12+

Ирина Шевцова

100 авторских упражнений для тренингов

идеи для творческого использования



Ирина Шевцова

100 авторских упражнений для тренингов. Идеи для творческого использования

«Издательские решения»

Шевцова И.

100 авторских упражнений для тренингов. Идеи для творческого использования / И. Шевцова — «Издательские решения»,

Эта книга — не руководство к действию, хотя здесь собраны и подробно описаны упражнения на самые разные темы и для разных аудиторий. Её основная цель — провоцировать ваши идеи, способствовать творчеству, а не бездумному использованию. Изложенная методика дает понимание, как построено упражнение, какие психологические техники использованы и почему именно эти вопросы надо задать на шеринге.Адресована коллегам-единомышленникам.

© Шевцова И.
© Издательские решения

Содержание

Введение 6
Методика создания авторских упражнений 7
1 Всегда начинайте с цели 7
2 Форма организации упражнений 9
3 Психотехника как основа упражнения 11
4 Оформление упражнений 12
Упражнения на основе логики и анализа 13
Методические рекомендации по проведению аналитических упражнений 13
1 Портрет идеальной работы 16
2 Бедность и богатство 17
3 Чувствую-Думаю-Делаю 19
4 Продавец — реалист 21
5 Коктейль удовольствия * 23
6 Фотофакт 24
7 Послания моего детства 26
8 Сказочная экономика 27
9 Моё имя * 29
10 Правила дорожного движения по жизни 30
11 Доска объявлений 31
12 Ахиллесова пята 33
13 Делаю — Сделаю 34
14 Час потехи 35
15 Градусник эмоций 36
16 Прошлое для настоящего 38
17 Я против себя 39
18 Работа и стресс 40
19 Мои года — моё богатство 42
20 Солнышко-потенциал 43
Ролевые упражнения 44
Конец ознакомительного фрагмента. 46

100 авторских упражнений для тренингов Идеи для творческого использования

Ирина Шевцова

© Ирина Шевцова, 2026

ISBN 978-5-0070-1464-9
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Уже третий раз я редактирую и дополняю эту книгу. И за все эти годы — с середины 90-х и по сей день, тренинг, как форма психологической работы пережил нападки, внедрился в разные обучающие программы, стал привычен для самых разных аудиторий от школьников до топ-менеджеров и по праву признан эффективным инструментом в работе психологов, преподавателей, бизнесменов, педагогов.

Многие задачи развития людей и организаций решаются сейчас именно через тренинг. При этом под словом «тренинг» каждый специалист понимает свое. Когда-то я настаивала, что тренинг не может быть с аудиторией в несколько сотен человек или онлайн, что каждый участник пришел решать свою задачу и должен иметь для этого возможности… Смирилась. Битва и доказательства не входят в мои интересы. Хочу лишь через эти строки дать понять: подходит ли моя книга вам.

Итак: если вы согласны с тем, что тренинг — это прежде всего активная позиция участников и реализуется она через упражнения — мы с вами на одной волне!

И значит эта книга вам подходит.

Если тренинг проводится по готовому конспекту, то ведущего я бы назвала «инструктором» — его цель передать весь материал как можно «близко к тексту» и научить заранее запланированному. Тренером же я называю специалиста, который самостоятельно разработал свой тренинг, наполнив его придуманными или адаптированными упражнениями. Если это про вас — моя книга вам в помощь.

Цель этого сборника — стать креативной средой. Я не против, если вы возьмете мое упражнение в неизменном виде (надеюсь, не забудете указать авторство), но рассчитываю, что у вас возникнут собственные идеи, вы захотите адаптировать под свою аудиторию, тему, задачу. «Переопыление» или «подумать об другого» — тренд нашего времени. Надеюсь, вы понимаете, о чем я говорю)

Еще мне хотелось бы научить вас методике. По первому образованию я методист, так и написано в дипломе, так что знаю, о чем говорю. Это вовсе не скучно — именно методически грамотно разработанные упражнения в конечном итоге приводят к эффективности тренинга. И отличает профессионала от того, кто просто «играет в тренера».

Все описанные здесь упражнения я использовала в своей работе, то есть они прошли испытания на многих группах. Я веду тренинги личностного роста — отсюда тематика. В основе упражнений психотехники, которые мне симпатичны и я верю в их эффективность. Предлагаю вам идти по этому же пути — брать то, что вам интересно и избегать того, что на ваш взгляд не работает. Мое педагогическое прошлое нашло отражение в «смене деятельности» на тренинге — я включаю упражнения с разной формой организации, тренинг становится похожим на танец, где одна фигура сменяет другую.

Предусмотреть все, что можно — тоже признак профессионализма. Поэтому в описании упражнений есть и время, и оборудование, и вопросы к шерингу. Конечно, это переменные составляющие, но обдумать их надо обязательно.

Идеи некоторых упражнений — плод коллективной работы, за что благодарна своим коллегам. «Лаборатория по созданию авторских упражнений» — мой проект, который я вела много лет. Их я пометила *****

И последнее — чтобы книга не обошлась вам слишком дорого, всю коррекцию и редактуру я взяла на себя. Не взыщите, если увидите опечатки или даже ошибки, редактор из менят так себе)

Методика создания авторских упражнений

1 Всегда начинайте с цели

Чего я как тренер хочу получить через проведение упражнения?

Зачем его проводить?

Что должны получить участники?

У методистов есть навык видеть и формулировать цель. А тренер должен быть методистом. Это уровень профессионализма, когда ты смотришь на все происходящее на тренинге беспристрастно и «сверху», то есть видна вся картина целиком. Только в этой позиции можно добиться планируемых результатов.

Мой опыт обучения тренеров свидетельствует о том, что никаких сверх-способностей не нужно, это навык, а значит он формируется. И после нескольких повторений я получаю вполне сносный ответ на вопрос «Какова цель упражнения?»

Не бывает цели «показать», «провоцировать чувства» или «выявить некомпетентность и тем самым создать мотивацию». Это грубо, не экологично и по сути — манипуляция. Как и желание тренера через упражнение доказать несостоятельность участников и свое превосходство.

Не бывает целей, направленных на развлечение или «сделать приятное». Разве что упражнения разогрева, о которых я здесь не говорю. Тренинг — это работа. Она не лишена занимательности, но не смех и радость, а интерес самопознания делают упражнение эффективным. И переживания здесь могут быть самыми разными.

Так же я бы предложила избегать целей, которые преследует педагогика. Не надо воспитывать или подводить участников к единственно верному ответу (который, конечно, знает тренер). Поэтому «научить» или «подвести к выводу» — не наши цели.

Я делю все цели упражнений на 3 категории:

— Исследовательские. Это те, которые начинаются словами «Исследовать…». На тренинге их обычно много, так как тренинг — это прежде всего психологический инструмент, способствующий самопознанию. При помощи исследовательских упражнений люди понимают, что то, что ты о себе думаешь и то, что есть на самом деле — это разное. Не хуже, не лучше, а другое. Нам свойственно фиксировать свой образ — поведение, мировоззрение, чувства, и мы зачастую не видим динамики изменений. А личность меняется постоянно. Исследовательские упражнения направлены на коррекцию картины себя настоящего, осознание своих особенностей, проблем и ресурсов.

— Формирующие. В цели этих упражнений вы прочтете «Способствовать формированию…» Именно так, с глаголом несовершенного вида. Специалисты знают, что для формирования чего-либо нужно время значительно большее, чем длится упражнение. И при помощи этих упражнений участники попробуют новую модель поведения, сформулируют новые мировоззренческие установки, попытаются выйти на новое эмоциональное состояние. Для того, чтобы упражнение заработало, люди должны знать над чем они сейчас будут работать и зачем им это надо.

