

Социально-психологический тренинг межличностного общения

А. С. ПРУТЧЕНКОВ

кандидат психологических наук
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
ТРЕНИНГ
МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в связи с резким обострением политических, социальных, экономических и других противоречий все больше внимания уделяется проблемам человека. Изучению его индивидуальных особенностей и возможностей, исследованию потенциалов межличностного и межгруппового общения и т.п. Особая значимость личностного фактора как важнейшего резерва для решения стоящих перед нашим обществом проблем требует принципиального изменения и содержания, методов образования и воспитания человека на всех уровнях.

Наиболее полно задачам обновления существующей воспитательнообразовательной системы соответствует активное социальнопсихологическое обучение, или социальнопсихологический тренинг, который обеспечивает высокую познавательную активность обучаемых в овладении необходимыми практическими социальнопсихологическими знаниями и коммуникационными умениями. Значительная интенсификация педагогического процесса в социальнопсихологическом тренинге обеспечивается, с одной стороны, за счет интеграции теоретических положений педагогики, социальной и педагогической психологии, а с другой за счет новой организационно дидактической формы обучения учебнотренировочной группы, которая открывает широкие возможности для использования групподинамических закономерностей в организации учебновоспитательного процесса.

Активное социальнопсихологическое обучение уже сейчас можно рассматривать как новое направление в педагогике, обеспечивающее интеграцию различных прикладных аспектов психологии, элементов психотерапии, организации умственного труда, культуры эмоций и мышления, творческого потенциала педагогического общения в процессе формирования гармоничной личности. Эффективность этого процесса обеспечивается за счет целого ряда групповых феноменов. Прежде всего это возможность получения обратной связи и поддержка от людей, которые имеют общие проблемы и переживания, возникающие во время занятий учебнотренировочной группы. Кроме того, в такой группе человек чувствует себя принятым и активно принимающим других, он пользуется полным доверием группы и не

боится доверять другим. Во время занятий он окружен заботой и сам искренне заботится об окружающих, помогает и рассчитывает на помощь. Еще одна принципиально важная возможность, которая появляется в процессе активного социальнопсихологического обучения, в рамках группы человек может экспериментировать с различными стилями общения, усваивать и отрабатывать совершенно новые для него умения и навыки взаимодействия, ощущая при этом психологический комфорт и защищенность. Групповые занятия дают прекрасную возможность идентифицировать себя с другими, группа в значительной мере облегчает самоанализ и самораскрытие каждого члена этого временного социального объединения. И пожалуй, самое главное это интенсивная подготовка к активной и полноценной жизни среди людей.

Трудности и противоречия, которые объективно отталкивают сегодня людей друзей друг от друга, создают атмосферу страха, вызывают ощущение "одиночества среди толпы", зачастую рождают чувство неуверенности, замешательства, бессилия. Но опыт, приобретенный в учебнотренировочных группах, создает определенный социальнопсихологический "иммунитет", помогающий решать сложные проблемы, возникающие в межличностном и деловом общении практически у каждого человека. Умения и навыки, которые формируются в искусственно созданной социальнопсихологической среде, помогают эффективно осваивать сложности реального мира межличностных отношений.

Анализ научных публикаций по данной проблеме позволяет выделить несколько основных направлений развития социальнопсихологического тренинга: а) поведенческий, ориентированный на развитие специальных умений (коммуникативных, умения разрешать межличностные конфликты и т. д.); б) личностноразвивающийся, направленный на изменение личности обучаемого с помощью преобразующего воздействия тренинговой группы и личности руководителя; в) ситуационноаналитический, ориентированный на углубление опыта анализа ситуаций общения (имеется ввиду повышение адекватности самоанализа, изучение партнера по общению, групповой ситуации в целом).

Ученые активно разрабатывают теоретические и практические проблемы перцептивноориентированного тренинга.

Не углубляясь в теоретические проблемы социальнопсихологического тренинга, в данной работе мы остановимся на практических целях и задачах, основных принципах работы тренировочных групп. Кратко рассмотрим требования к личности специалиста, организующего и проводящего занятия группы тренинга. Наиболее подробно излагаются методы и содержание социальнопсихологического тренинга, которое может быть использовано как составная часть практических занятий таких курсов, как "Основы педагогического мастерства", "Методика

воспитательной работы", а также нового интегративного курса для старшеклассников "Психологопедагогические основы деятельности учителя".

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ ГРУППЫ СОЦИАЛЬНОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Для эффективного функционирования группы социальнопсихологического тренинга руководителю, организующему занятия, необходимо предварительно продумать ответы на ряд вопросов. И первый из них какие цели и задачи преследует социальнопсихологический тренинг?

Цель группы, по мнению большинства психологов, занимающихся теоретическими и практическими вопросами тренинга, развитие социальнопсихологической компетентности личности, т.е. способности индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми. Но это не единственная цель, которую нужно ставить перед практикой социальнопсихологического тренинга. Есть еще две сопутствующие цели: развитие активной социальнопсихологической позиции участника тренинга, т.е. способности человека производить общественно значимые преобразования в сфере межличностных отношений; повышение психологической культуры как существенного аспекта всестороннего развития личности.

Общие цели социальнопсихологического обучения конкретизируются в следующих психологопедагогических задачах, к которым мы относим: а) овладение определенными психологопедагогическими знаниями; б) коррекцию и формирование социальнопсихологических умений и навыков участников; в) осознание целостности своего социальнопсихологического бытия среди людей; г) развитие способности адекватного и полного познания себя и других; д) овладение приемами декодирования психологических сообщений, идущих от окружающих людей и групп; е) обучение индивидуализированным приемам межличностного общения; ж) чувственное познание групподинамических феноменов и осознание своей причастности к возникающим межличностным ситуациям.

Следующий важный вопрос принципы организаций социальнопсихологического тренинга. Ведущим является принцип диалогизации взаимодействия, т.е. полноценного межличностного общения, основанного на уважении к чужому мнению, на доверии, на освобождении участников от взаимных подозрений, неискренности, страха.

Сегодня совершенно необходимо заменить существующий в школе административноавторитарный стиль отношений творческим сотрудничеством. Такой тип отношений выступает прежде всего как установка, как принятие педагогом личностноравноправной позиции по

отношению к любому участнику учебновоспитательного процесса, будь то ребенок, коллега, родители и т. д. Именно такое отношение позволяет взаимодействовать с человеком на самых глубинных слоях внутреннего мира личности. Как демократизировать отношения в системе "учитель ученик"? На это психологи отвечают одним словом "диалог". Межличностный диалог это не любой диалог, разговор людей, а разговор с уважением... Это значит терпимость и заинтересованность, но не конформизм и равнодушие. В состоянии доверительного диалога с другим (другими) личность сама произвольно отказывается от психологической защиты и неизбежно самораскрывается. Нам еще предстоит освоить многомерный потенциал диалога, но сделать это необходимо, так как только на его основе возможно подлинное развитие и личности ребенка, и личности учителя.

Следующим принципом организации работы группы является принцип психологического события. В жизни мало полагаться только на эволюционные пути развития личности, в частности его коммуникативных качеств. Для реализации личностных перемен, перестройки отношений нужны "острые моменты, взрывы, потрясения", которые, по мнению А.С.Макаренко, должны быть не только конфликтными, но и созидательными. По этому в учебнотренировочной группе должны использоваться такие приемы, как откровенное обсуждение поведения участников, элементы психодрамы, и ряд других эмоционально насыщенных средств обратной связи.

Один из ведущих принцип самодиагностики, провоцируемой группой для каждого из участников и руководителя. Руководитель включает в содержание занятий вопросы и упражнения, рассчитанные на то, чтобы каждый из участников группы рассказал о своих психологических проблемах и предлагаемых путях их решения. После формирования самодиагноза важна психологическая поддержка группы.

Необходимо отметить и принцип натурной материализации изучаемых социальнопсихологических феноменов. Благодаря материализации многие проявления человеческой психики предстают перед членами группы не только в виде абстрактных, теоретических понятий, а будучи лично глубоко пережиты, становятся достоянием их практического опыта. Важно организовать переживание предлагаемых межличностных феноменов каждым участником тренинга.

Одним из новых принципов является, несомненно, принцип личностного подхода к организации учебновоспитательного процесса. Этот принцип, по мнению В.А.Сухомлинского, предполагает более широкий подход, нежели его толкование в современной традиционной педагогике и даже в педагогике сотрудничества. Вся педагогическая система В.А.Сухомлинского основана на идее замены традиционного субъектобъектного подхода педагога к ребенку на качественно иной

субъектсубъектный подход, т.е. выход на уровень межличностного общения.

Чрезвычайно важным является вопрос о комплектовании группы. Необходимо проводить предварительные индивидуальные собеседования и общий разговор с группой. При формировании группы лучше не включать в нее людей с сильно стереотипизированной психологической защитой. Такого рода занятия могут усилить тревожность субъекта. Кроме того, он может оказать непродуктивное воздействие на групповой процесс. Нежелательным также является участие людей, которые не намерены продуктивно работать в плане личностного развития и идут в группу только с целью познания метода как новой педагогической формы воспитательной работы или же просто с целью приятного времяпрепровождения и отдыха.

