

ИГРЫ в ТРЕНИНГЕ

для головы и для тела



Кира Кореннова / Кононович /

Photo by Yoann Siloine on Unsplash

18+

Кира Кореннова (Кононович)

Игры в тренинге для головой и для тела

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=71734318
SelfPub; 2025*

Аннотация

Я выбрала из своей тренерской копилки два типа самых ярких и наглядных игр, которые часто использую в работе – игры для ума и игры для тела. Игры для ума позволяют выходить на обсуждение определённых тем и проблем. Игры для тела дают возможность расслабить, взбодрить, сбросить напряжение, покричать, посмеяться.

Это карманный помощник для тренеров, специалистов по корпоративному обучению и педагогов там, где необходимо работать и через голову, и через тело, обходя сопротивление, снимая усталость, стрессы, проявляя неочевидное, меняя привычки и закрепляя новые навыки.

Книга будет особенно полезна начинающим тренерам, т.к. содержит подробные объяснения, как правильно дать чёткую и понятную инструкцию участникам, какие вопросы задать и как привести их к определенным выводам.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	4
Инструменты тренера	12
Правила на тренингах	21
Разогрев группы в начале тренинга	25
Способы деления участников на малые группы	27
ИГРЫ ДЛЯ УМА	32
А Вас, Штирлиц, я попрошу...	33
Адам и Ева	37
Конец ознакомительного фрагмента.	39

Кира Кореннова (Кононович)

Игры в тренинге для головы и для тела

ПРЕДИСЛОВИЕ

Идеи становятся результатами через действия.
Стюарт Хеллер, тренинг «Motion Through Life»

Одна из главных способностей и задач тренера – помогать участникам менять неэффективное привычное поведение на эффективное новое. Именно за этим люди приходят в тренинг. При этом тренеру необходимо уметь ловко обходить сознание, которое активно и изобретательно сопротивляется изменениям. Даже если участник шёл на тренинг с огромным искренним желанием измениться.

Как говорил Стюарт Хеллер, на чьём тренинге мне повезло побывать: «Действия создают привычки. Привычка – это наш внутренний бюрократ, который стремится, во что бы то ни стало, сохранить всё как есть, ничего не менять. При

попытке сделать по-другому «внутренний бюрократ» сопротивляется и возвращает к привычному. Поведение трудно изменить с помощью одного только намерения, ведь оно выросло из реакции».

А любая наша реакция основана на базовом инстинкте выживания. За нашу жизнь мы накапливаем миллионы привычек – коротких и длинных программ автоматического действия. Их задача – экономить наше время, обеспечивать быструю реакцию, минуя сознание, и, как итог, гарантировать наше выживание. Поэтому так трудно менять сложившиеся привычки. Ведь это вызов нашему инстинкту выживания. Сознание неизбежно сопротивляется.

Тренеру приходится учитывать этот сознательный фильтр и придумывать способы миновать его, чтобы добраться до бессознательного, работа с которым проходит быстрее, легче и с куда меньшими погрешностями. Это позволяет и тренеру, и участникам сильно экономить время и силы, снимать многие искажения (страхи, штампы и прочие домыслы, подменяющие само делание), делать обучение максимально простым и эффективным.

Любую игру можно привязать к совершенно разным темам тренинга, минуя сознание. Правильно выстроенная игра не раскрывает сознанию сути того, что происходит. Её истинный смысл скрыт, чаще всего, за каким-либо физическим взаимодействием или другой простой и явной задачей.

Важно, чтобы тренер, давая инструкцию к игре, от-

крывал участникам явные задачи, но не сдавал с потрохами скрытые намерения игры до того, как она закончится. Иначе игра вместо пользы приносит вред обеим сторонам.

Почему? Потому, что тем самым участнику предоставляется сознательный выбор – менять привычный навык или нет. А это неизбежно открывает ворота сознательному сопротивлению, блокировке попытки измениться. Сознание сопротивляется уже тем, что даже просто замедляет работу, пытаясь обосновать необходимость того или иного действия, подвергая каждый шаг сомнению и сравнению с привычными действиями, проверенными множеством ситуаций.

Да, часто участник искренне старается помочь себе и тренеру, но при этом так же активно себе и тренеру мешает. Поэтому единственный способ обходить подобную ловушку – постоянно «пудрить мозги» сознанию с помощью скрытых задач в игре. Сознание не знает, что происходит на самом деле, не видит опасности, а значит – не видит, чему нужно сопротивляться. И оно не сопротивляется. А потом уже поздно, барьер преодолен, время и силы сэкономлены.