— Развивающие. Упражнение на закрепление того, что получилось. В отличии от предыдущих, желательно, чтобы опыт был позитивным. Эстетика, динамика, метафора этих упражнений способствуют тому, чтобы участники порадовались своим успехам, подчеркнули

свою ценность, осознали ресурсы и перспективы. Развивающие упражнения не требуют большого обсуждения, достаточно собрать обратную связь, что усилит их эффект.

2 Форма организации упражнений

Разнообразие и активность — этого ждут участники, приходя на тренинг. Кроме того, они выбрали коллективную форму работы, а значит, надо дать им возможность общаться между собой.

Еще они пришли за новым опытом, который не получить другим способом: получить задание от тренера, чтобы активизировать какую-то определенную функцию или часть своей личности.

И все это реализуется через разные формы организации упражнений.

Скажу честно: в изобретении этих форм я подсмотрела, как устроены детские игры. Дети умеют играть при любых условиях, и когда 10 человек, и когда 3, когда просторно или можно лишь сесть в кружок, когда можно шуметь и бегать, или когда стоит вести себя тихо и не привлекать внимания.

На тренинге тоже могут быть разные условия. Особенности группы: ее величина, статусность, возраст, степень знакомства и т. д. И особенности пространства: площадь, мебель, оборудование, звукоизоляция и даже температура.

Многие формы вам знакомы, я лишь придумываю им образные названия.

— «В общем круге». (использую именно это окончание, подчеркивая рассадку в круг на тренингах). Одна из самых популярных форм организации. Участники могут что-то говорить по-очереди — в заданном тренером направлении или «методом воздушной кукурузы» то есть кто когда захочет. Иногда в упражнениях по кругу передаются списки, рисунки и другие работы, совершаются действия. Эта форма работы приемлема в малой или средней группе.

— «Поляна». Одновременное выполнение одинаковых действий, решение одной задачи всеми участниками тренинга. Люди рисуют, делаю коллаж, составляют и ранжируют списки, играют роли и т. д. Самое сложно е при этой форме упражнения — разный темп выполнения. Поэтому необходимо предусмотреть, что будут делать те, кто управится быстрее остальных и как поторапливать самых неспешных.

— «Карусель». Внутренний и внешний круг, работа в парах с постоянной сменой партнера, когда внешний круг перемещается на одного человека влево, а внутренний остается на месте. Преимуществом являются динамичность и возможность пообщаться со многими. Ограничения — непродолжительность и поверхностность этого общения.

— «Аквариум». Эта форма упражнения подразумевает активно действующих и наблюдателей. И у тех, и у других должна быть своя цель, озвученная тренером. И еще важно соблюдать правило равных возможностей. То есть активные становятся наблюдателями и наоборот.

— «Стенка-на-стенку». Противоборства, защита мнений, полюса интересов, разное поведение, противоположность ролей и т. д. Форма упражнения предполагает столкновение, а значит будет много эмоций и переживаний. Организовать это все не сложно, сложнее провести грамотный шеринг, на котором эмоции уступят место пониманию и анализу.

— «Ротация». Вид организации, когда главная роль проигрывается всеми участниками группы. То есть каждый участник оказывается в центре внимания какое-то вермя. Годится для небольших групп и требует продолжительного времени на проведение.

— «Двойки» -«тройки». Традиционно часто используются на тренинге. За короткое время мы даем возможность всем участникам поработать активно. Но шеринги после этих упражнений, как правило, продолжительные — если высказался один из пары, обязательно хочет сказать и второй. В «тройках» иногда есть роль наблюдателя. В этом случае важно, чтобы роль поочередно переходила от участника к участнику.

— «Подгруппы». Удобная форма организации для больших и средних групп. Обычно перед участниками ставится какая-нибудь цель: придумать, разыграть, решить задачу и т. д. То

есть у людей возникает необходимость работать в команде. Несмотря на видимое бездействие тренера во время работы подгрупп, важно следить, чтобы внутренняя группдинамика не стала препятствием выполнения задания (если, конечно, она не является содержанием упражнения).

— «Бег по станциям». Вариант работы в подгруппах, но динамический. Каждая подгруппа перемещается на новое место, где решает определенную задачу. За все время команды должны пройтись по всем «станциям». Эта форма дает возможность получить групповой опыт за непродолжительное время. Ну, и, конечно, от тренера требуется организация «станций» в пространстве помещения.

3 Психотехника как основа упражнения

Если вы по своей натуре как и я — интегратор, то вам нравится идея использовать разные психотехники на своих тренингах. Как правило, коллеги пополняют свой багаж инструментов, обучаясь в разных психотерапевтических школах. Я училась юнгианскому анализу и психосинтезу Ассаджиоли, мне близка арт-терапия и нравится РЭПТ Эллиса. Но я так и не сдружилась в телесной терапией, таких упражнений ни у меня в тренингах, ни в книге вы не найдете.

Одна и та же цель может быть достигнута по-разному. Можно составить список или нарисовать графическую модель, можно придумать и записать историю или увидеть ее в визуальных образах. Не надо подстраиваться под аудиторию. Люди примут любые инструменты, если тренер ими хорошо владеет и самому тренеру они нравятся. Я за разнообразие. И если у тренера заготовлено для тренинга больше, чем мячик и флипчарт, это обязательно оценят.

Я не ставлю знак равенства между психотехникой и тренинговым упражнением. Ролевое упражнение это не психо -драма, а текст визуализаций не ограничивается образами символ-драмы. В психотерапии есть алгоритмы, которые не нарушаются. В упражнениях тоже есть алгоритмы, но они иные. Предполагаю, что из описаний упражнений вы поймете, что я имею ввиду.

В основе упражнения всегда есть психотехника, даже если тренер не знает, какая именно. Помню как я была удивлена, обнаружив, что в некоторых моих упражнениях используются приемы НЛП.

Деление упражнений по психотехникам в этой книге весьма условно, иногда я сомневалась, в какой именно раздел что поместить. Но я люблю структуру, даже если она не бесспорна.

4 Оформление упражнений

Оформить упражнение — это не блажь, не дань академическому образованию. Это необходимость, которая позволит тренеру избежать многих неприятностей. За оформлением стоит продуманность, внимание к деталям, четкое понимание процесса и результата. Именно это я называю методикой.

Название. Может быть очень простым или метафорическим — важно, чтобы оно отражало суть. Я всегда произношу название для участников, это и создает интригу, и снимает напряжение, и отделяет разные виды деятельности на тренинге.

Время проведения. Вычитывается анализом и опытным путем. Я знаю, что делать коллаж люди будут около часа, а рисовать карандашами — минут 10—15. После визуализаций есть потребность поделиться, значит обязательно нужна беседа в парах. А метафорические упражнения требуют помощи тренера в «заземлении» образов и символов — будет очень продолжительный шеринг. Исходя из своего опыта я выставляла тайминг каждого упражнения, когда количество участников в группе 10—14 человек, а шеринг проводится не со всеми — отвечают 4—6 человек. И нигде в инструкции для участников вы не увидите называние точного времени на выполнение задачи — оставляю это вам.

Организация и оборудование. Формы организации перечислила выше — так и буду их называть. Оборудование я перечисляю здесь же, но можно, конечно, делать отдельный список — так поступают многие тренеры. Самое ужасное на тренинге — дать участникам инструкцию и понять, что чего-то не хватает для выполнения упражнения.