Принято считать, что наиболее оптимальный возрастной период для такого обучения с 16 до 40 лет. В более раннем возрасте, с 14 до 16 лет, такое обучение можно рекомендовать только в случае социальной дезадаптации, различных форм "отклоняющегося" поведения. После 40 лет структура личности, как правило, стабилизируется, и ее изменение будет требовать от субъекта значительных усилий, на что человек не всегда согласен и способен.

Отправным пунктом для обеспечения успешной работы группы тренинга является принцип добровольности. Члены группы должны иметь естественную заинтересованность в собственных изменениях. Принудительно можно заставить посещать группу, но не обучаться в ней, добиваясь личностных изменений. Сплоченность в группе возникает быстрее, если группа закрыта. Продолжительность занятий в целом должна быть определена с самого начала. Опыт занятий говорит о том, что лучше работать крупными блоками, так как много времени теряется на "размораживание" участников группы тренинга, их эмоциональное вхождение в групповые процессы.

Располагать участников тренинга лучше по кругу, в мягких креслах (можно на ковре). Важно, чтобы участники обучения были уверены, что их не подслушивают.

На начальной стадии обучения наиболее важной задачей, которую решает руководитель, является становление групповых норм и усвоение участниками основных принципов тренинга. Руководитель должен ознакомить группу с основными принципами нормами общения.

1. Общение по принципу "здесь и теперь". Для многих участников характерно стремление уйти в область общих соображений, давно случившихся событий и т. д. В этом случае непроизвольно срабатывает механизм психологической защиты. Но основная идея тренинга в том, чтобы группа превратилась в своеобразное объемное зеркало или даже систему таких зеркал, в которых каждый член группы смог бы увидеть себя во время своих проявлений. Это достигается, в частности, тем, что

в группе существует интенсивная обратная связь, основанная на доверительном межличностном общении.

2. Принцип персонификации высказываний. Суть его заключается в добровольном отказе от безличных речевых форм, помогающих в повседневном общении скрывать собственную позицию говорящего или же избегать прямого высказывания в нежелательных случаях.

Конкретно вместо суждений типа: "обычно считается...", "некоторые полагают, что..." в группе необходимо говорить личными формами: "я считаю, что...", "я полагаю..." и т. д.

3. Принцип акцентирования языка чувств. В соответствии с этим принципом участники группы должны акцентировать внимание на эмоциональных состояниях и проявлениях (своих собственных и своих партнеров по группе) и при обратной связи по возможности использовать язык, фиксирующий указанные состояния. Пример такой формы языка представляет констатация типа: "Твоя манера разговаривать на повышенных тонах вызывает у меня раздражение". Для повседневного общения обращение в подобной эмоционально акцентированной манере не является типичным. Соответственно перед каждым участником стоит задача определенной перестройки своего общения и, в частности, выработка умений "поймать", четко идентифицировать и по возможности адекватнее выразить свое чувство.

4. Принцип активности. Активность является основной нормой поведения в тренинге, она подразумевает постоянное реальное включение каждого участника в интенсивное групповое взаимодействие. С целью активного всматривания, вслушивания, вчувствования в самого себя, партнера, группы в целом. В жизни человек часто как бы замыкается на себе, центрируется лишь на собственных проблемах. Необходимо научиться сочетать эту погруженность в себя с активной включенностью в другого, в анализ групповых процессов. На занятиях поощряется конструктивная полемика между участниками, включая руководителя.

5. Принцип доверительного общения. Один из фундаментальных элементов тренинга климат доверительного общения, который в решающей степени ускоряет групповую динамику, обуславливает результативность занятия. Как самый простой и первый шаг к практическому созданию климата доверия руководитель предлагает принять единую форму обращения на "ты", психологически уравнивающую всех членов группы и приносящую некоторый элемент интимности и доверительности. Доверительность поддерживается также правилом: "Говорить только правду или по крайней мере не лгать".

6. Принцип конфиденциальности. Суть этого принципа сводится к рекомендации на выносить содержание общения, развивающегося в процессе тренинга, за пределы группы. Это способствует становлению

доверительности, так как участники уверены, что содержание общения останется в рамках данной группы, они легче включаются в открытый, искренний контакт. Участники не боятся, что содержание их общения может стать общеизвестным. Наконец, конфиденциальность позволяет группе сохранить дискуссионный потенциал, так как обсуждение участниками вопросов группы за ее пределами приводит к тому, что готовность и потребность в обсуждении этих вопросов в рамках самой группы уменьшаются, поскольку тема в какойто степени исчерпывает себя.

Для участников группы эти нормы общения в процессе тренинга излагаются в более конструктивной форме, и нельзя рассчитывать, что содержание этих принципов окажется немедленно усвоенным. Для этого требуется определенное время.

В качестве одной из закономерностей начального периода можно отметить некоторое противодействие со стороны отдельных участников, которое возникает изза боязливых ожиданий и чрезвычайно развитой психологической защиты. Для того, чтобы "сломать лед" скованности, можно использовать подгруппы (24 человека), в которых участники могли бы обсуждать волнующие их проблемы. Важно с самого начала работы группы установить между ее членами доверие. Задача каждого участника

социальнопсихологического тренинга найти в себе мужество для преодоления собственного противодействия обучению и для постепенного превращения себя в объект исследования.

Важная для обучения атмосфера в группе создается по мере осознания ее участниками положительных аспектов своей личности, и поэтому именно этой стороне должно уделяться особое внимание. Именно открытие в себе новых положительных качеств придает силы для дальнейшего конструктивного изменения себя. Руководителю группы также необходимо обеспечить, чтобы никто из ее членов не был подвержен групповому давлению, нарушению конфиденциальности, чтобы не было "козлов отпущения", чтобы каждому участнику в случае переживания им кризисного состояния были оказаны необходимая помощь и поддержка.

При руководстве группой следует помнить, что обучение ее участников имеет ценность не только (и даже не столько) при интенсивном и сильном переживании чувств, а главным образом при их понимании, внутреннем переосмыслении, раскрытии причин их возникновения, т.е. при выявлении назревших вопросов и проблем, не поддающихся контролю и волевой регуляции со стороны самого субъекта.

В методическом обеспечении руководителя должен находиться широкий спектр упражнений, позволяющих интенсифицировать тот или иной момент группового процесса или определение чувств членов группы. Но в тоже время нужно четко помнить, что этого мало, необходимо ясно себе представлять, что сделать группе потом с этим полученным

материалом. Иными словами, искусство руководителя и эффективность обучения во много зависят от того, как он умеет использовать полученный материал, "вытягивать" из него учебный эффект, иначе даже самые эффективные и броские игры и ситуации могут оказаться непродуктивными.

Нужно предупреждать поспешные решения того или иного члена группы измениться, если они являются результатом просто наполнения эмоциональной энергии благодаря работе в группе, а не следствием глубокого самоанализа. Руководитель не должен выступать посредником в принятии членом группы решений относительно личных изменений, но его обязанность предупреждать необдуманные решения с учетом того временного энергетического подъема, к которому привели групповые занятия.

Особенно уместна активная поддержка руководителя, когда член группы проявляет готовность начать наполненное смыслом самоисследование; руководитель должен обдумывать и находить способы вовлечения членов группы в работу друг с другом, а также исследовать пути оказания помощи в понимании причин того или иного поведения в группе. Желательно периодически проводить рефлекссию того, что происходит на занятиях, подводить промежуточные итоги направления развития группы.

Учитывая сложность групповых процессов, а также чрезвычайно важную роль руководителя в организации социальнопсихологического тренинга и те высокие требования, которые предъявляются его личности, ему желательно самому пройти обучение в такого рода группе в качестве ее члена. Благодаря этому он сможет узнать, насколько его черты характера соответствуют эффективной работе социальнопсихологического тренинга. Так, участвуя в группе, руководитель может узнать особенности своей реакции на критику, о своей потребности получать одобрение, о своих тревогах и факторах, повышающих чувство ревности, о своих тенденциях к лидерству, о том, насколько реальны его представления о собственном "я", и многое другое. Например, потребность в одобрении будет мешать руководителю идти в случае необходимости на столкновение, конфронтацию с другими. Стремление к лидерству и управлению может порождать тенденцию механического использования методического инструментария социальнопсихологического тренинга с тем, чтобы поразить членов группы своим профессиональным мастерством. Несомненно, что при этих условиях забота об изменении участников, их личностном росте будет отодвинута на второй план. Таким образом, профессиональная компетентность руководителя является совершенно необходимым условием успешной работы группы социальнопсихологического тренинга.