С подачи игры участники могут внезапно увидеть свой привычный, неосознаваемый образ действия – свой и окружающих, оценить его со стороны. Как показывает практика, больше всего человек верит собственным доводам. Это правило работает в продажах (наиболее наглядно по методу SPIN), но оно также верно и для тренингов. Когда участник

в конце игры вдруг видит и осознаёт, что он на самом деле сделал, сравнивает себя с окружающими и называет своё действие неэффективным, у него исчезает сопротивление и включается мотивация на смену привычки и начало отработки новой. Он сам себе «продаёт» необходимость измениться. Игра помогает ему в этом.

Не менее важно, чтобы участник чётко понимал, что от него хочет тренер. Причём и здесь появляются явный и скрытый результаты, которых достигает тренер. Явный результат игры должен быть максимально простым, понятным и достижимым для участника. И если ему сказали «прыгай, пока не допрыгнешь вот досюда», участник должен легко понять, где это «досюда», как правильно прыгать и как он узнает, что допрыгнул правильно. Тогда участник полагает, что понимает то, что происходит, угрозы нет, всё идёт как надо. А значит, вновь, сознание получает свою пищу, успокаивается и не сопротивляется.

Однако мало создать новую привычку. Её необходимо закрепить как некий «автоматический» навык, при этом бессознательный. Практика показывает, что в комфортной ситуации у любого человека достаточно времени на сознательный выбор множества вариантов действия. В ситуации дискомфорта человек «проваливается» до уровня базовой автоматической бессознательной реакции, то есть срабатывает чисто автоматический навык. Это действие не обязательно будет самым эффективным, но точно самым быстрым. Что

и требуется для «выживания».

Поэтому задача тренера – не только сформировать у участника максимально эффективный навык, но и довести его до уровня автоматизма, бессознательной привычки. Таковой, например, как вождение автомобиля или приготовление еды. Пока мы делаем что-то, постоянно думая над этим, размышляя над каждым своим движением, порядком фраз, точностью реакций, навык всё ещё формируется. И только когда он становится тем самым «мастерством, которое не пропёшь», на уровне мышечной памяти, способностью действовать максимально верно и точно, не думая, лишь тогда можно говорить о закреплении навыка. А чтобы запомнить действие на уровне «автоматики», считается, что его необходимо повторить не менее 21 раза.

В том и заключена задача этой книги – помочь тренеру сэкономить силы и время, легко помочь участникам обойти сознательное сопротивление необходимым в их жизни переменам.

* * *

Для своей книги я выбрала из тренерской копилки самые яркие и наглядные игры, которые часто использую в работе. В ней объединились два типа игр – игры для ума и игры для тела.

Игры для ума позволяют выходить на обсуждение определенных тем и проблем.

Игры для тела дают возможность расслабить, взбод-

ритель, сбросить напряжение, покричать, посмеяться.

Хотя деление это весьма условно. Я не раз убеждалась в тренингах, что даже самые телесно ориентированные игры можно легко привязать к той или иной теме, вытащить дополнительные смыслы.

Задача книги – стать карманным помощником в тренингах, где тренер работает и через голову, и через тело, обходя сопротивление, снимая усталость, стрессы, проявляя неочевидное, меняя привычки и закрепляя новые навыки.

Честно говоря, мне до последнего было сложно оценить, для кого эта книга будет полезна. Всё же, в первую очередь, для начинающих тренеров. Они часто обращаются ко мне после тренингов с вопросом: «С чего начать? Как получить такой опыт?». Именно начинающему тренеру при проведении игр часто не хватает опыта, который позволяет «увидеть», как правильно дать чёткую и понятную инструкцию участникам, какие вопросы задать, чтобы привести их к определенным выводам. В этой книге начинающий тренер найдет для себя достаточно подробные и понятные объяснения, что и как делать, на что обращать внимание, как проводить обсуждение и делать выводы вместе с группой.

Я также не исключаю, что и опытные тренеры найдут в этой книге новые толкования и взгляд с иной стороны на некоторые хорошо известные игры, а также новые идеи для своих тренингов.

Игры для ума в этой книге структурированы так, чтобы

помочь эффективно выполнить все четыре базовые функции тренера: инструктирующую, тренерскую, оценочную и управляющую. Игры для тела описаны под две из этих функций – инструктирующую и тренерскую.

Инструктирующая. Важно помнить о том, что краткая и четкая инструкция к игре облегчает участнику понимание задачи и усиливает интерес к её выполнению. К каждой игре даны дословные инструкции для участников.

Тренерская. Также важно отслеживать и исправлять неточности, возникающие в процессе игры, обращать внимание на различные процессы, фиксировать их. Для этих целей в описании каждой игры есть раздел «Точки внимания тренера».