Вопросы к шерингу. Самое сложное в психологическом упражнении, это шеринг. Правильные вопросы повышают эффективность упражнения, превращают тренинг из интересного процесса в личностно значимый для каждого участника результат. Обратите внимание, что вопросы к шерингу всегда связаны с целью упражнения. Я сформулировала основные (как правило, это 3—4 вопроса) но к ним еще задаются дополнительные, индивидуально. Шеринг — это беседа, провоцирующая самопознание и тех, кто отвечает, и тех, кто просто слушает.

Что еще?

Творчество! Без него придумать упражнение невозможно. Нескончаемые идеи можно получить из наблюдений за людьми, животными, явлениями природы, читая книги и просматривая фильмы. Идею может подкинуть и научная статья и сказка. Чем интересней будет процесс выполнения упражнения, тем выше вовлеченность участников, а значит и результативность.

Упражнения на основе логики и анализа

Методические рекомендации по проведению аналитических упражнений

Умение анализировать и устанавливать причинно-следственные связи — одно из составляющих самопознания. Поэтому упражнения «на подумать» занимают свое достойное место на тренинге. Какова их доля, содержание, глубина — зависит от темы и предпочтений тренера. Я не люблю, когда тренинг превращается в схему, психические проявления и переживания объясняются лишь с позиции логики. Но невозможно заниматься самопознанием лишь исследуя бессознательное, и игнорировать такую естественную потребность, как анализ и рациональное пояснение.

Признаками упражнений на основе логики являются:
— Провокация мыслительной деятельности
— Работа с осознаваемой информацией
— В основе их содержания лежат операции мышления
Для простоты и краткости я буду называть эти упражнения аналитическими.
Информация для работы — это списки, ответы на вопросы, примеры участников на заданную тему. Но упражнением это станет, только если выполнить определенные операции:

— Анализ и \или синтез. Например, в У*пражнении «Коктейль удовольствия»* участникам необходимо определить, какие условия, действия, события, предметы являются для него источником радости и удовольствия и изобразить их в виде рисунков-символов. Аналитические операции встречаются почти во всех упражнениях этого типа, так что я ограничусь одним примером.

— Ранжирование. Субъективное определение «важности — неважности» конкретных факторов. Список этих факторов может быть предложен, и тогда участникам нужно лишь расставить их в нужном порядке, например, как в упражнении *«Работа и стресс».* Или же факторы прописываются участниками, а тренер предлагает разделить их по степени важности. Такой принцип работы положен в основе У*пражнения «Портрет идеальной работы».* В этом случае я рекомендую вначале дать инструкцию на создание списка, а позже — его ранжирование. Выполнение двух операций одновременно снижает познавательный эффект задания.

— Классификация. Эта операция, напротив, предполагает распределение факторов по заранее заданным категориям. Здесь уже нет сравнения на важность, все факторы равнозначны, но их содержание различно. Обратите внимание на *Упражнение «Продавец-реалист»* — участники классифицируют списки установок.

— Конкретизация. Эта операция осуществляется, когда необходимо от общего перейти к частному. Например, в *Упражнении «Фотофакт»* участники встают перед необходимостью от рассуждение «нравится-не нравится» перейти к конкретным фактам.

— Обобщение. Обратная операция — конкретику надо обобщить и дать ей общее наименование. В *Упражнении «Правила дорожного движения по жизни»* сформулированные

правила надо разделить на категории. И именно эти категории будут определять, как относиться к правилу, отделить принципиальное от того, что можно менять в зависимости от ситуации.

— Измерение. Количественное измерение проявлений и их признаков. Аналогичную операцию мы проделываем, когда работаем с тестами, имеющими разнообразные шкалы. Но я не сторонник применения тестов на тренинге, особенно на личностном. Этот принцип можно перенести в упражнение — и участникам интереснее, и совесть тренера чиста. *В Упражнении «Бедность и богатство»* измерение происходит в пространстве «ближе — дальше». Но то же самое можно было бы сделать на бумаге.

— Планирование. Даже самый эмоционально насыщенный тренинг может включать тему планирования — пошагового распределения действий во времени, их очередность. *Упражнение «Делаю-Сделаю»* планирование совершается буквально, в виде шагов по залу.

Планирование на разные отрезки времени для многих людей является привычным. Чтобы это стало упражнением, необходимо сделать еще что-то: обсудить в парах, проверить на реалистичность, обсудить ресурсы или тренировать гибкость. К примеру, как в У*пражнении «Сорванные планы»*

Работа с установками — тоже основа для аналитических упражнений.

Установки — это взгляды на мир, выражающиеся через симпатию — антипатию и побуждающие к определенному поведению. Установки — основа нашей картины мира. И, конечно же, в процессе жизни они меняются. Иногда — кардинально, например, детские установки, они были сформированы или под воздействием значимых взрослых или на основе случайных ситуаций. Иногда установка очень догматичная, не подразумевает вариантов и исключений.

Каждая установка предполагает поведение и результат — те последствия, которые мы имеем по причине того, что так считаем.

Я вижу такую очередность в работе с установками:

1 Формулировка. Иногда это дается участникам с большим трудом. Важно, чтобы от субъективного опыта человек перешел к универсальному выводу.

— Большие деньги честным трудом не заработаешь.

— Никогда не упускай свою выгоду.

— Деньги дают свободу выбора.

Это утверждения из *Упражнения «Сказочная экономика»*

2 Проверка установки: «служит — не служит». Делается это из анализа результата и эмоциональной реакции на него. В групповой работе особенно хорошо заметно, что абсолютных истин не бывает. И одна и так же установка кого-то ограничивает, а кому —то служит руководством к действию.

3 Сформулировать установку по-новому, если она признана ограничивающей и вредной. Установки «долженствования» становятся установками «предпочтения»

«Нужно помогать своим родителям» — «Я предпочитаю оказывать помощь своим родителям, когда у меня есть возможности»

«К своей работе надо относиться серьезно и ответственно» — «К своей работе я отношусь серьезно и ответственно, но отношения в семье для меня важнее»

«Всегда будь честен» — «Я предпочитаю не врать, но бывают обстоятельства, когда мне необходимо это сделать»

4 «Расшатывание» установки. Иногда влияние настолько сильно, что сама мысль думать и действовать по-другому вызывает у участников большое сопротивление. В этом случае эффективен прием «за-против». К установке мы предлагаем добавлять фразу «и это хорошо (правильно)» или «и это плохо (не правильно)» и дальше аргумент (пояснение)

Упражнения «Продавец-реалист», « (Не) идеальная хозяйка»

5 Моделирование нового поведения. Участники должны понимать, как себя вести по-новому, какие совершать действия и чего, напротив, надо прекратить делать.

Основой упражнения может стать как весь этот алгоритм, так и его отдельные пункты. *Упражнение «Детская тюрьма»* (в главе «Ролевые упражнения)

Аналитические упражнения требуют соответствующих методов**.** Векторные графики дают возможность не только зримо увидеть, но и измерить то, что обычно не измеряется. Кому придет в голову определять количество своих желаний или эмоций или информации? Между тем, люди это делают охотно, даже те, кто в школе не дружил с математикой. Я в своих упражнениях чаще всего использую модель полей или шкалы. Нередко все начинается с метафоры или списка, но потом, выделив пару показателей по которым можно измерить содержание, я рисую графическую модель. Пример *Упражнение «Сказочная экономика»:* шкалы «бедность — богатство» и «честность — не честность». Несложный анализ персонажей позволил мне увидеть именно эти показатели.