На заключительных занятиях необходимо предупредить членов группы, чтобы они не переносили на прямую отношения в группе

социальнопсихологического тренинга в жизнь, в другие коллективы. Участники должны видеть реальный уровень развития другого коллектива и подходить к организации своих отношений с людьми творчески, не отвергая, а используя опыт, который они получили в процессе обучения.

Важно также проводить дополнительные встречи (через несколько месяцев, полгода и т. д.) для консультаций, поддержки нового поведения участников тренинга.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ЗАНЯТИЯ ГРУППЫ. СОЦИАЛЬНОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

В этом разделе детально описываются семь занятий группы социальнопсихологического тренинга. Разумеется, все изложенное является лишь ориентиром, в практической деятельности необходимо творчески подходить к организации работы группы. В соответствии со спецификой состава группы, опытом руководителя, особенностями групповой динамики, социальнопсихологической компетентности участников можно использовать приведенные упражнения, добавлять свои и т. д. Одним словом, то, что излагается ниже, одни из вариантов проведения социальнопсихологического тренинга, окончательное слово за руководителем, организующим занятия такой группы.

ПЕРВОЕ ЗАНЯТИЕ*

Предварительные замечания

Целью первого занятия является создание условий для лучшего и быстрого знакомства участников, ознакомление с принципами работы группы и выработка групповых ритуалов, освоение игрового стиля общения, запуск процесса самораскрытия, определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему предстоит работать вместе с группой.

Никто не может гарантировать, что все участники в равной степени многое извлекут из ситуаций и предлагаемых упражнений. Можно и нужно помогать друг другу, надо учиться это делать. Но каждый сам отвечает перед собой за то, что будет делать, за то, что увидит и почувствует, а также за то, чему научится. Может быть, некоторым будет трудно следовать инструкциям для упражнений, нелегко будет сконцентрироваться в определенное время на конкретных ситуациях, порой будет возникать ощущение скуки или раздражения. Все это естественно и вполне уместно, но главное, чтобы такие переживания членов группы не заставляли отказываться от участия в упражнениях или ситуациях, не склоняли к поступкам, которые могут помешать другим.

- Каждое занятие рассчитано на 12.5 часа с группой не более 1012 человек.

Напоминание ведущему

Вашей основной задачей является оказание помощи группе в совместных поисках, в обучении на этой первой встрече и на всех последующих. Вы не учитель, не судья, не надзиратель. Вам нельзя подчеркивать свое превосходство над другими, своим поведением вы не должны вызывать восхищение или страх. Ваша помощь группе должна заключаться в:

подготовке помещения, в котором будет работать группа, включая музыкальное оформление, и необходимого материала: бумаги для записей, альбома для рисования, ручек, карандашей, английских булавок, текстов упражнений и заданий и т. д.;

разъяснении инструкции очередного задания и контроле за длительностью каждого задания;

организации совместного анализа того, что происходит во время упражнений, в форме обсуждения чувств и переживаний участников;

обязательном контроле эмоционального состояния участников группы;

проведении заключительного анкетирования на каждом занятии и зачитывании домашнего задания;

соблюдении ритуалов группы.

В наших интересах позаботиться, чтобы в конце работы члены группы рассказали о том, как они воспринимали вас в роли ведущего.

Примерное содержание занятия.

Знакомство. Все участники садятся а круг. Руководитель раздает бумагу и ручки. Каждый участник пишет в верхней части листа свое имя, затем делит лист на две части вертикальной чертой. Левую отмечает знаком «+» а правую знаком «». Под знаком «+» перечисляется то, что особенно нравится (в природе, в людях, в себе и т. д.), а под знаком «» пишется то, что особенно неприятно для каждого в окружающем его мире («ненавижу трусость», «не люблю осень» и т. д.). Затем все зачитывают свои записи вслух (можно приколоть эти листочки к груди .и медленно ходить по комнате останавливаясь и читая, друг у друга записи).

Вариант, на листе бумаги каждый участник пишет свое имя, а затем 10 раз отвечает на один вопрос «кто я?».

В практике групп существует еще несколько способов знакомства, например, каждый участник выбирает себя новое имя и, объявляя его, объясняет, почему именно он это имя выбрал, и т. д.

Выработка правил работы в группе. После того, как знакомство состоялось, руководитель кратко повторяет основные принципы нормы

работы в группе социальнопсихологического тренинга. Затем идет коллективное обсуждение этих норм, что можно добавить, чуть исправить и в дальнейшем пользоваться в работе группы только этими принятыми нормами общения. Кроме того, часто группа вырабатывает своеобразные ритуалы, которые действуют только во время занятий. Например, ритуал начала занятий сесть плотно в круг, прижаться локтями друг к другу, закрыть глаза и молча посидеть 1 минуту, думая о всей группе. Или ритуал вхождения в групповую работу опоздавшего участника он обязательно должен прикоснуться к каждому, сказав что-то очень хорошее именно этому человеку от всей души и т. д.

Упражнение «Девиз».

Все участники по очереди (по кругу) говорят о том, какую футболку и с какой надписью девизом они купили бы себе, если бы была такая возможность. Эта надпись должна отражать жизненное кредо человека, его основной жизненный принцип, а цвет соответствовал его характеру.

Упражнение «Игрушка».

Каждый член группы думает о том, какой игрушкой он хотел бы стать (мог бы стать, если группа вдруг попросит его реанимировать эту игрушку). Затем группа пытается угадать «игрушку» каждого, идет обмен впечатлениями, своими ощущениями.

Упражнение «Свободный рисунок».

Всем членам группы выдаются листы бумаги и карандаши для рисования. Каждый рисует то, что ему хочется, любые формы, линии, цвет. Главное, чтобы было выражение собственных чувств, переживаний...

После того как задание выполнено, организуется импровизированная выставка рисунков, качество которых, безусловно, не оценивается, а идет обмен своими ощущениями от процесса творчества.

Упражнение «Угадай кто это? ».

Каждый из участников составляет подробную психологическую самохарактеристику, не указывая на такие признаки по которым можно сразу же узнать человека. Например, «меня очень беспокоит мой маленький рост...», если вы в группе самый низкий по росту, так писать, разумеется, нельзя. В этой самохарактеристике должно быть не менее 1012 предложений, признаков человека.

Затем все написанное сдается руководителю (или комуто другому из группы), он все перемешивает и зачитывает вслух одну за другой эти самохарактеристики. Группа пытается узнать чья же эта самохарактеристика, чей «психологический автопортрет»?

Список качеств, важных для межличностного общения.

На первом этапе этого задания проводится дискуссия с целью

выяснения коллективного мнения о качествах личности, важных для общения. Любой член группы может высказаться, аргументируя свое мнение. Составляется сводный список качеств, важных для межличностного общения.

На втором этапе каждый участник заполняет свой листок, указывая качества, которые, по мнению группы, наиболее важны для межличностного общения. В этот индивидуальный список можно включать и дополнительные качества, важные, по мнению участника, но по каким-либо причинам не поддержанные группой. Затем все оценивают проявление этих качеств у себя, используя шкалу от «0» до «6» баллов, у каждой группы может быть своя шкала.

После того как все оценили себя, этот оценочный лист сдается руководителю, так как он будет нужен для следующего занятия.

Упражнение «Телефон доверия» .

Инструкция: «Представьте себе, что набираете номер «телефона доверия». О чем вы хотели бы спросить дежурного специалиста?. Задайте по очереди свой вопрос».

Ответом может быть коллективное обсуждение или чье-то персональное высказывание, но обязательно в рамках роли специалиста, отвечающего на вопрос клиента по «телефону доверия».

Для, первого занятия этого вполне достаточно. Каждый раз работа группы заканчивается небольшой анкетой, чтобы руководитель мог следить за развитием групподинамических процессов. Текст анкеты может быть таким:

Имя _____

Дата занятия _____

1. Сегодняшнее общение произвело на меня:
большое впечатление 5 4 3 2 1 никакого впечатления

2. Я чувствовал(а) себя:
свободно 5 4 3 2 1 скованно

3. Самое большое влияние на ход занятий, на мой взгляд, оказали (называются какие-либо упражнения, другие моменты работы):

а) _____

б) _____

в) _____

4. Лично мне мешало поведение:

а) _____ б) _____ в) _____

5. На следующем занятии я хотел(а) бы участвовать в ролевой игре с:

а) _____ б) _____ в) _____

Заполненные анкеты сдаются руководителю группы.

В конце занятия вся группа получает домашнее задание:

"Вспомните как можно больше и запишите ласковые имена, клички, прозвища, которыми вы в моменты наибольшей духовной близости

называете своих близких, родных, детей, родителей, друзей и т. д. На первом же занятии группа может выработать и ритуал прощания.

ВТОРОЕ ЗАНЯТИЕ

Предварительные замечания.

Цель настоящего занятия закрепление сильных сторон т.е. таких качеств, навыков, стремлений, которые человек принимает, ценит в себе, которые дают чувство внутренней устойчивости и доверия к самому себе; изучение возможностей использования своих сильных сторон во взаимоотношениях с другими людьми.