Оценочная. Поскольку в играх для ума основной целью является облегчение понимания определённой темы или проблемы, к каждой игре написаны вопросы, которые важно задать участникам, чтобы вывести их на обсуждение. Эту функцию тренер также может передавать компетентным участникам или группе участников. Также бывает полезно передавать функцию оценки слабым (согласно диагностике) участникам, это даёт возможность увеличить степень ответственности и повысить эмоциональный настрой группы.

Управляющая. Эта функция касается умения тренера управлять обсуждением и приводить группу к определённым выводам. К играм добавлены комментарии, описывающие возможные выводы из игры, мостики к темам. Важно

помнить, что это лишь примеры. Тренер лишь задаёт направление, не подгоняя участников под правильный ответ. Тренер задаёт направление. Участник всегда идёт сам.

* * *

Я благодарна моим близким, которые во всём меня поддерживают.

Моим первым тренерам, благодаря которым я сама стала тренером и начала собирать свою базу игр, притч и тренерских баек – Светлане и Владимиру Лукьяновым (Санкт-Петербург), Дмитрию Григорьеву, Алексею Бодунгену и Виталию Матросову (Москва), Наталье Кирийчук и Кире Гребенник (Новосибирск).

Моим давним друзьям-тренерам – Ларисе Корниловой (Петрозаводск), Дмитрию Антонюку (Санкт-Петербург), Людмиле Смирновой (Тосно) и моим коллегам из «Руны»: Снежанне Колесниковой, Павлу Зыгмантовичу, Константину Костенко, Алексею Бордунову, Елене Дейнего, Евгении Бондаревой, Майе Баркан, Ольге Саначиной, Люсе Карклэ и Светлане Бессудновой – за постоянный стимул к развитию и неустанный пополнение моей тренерской копилки вот уже более десяти лет.

Инструменты тренера

Практически у каждого тренера есть свой набор вещей, т.н. «походный рюкзак/чемодан», которые помогают при проведении обучения. Многие педагоги и андрагоги используют в своей работе повседневные вещи необычным образом. Спустя семь лет с начала моей работы в качестве тренера, я решила обобщить накопленное и увиденное у других. Спустя 11 лет, я дополнила список и делюсь им здесь.

Я делю эти «штуковины» на *вспомогательные, специальные* и *технические*. Безусловно, они могут пригодиться не все сразу и не всем сразу. Но вместе или по отдельности – они существенно экономят время и облегчают жизнь тренера. Первые две категории собирались и отбирались по принципу – много места не занимать и быть максимально полезными.

В целом, по опыту приходится признать, что никогда не угадаешь, какая часть из припасённого понадобится. Как правило, пригождается около 50-60% от взятого. Но муки сомнений (to take or not to take?) перед сборами на тренинг и увесистый рюкзак за плечами всегда перевешивают в той или иной степени оправдывающиеся опасения, что организаторы что-нибудь забудут, не найдут или перепутают. И чем масштабнее мероприятие, тем больше приходится полагаться на себя.

Вспомогательные инструменты

К вспомогательным я отношу приспособления, которые организаторы не всегда исправно поставляют на тренинг. Всегда полезно иметь с собой «аварийный» набор:

бумажный скотч (малярная лента): узкий и широкий – расклеивать по стенам исписанные листы, проводить ими по полу разделительные линии и т.д. Бумажный скотч также отлично заменяет бейджики, в т.ч. его можно использовать с тех играх, где нужно разместить на спине участника некую надпись.

Tack-It – Removable Adhesive (специальная глина-липучка) – её отличительное достоинство в том, что она практически не оставляет следов на поверхности стен и может использоваться много раз для прикрепления бумаги практически к любым поверхностям. Нужно только не забыть снять её после работы. На моей практике встречалась жёлтая, белая, серая и зелёная липучка. Как правило, её можно найти на маркетплейсах, в канцтоварных магазинах и аналогичных отделах крупных супермаркетов, в магазинах для хобби, детского творчества и поделок. Может иметь и другие названия – Adhesive Tack (английский), Häftmassa (шведский), Klebemasse (голландский), Tarramassa (финский). Вещь очень удобная, универсальная и надёжная. Особенно если забыли скотч или он не влез в ваш чемодан.

мини-резак для бумаги – для быстрой резки листов флип-чарта или ватмана на части для работы малых групп, более быстр и удобен в работе с большими листами, чем ножницы. Я использовала Mini Cutter (инструмент для резки пленки с несменными лезвиями), но и обычный канцелярский нож тоже удобен. Ещё один вариант – стропорез, которым пользуются скайдайверы.