Для того, чтобы получить разнообразие вариантов, а именно четыре поля, нужно, чтобы показателей было не менее двух. Если вдруг вам захочется превратить У*пражнение «Светский раут»* в аналитическое, то могут получиться шкалы «активность-пассивность» и «доброжелательность — враждебность».

Универсальная тема многих тренингов — «надо» и «хочу». Какую бы сферу свой жизни мы не исследовали, обязательно есть области «хочу», где реализуются наши желания и «надо» — исполнение обязательств или рутинная работа, предшествующая творческому процессу. Даже самая любимая работа будет включать элемент «надо» и даже в самой нудной деятельности есть наше «хочу», иначе бы мы этим не занимались. Но наши оценки и эмоциональные реакции могут реализовываться через действия, а могут так и остаться мечтами или жалобами. Таким образом, получается две шкалы: «надо — хочу» и «действие — бездействие», а их пересечение образует четыре поля.

Все эти приемы позволяют соединить метафору и логику, что дает хорошее понимание материала, например *Упражнение «Четыре страны»*

1 Портрет идеальной работы

Это упражнение можно использовать на любом тренинге, связанном с поиском работы и профессиональным самоопределением. Часто люди руководствуются шаблонными общепринятыми критериями в поиске работы: режим, зарплата, социальный пакет. «Портрет идеальной работы» — это ответ на вопрос «Что я хочу на самом деле?». И только в этом случае выбранная работа будет удовлетворять и приносить радость. Кроме того, упражнение дает возможность понять и принять факт, что действительность не может соответствовать идеалу на 100%. Чем-то стоит поступиться, от чего-то отказаться.

Цель: Способствовать пониманию приоритетов в выборе работы и тех потребностей, которые она должна будет удовлетворять.

Организация: «Поляна» и пары. Каждому понадобится лист бумаги и цветные маркеры (3 шт)

Время проведения: 20—30 мин.

Ход:

1 Предложите каждому участнику составить список: перечислить условия, которым должна отвечать идеальная работа. Список должен быть как можно более конкретным (е*сли «Хорошо оплачиваемая», то указать сумму, если «не далеко от дома» — время на дорогу и т.д.*), и включать в себя 9—12 пунктов.

2 Работа со списком: все условия следует разделить на три приблизительно одинаковые группы (пометить маркерами разных цветов):

— **Принципиальное.** Включить то, что считаете главным в идеальной работе, от чего не желаете отказываться.

— **Желаемое.** Сюда войдут те условия, которые очень хотелось бы, но они могут быть в чем-то изменены.

— **Необязательное.** Если этих условий не будет, то работа не потеряет свою привлекательность.

3 В парах проанализировать списки и конкретизировать примерами и пояснениями.

Вопросы к шерингу:

— Какие характеристики идеальной работы для вас оказались самыми важными?

— Какие ваши потребности стоят за этими условиями?

— Насколько ваша реальная работа отличается от идеальной?

На этом портрет идеальной работы можно закончить. Но он получился «от ума», то есть « я думаю, что я этого хочу». Если вы захотите исследовать неосознаваемые желания, предложите участникам сделать коллаж на эту же тему. Обычно этот процесс настолько увлекает людей, что они забывают о содержании предыдущей работы, и результаты получаются очень неожиданными.

2 Бедность и богатство

Данное упражнение будет уместным на любом личностном тренинге, где поднимается тема «Деньги», как предмет личностного исследования.

Цель: Исследовать восприятия своего материального благосостояния, отношения к деньгам, поведения, мешающего и способствующего материальному благополучию.

Способствовать пониманию своих потребностей и ценностей.

Организация: В парах. Упражнение требует достаточно большого помещения, две противоположные стены должны быть свободны от мебели.

Время проведения: 30—40 мин.

Ход:

1 В помещении обозначаются две пространственные зоны: одна стена будет символизировать абсолютное богатство, противоположная — бедность. Участникам предлагается представить, что для каждого означает то или иное материальное состояние.

— Что значит для тебя быть бедным? Вспомни, когда ты был на своем полюсе бедности — что тогда происходило?

Подобные вопросы относительно богатства:

— Что для тебя означает быть богатым? Какого материального благополучия ты хочешь достигнуть?

Вопросы задаются всей группе, но ответы не озвучиваются.

2 Участникам предлагают занять место в пространстве, которое соответствует их настоящему материальному состоянию. Опять звучат вопросы:

— Почему ты занял именно это место?

— Как ты себя здесь себя чувствуешь?

— Что означает это место?

Ответы не озвучиваются.

3 Участники делятся на пары. Один из пары встает на полюс бедности и начинает продвигаться в сторону настоящего. При этом озвучивает, как он выходил в жизни из этого положения, какие шаги делал. Второй-партнер идет рядом и задает вопросы, если рассказ недостаточно конкретен.

4 Дойдя до места «настоящее», участник рассказывает о своем нынешнем материальном положении. Затем начинает продвигаться в сторону богатства, озвучивая, какие шаги он предполагает сделать.

5 Участники меняются местами.

Вопросы к шерингу:

— Какие чувства вы испытывали по ходу выполнения упражнения?

— Что нового вы узнали о себе из этого упражнения?

— Чему вас научила ваша бедность? Что самого ценного вы вынесли из этого опыта?

— Какие вы видите в себе ресурсы для изменения своего благосостояния?

Усложнение:

Все участники выстраиваются вдоль стены «бедности» и по очереди произносят фразу «Бедным быть хорошо, потому, что…». Каждый заканчивает фразу своим аргументом.

То же самое у стены «богатства» — «Богатым быть плохо, потому, что…». Таким образом исследуются мировоззренческие установки, мешающие человеку двигаться в сторону повышения своего благосостояния.

3 Чувствую-Думаю-Делаю

Рефлексия — важный для жизни навык. Особенно в тех ситуациях, когда внешние обстоятельства и люди выводят нас из равновесия. В этом упражнении нет цели моделирования «как правильно», важнее учиться устанавливать «внутренний фокус». Приведен пример для работы с группой педагогов. Для другого адресата необходимо сделать кейсы, реальные для этой аудитории.

Цель: Способствовать формированию умения идентифицировать свои эмоциональные состояния, мысли и оценки и способ действия в ситуациях неожиданности, напряженности или конфликта.

Форма организации: Работа в парах\тройках. Необходимо сделать распечатки кейсов по количеству участников.

Время проведения: 45—50 минут

Ход:

1 Участники рассаживаются по парам\тройкам, каждый получает свой лист с описанными кейсами.

2 Инструкция:

Это ситуации, которые случались или могли бы случиться в вашей жизни. Вам сейчас важно понять, что происходит с вами при этих обстоятельствах. И ответить на три вопроса:

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

Ответы вы кратко запишите на своих листах. Постарайтесь не обсуждать ситуацию и не решать, как было бы правильно поступить.

Кейсы:

**** Родители ребенка беспочвенно обвинили меня в том, что я отношусь к нему предвзято и часто делаю замечания.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

****Кто-то из коллег взял без спросу мою книгу (или любую личную вещь).*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Руководство предложило мне участвовать в городском конкурсе «Учитель года».*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Родители подарили мне на день рождения подарок, который мне кажется очень дорогим.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Я случайно услышала разговор коллег, в котором обо мне говорят неправду.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Мне предстоит разговор с родителями ребенка, который крадет вещи у других детей.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Мне неожиданно заплатили премиальную зарплату.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

**** Я обещала детям интересную экскурсию, но, по независящим от меня причинам, она отменяется.*

— Что я чувствую?