Люди привыкли считать, что работа над собой и самосовершенствование предполагают только анализ ошибок и борьбу со своими слабостями. Однако есть и еще одна, более важная сторона работы над собой. Она заключается в обнаружении в себе не только противника и виновника ошибок, но и сподвижника, друга и помощника. У каждого есть свои сильные стороны, но обнаружить их в себе порой оказывается очень нелегко. Некоторые люди даже полагают, что не обладают никакими качествами, которые могли бы послужить для них внутренней точкой опоры. Как это ни странно, большинство людей не умеют думать о себе в позитивном ключе. Хочется обратить внимание на то, что «сильные стороны» это не то же самое, что «положительные черты характера» или «достоинства личности». Бывает и так, что какое-то качество или умение оказывается очень сильной стороной данной личности, но окружающие люди не одобряют его. Поэтому при анализе «сильных сторон» очень важно принимать во внимание, для чего использует человек свои сильные стороны. Проведя «инвентаризацию» своих сильных сторон, необходимо подумать о том, как лучше воспользоваться ими.

Примерное содержание занятия

Если в группе, уже выработаны ритуалы общения, встречи, то работа начинается именно с этого. Например, все встают рядом в круг, поближе друг к другу. Руководитель обращается к группе со следующими словами:

«Закройте глаза». Пусть теперь каждый возьмет правой рукой руку соседа... подержит его руку в своей. Постарайтесь, не открывая глаз, сосредоточиться на звуках вокруг вас, пусть каждый сосредоточит внимание только на том, что слышит, пусть некоторое время послушает и постарается узнать звуки, которые до него долетают (1 минута)... А теперь, все еще не открывая глаз, сконцентрируйте свое внимание на ладонях соседа справа и слева, на ладонях, которых вы касаетесь... Постарайтесь понять, какая ладонь теплее, какая холоднее, к запомните, была ли это ладонь соседа справа или слева (30 секунд)... Теперь попережнему с закрытыми глазами разнимите руки и

сосредоточьтесь каждый на своем дыхании, почувствуйте, как воздух входит и выходит через ноздри и губы, как движется грудная клетка при каждом вдохе и выдохе (1 минута)... Попробуйте посчитать каждый выдох... и на пятом откройте глаза...»

Рефлексия прошлого занятия.

Группа садится в круг, и все желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Что особенно понравилось? Что не принято?. Что хотелось бы сегодня сделать по-другому? Какие претензии есть к группе, конкретно кому-либо, руководителю? Не надо ни кого заставлять, высказываются только желающие.

Психологическая разминка: упражнение «Здравствуй...».

Начинает один из участников и, обращаясь к соседу слева, с чувством радости от встречи с ним содержательно заканчивает «фразу: «Здравствуй...», выражая свое чувство и голосом, и жестом, и улыбкой.

Упражнение «Ласковое имя» .

Это проверка домашнего задания. Каждый участник проговаривает то, что он смог вспомнить, но обязательно искренне. Не надо просто зачитывать, необходимо проговорить с теми же интонациями, мимикой и т. д., как будто участник обращается именно к самому близкому человеку. При этом можно смотреть на кого-то из группы, кто наиболее приятен в этот момент. Так более активно идет вентиляция чувств.

Упражнение «Зоопарк».

Каждый из участников выбирает животное, птицу, рыбу и т. д. Затем в течение 23 минут все должны побыть этим существом, переняв что манеру движения, повадки, звуки и т. д. Но о своем выборе нельзя говорить вслух, нужно постараться изобразить это существо...

Затем группа обменивается впечатлениями, угадывая, кто же какое существо изображал.

Упражнение «Интервью».

Один из участников садится в центр круга. Группа может задать ему 5 вопросов, но строго соблюдая рамки какой-то социальной роли сидящего в центре, например, вопросы как педагогу, как родителю, как студенту и т. д.

Затем следующий желающий садится в центр круга. Ему также задается 5 вопросов, но с обязательной сменой социальной роли.

Упражнение «Захват инициативы в диалоге».

Двое участников садятся в центр круга. Один из них начинает диалог с любой реплики на любую тему. Второй должен подхватить разговор, но при этом переключить собеседника на свою тему. Делать это надо ясно вежливо, но настойчиво.

Группа следит за диалогом. Затем двое других участников садятся в

центр, задание для них то же.

Упражнение. «Видение других».

Один из участников садится спиной к группе, он должен детально описать (по предложению группы) внешний вид кого-то из членов группы.

Вариант один из участников садится в центр, а другой должен детально восстановить последовательность его поведения, например, за последние полчаса, или в самом начале занятий и т. д.

Эти упражнения необходимо проводить регулярно для того, чтобы участники привыкали более внимательно относиться друг к другу.

Упражнение «Разговор через стекло».

Двое из участников лишь с помощью жестов пытаются о чем-то договориться. Тему можно сообщить одному из них, а он должен передать эту информацию своему товарищу, стоя перед звуконепроницаемым стеклом. Сказать то, что он знает, нужно, очень нужно, н... мешает стекло. Тем не менее передать придется

Сильные стороны.

Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Не обязательно говорить только о положительных чертах характера, важно отметить то, что является, может являться точкой опоры в различные моменты жизни. Важно, чтобы говорящий не брал в кавычки свои слова, не отказывался от них, не умалял своих достоинств, чтобы он говорил прямо, безо всяких «но», «если» и т. д. Это упражнение направлено не только на определение собственных сильных сторон, но и на умение мыслить о себе в положительном ключе. Поэтому, выполняя его, необходимо избегать любых высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях. Руководитель и все остальные члены группы должны внимательно следить за этим и пресекать каждую попытку самокритики и самоосуждения.

Итак, вызывается первый желающий. Он может говорить о своих сильных сторонах 34 минуты и даже если закончит раньше, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что другие члены группы остаются только слушателями, они не могут высказываться, уточнять детали, просить разъяснения или доказательств. Может быть, значительная часть времени пройдет в молчании. Человек, говорящий о себе, не обязан обосновывать или объяснять, почему он считает те или иные свои качества сильной стороной. Достаточно того, что он сам в этом уверен.

По истечении 34 минут начинает говорить следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступавшего, и так, пока не

выскажутся все по очереди. Руководитель следит за временем и дает сигнал, когда наступает очередь следующего члена группы. После того как все высказались, руководитель раздает листы бумаги и карандаши, предлагая всем попытаться провести инвентаризацию своих сильных сторон и переписать их на листочке. Руководитель предлагает перечислить не только то, о чем уже говорилось о себе, но и «другие сильные стороны, который каждый осознает в себе в настоящее время».

Когда «инвентаризация» сильных сторон закончена, руководитель раздает всем листочки с перечнем качеств, важных для межличностного общения, которые были составлены каждым на первом занятии. Напротив каждого качества написана цифра, с помощью которой каждый участник оценил себя. Руководитель просит всех заново оценить те же самые качества, т. е. проставить новую оценку.

После этого участники образуют группы по 23 человека. Каждая из них находит себе место, где можно разговаривать, не мешая остальным. Участники должны обсудить, как могли бы они, опираясь на свои сильные стороны, сделать что-то понастоящему ценное, не ограничиваясь только индивидуальными интересами и потребностями. Этому отводится около 30 минут. Затем участники возвращаются в общий круг и рассказывают друг другу о том, как они собираются использовать свои сильные стороны.

Проводится анкетирование по той же схеме, что и на первом занятии. Руководитель выдает новое домашнее задание: «В продолжение первого домашнего задания вспомните и запишите, какими ласковыми именами, прозвищами, кличками вас называют ваши близкие, родные, дети, родители, друзья и т. д.».

Если в группе уже есть какой-либо ритуал прощания, не забудьте про него.

ТРЕТЬЕ ЗАНЯТИЕ

Целью этого занятия является освоение невербальных средств общения, разрушение шаблонов повседневного общения, активное самораскрытие, преодоление психологических барьеров, дальнейшее освоение диалогового общения.

Примерное содержание занятия.

Перед началом занятия ритуал индивидуального приветствия, а затем уже в кругу ритуал приветствия группы.

Рефлексия прошлого занятия.

В принципе схема та же, но можно добавить еще одну позицию «Если бы я был руководителем группы, я бы...».

Наверное, следовать жесткой схеме при проведении рефлексии не надо, пусть высказываются все желающие по тем вопросам, которые у них есть, главное, чтобы не было равнодушных к тем процессам, которые идут в группе.

Психологическая разминка «Здравствуй, ты представляешь...». Члены группы по кругу здороваются этой фразой, описывая какойнибудь интересный, смешной случай (эпизод), который произошел при общении с живым человеком в период между прошлым и этим занятием.

Упражнение «Ласковое имя».

Так же, как и на втором занятии, проверка домашнего задания. Участники должны проговорить искренне, интонируя ласковые имена, а группа следит за откровенностью и доверительностью высказывания.

Упражнение «Подарки».