**небольшие ножницы со скруглёнными кончиками степлер, скобы и антистеплер
маленький дырокол
клей-карандаш
линейка**

колокольчик – иногда вожу с собой несколько разных; использую для привлечения внимания группы: закончить игру, сделать объявление, собрать с перерыва.

таймер – обычный кухонный таймер (по опыту он намного удобнее будильника): позволяет выставлять время точно, на небольшие отрезки времени, а также своим звонком напоминает группе, что время истекло.

набор «аварийных» маркеров – не всегда маркеры на месте тренинга пишут хорошо или их может не хватить на всех при работе в малых группах. В мой обычный «аварийный» набор входит косметичка четырехцветных маркеров (красный, синий, зеленый и черный) – по три каждого цвета. Для меня это постоянно обновляемый must have – не счесть сколько раз они меня спасали.

шариковая ручка/карандаш – как начинающий тренер использовала их для нанесения на лист флип-чарта или ватмана объемных по информации схем и таблиц. Если опыта мало – это спасение. Издалека участники не видят рисунков и надписей, а вы можете спокойно их читать и обводить.

клеякие тето-стикеры – разных цветов и размеров, очень удобны для экономии времени, если вы планируете делать заготовки (заранее написанные схемы, рисунки и пр.).

для закладок: наклеиваю их на края листов флип-чарта с заготовками и крупно подписываю. Таким образом, чтобы найти быстро нужный лист, достаточно взяться за нужную закладку сбоку и перелистнуть на нужное место. Заготовки порой сильно экономят время на насыщенном информацией и отработками тренинге.

для стимуляции обратной связи от каждого: для заданий, где вы обязательно хотите, чтобы обратную связь дал каждый участник. Например, группа по-очереди слушает каждого участника и каждый в круге затем передаёт ему стикер с комментариями «хорошо» и «зоны роста».

для сбора и проверки ожиданий от тренинга: например, при использовании «Дерева ожиданий» участники пишут на них свои ожидания и наклеивают на рисунок дерева, а в конце тренинга перевешивают те ожидания, что сбылись вниз, как созревший урожай яблок. То, что не сбылось, остаётся на дереве и участники комментируют, почему.

5-метровый шнур/веревка – для всяких игр типа

«Электрическая изгородь», «Бабский узел» и т.п.

папка с цветной бумагой – я обычно беру с собой по 5-10 листов 5-6 разных цветов. Например, использую их для демонстрации блоков тренинга в начале и отслеживания пройденного вместе с группой по ходу и в конце. Сильно облегчает восприятие, особенно визуалам. Если есть очень важное в тренинге (например, индивидуальные зоны роста каждого участника), могу раздать листы жёлтой бумаги для этих записей. Прекрасно приковывает внимание и запоминается намертво.

Замечательно, если организаторы смогут также обеспечить вам хотя бы полпачки чистой бумаги для записей. Тоже никогда не бывает лишней.

Специальные инструменты

У каждого тренера *свой* набор таких «штучек». Опишу те, с которыми работаю сама. По опыту, такие «особые штучки» собираются постепенно, обрастают воспоминаниями и мифами, а находят их тренеры где угодно: в детских магазинах, в сувенирных лавках на отдыхе и на работе, в аптеках и в супермаркетах – короче говоря, везде.

Каждый раз, знакомясь с новым тренером, я обязательно сую нос в его «запасы» – всегда найдется нечто необычное, интересное и полезное. Например:

мячи – одно их главных и почти универсальных приспособ-

соблений в нашей работе. У меня их несколько видов в отдельной корзине:

для релаксации/успокоения: маленький деревянный шарик со скруглёнными шипами, а также прочие деревянные «каталочки», работающие с акупунктурными точками, небольшие резиновые шарики с шипами от 3 до 5 см в диаметре – из зоомагазинов и магазинов товаров для тела;

для активизации: резиновые мячики с большими мягкими шипами от 8 до 12 см в диаметре – обычно их можно в разделах с игрушками для новорожденных (на развитие мелкой моторики) – даю их тем, кто на тренинге борется с недосыпом; был у меня ещё замечательный пластиковый мяч для шведского хоккея на траве – полый с круглыми сантиметровыми дырочками, участники в него любили просовывать пальцы;

для упражнений, где требуется передача слова от участника к участнику: мягкий кожаный мячик с начинкой из синтепона, а также тряпичные мячики с начинкой из пластиковых гранул. Некоторые из друзей-тренеров вместо таких мячиков использовали забавного медвежонка с такими же гранулами внутри или сердечко с ручками, что очень способствовало снятию напряжения в начале работы группы;

для активных двигательных упражнений: мячики для большого тенниса – используются в играх и упражнениях, где нужно, чтобы мячик активно отскакивал от поверхностей или его было удобно быстро передавать/перекидывать;

небольшой резиновый мячик – например, для игры в «Вышибалы» (детская народная игра), для деления группы на две части – выгодно отличается от теннисного тем, что более эластичен и при попадании не оставляет синяков.