— Что я думаю?

— Как я буду действовать?

3 Предложите участникам проранжировать ситуации: от самой сложной до самой простой. За основу берем понимание своего состояния — рефлексию.

Вопросы к шерингу:

— Как вы оцениваете свое умения понимать себя? Какие были сложности с ответами?

— Какая из ситуаций для вас оказалась самой тяжелой и почему?

— В чем вы видите пользу навыка рефлексии в своей жизни?

4 Продавец — реалист

Любая работа, в отличии от хобби, так или иначе связана с продажами. Но в одних случаях эти продажи явные: прилавок, ценник, касса и бейдж «консультант-продавец», а в других продажи пытаются выдать за что-то неважное, второстепенное. Страдают от необходимости продавать репетиторы и массажисты, тренеры и няни, психологи и музыканты — все, кто вынуждены заниматься продажами. Быть успешным продавцом им мешает не столько незнание процесса, сколько ошибочные мысли, представления, установки.

Цель: Способствовать формированию реалистических суждений о продаже и пониманию своей роли Продавца.

Организация: Две подгруппы, «Стенка-на-стенку». Для работы понадобятся три больших листа бумаги и маркеры, мяч или мягкая игрушка.

Время проведения: 20—30 мин.

Ход:

1 Разделите группу на 1—2 и организуйте две подгруппы.

Инструкция*:*

Одна из наших подгрупп будет называться «Продавцы-оптимисты». Вам предлагается сформулировать и озвучить мысли о том, почему все люди хотят купить ваши услуги и товары.

Вторая подгруппа — «Продавцы — пессимисты». Ваша задача прямо противоположная: убедить всех, что продажи вашего товара в наше время, в нашем регионе, при имеющихся условиях просто нереальны и обречены на провал. Результатом вашей совместной работы должен стать список утверждений, который вы готовы аргументировано защитить.

2 Самостоятельная работа в подгруппах: сформулировать и записать убеждения на листы.

3 Участники обеих подгрупп садятся напротив друг дуга — «стенка на стенку», и начинается дискуссия. Можно предложить перебрасывать мяч, произнося свой аргумент — так удастся регулировать возможность высказаться всем. Цель: отстаивать позицию своей подгруппы.

4 Списки вывешиваются на доску. Все участники должны иметь возможность ознакомиться со списками и вернуться в общий круг. Тренер предлагает всем, вне зависимости от того, в какой подгруппе они работали, озвучить, с какими высказываниями они согласны и почему.

5 На отдельном листе составляется новый список установок «Продавец — реалист». Он включает в себя средний вариант двух крайностей. Чаще всего это установки, имеющие форму «да… и», «да… но».

— В наше городе тяжело найти платежеспособного клиента, но такие люди есть, и они нуждаются в моих услугах.

— Кризис — время переоценки ценностей, и здоровье (образование, имидж) становятся для многих главными.

— Стоимость моей услуги — это мое образование, опыт и время.

— Люди покупают не только услугу, а хорошее отношение, которое я готов им дать.

— Конкуренция велика, но мое предложение особенное… и т. д.

Шеринг:

— Легко\тяжело ли вам было работать в своей подгруппе и почему?

— Какие утверждения наиболее сильно влияют на ваше поведение и как?

— Какое утверждение «Продавца-реалиста» для вас самое важное и почему?

5 Коктейль удовольствия *

Удовольствие — это состояние, бесспорно, желаемое, но для многих труднодостижимое. Причина может скрываться в непонимании своих собственных источников удовольствия и стремлении получить его не тем способом и не в том месте. Очень часто люди руководствуются традиционными правилами: отдохнуть, поспать, поесть, сходить на вечеринку, пригласить гостей. Но в итоге получают скуку и усталость вместо ожидаемого удовольствия.

Цель: Исследовать собственные источники удовольствия, их приоритетность и количество. Способствовать осознанному использованию возможных способов получения удовольствия.

Организация: «Поляна». На каждого участника понадобятся бумажные силуэты бокалов и набор цветных ручек или маркеров для рисования. Музыка для фона.

Время проведения: 30- 35 мин.

Ход

1 Каждому участнику предлагается составить список того, что доставляет ему удовольствие и радость.

2 Предложите участникам составить «коктейль удовольствия» — на бумажных силуэтах символически изобразить источники удовольствия. Не стоит строго придерживаться списка.

3 Все бокалы пускаются по кругу. Участники рассматривают то, из чего состоит «коктейль удовольствия» других людей.

Вопросы к шерингу:

— Какие чувства и переживания вызвало упражнение?

— Оцените свой «коктейль»: устраивает ли вас качество и количество ингредиентов?

— Что является для вас самым важным, какие источники удовольствия доставляют вам большую радость?

— Что бы вы хотели добавить из чужих коктейлей?

6 Фотофакт

Это упражнение уместно на любом тренинге, где идет речь о самооценке. Негативное восприятие собственной внешности — продукт воспитания и влияния социума. Со временем мы начинаем понимать, что с нами что-то не так: «толстый», «нескладный», «лопоухий», «узкоглазый» и т. д. Неправда ли, похоже на детские дразнилки? Лечение социумом в этом случае является очень эффективным — от чего заболели, тем и лечиться будем. Это упражнение нередко вызывает слезы и тяжелые переживания, будьте к этому готовы. Но результат позволяет сделать прорыв в восприятии себя и принятии себя.

Цель: Способствовать принятию собственной внешности, развивать позитивное отношение к телу, лицу, учить делать комплименты и принимать их. Трансформировать чувство стыда и смущения в сторону позитивных переживаний.

Организация: «Ротация». Для проведения упражнения каждый участник должен сделать селфи на свой телефон. После все фото размещаются в одном месте (закрытой группе, канале) с возможностью писать комментарии под каждым фото.

Музыка для фона.

Время проведения: 50—60 мин.

Ход:

1 В центре ставятся два стула — «черный» и «белый».

Инструкция:

Предлагаю вам выйти со своей фотографией и сесть на один из выбранных стульев. На «белом» стуле вы расскажете о себе, как о постороннем человеке: что вам нравится во внешности. Затем вы пересаживаетесь на соседний стул и даете противоположную оценку: что вам не нравится. Постарайтесь быть очень конкретным и оценивать внешность, избегая общих суждений.

Пример:

— У этой женщины мне нравятся насыщенный цвет волос, форма прически, красивый изгиб шеи…

— У этой женщины мне не нравятся мешки под глазами, они ее очень старят, брови очень низкие и небрежно очерченные….

2 Участники по очереди выходят и выполняют упражнение. Если людей много, то достаточно 6—7 выходов.

3 Все участники заходят в группу, где разместили свои фото. Предложите написать свои комментарии под теми фотографиями, которыми захочется. Их содержание — комплимент по поводу внешности человека. Желательно, чтобы комплименты были конкретными и, конечно же, искренними.

Тренер следит за процессом и прерывает его тогда, когда под каждым фото будет хотя бы 2—3 комментария.

4 Дать возможность прочитать комплименты, которые получили.

Вопросы к шерингу:

— Какие чувства вы испытали во время упражнения и как они менялись?

— Какие новые мысли о собственной внешности у вас появились?

— Как этот опыт может отразиться на вашем восприятии себя и других?