Все участники по кругу высказываются: «Что бы я хотел подарить сидящему рядом?» Называется то, что, по мнению говорящего, могло бы понастоящему (порадовать человека, которому сделали такой подарок.

Затем тот, кому «подарили», благодарит и объясняет, действительно ли он был бы рад этому подарку. И почему?

Упражнение «Групповой рисунок».

Все члены группы начинают каждый на своем листе бумаги, обозначив на нем в углу свое имя (или символ), рисунок, чтото важное для себя. Затем по сигналу руководителя все участники одновременно передают свои рисунки влево и, получив, разумеется, начатый соседом справа рисунок, продолжают уже его.

Группа рисует до тех пор, пока каждому не вернется его листок. Узнать его, наверное, можно только по имени (символу). Затем необходимо осознать те чувства, которые испытывают участники во время самого процесса творчества и при виде собственного рисунка. Вариант члены группы по очереди рисуют на общем листе бумаги, добавляя к композиции свои детали, молча выражая свои чувства, настроение в рисунке.

Упражнение «Да диалог».

Двое из участников садятся в центр и начинают диалог. Один из них произносит любую фразу о погоде, о любимой книге и т. д. другой должен немедленно откликнуться, высказав свое согласие с тем, что сказал первый. Главное во всем соглашаться, обязательно отражая мысли партнера.

Группа следит за тем, чтобы участники диалога не выходили за рамки

заданного режима работы т. е. не стали возражать друг другу. Затем следующие двое садятся в центр и работают также в режиме «диалога».

Упражнение «Эмпатия».

Одни из членов группы выходит из Комнаты. Остальные участники характеризуют его, называя черты, свойства, привычки, какието проявления, т. е. высказывают свое мнение о вышедшем, причем только в положительном ключе. Ктото из группы ведет «протокол», записывая содержание высказывания и автора.

Затем приглашается ушедший, и ему зачитывается перечень мнений, но без указания авторов. Главная задача вошедшего определить, кто мог о нем такое сказать. Выслушав высказывание, он пытается понять чье это мнение, и называет когото из группы. И так отрабатываются все высказывания (но не более 10).

В заключение упражнения «секретарь», который вел протокол, зачитывает снова весь перечень, но уже с указанием авторов. Выходи следующий Желающий, и процедура повторяется.

Упражнение «Брачное объявление».

Всем членам группы дается 35 минут на то, чтобы написать брачное объявление. Каждый пишет о себе, составляя психологический автопортрет, выделяя свои достоинства, которыми он мог бы заинтересовать другого человека. В инструкции необходимо оговорить, что важно выделять именно психологические характеристики, а не увлекаться описанием внешнего вида, тем более наличием (или отсутствием) квартиры, дачи, гаража и т. д.

Затем все по очереди зачитывают свои объявления, а группа помогает, добавляя то, что участник пропустил, т. е. идет редактирование объявлений, дополнение психологических портретов членов группы.

Упражнение «Внимание».

Все члены группы встают в различные позы. Один из участников, находясь в центре, старается запомнить всех в этих живописных позах. На это ему дается до 1 минуты. Затем он закрывает глаза, а 5 человек меняют чтото в своей позе, причем делается это таким образом, чтобы стоящий в центре не смог этого услышать.

Находящийся в центре, открыв глаза, должен определить, кто же изменился и в чем?

Затем в центр встает другой член группы, и упражнение повторяется.

Упражнение «Созвучно».

Двое членов группы, встав спиной друг к другу, по сигналу руководителя начинают удаляться друг от друга в разные стороны. Они должны одновременно оглянуться, причем без какого-то сигнала со

стороны группы или друг друга, т. е. они должны почувствовать тот момент, когда партнер хочет оглянуться, и сделать это. Затем они обмениваются своими ощущениями.

Упражнение «Без маски».

Все участники по очереди берут карточки, которые лежат стопкой в центре круга, и сразу без подготовки продолжают высказывание, которое начато в карточке. Высказывание должно быть искренним на пределе откровенности, «открытости» общения. Группа прислушивается к интонации, голосу говорящего и т. д., оценивая степень искренности. Если признается, что высказывание было неискренним, то свою карточку берет сидящий слева и также без подготовки продолжает начатое предложение. Если же группа признала, что высказывание было «зажатым», «шаблонным», то у участника есть еще одна попытка, но уже после всех.

Примерное содержание незаконченных предложений для этого упражнения:

«Чего мне иногда понастоящему хочется, так это...»

«Особенно мне не нравится, когда...»

«Мне знакомо острое чувство одиночества. Помню...»

«Мне очень хочется забыть, что...»

«Бывало, что близкие люди вызывали у меня почти ненависть.

Однажды, когда...»

«Однажды меня очень напугало то, что...»

«В незнакомом обществе я, как правило, чувствую>>

«У меня немало недостатков. Например...»

«Даже близкие люди иногда не понимают меня. Однажды...»

«В обществе лиц противоположного пола я обычно чувствую себя...»

«Помню случай, когда мне стало невыносимо стыдно, я ...»

«Мне случалось проявить трусость. Однажды, помню...»

«Особенно меня раздражает то, что...»

Упражнение «Последняя встреча».

Инструкция. «Сядьте в круг, закройте глаза и представьте себе, что занятия в группе уже закончены. Вы идете домой. Подумайте о том, что вы еще не сказали группе, комуто из участников, но очень хотели бы сказать.»

Через 23 минуты откройте глаза и... скажите это!>

Руководитель проводит уже ставшее традиционным анкетирование. Затем домашнее задание: «Опишите свои «добрые проявления» к комулибо из близких, родных вам людей. Что вы конкретно сделали по отношению к нему, в чем помогли?» Не забудьте ритуал. Работа группы начинается традиционно с выполнения ритуалов приветствия, рефлексии прошлого занятия и психологической разминки:

«Здравствуй. я рад тебя видеть...»

Участники группы обращаются друг к другу по очереди, заканчивают эту фразу: «Здравствуй, я рад тебя видеть...». Нужно сказать, что-то хорошее, приятное, но обязательно от всей души, искренне.

Проверка домашнего гадания.

Все участники рассказывают об одном из своих «добрых проявлений по отношению к кому-либо из окружающих людей, говорят, в чем конкретно состояло это доброе дело, и обязательно ритуал прощания с группой.

ЧЕТВЕРТОЕ ЗАНЯТИЕ

Цель этого занятия закрепление навыков самораскрытия, игрового стиля общения, дальнейшее освоение средств невербального общения, изучение различных стилей общения, переход к анализу негативных сторон личности, ретроспективное самонаблюдение, усиление психологического проникновения в мир значимого другого, а также рефлексии (после выполнения каждого задания).

Примерное содержание занятия.

Работа группы начинается традиционно с выполнения ритуалов приветствия, рефлексии прошлого занятия и психологической разминки:

«Здравствуй. я рад тебя видеть...»

Участники группы обращаются друг к другу по очереди, заканчивают эту фразу: «Здравствуй, я рад тебя видеть...». Нужно сказать, что-то хорошее, приятное, но обязательно от всей души, искренне.

Проверка домашнего задания.

Все участники рассказывают об одном из своих «добрых проявлений по отношению к кому-либо из окружающих людей, говорят, в чем конкретно состояло это доброе дело, и обязательно акцентируют внимание на своих ощущениях от этого доброго дела.

Упражнение «Рисуем музыку».

Слушая какое-либо музыкальное произведение, участники группы рисуют те образы, ощущения, символы, которые особенно четко ассоциируются у них с этой музыкальной темой. Каждый стремится выразить себя как можно полнее.

Организуется импровизированная выставка получившихся работ; группа делится своими впечатлениями.

Упражнение «Карусель» .

Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, а другая внешний. По сигналу ведущего круги начинают двигаться: один по часовой стрелке, другой против. Затем снова по сигналу остановка и

работа в парах.

Стоящий во внутреннем круге играет роль, которую определяет руководитель, например, продавца, который должен что-то продать покупателю, т. е. партнеру, стоящему во внешнем круге. В течение 23 минут идет ролевая игра, затем по сигналу руководителя происходит ролевой обмен.

Можно, если позволяет время, снова запустить круги, опять остановить их и дать уже другие роли.

Приложение. Примерный перечень ролей:

родственник, который долго не виделся с вами;

ребенок, получивший новую игрушку;

мужчина (женщина) рассказывает о смерти супруги (супруга) и т. д.

Упражнение «Стул».

Все участники сидят на стульях. Без всякой команды нужно всем одновременно встать, обойти стул, взять его за спинку, поднять до пояса, опустить, обойти с другой стороны и сесть на свое место. Все это должно быть сделано синхронно. И так 3 раза.

Упражнение «Замороженный».

Один из участников группы застывает неподвижно в любой позе с окаменевшим лицом. Задача «реаниматора» (им может быть любой из членов группы) «оживить», разморозить этого человека. Для этого можно использовать любые средства, но не задевая «замороженного» жесты, взгляды, слова и т. д.