цветные карточки – ещё одна, безусловно, удобная и универсальная «помогалка». Я их обычно нарезаю из вышеупомянутой цветной бумаги:

чистые разноцветные карточки размером ¼ формата А4: для деления на группы (по цвету), объяснения схем из блоков (например, отмечаю ими пройденные этапы работы), игр на знакомство (например, когда участники пишут факты из своего детства) и т.п., – в общем, когда важно, чтобы было написано крупно.

готовые карточки: карточки с притчами, с описанием игр, с блоками схем, с элементами заданий в играх и т.п. Обычно, беру карточки игр и притч с запасом – не только те, которые заложены в планах, но и «на всякий пожарный».

необычные вещи: один из моих друзей повсюду возит универсальный мешочек с небольшими морским камнями. Он его использует для релаксации участников, передачи слова, мешочек даже «продавали» друг другу на тренинге по навыкам коммуникации.

ситуативные вещи: как правило, к ним относятся материалы, необходимые для проведения той или иной игры. Некоторые можно заранее попросить приготовить организаторов (например, спички, веревки, одноразовую посуду или

игральные карты), некоторые приходится везти самой – например, монеты разного достоинства, разных стран я использую в тренингах продаж, фандрайзингу (привлечению средств), тендерам и пр.

На тренинги в других городах беру обычно отдельный небольшой рюкзак, он позволяет ничего не забыть ни до, ни после тренинга.

На местные тренинги – небольшую квадратную корзину, куда всё складываю – так удобнее копаться в вещах во время тренинга, а иногдаставляю её с мячами на середину, что вызывает оживление среди участников. Редко кто удерживается от того, чтобы ещё до начала тренинга не сунуть туда нос и выцепить себе что-то для рук и души. Это отличный способ снятия напряжения и скрытого сопротивления в начале тренинга.

Обычно, после составления плана тренинга я провожу ревизию того, что мне понадобится (в этом существенно помогает план тренинга, где все игры, упражнения и задания указаны, так же как и материалы к каждому из них), а потом делю список на две части: что мне могут попытаться обеспечить на месте и что необходимо везти самой. Остаётся только согласовать всё с заказчиком и... взять с собой «аварийный набор».

Конечно, иногда приходится работать только с тем, что есть, а иногда и с тем, что ничего нет, но это уже совсем дру-

гая история.

Правила на тренингах

Обычно в тренинге я ввожу не более 3-5 правил, и это тоже часть игрового разогрева и включения группы в работу. Раньше спрашивала участников, затем стала рисовать правила в виде картинок, интригуя участников (повышенное внимание) и затем их поясняю. Любимые правила отмечены *.

Приходим вовремя*. Сверим часы с моими/работаем по этим часам. Мы начинаем вовремя. Опоздавших не ждём. Поэтому позаботьтесь о себе – то, что вы из-за опоздания потеряли может оказаться решающим для понимания всего материала в целом.

Для опоздавших штраф: 5 минут = 1 литр сока = 1 кг фруктов – на выбор. 5 минут засчитываются с началом каждой 1-й минуты. Сок и фрукты – для всей группы.

Отключаем звук и вибрацию в телефоне. Можно оставлять телефон включенным, но его не должно быть слышно. А очень-важные-люди не звонить не станут, чтобы узнать, «как у тебя вообще дела».

Правило лягушки*. После каждого перерыва «перепрыгивайте» на любое новое место кроме соседнего. Почему «правило лягушки»? Угол зрения лягушки примерно 45°. Именно в этом диапазоне она вылавливает всех комаров перед собой, а затем разворачивается в другую сторону. В тренинге участники примерно так же ловят информацию от тре-

нера. Больше и лучшего всего воспринимают информацию те, кто сидит в центре круга прямо перед тренером и в зоне 45°. Поэтому будем «перепрыгивать» после каждого перерыва, чтобы всем досталось и взгляд не уставал.

Правило тыквы*. В этом пространстве мы все общаемся на «ты» вне зависимости от возраста, заслуг и регалий. Просто, чтобы не отвлекаться.