Конечно же, можно говорить друг другу комплименты, не прибегая к фотографиям. Но этот опыт для многих является слишком ошеломительным и трудным. Поэтому, данный прием является смягчающим, снижающим защиты.

7 Послания моего детства

Родительская позиция складывается под влиянием очень разных условий. Ответ на вопрос «Как я воспитываю своего ребенка?» зависит от нашего опыта, знаний, круга общения. Но основным фактором являются установки и поведение, сформированные на основе нашего детского опыта. То, как поступали с нами родители в детстве, и какие чувства это вызывало, повлияло на выбор стратегий — «Благодаря» или «Вопреки».

Стратегия «Благодаря»: мы поступаем с нашими детьми так же, как это делали родители. Иногда мы это делаем осознанно, как бы признавая — «Родители были правы», иногда не осознавая, просто копируем поведение.

Стратегия «Вопреки»: мы поступаем прямо противоположным образом. Степень осознанности поведения тоже может быть разной.

Обе эти стратегии могут быть ошибочными, так как они отражают больше наш детский опыт, нежели учет особенностей настоящей жизни.

Цель: Исследовать опыт собственного детства и стратегии, сформированные под его воздействием. Способствовать осознаванию и изменениям в способах воспитания.

Организация: «Карусель». В группе не менее 12 человек.

Время проведения: 45—50 минут.

Ход.

1 Участники садятся в два круга и действуют по указаниям тренера. На каждое обсуждение 3—4 минуты.

Темы для обсуждения в парах:

— Как мои родители относились к моему здоровью и физическим потребностям? Как отношусь я?

— Как и за что наказывали? Как наказываю я?

— Как и за что поощряли? Как это делаю я?

— Как относились к учебе, развитию, образованию? Как это делаю я?

— Какие были совместные занятия с родителями? Какие занятия у нас с ребенком?

— Осведомленность родителей о жизни ребенка? Как это происходит сейчас?

2 Предложите участникам составить список «Благодаря» и «Вопреки» — то, как они поступают со своими детьми и как это делали родители.

Например:

«Я приучаю ребенка к порядку, у него есть обязанности по дому» («Благодаря»)

«Я всегда *замечаю достижения своего ребенка и обязательно его хвалю» («Вопреки»)*

Вопросы к шерингу:

— За что вы благодарны своим родителям и как это отражается на воспитании?

— Что вы делаете наоборот, и к чему это приводит?

— Какие из указанных стратегий не эффективны и к чему это приводит? Как можно их изменить?

8 Сказочная экономика

Какими только методами не учат специалисты зарабатывать деньги! И объясняя законы экономики, и обучая распределению доходов и вложений, и показывая наиболее типичные ошибки начинающим капиталистам. Все это, безусловно, важные знания. Но подчас не учитывается важный человеческий фактор — наше мировоззрение. И какими бы знаниями мы не обладали, правила, усвоенные с детства, зачастую берут свое.

Цель: Исследовать мировоззренческие позиции, лежащие в основе собственного финансового поведения; определить индивидуальный профиль «богатство-нравственность»

Организация: Четыре подгруппы, работа в парах. Понадобятся 4 листа формата А1 и маркеры.

Время проведения: 30—40 мин.

Ход:

1 Тренер объясняет, что основой этого исследования будет сказка «Буратино», в которой ярко проявились четыре разные позиции в отношении заработка и траты денег. Их представителями являются Буратино, папа Карло, лиса Алиса и кот Базилио и Карабас. Каждая подгруппа будет исследовать взгляды одного героя.

— Инструкция:

В своей подгруппе обсудите финансовое поведение своего героя. Вспомните его поступки, высказывания, взаимоотношения. Целью вашей работы будет составление списка убеждений — установок этого персонажа.

Например: Буратино с легкостью расстался с азбукой, чтобы попасть на представление. Его позиция может быть сформулирована так: «Деньги надо тратить не задумываясь» и «Деньги нужны, чтобы получать удовольствие». Пусть вас не смущает, что какие-то установки вы «додумываете» за своих героев — для нашего исследования важны типажи, а не строгое соответствие литературному произведению. Постарайтесь выйти за рамки сказки, найти подобных героев в жизни и изложить их взгляды.

2 Работа в подгруппах. Все установки записываются в столбик на листе. Их должно быть 8—12.

3 Представители от каждой подгруппы дают пояснения по своим спискам.

5 Листы вывешиваются на стену. Предложите участникам выписать те установки, которые оказались им близки, по которым они живут или они оказывают влияние.

6 Анализ индивидуальных списков, их пояснение: как появляются в поведении эти установки и откуда они взялись — разговор в парах.

7 Тренер дает пояснение, что выбранные персонажи являются яркими представителями финансового поведения по показателям:

«Бедность — богатство» (Папа Карло и Карабас —Барабас) «Честность — нечестность» (Буратино и Лиса с Котом).

Желательно на доске графически показать четыре поля, которые образуются в результате пересечения осей.

Предложить участникам определить, к какому профилю они больше тяготеют и какие установки на это указывают.

Шеринг:

— Чьи взгляды вы транслируете, какова история их возникновения?
— Что нового вы узнали о своих взглядах и как это отражается на поведении?
— Как вы оцениваете установки с точки зрения эффективности и неэффективности?
— Как вы думаете: почему именно в этой группе вам выпало работать?

9 Моё имя *

Самая вредная иллюзия — это восприятие себя целостным и неделимым. Все мы транслируем поведение и состояния, принадлежащие множеству субличностей. Чем больше субличностей понято и принято, тем больше гармонии в душе, и тем выше социальная адаптация человека. Учиться быть разным — значит узнавать свою многогранность. И не случайно, каждое человеческое имя имеет много вариантов. От этого и будем отталкиваться в своем исследовании.

Цель: Исследовать варианты собственного имени, отношение к ним. Рассмотреть субличности, активизирующиеся разными вариантами имени, способствовать их принятию.

Организация: «Поляна», работа в парах и «Ротация». Каждому участнику понадобятся ручка и бумага для записей.

Время проведения: 30—60 мин (в зависимости от кол-ва участников)

Ход:

1 Предложите участникам написать в столбик все варианты своего имени, которые они могу вспомнить. Например: *Саша, Александр, Сашка, Сашуля, Шура, Шурик, Сашенька*, *Саныч*.

Важно, чтобы были написаны те модификации, которые человек когда-либо слышал в свой адрес.

2 Напротив каждого варианта имени написать вариант ситуации, места и человека, от которого его можно было услышать. Например*: « Сашуля — бабушка будила утром на даче; Саныч — сослуживцы в неформальной обстановке… ит. д.»*

3 Следующий шаг — описание одежды, которая ассоциируется с каждым вариантом имени. Например*: « Александр — деловой костюм; Шурик — джинсы, кепка…».* Ассоциации помогут лучше понять состояние и поведение субличности. Можно предложить нарисовать самую «некомфортную» субличность.

4 Участники садятся парами и делятся полученным материалом. В беседе надо выяснить самые принимаемые и комфортные варианты имени и самые отвергаемые.

5 Каждый желающий выходит на центр круга и представляется каким-либо вариантом своего имени. После этого он демонстрирует поведение и рассказывает о себе от лица именно этой части своей личности. Участники могу задавать ему вопросы, связанные с его представлением, обращаясь по имени.

Шеринг:

— Что нового вы поняли о себе в результате выполнения этого упражнения?

— Каких вариантов имени у вас больше: принимаемых или отвергаемых и почему?

— Какие части вашей личности стоЯт за вариантами имени и где они проявляются?