Признаки успешной работы: непроизвольная улыбка «замороженного», его реплика, смех, какието другие проявления и т. д.

Затем другой встает в центр и застывает, выходит новый «реаниматор» и действие повторяется.

Упражнение «Волшебное слово».

Вся группа встает тесным кольцом, крепко взявшись за руки. Один из участников по жребию (или по желанию) становится в круг. Он должен найти такие слова, доводы, интонацию, жесты при обращении к кому-либо из группы, чтобы тот поверил в его искренность и захотел выпустить «узника» из круга. Если первая попытка неудачная, то можно попробовать еще раз.

Затем другой выходит в круг и пробует, используя «волшебное слово», выйти за пределы кольца. У него тоже две попытки.

Упражнение «Жесты».

В разговор вступают два человека, свободно общаясь друг с другом, они должны обязательно использовать самые разнообразные жесты. Причем как можно более активно! Группа следит, чтобы жестов было больше, но чтобы они были естественными в разговоре.

Упражнение «Нет-диалог».

Обычное начало диалога, но задача участников ни за что не соглашаться с партнером, во всем перечить, возражать вежливо, но настойчиво.

Группа оценивает, как удалось выдержать режим «нет-диалога».

Упражнение «Стиль общения».

Во время общей дискуссии на заданную тему, например. «Есть ли различия между психикой мужчины и женщины?» или «Зачем личности нужен коллектив?», каждый участник должен выполнить индивидуальное задание. Оно указано на карточке, которую участники берут по сигналу ведущего со стола перед началом упражнения. Каждый про себя читает это задание и переворачивает карточку так, чтобы окружающие не видели и не знали, какую роль он будет играть. В ходе дискуссии каждый старается как можно точнее выполнить инструкцию, т. е. сыграть доставшуюся роль, а все вместе должны внимательно вчитываться в роли участников дискуссии с тем, чтобы определить, какую же роль получил тот или иной член группы. Через 10-15 минут руководитель дает знак закончить дискуссии, и все начинают говорить, как они поняли роли друг друга. Затем каждый вслух зачитывает то задание, которое он старался выполнить. Группа оценивает, как это получилось.

Набор заданий для участников дискуссии:

«Ты должен внимательно слушать других. Выступить не менее 3 раз, каждую свою реплику начиная с того, что говорил предыдущий оратор. При этом спрашивать «Правильно ли я тебя понял?» и вносить необходимые поправки в свои слова».

«Ты должен как минимум два раза высказаться во время дискуссии. Будешь слушать других только затем, чтобы найти предлог для смены направления разговора и подмены его обсуждением твоего вопроса».

«Ты будешь активно участвовать в разговоре, выступишь не менее 3 раз, чтобы у других создавалось впечатление, что ты очень много знаешь по этому вопросу и очень много пережил».

«Ты ярый спорщик. Ни в чем, ни с кем и никогда не соглашаешься! Упорно отстаиваешь свою позицию во время дискуссии».

«Тебе не дается никакого задания. Веди себя во время дискуссии так, как то обычно ведешь себя во время групповых обсуждений».

«Ты должен во всем со всеми соглашаться, очень просто и быстро меняя свое мнение».

«Ты должен как минимум три раза высказаться, всякий раз ты будешь говорить что-то, но твои слова должны быть абсолютно не связаны с тем, что говорили другие. Будешь вести себя так, словно совершенно не слышал того, что говорили до тебя...»

«Твое участие в разговоре должно быть направлено на то, чтобы помогать другим как можно полнее выразить свои мысли, после

выступления каждого участника делать небольшое резюме».

«Твое участие в разговоре должно быть направлено на то, чтобы сплотить группу, способствовать взаимопониманию между членами группы».

«Как минимум 5 раз постарайся вступить в разговор. Будешь слушать других для того, чтобы вынести какие-то оценки и суждения конкретным участникам дискуссии, т. е. всех должен оценить».

«Ты очень деловой человек. Весь разговор тебе кажется бесполезным, поэтому ты периодически предлагаешь «подвести черту» и «сделать выводы».

«Тебе очень скучно при этом разговоре, так как тема тебя совершенно не волнует».

У одного участника совершенно пустая карточка, он должен вести себя так, как ему хочется.

Упражнение «Пойми другого».

Каждый член группы должен в течение 23 минут описать настроение кого-либо в группе. Представить себе, прочувствовать человека, его состояние, эмоции, переживания и все это изложить на бумаге. Затем все описания зачитываются вслух, а тот, чье настроение описывали, соотносит со своим действительным состоянием и подтверждает достоверность проникновений или опровергает это. Комментарии в этом случае не нужны.

Упражнение «Психологический портрет».

Каждый член группы составляет список черт характера, свойств и качеств кого-либо из группы, нельзя, как и в случае с автопортретом, прямо указывать на признаки, особенно внешние, по которым очень легко идентифицировать личность описываемого. В такой психологической характеристике должно быть не менее 10-12 черт. Затем написавший зачитывает свое произведение вслух, а группа решает, кто же это?

После упражнения проанализировать, у кого лучше получился психологический портрет и в чем именно состояли глубина и точность проникновения в личность?

До сих пор группа работала только в режиме «+», т.е. главными задачами были актуализация и акцентирование внимания на положительных характеристиках личности, все помогали найти друг в друге что-то хорошее, на что можно было опереться, помогали развивать это в себе и т. д. Группа и дальше будет работать в таком режиме, но со следующего упражнения начинается актуализация и того отрицательного, что есть в каждом из участников. Нужно хорошо понять, что никто, кроме членов группы, не желает, пожалуй, так искренне добра и успехов друг другу в межличностном общении, что нужно быть готовым принять и эту отрицательную информацию о себе.

Упражнение «Список претензий».

Все участники на стандартных листах бумаги без подписи записывают свои уже накопившиеся претензии к остальным членам группы, в том числе и к руководителю, к группе в целом. Этот список анонимных претензий сдается руководителю, только ему. Он их смешивает, а затем читает вслух всей группе.

Если комуто не ясен смысл высказанной ему претензии, руководитель читает еще раз. Каждый должен высказать свое отношение к полученной претензии, которая адресована ему лично, дать обоснование, почему намерен (или нет) изменяться, согласен или нет и т. д. Традиционное анкетирование и домашнее задание.

«Опишите свое «доброе проявление» по отношению к человеку, который вам крайне не симпатичен. Сделайте что-то хорошее, доброе для этого человека».

Затем осуществляется ритуал прощания.

ПЯТОЕ ЗАНЯТИЕ

Цель занятия дальнейшее развитие умения воспринимать и понимать себя и окружающих людей в процессе общения с ними, активное самораскрытие, определение слабых сторон участников группы, отработка невербальных средств общения, овладение навыками высказывания и принятия обратной связи, общение на пределе откровенности, активное сопереживание и выражение симпатий.

Примерное содержание занятия.

Традиционные ритуалы встречи, начала занятий, рефлексия прошлого занятия, психологическая разминка:

Упражнение «Счет».

Один из участников называет любую цифру от 1 до того числа, сколько членов в группе присутствует на данном занятии, включая руководителя. В группе каждый раз должно быстро встать без всякой предварительной договоренности ровно столько человек, какое число было названо. Так повторяется несколько раз, пока наконец названная цифра и число встающих не совпадут.

Проверка домашнего задания.

Все участники рассказывают о том, что «доброе» им удалось сделать для субъективно не очень приятного человека. Как удалось это сделать? И главное какие чувства испытывали при этом?

Упражнение «Мой портрет» (Я глазами группы).

Каждый из участников по мере психологической готовности пытается выразить свои представления о том, каким его представляет

(воспринимает) группа, т. е. какими являются ощущения у каждого члена группы о нем, каким в целом является групповое чувство по отношению к нему.

Группа выступает в роли коллективного эксперта, но поправляет участника, который высказывает свои представления только в случае очень значительного расхождения с действительным восприятием группой этого человека.

Упражнение «Враги».

Один из участников садится в центр, а группа пытается представить врагов этого человека, людей, которые были, являются или могли бы быть врагами. Их возраст, социальное положение, психологические характеристики, в каких случаях и по какому поводу они стали бы врагами для сидящего в центре.

Находящийся в центре круга анализирует высказывания, предположения группы, если у него есть желание, то реагирует, подтверждая или отклоняя предположения других участников. Затем в центр садятся другой человек, по желанию или по жребию.

Упражнение «Отверженный».

Одни из группы выходит из комнаты, оставшиеся называют 57 причин, по которым вышедшего участника можно (или нужно) «отвергнуть».

Например, слишком заносчив, груб, замкнут и т. д.

В группе выбирается «секретарь», который фиксирует высказывания, на этот раз без указания источника, так как мнение должно быть групповым. Затем приглашается вышедший, сначала он должен сам попробовать назвать 34 причины, которые, по его мнению, могла назвать группа по отношению к нему. После этого зачитывается «протокол». У участника есть право на 1 вопрос, если что-то не ясно для него в этом перечне.