Будьте активны*. Было бы, по меньшей мере, странно прийти в спортзал и наблюдать за теми, кто работает на тренажёрах в расчете на то, что ваши мышцы тоже накачаются. Поэтому, пришли на тренинг – качайте «мускулы», а не наблюдайте.

Правило «стоп». У каждого есть возможность «выключиться» из игры или упражнения в силу физических ограничений или принципиальных убеждений без объяснения причин. Если в какой-то момент тренинга участник не готов говорить об обсуждаемой проблеме, он также может сказать «стоп».

Правило «Что не записано, то потеряно». Записывайте то, что вы считаете важным. Не записанное забывается и его придётся открывать заново.

Правило жёлтого мяча*. Право говорить имеет тот, кто поднял руку/у кого в руках жёлтый мяч. Когда высказывается кто-то из членов группы, остальные его внимательно слушают (не перебивая и не комментируя) давая возможность сказать то, что он хочет. Тот, кто говорит, заботится

об остальных – говорит кратко и по делу.

Правило «здесь и сейчас». Во время тренинга необходимо говорить только о том, что волнует вас именно сейчас, обсуждать то, что происходит с вами в группе – процессы, мысли и чувства, возникающие в данный момент. То, как проявляет себя человек «здесь и сейчас» показывает, как он ведёт себя «по жизни». Другой вариант этого правила – если что-то не понял или есть вопрос, спроси здесь и сейчас, пока мы не ушли дальше. Иначе неясность, как снежный ком, будет накапливаться.

Правило искренности и открытости. Признак сильной и здоровой личности – это определённая открытость окружающим своих чувств по поводу происходящего. Это основа эффективного межличностного взаимодействия.

Правило «Я». Мы не используем рассуждения типа: «У всех такое мнение...», «Мы считаем...» и т.п. Эти высказывания перекладывают ответственность за чувства и мысли конкретного человека на несуществующее «мы». Все высказывания должны строиться с использованием «я». Берите ответственность на себя.

Правило конфиденциальности. Всё, что говорится в группе относительно участников, должно оставаться внутри группы. Но конкретные приемы, знания, техники могут и должны использоваться вне группы в профессиональной деятельности, в повседневной жизни.

Обсуждаем, не осуждая. При обсуждении происходя-

щего, важно оценивать не участника, а только его действия и поведение. Например, вместо: «Ты мне не нравишься!», следует сказать: «Мне не нравится твоя манера поведения!».

Отвергаешь – предлагай!

Способы принятия правил тренинга

Подпись и печать. Все встают в круг. «Любой договор требует подписи. Поднимите правую ногу (если вы правша) или левую (если левша) и изобразите в воздухе свою подпись, полностью, не халявить со сложными и длинными подписями. А теперь повернитесь влево и на спине впереди стоящего соседа АККУРАТНО кулаком поставьте печать». Как вариант «печать» можно ставить не на спине, а на левой ладони соседа справа.

Автограф на флип-чарте. Оставьте мне свои автографы, выставлю их на Сотби, когда станете крутыми.

Разогрев группы в начале тренинга

Далеко не каждое начало тренинга можно назвать разогревом: многие тренеры предпочитают начинать с провокативной, проблематизирующей игры, другие сначала подробно выясняют ожидания участников, третьи произносят зажигательную речь о целях и содержании тренинга.

Разогрев — это любое действие, увеличивающее спонтанность участников и повышающее энергию группы.

Разогрев участников в идеале должен отвечать четырём критериям:

Лаконичность. Занимает не более 15% времени сессии, т.е. ни одно действие «разогрева» не должно «споткнуться», «увязнуть» или вызвать сопротивление.

Простота и безопасность. Разогрев должен быть несложным и эмоционально безопасным для участников, т.е. элементы оценки и соревновательности должны быть тщательно взвешены и спланированы, инструкции — понятны, непривычные действия — минимизированы.

Плавное развитие. Разогрев должен развиваться по нарастающей, плавно переводя группу в рабочее (разогретое) состояние.

Связка с темой. Разогрев также должен вводить темы будущей работы или их элементы: кроме собственно энергетизирующей функции и создания минимума безопасности, разогрев «намекает» на содержание последующего за ним тренинга.

Способы деления участников на малые группы

Нередко способы деления на малые группы сами по себе являются небольшими играми и могут давать дополнительную пищу для обсуждения.

Простые и чуть более сложные задания помогают делить участников на малые группы каждый раз новым способом. Некоторые способы заставляют участников непроизвольно смеяться, создавая дополнительный позитивный настрой на работу.

Деление на малые группы это хорошая возможность для тренера дополнительного повлиять на динамику тренинга.