Это упражнение очень многогранно и вопросов может быть намного больше. Важно, чтобы беседа вела к принятию и синтезу различных частей личности.

10 Правила дорожного движения по жизни

Это упражнение адресовано тем, кто переживает сложный период увеличения состава семьи. В дом пришла невестка, молодые люди живут с родителями или племянница поселилась надолго — даже позитивное событие вызывает массу переживаний и необходимость подстраивать или перестраивать свой уклад жизни. Конфликты в «обновленной» семье возникают от того, что люди не договорились о «правилах дорожного движения». Как на дороге, здесь, важны правила, но в отличии от дорожный — в каждой семье они свои.

Цель: Способствовать осознаванию и формулировке правил, отражающих уклад жизни в семье. Формировать позитивное отношение к переменам, их принятие и возможность контроля.

Организация: «Поляна», подгруппы. Понадобятся силуэты дорожных знаков (А-4): круг, треугольник, квадрат, прямоугольник (по 5—6 каждый), фломастеры черного, красного, голубого и зеленого цвета.

Время проведения: 45—50 мин.

Ход:

1 Инструкция:

Представьте себе, что вы являетесь законодателем правил в вашей семье. Вы можете диктовать правила поведения, быта, отдыха, взаимодействия — и они будут обязательны к исполнению. Эти правила, как и дорожные знаки, будут делиться на:

— Разрешающие

— Запрещающие

— Рекомендательные

Сформулируйте и запишите 5—6 правил. Постарайтесь, чтобы они были конкретны. Например: «Посуду вымыть сразу после еды» или «Посуда не убежит — вымоем, когда есть время и желание».

3. Разделите участников по подгруппам и предложите поделитесь своими правилами.

4. Участники выбирают 5—6 правил, которые актуальны для многих или прямо противоположны (как предыдущем примере). Рисуют символы этих правил на силуэтах.

5 Все знаки раскладываются на полу (вывешиваются) и представители от подгрупп дают пояснения.

Шеринг:

— Как из этих правил реализуются в вашей жизни, а какие желанны для вас, но не выполняются другими? Почему так происходит?

— Что из озвученного другими участниками вы готовы взять в свою семью?

— Какие правила вы готовы перевести из одной категории в другую?

— Каким способом можно транслировать эти правила в семье?

11 Доска объявлений

Профессиональная самооценка — это оценивание себя по самым разным параметрам: наличие навыков, знаний, компетентности в разных областях, прикладные умения. Все это не ограничивается должностными обязанностями — мы обладаем бОльшим, чем используем в профессии. Очень часто в зоне внимания находится то, что является слабой стороной, а все то, что являться преимуществом воспринимается «так и должно быть». Упражнение дает возможность увидеть свои сильные стороны и при желании превратить их в товар.

Цель: Способствовать формированию позитивного отношения к себе, как профессионалу за счет ревизии знаний и умений. Учить превращать компетенции в товар: давать название, описание, форму и назначать цену.

Организация: «Поляна». Необходимые материалы: стикеры большого размера (по 5—6 на человека), доска или свободная стена.

Время проведения: 20—25 минут.

Ход:

1 Предложите участникам вспомнить все свои умения и компетенции, которые можно предложить, как товар или услугу. Важно, чтобы это были не только профессиональные умения, но и то, что человек воспринимает, как хобби или бытовое умение.

2 Все умения выписываются в столбик. Напротив каждого формулируется и записывается название товара.

Например:

— Я умею работать в программах фоторедактора — Обработка фотографий перед печатью; Изготовление коллажей из фотографий; Изготовление рекламных банеров из фотографий заказчика и т. д.

— Я умею обращаться с собаками, быстро вхожу с ними в контакт, могу обучить простейшим командам — Выгул собак; передержка на время отпуска хозяев и т. д.

— Я умею грамотно писать тексты на самые разные темы — Редактирование текстов, «вычитка» рукописи, написание рекламных текстов для соц. сетей и т. д.

Товар должен включать в себя: название, описание, цену.

3 Составить и написать 4—6 объявлений о тех товарах, которые могут предложить. Каждое объявление записывается на отдельном стикере.

Например:

Выгуляю вашу собаку в любое время в районе ….Хорошо лажу с животными, есть большой опыт содержания и дрессировки собак. Учитываю характер, возраст, предпочтения собаки. Представлю вам фотоотчет. Ваш питомец будет счастлив! Цена: … руб\час.

4 Стикеры вывешиваются на доску. Участникам предлагается прочитать все объявления и выбрать для себя 2—4 предложения, которыми бы они воспользовались и сфотографировать.

Вопросы к шерингу:

— Какие объявления вы выбрали и почему? Что вас привлекло в каждом объявлении?

— Что из написанного вами вы бы хотели на самом деле продавать, как товар и услугу? Что вам мешает это делать?

— Что из предложенного вами является для вас самым неожиданным? Самым интересным? Самым выгодным?

Объясните участникам, что не обязательно начинать продавать то, о чем они написали. Это упражнение показывает, что они могут и на что способны. Это знание дает уверенность и возможность оценивать себя по достоинству.

Вариант проведения — участники забирают себе стикеры с предложениями, которые им понравились. Но в этом случае важно следить, чтобы не было аутсайдеров — людей, чьи объявления никто не выбрал.

12 Ахиллесова пята

Метафорой этого упражнения является миф об Ахилле, который был неуязвим и бессмертен, за исключением одного места — пятке. Слабости и уязвимости есть у всех. И зная свои можно что-то с этим сделать. К примеру, надеть высокие ботинки)

Цель: Исследовать уязвимости, которые могут быть препятствием в профессиональной деятельности — особенности характера, недостаток навыков, психологические и физические ограничения. Способствовать поиску способов решения ситуации.

Форма организации: «Поляна», работа в парах**.** Понадобятся маркеры и листы А4 на каждого участника и жесткие планшеты. Подходит для группы 6 -12 человек.

Время проведения: 40—50 минут

Ход:

1 Предложите участникам сформулировать, что они считают своей слабой стороной в профессиональной деятельности. Это могут быть особенности характера («*с трудом принимаю чужие идеи*»), недостаток навыков («*не умею работать с профессиональной литературой*») или другие ограничения (*«падение работоспособности в середине дня»*). Важно, чтобы эта уязвимость влияла на нынешние рабочие задачи, то есть была важна.

2 Каждый участник рисует на листе изображение стопы или обводит свою стопу. В середине изображение написать наименование «ахиллесовой пяты». Рисунки крепятся на планшеты.

3 Все рисунки пускаются по кругу — тренер задает направление и темп перемещения. Каждый участник на оборотной стороне рисунка пишет окончание фразы:

«Если бы у меня была такая проблема, то….» Только одно предложение с любым содержанием. Ограничение — не повторяться, не писать то, что уже предложили другие.

4 Работа в парах. Рассказать, в чем суть уязвимости, как это проявляется. Затем — пройтись по всем пунктам предложенных вариантов, обсуждая каждый: подходит ли мне это и почему? Можно как отвергать, так и принимать или принимать частично.

5 Вернуться в общий круг. Обвести изображение ступни по контуру и превратить его в подошву ботинка. Написать на подошве каким способом можно себя обезопасить. Это может быть предложенный кем-то способ или придуманный самостоятельно.

Вопросы к шерингу:

— Почему для этого упражнения вы выбрали именно эту уязвимость? В чем ее актуальность?

— Помогла ли вам работа с предложениями и как?