Упражнение «Прокурор и адвокат».

Участники делятся на две группы (произвольно). Одна играет роль «прокурора», другая «адвоката». Кто-то из группы садится в круг по жребию или по мере психологической готовности. Группа начинает высказываться, «адвокаты» акцентируют внимание на положительных сторонах сидящего в центре, усиливают их, приводят подтверждающие примеры, а «прокуроры» аргументированно доказывают обратное.

Главное психологическое обоснование позиции.

Когда садится в центр следующий участник, обязателен ролевой обмен между подгруппами.

Упражнение «Мои слабые стороны».

Процедура выполнения та же, что и для упражнения «Сильные

стороны» (смотрите занятие № 2). По 34 минуты каждый член группы высказывается о своих слабых сторонах, акцентируя внимание на ошибках, недостатках в сфере межличностного общения.

После выступления всех участников руководитель раздает листы бумаги для проведения «инвентаризации этих слабых сторон, а затем собирает то, что написали члены группы для работы на последнем занятии.

Упражнение «Достойны и ответ».

Каждому участнику предлагается продемонстрировать различные стили ответа в конкретной ситуации. Например. «ваш друг забыл вернуть вам деньги, взятые в долг на 1 месяц, а прошло уже целых три». Потребуйте от него, обращаясь к комулибо из группы в различных стилях. а) агрессивный, б) неуверенный, в) уверенно достойный. Все члены группы должны пройти через это упражнение, причем обязательен ролевой обмен.

Примерные ситуации для упражнения.

Друг занимает вас разговором, а вам нужно уйти. Вы говорите....

Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредил вас. Вы заявляете ему...

Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором. Вы обращаетесь к ним...

Друг приводит вас в смущение, рассказывая в компании истории о вас. Вы заявляете ему...

Упражнение «Общение в парах».

Вся группа разбивается на пары и выполняет несколько заданий.

«Встаньте (сядьте) спина к спине И постарайтесь вести оживленный диалог о чемто важном для вас в течение 23 минут, оборачиваться, разумеется, нельзя. Затем обменяйтесь впечатлениями».

«Один из вас садится на стул, другой продолжает стоять. Вновь начинается диалог, в течение 23 мин говорите о своих проблемах. Затем поменяйтесь позами и продолжайте диалог».

«Установите зрительный контакт, пообщайтесь без слов в течение 23 минут».

Затем вербальный обмен впечатлениями, своими ощущениями.

В этом упражнении пары могут быть постоянными, а можно после каждого задания менять их произвольно или по желанию участников.

Упражнение «Горячее кресло».

В центре стоит пустое «горячее кресло». По мере психологической готовности один из участников садится в это кресло и называет первого члена группы значимого другого, от которого он хотел бы получить обратную связь в полном объеме. Тот, к кому обратился

сидящий в «горячем кресле», должен с полной откровенностью ответить на один единственный вопрос: «Как я к тебе отношусь?». Сделать это нужно наиболее полно и искренне.

После ответа первого, к кому обратился сидящий в центре, такую же обратную связь дают все остальные члены группы по кругу. Человек, сидящий в центре круга, должен стараться слушать как можно внимательнее, не спорить, не перебивать, не затевать дискуссий, не пытаться уточнить, что ему говорят, не требовать объективных доказательств субъективных переживаний людей, дающих ему обратную связь.

Вариант. Сидящий в «горячем кресле» сам спрашивает 34 человек, значимых для него, и затем его сменяет другой член группы.

Положение об Обратных связях.

Обратная связь это сообщение, адресованное другому человеку, о том, как я его воспринимаю, что чувствую в связи с нашими отношениями, какие чувства вызывает у меня его поведение.

Особое значение следует придавать тому, чтобы человек, дающий обратные связи, опирался на свои субъективные ощущения, а не говорил о том, что из себя представляет тот, к кому он обращается. Есть очень большая разница между словами "я чувствую раздражение, даже злость порой, когда вижу, как ты смотришь на меня и шепчешь что-то другому" и словами «Ты настроен против меня, ты раздражительный и злобный человек». Старайтесь, чтобы члены группы в основном использовали высказывания только такого типа и совсем не употребляли второй тип. Руководствуйтесь следующими правилами:

Говори о том, что конкретно делает данный человек, когда его поступки вызывают у тебя те или иные чувства.

Если говоришь о том, что тебе не нравится в данном человеке, старайся в основном отмечать то, что он смог бы при желании в себе изменить. Не давай оценок и советов.

Помни: обратная связь это же информация о том, что представляет собой тот или иной человек, это в большей мере сведения о тебе в связи с этим человеком.

Говори и о том, что тебе приятно, и о том, что тебе неприятно.

В заключение руководитель проводит анкетирование и выдает домашнее задание:

«Вспомните свои отношения с самым неприятным для вас человеком, с которым вы уже, может быть, порвали все связи, давно расстались и т. д. А теперь, используя ретроспективный анализ межличностных отношений, попробуйте найти в его характере, поведении, его психологических проявлениях не менее 56 положительных качеств. И запишите их».

ШЕСТОЕ ЗАНЯТИЕ

На этом занятии продолжается закрепление тех навыков и умений, которые уже появились у членов группы во время предыдущих встреч.

Примерное содержание занятия.

Ритуалы и рефлексия прошлого занятия стали уже привычными, но нельзя забывать о них.

Психологическая разминка.

Упражнение «Лучшее качество»

Все участники по кругу высказывают сидящему справа то лучшее качество, которое в нем есть, по мнению говорящего.

В ходе проверки домашнего задания каждый участник рассказывает о том, что положительного он вспомнил о очень неприятном для него человеке.

Упражнение «Изофантазия».

Всем участникам дается задание в течение 23 минут нарисовать несуществующее доброжелательное и очень общительное животное. Затем организуется очередной «вернисаж» и обмен впечатлениями.

Упражнение «Прессконференция».

Один из участников садится в круг, и группа задает ему в течение 5 минут любые вопросы на любую тему. Затем другой член группы садится в центр.

Упражнение «Читая брачные объявления».

Все члены группы выполняют следующее задание:

«Вы читаете газету, где много брачных объявлений. Одно из них привлекло ваше внимание настолько, что сразу захотелось ответить этому человеку.

Итак, каким может быть это объявление, т. е. нужно составить психологический портрет вашего «идеала». Требования те же не менее 1012 характеристик, качеств личности и т. д.»

После завершения задания все члены группы зачитывают свои объявления вслух.

Если на прошлом занятии не закончено упражнение «Горячее кресло», то необходимо его завершить на этой встрече.

Упражнение «Одиночество».

Руководитель дает такое задание: «Вспомните о времени, когда вы были более всего одиноки в своей жизни. Постарайтесь на 12 минуты воскресить это чувство и пережить его снова».

Затем организуется обмен своими переживаниями, и в случае необходимости группа оказывает психологическую поддержку.

Упражнение «Слушание».

Группа делится на две части по 56 человек. В каждой из этих подгрупп один из участников садится в центр и в течение 56 минут высказывается по теме «Мужчина среди женщин и среди мужчин» или «Женщина среди мужчин и среди женщин». Члены групп должны слушать с полным вниманием, не спорить, не в перебивать, воспринимая говорящего целиком.

Находящийся в центре должен говорить все отведенное для него время, если же он высказал все до истечения времени, то он все равно находится в центре круга. Затем по сигналу руководителя другой участник садится в центр и начинает говорить на ту же тему, время для него тоже 56 минут. После того как выступят все, идет обмен мнениями и своими ощущениями.

Вариант. «Конкурс ораторов». Один из участников произносит речь, в течение 56 минут на любую заданную тему. Группа играет роль аудитории, которая не воспринимает этого оратора. Задача последнего установить контакт во что бы то ни стало.

В конце занятия руководитель проводит анкетирование и дает домашнее задание: всем членам группы необходимо описать проблему, которая представляется для каждого наиболее серьезной в сфере межличностного общения.

СЕДЬМОЕ ЗАНЯТИЕ

Это заключительное занятие, и руководителю нужно быть особенно внимательным по отношению к участникам. Обязательно следить за их эмоциональным состоянием, ориентировать группу на оказание психологической поддержки, если она кому-либо потребуется.

Примерное содержание занятия.

Ритуалы встречи, начала занятий, рефлексия прошлой встречи и психологическая разминка:

Упражнение «Решительный отказ».

По кругу участники высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы отказаться. Причем все это нужно актуализировать, т. е. проговорить и продемонстрировать группе, опять работая на предела откровенности.

Упражнение «На приеме у психолога».

Это проверка домашнего задания в виде упражнения. Все участники по мере психологической готовности выбирают из группы «психолога»

значимого другого, и, представив, что пришли к нему на прием со своей проблемой, которая мешает нормальному общению или дома, или на работе и т. д., рассказывают ему о том, что их, собственно, мучает. В качестве психолога может выступать и вся группа, если тот, к кому обратился человек со своей проблемой, не смог дать квалифицированную консультацию».