В книге по умолчанию подразумевается работа с управляемой группой – не более 30 человек на одного тренера.

2 группы

Расчет на 2-х персонажей – на Дедов Морозов и Снегурочек, волков и зайцев, Тома и Джерри, Тимона и Пумбу, лису и колобка, небо и землю, пряники и печенье...

Объединиться по наличию/отсутствию углов – треугольники, квадраты, круги и овалы...

Открытки-половинки – предложите владельцам одной

открытки/картинки найти свою пару и встать лицом друг к другу. Вся группа должна выстроиться в 2 шеренги парами – лицом друг к другу.

Круг пополам – группу можно поделить пополам, проведя воображаемый диаметр круга от тренера к участнику, сидящему напротив.

2-7 групп

Разноцветные стикеры – подходят для деления на 2-4 группы. Участники встают в круг и закрывают глаза. Тренер прикрепляет на спину каждому цветной листочек. По команде тренера все открывают глаза. После чего все участники должны молча объединиться в группы.

Хобби – 2-4 человека (сколько надо групп) называют хобби, остальные выбирают, какое из хобби им ближе и расходятся по малым группам.

Расчёт по форме – на треугольники, квадраты, круги, трапеции, прямоугольники и овалы. Можно также раздать участникам вырезанные из бумаги фигуры разной формы и цвета. В этом случае участников можно будет перемешивать в группы и по форме, и по цвету.

Расчет на 3-х персонажей – на белый, красный и чёрный; на тройку, семёрку и туз; на даму, короля и туза; на солнце, звёзды и луну; на Ниф-Нифа, Наф-Нафа и Нуф-Нуфа; на дедушку, бабушку и курочку Рябу...

Расчет на 4-х персонажей – на царя, царевича, короля и королевича; на Атоса, Портоса, Арамиса и Д’Артаньяна; на черви, бубны, крести и пики; на зиму, весну, лето и осень...

Расчет по цветам радуги – красный, оранжевый, жёлтый, зелёный, голубой, синий, фиолетовый.

n-групп

Открытки – разрежьте их на нужное количество частей (равное нужному количеству людей в малой группе), перемешайте и раздайте участникам; предложите участникам найти другие части своей открытки и образовать малую группу.

$$\text{количество открыток} = \text{количество участников} : \text{количество людей в малых группах}$$

Игра «Звери» – шепнуть на ухо каждому животное, количество животных по числу нужных групп; участники молча ходят по комнате и изображают своё животное; найдя такое же животное, надо взяться за руки и дальше искать остальных вместе; все ходят, пока не найдут всех членов своей малой группы.

Игра «Звуки Му» – шепнуть на ухо каждому животное или птицу, количество животных по числу нужных групп; участники ходят по комнате и издают звуки своего животного; найдя такое же животное, надо взяться за руки и даль-

ше искать остальных вместе; все ходят, пока не найдут всех членов своей малой группы.

Деление на «первый-второй» – способ простой, но его можно украсить, если деление происходит на иностранном языке. Например, на шведском: этт, тво, тре, фюра, фем, секс... (1, 2, 3, 4, 5, 6...). Можно попросить помочь тех участников, кто знает какой-нибудь необычный язык.

Конфеты разных цветов/сортов – участники вытаскивают себе конфету из пакета и объединяются по типу конфеты или цвету фантика.

Листочки – тренеру нужны небольшие листочки по количеству участников группы. На каждом он пишет номер (номера по количеству малых групп). Затем участники вытаскивают по одному номеру и молча ищут свою группу.

По внешним признакам участников – например по цвету одежды. Те, у кого преобладает зелёный цвет, получают название «зелёных». Могут появиться и «красные», и «белые». Те, кто не попал ни в одну категорию, могут объединиться, например, в команду «пёстрых». Критериями для выделения отдельных групп могут быть не только цвета одежды, но и другие внешние признаки: цвет волос, глаз, рост и т.д.

На пары

«Звериная семья» – в пакет складываются парные листочки с названием животного и его детёныша (динозавр и динозаврик, бегемот и бегемотик, и т.д.). Участники вытягивают их в случайном порядке. «Родитель» и «детёныш» находят друг друга и объединяются в пару.

ИГРЫ ДЛЯ УМА

Игры для активизации, помощи в работе ума, через которые тренер может вывести участников на обсуждение важных точек в тренинге: проблемы, блока, сложной темы, термина, позиции и т.п.

А Вас, Штирлиц, я попрошу...

Диагностика клиента. Невербальная коммуникация.

