.

Другое правило: с каждым шагом вы имеете возможность прикоснуться к кому-либо, находящемуся рядом. Вы можете коснуться пальцев, плеча или обнять человека – как вам нравится. Это не обязательно, но возможно. Можете ни к кому не прикасаться или не реагировать, когда прикасаются к вам.

Основное правило таково: во время упражнения нельзя разговаривать.

Итак, один шаг в любом направлении. Каждый раз, как делаете шаг, оглядывайтесь, обращайтесь внимание на то, где находитесь по отношению к другим, фиксируйте свои чувства. С каждым шагом вы имеете возможность

прикоснуться к кому-либо или отреагировать на прикосновение. Все делается молча.

Начинаем. Делаете первый шаг. Что вы чувствуете, сделав его? Это шаг в неизвестность. Оглянитесь. Кто находится ближе всех к вам? Сделайте второй шаг. Делая каждый шаг, вы выбираете, и каждый выбор имеет последствия. Не забывайте об этом.

Сделайте третий шаг. У каждого есть свой стиль хождения по жизни. Окиньте взглядом свои три шага. Можете ли вы по ним сказать что-нибудь о себе?

Сделайте следующий шаг. Другого пути нет – мы должны делать то, что хотим, должны сделать выбор. Каждый шаг – это выбор – ваш выбор.

Снова сделайте шаг. У вас есть возможность выбрать направление – вперед или назад, направо или налево. Вы можете прикоснуться к кому-либо, кто находится рядом, или не делать этого.

Сделайте еще один шаг. Посмотрите, где находитесь по отношению к другим.

Прежде чем сделать еще один шаг, обратите внимание на то, что происходит внутри вас. Как работает ваша воля? Что вы выбираете?

Итак, еще один шаг. Только один шаг. И еще один шаг.

Каждый из нас по-разному пытается избегать разных вещей. Замечаете ли вы, как стараетесь избегать препятствий? Подумайте об этом... Сделайте еще один шаг. То ли вы делаете, чего вам хочется? Или делаете то, что по-вашему обязаны делать? Еще один шаг.

И еще один шаг. Некоторые из вас движутся к центру комнаты, а некоторые находятся по углам. Подумайте об этом. Лично для вас это что-нибудь значит?

Сделайте другой шаг. И еще один. Каждый из нас по-своему уязвим. Отражают ли это ваши шаги?

Еще один шаг. До конца у вас осталось еще пять шагов. Только пять. Что хотели бы совершить на последних пяти шагах?

Итак, сделайте первый из пяти последних шагов. Кто-то сказал, что мы имеем только самих себя и друг друга. Может, это не так уж много, но это все, что у нас есть. Верите ли вы этому?

Сделайте второй из пяти последних шагов. Осталось лишь три шага. Подумайте об этом.

Сделайте еще один шаг. Когда осталось только два шага, подумали ли вы обо всех предыдущих шагах? Можете ли порадоваться им?

Сделайте предпоследний шаг. Остается только один. Сожалеете о каком-либо шаге? Сожалеете ли о несделанном шаге? Когда остался лишь один шаг, можете ли простить себя за те шаги – сделанные или несделанные, – о которых сожалеете?

Итак, сделайте последний шаг. Ощутите этот момент. Где вы оказались по отношению к другим? Где находятся остальные по отношению к вам? Где вы находитесь относительно своих начальных желаний?

Все".

Обсуждение пройденного за время упражнения пути и возникших чувств следует увязывать с шагами по реальной жизни и выбором в ней.

**Белогай Ксения Николаевна
Дранишников Сергей Анатольевич**

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ТРЕНИНГА

Учебное пособие

Редактор _____

Подписано в печать _____ . Формат 60x84 1/16.
Печать офсетная. Бумага офсетная №1. Печ. л. __ Уч.-изд. л. __
Тираж 301 экз. Заказ № _____

ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»
650043, Кемерово, ул. Красная, 6.
Отпечатано в типографии