Основное упражнение этого занятия, которое в работе группы последнее, называется «Чемодан».

Один из участников выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу "чемодан" (ведь действительно скоро расставание. И нужно помочь человеку в его дальнейшей жизни среди людей). В этот «чемодан» набирается то, что, по мнению группы, помогает человеку в общении с людьми, да и все остальные положительные характеристики, которые группа особенно ценит в нем. Но обязательно указывается и то, что мешает этому человеку, в чем его отрицательные проявления, с чем ему необходимо активно поработать.

Как правило, эта отрицательная часть «чемодана» собирается с трудом, в этом случае могут помочь листы с описанием слабых сторон личности каждого участника, которые есть у руководителя, так как они были собраны на пятом занятии.

Практически это делается обычно таким образом: выбирается «секретарь», он берет лист бумаги, делит его вертикальной чертой пополам, на одной стороне вверху ставит знак «+», на второй знак «». Под знаком «+» группа собирает все положительное, а секретарь записывает, под знаком «», все отрицательное.

Мнение должно быть поддержано большинством группы, если есть возражения, сомнения, лучше воздержаться от записи спорного качества. Для хорошего «чемодана» нужно не менее 67 характеристик и с той и с другой стороны.

Затем участнику, который выходил и все время, пока группа собирала ему "чемодан", оставался в коридоре, зачитывается и передается этот список. У него есть право на один вопрос, если что-то уж очень непонятно.

Выходит следующий участник (по мере психологической готовности), и вся процедура повторяется. И так пока все члены группы не получат свой «чемодан». Работа трудная, но очень нужная для всех участников, и ее необходимо сделать.

После выполнения упражнения «Чемодан» нужна небольшая музыкальная пауза. Затем члены группы составляют соглашение (контракт) с самим собой, отвечая на следующие вопросы:

1. Что нового о себе я узнал во время занятий группы?

2. Что нового я узнал о других людях?

3. Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы?

4. Каким образом я собираюсь это сделать?

Составленные соглашения складываются в заранее заготовленные конверты, на которых указывается точный почтовый адрес подписавшего этот «контракт» с самим собой. Все конверты сдаются руководителю. Он через месяц вышлет их по указанным адресам. И у участников будет еще одна возможность «встретить» самого себя таким, каким каждый из них видит себя сейчас, в конце работы группы.

Руководитель проводит последнее анкетирование и обращается к группе: «У нас последняя возможность выяснить то, что особенно мучает и тревожит каждого... Это действительно последний круг в таком составе... Если вы хотите что-то сказать, говорите, группа вас слушает... Каждый может обратиться к любому в группе, руководителю, группе в целом...

Успехов и счастья вам в этой жизни среди людей! Если идея таких занятий покажется вам интересной, если проведенные занятия не охладили ваш пыл и ни удовлетворили ваших потребностей, вы можете сами продолжить разработку таких занятий.

У нас есть просьба к преподавателю ведущему эти занятия. Попробуйте описать, как проходили ваши встречи, а главное оцените эффективность занятий, что дали они для развития социальнопсихологической компетентности участников. Автор был бы рад получить от вас обратную связь. Напишите о своей работе, недостатках, которые вы заметили в наших рекомендациях во время занятий.

Будем вам весьма признательны.

Словарь терминов, используемых в практике активного социальнопсихологического обучения.

Барьеры психологические психическое состояние проявляющееся в неадекватном поведении субъекта, что препятствует выполнению им определенных действий, например, барьеры в общении, проявляющиеся в отсутствии эмпатии, гибкости межличностных

социальных установок.

Вентиляция чувств процесс, освобождающий индивида или группу от эмоциональных зажимов, защитных установок в той или иной области жизненного опыта.

Взаимодействие процесс непосредственного или опосредованного воздействия субъектов друг на друга, рождающий их взаимную обусловленность и связь.

Влияние процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т. д. в ходе взаимодействия с ним.

Восприятие межличностное восприятие, понимание и оценка человека человеком. Важной особенностью является не столько восприятие качеств человека, сколько восприятие его во взаимодействии с другими людьми. Важнейшие механизмы межличностного восприятия.

Идентификация понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним.

Социальнопсихологическая рефлексия понимание другого путем размышления за него.

Эмпатия понимание другого человека путем эмоционального вчувствования в его переживания.

Стереотипизация восприятие и оценка другого путем распространения на него характеристик какойлибо социальной группы.

Групповая динамика совокупность внутри групповых социальнопсихологических процессов и явлений; к ним относятся принятие групповых решений, выработка групповых правил и ценностей, сплочение, конфликты, групповое давление и другие способы регулирования индивидуального поведения и т.д.

Групповое чувство осознание членами группы того, что они составляют особую социальную единицу, в чемто отличающуюся от других.

Защита психологическая специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение и сведение до минимума чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта.

Значимый другой лицо, которому непосредственно подражают и которое тем самым служит моделью для интерпритации норм.

Конформность податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок.

Контакт установление возможности доверительного общения, характеризующееся отказом от защитных, социальных масок: возможен только как обоюдный процесс.

Личность системное качество индивида, определяемое включенностью в общественные отношения и формирующееся в совместной деятельности и общении.

Межличностные отношения субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах

взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общении.

Обратная связь искреннее предъявление информации о своем отношении к другому человеку.

Общение сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека.

Презентами процесс и способы представления, "подачи себя" окружающим людям.

Проблема осознание субъектом невозможности разрешить трудности и противоречия, возникшие в данной ситуации средствами наличного знания и опыта.

Разминка процесс создания доброжелательной атмосферы для подготовки участников к ролевым играм и упражнениям, способствует снятию настороженности и установлению доверия.

Рефлексия процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний; выступает в форме осознания действующим субъектом лицом или общностью того, как они в действительности воспринимаются и оцениваются другими индивидами или общностями.

Роль социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.

Ролевой обмен обмен участников при выполнении заданий и упражнений теми ролями, которые они разыгрывают.

Самоактуализация стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самораскрытие передача достоверной информации о собственной личности другим людям.

Сопереживание уподобление эмоционального состояния субъекта состоянию другой личности (или социальной группы).

Социально-психологическая компетентность способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений.

ИТЕРАТУРА.

Арутюнин М.Ю.,Петровская Л.А. Обратная связь в системе восприятия человека человеком //Психология межличностного сознания. М.,1981.

Атвагер И. Я вас слушаю. М.,1985.

Бехтерев В.М. Коллективная рефлексология. Пг.,1922

Богомолова Н.Н.,Петровская Л.А. Социальнопсихологический тренинг как форма обучения общению //Общение и деятельность. Прага,1981

Богомолова Н.Н.,Петровская Л.А. Социальнопсихологический тренинг предпосылка развития общения учителя с учениками //Психологические и педагогические проблемы взаимодействия учителя и

учащихся.М.,1980
Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком.М.,1982
Василюк Ф.Е. Психология переживания (Анализ преодоления критических ситуаций).М.,1984
Гиппиус С.В. Гимнастика чувств.Тренинг творческой психотехники. М. Л.,1967
Групповая психотерапия. Под.ред.Б.Д.Карвасарского,С.Ледера. М.,1990
Емельянов Ю.Н. Активное социальнопсихологическое обучение.Л.,1985
Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Мн.,1976
Кроник А.А. Межличностное оценивание в малых группах. Киев,1982
Ковалев Г.А. Механизмы и эффекты процесса активного социального обучения //Вопросы психологии межличностного познания и общения. Краснодар,1983
Лоос В.Г. Об активных методах в психологической подготовке руководителей и педагогов //Психологический журнал. 1982.Т.3. №5
Межличностное восприятие в группе //Под ред. Г.М.Андресвой,А.И.Донцова. М.,1981
Мудрик А.В. Время поисков и решений, или Старшеклассникам о них самих: Книга для учащихся. М.,1990
Основы педагогического мастерства //Под ред. И.Я.Зязюна. М.,1989
Петровская Л.А. Компетенция в общении: Социально-психологический тренинг. М.,1989
Петровская Л.А.,Спиваковская А.С. Воспитание как общение диалог //Вопросы психологии. 1982.№5
Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: Теория и практика. Пер. с англ. //Общ.ред. и вступ.ст.Л.А.Петровской. М.,1990
Спиваковская А.С. Профилактика детских неврозов (Комплексная психологическая коррекция). М.,1988
Форверг М.,Альберг Т. Характеристика Социально-психологического тренинга поведения //Психологический журнал. 1984. №4
Цзен Н.В.,Пахомов Ю.В. Психотехнические игры в спорте. М.,1985
Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизация. Под.ред. А.А.Бодалева,Г.А.Ковалева. М.,1983
Пректный рисунок как вспомогательная методика при групповом обучении общению //Вопросы психологии межличностного познания и общения. Краснодар,1983

[Ваш психолог. Работа психолога в школе](http://vashpsixolog.ru)