Цель игры – развивать наблюдательность, зоркость, умение сосредотачиваться на невербальных сигналах человека, умение видеть эти сигналы и правильно интерпретировать.

Формат игры – скрытое наблюдение.

Участники – 10-15 человек.

Длительность – 5-10 минут в начале дня, 30-40 минут в конце дня.

Материалы – не требуются.

Правила проведения:

Тренер объясняет группе задание на день, вопросы фиксирует на флип-чарте. В конце дня необходимо вернуться к упражнению и обсудить полученные результаты.

Инструкции:

«Каждый из вас – Мюллер. Сейчас незаметно наметьте себе объект наблюдения, своего Штирлица, за которым вы будете следить в течение дня. Ваш объект не должен ни о чём догадаться. Как и положено профессионалу, следите за ним незаметно. За день вам нужно найти около 10 минут, чтобы

ВЫЯСНИТЬ:

- Какое у вашего объекта сегодня настроение? Что вас в этом убедило? Почему сегодня именно такое?
- Какие действия и в какой последовательности он совершил за то время, что вы следите за ним? Для чего он их совершил? Вы также должны будете воспроизвести два наиболее характерных его движения или привычки.
- За кем он следит? Как он это делает? Как маскирует наблюдение? Попробуйте по его действиям угадать течение его мыслей.

Наметили объект? Отлично! Вечером мы обсудим результаты вашей слежки».

Точки внимания тренера:

В том случае, если вы хотите, чтобы гарантированно все участники оказались под наблюдением, напишите имена участников на листочках, перемешайте и раздайте объекты наблюдения участникам.

Можно провести укороченный вариант игры, выделив группе 5 минут времени для наблюдения, чтобы они разошлись по комнате, занялись любым делом, прогуливались, разговаривали и незаметно наблюдали друг за другом.

Вопросы при обсуждении игры:

Сначала каждый участник в круге рассказывает о своих наблюдениях в соответствии с вопросами, которые тренер обозначил в начале дня.

Затем тренер проводит обсуждение самой игры:

- Что вы чувствовали?
- Что вам мешало? Помогало?
- На что вы раньше не обращали внимания?
- Что изменилось для вас в результате игры?
- Как думаете, какой навык мы сегодня тренировали?
- Какое отношение к вашей работе имеет этот навык?
- Как вы считаете, в каких ситуациях теперь этот навык будет вам особенно полезен?

Выводы, к которым приходит группа:

Умение становиться на точку зрения другого человека, имитировать его состояния, понимать то, что не высказано вслух, идентифицироваться с его эмоциональным состоянием, предвосхищать развитие поведения и психических состояний, направленное внимание к человеку позволяет лучше понимать его, научиться отражать его внутреннее состояние, способствует пониманию мыслей и чувств другого, вызывает «эмоциональную сопричастность, усиливает умение становиться на точку зрения другого человека, имитировать его состояния, понимать то, что не высказано вслух, предвосхищать развитие поведения и определенных состояний.

«Хороший глаз – дело наживное. Поработайте, не ленитесь, над зрением. Держите его, как говорится, в струне. Попробуйте месяц или два смотреть на все с мыслью, что вам это надо обязательно написать красками. В трамвае, в автобусе, всюду смотрите на людей именно так. И через два-три дня вы убедитесь,

что до этого вы не видели на лицах и сотой доли того, что заметили теперь. А через два месяца вы научитесь видеть, и вам уже не надо будет понуждать себя к этому»

Константин Паустовский

Адам и Ева

Диагностика клиента. Открытые и закрытые вопросы. Выход за рамки мышления. Умение слушать и слышать.

Цель игры – показать важность использования открытых вопросов и бесполезность, неэффективность закрытых вопросов в ситуации сбора информации; помочь выходу участников за рамки мышления.

Формат игры – «горячий стул». Один участник – водящий – в центре на стуле отвечает, остальная группа задаёт ему вопросы.

Участники – любое количество участников.

Длительность – 10 минут.

Материалы – не требуются.

Правила проведения:

Тренер выбирает одного участника водящим, выводит его за дверь или в сторону и даёт ему скрытую инструкцию. Затем оба возвращаются, и тренер объясняет задание группе.

Группа задаёт вопросы водящему, тот отвечает согласно инструкции.

Затем наступает момент, когда все стереотипные вопро-

сы исчерпаны, а ответ еще не найден. В этот момент важно не прерывать паузу, а наоборот, обратить внимание участников на то, что закрытые вопросы неэффективны. После этого группа обычно начинает задавать новый поток вопросов, кто-то в группе сдвигает свою рамку и рамку группы (А может, Адам, это и не человек?) и группа находит правильный ответ.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.