— Что вы написали на подошве и как можно это реализовать?

13 Делаю — Сделаю

В реализации профессиональных проектов есть одна очевидная сложность: человек представляет, что он хочет получить в итоге (написать издать книгу, оформить и запустить курс, открыть интернет-магазин и т.д), но не видит или недооценивает процесс. Нельзя привязываться к жесткому планированию — жизнь часто меняет условия, которые от нас не зависят. Но без представления очередности своих шагов можно заблудиться и так и не достичь цели.

Цель: Способствовать формированию уверенности в реализации задуманного через понимание конкретных шагов и анализ ресурсов, которые понадобятся.

Организация: Пары. Необходимо свободное пространство, в котором можно перемещаться от одной стены к другой.

Понадобятся листы бумаги А4, планшеты, ручки и фломастеры по количеству участников.

Время проведения: 50—60 минут

Ход:

1 Предложите участникам записать на листах А4, какой профессиональный проект они хотят реализовать. Это должно быть конкретное дело: формат (книга, онлайн-курс, магазин, сайт, форум и т.д) + содержание (название, адресат, сфера и т.д.) Эти листы размещаются вдоль всей стены в ряд.

2 Участники разделяются на пары. Каждая пара договаривается, кто выполняет упражнение первым. Второй участник берет планшет с листом бумаги, ручку.

3 Инструкция:

Встаньте у стены, напротив своей цели. Сейчас вам предстоит проделать предполагаемый путь реализации проекта. Каждый ваш шаг — действие, которое вы планируете совершить. Вам нужно назвать это действие и сказать, что вам понадобится для его реализации. То есть назвать ресурсы. Ваш партнер будет записывать очередность шагов и ресурсов (кратко)

Например: «Я просматриваю сайты издательств, анализирую, какие книги на похожую тему вышли и в чем будет преимущество моей книги. Ресурс: время (3—4 часа), компьютер…»

Если вами уже какие-то шаги совершены, скажите о них «на старте»

4 Участники передвигаются в парах в направлении противоположной стены.

5 Поменяться ролями.

Те пары, которые завершат выполнение задания первыми, могут обсудить списки, которые получились, дополнить ресурсы, которые не учли.

Вопросы к шерингу:

— Удалось ли почувствовать (поверить) достижимость вашей цели? Что в этом помогло?

— Какие неожиданные/новые шаги или ресурсы вы увидели?

— Что в действиях вашего партнера может быть ценным и для вас?

14 Час потехи

На каждом тренинге про занятость очень логично включить упражнение про отдых. Умение отдыхать — важный навык и профилактика выгорания. Проблемы недостаточного отдыха могут быть связаны с однообразием и неэффективностью привычных вариантов отдыха.

Цель: Развивать умение отдыхать разными способами, используя разные ресурсы. Определить наиболее эффективные виды отдыха и те, которые не используешь.

Организация: «Поляна». Для упражнения понадобятся стикеры с липким краем по 10—12 шт на человека.

Время проведения: 20—30 минут

Ход:

1На доске изобразите векторную систему, где вертикаль — «интенсивность», а горизонталь — «время».

Объясните, что отдых можно разделить на активный (верх вектора) и пассивный (низ) и так же отдых различается по времени — от нескольких минут (слева на векторе) до месяца и более (справа)

2 Инструкция:

Напишите, пожалуйста, на стикерах те виды отдыха, которыми вы пользуетесь — по одному на каждый стикер.

Давайте договоримся, что сон, еду и что-то полезное, например изучение английского языка через просмотр фильмов, мы отдыхом считать сейчас не будем.

3 Участники находят для каждого стикера место на доске в зависимости от активности-пассивности и времени, и наклеивают на доску. Следите, чтобы листочки не перекрывали друг друга.

4 Предложите участникам познакомиться с тем, что написали другие.

Вопросы к шерингу:

— Как вы оцениваете свое умение отдыхать?

— Какой вид отдыха, исходя из расположения на поле, преобладает и что в дефиците?

— Какие виды отдыха вы себе не позволяете и как это можно организовать?

Как вариант продолжения упражнения: предложить взять с доски 2—3 чужих стикера, которые показались интересными.

15 Градусник эмоций

Эффективность в работе очень сильно зависит от отношений в коллективе. Это упражнение позволяет понять, насколько участников устраивает «климат» и чего они хотели бы поменять. Можно использовать для любых устойчивых коллективов — студенческих, профессиональных, волонтерских и т. д. Хорошо, если в упражнении участвуют люди, которые не часто контактируют друг с другом, руководители и те, кто находится в подчинении.

Цель: Исследовать удовлетворенность психологической атмосферой в коллективе. Способствовать выявлению факторов напряженности и моделированию новых правил.

Организация: Подгруппы или пары, «Бег по станциям». Заранее заготовлены вопросы, каждый вид на отдельном листе. Каждая «станция» обозначена стульями и листом с вопросом.

Вопросы:

1 Открытость.

Насколько мы информированы о жизни друг друга?

Что коллеги знают обо мне и моей личной жизни?

2 Решение проблем

Как в нашем коллективе принято решать конфликты?

Как я поступаю, если у меня на работе возникает конфликт?

3 Эмоции

Какое настроение и какие эмоции приемлемо демонстрировать на работе, а чего нельзя?

Показываю ли я на работе свое настроение и то, что сейчас чувствую?

4 Традиции и ритуалы (+)

Как в нашем коллективе реагируют на радостные события в жизни друг друга?

Как мои коллеги реагируют, если у меня случается что-то радостное?

5 Традиции и ритуалы (-)

Как в нашем коллективе принято реагировать на печальные события?

Если у меня или у кого-то из коллег случались неприятности или трагедии, как реагировали остальные?

6 Формальность\неформальность

Есть ли в нашем коллективе неформальные отношения во время или вне работы?

Есть ли у меня на работе люди, с которыми я дружу или нахожусь в приятельских отношениях?

Время проведения: 50—60 минут

Ход.

1 Инструкция:

Разбейтесь по парам (тройкам). Займите места на любой «станции». Перед вами 2 вопроса, на которые надо ответить. Не пытайтесь быть объективными, вы высказываете свою точку зрения: «Я считаю, что…». На ответы у вас будет 5 минут, постарайтесь чтобы они были развернутыми и с примерами. Через 5 минут по моему сигналу вы перейдете на другую «станцию» и тема беседы поменяется.

2 Участники проходят по всем «станциям». Если у какой-то группы возникают сложности, тренер помогает наводящими вопросами.

3 Отдельно выпишите на доске все 6 шкал. Предложите, чтобы каждый участник индивидуально оценил степень удовлетворенности\неудовлетворенности по каждой шкале (+5\-5)

Вопросы к шерингу:

— Ответы на какую тему для вас были наиболее сложны и почему?

— Какой фактор эмоционального климата для вас оказался самым важным, как вы его оценили и почему?

— Что бы вы хотели изменить, и как это можно было бы реализовать?

Ответ на последний вопрос фиксируется тренером на доске. Он может стать основой следующего, формирующего упражнения.

16 Прошлое для настоящего

Опора на прошлый опыт — это не только его фиксация, но и анализ «как у меня это получилось», если речь идет о воплощении задуманного. Упражнение адресовано тем, кто реализует проекты, будь то профессиональная деятельность или социальные и даже личностные проекты.

Под проектом будем понимать многозадачную деятельность с задуманным результатом, реализуемую на протяжении длительного времени.

Цель: Формировать умение анализировать прошлый опыт (эмоциональный и рациональный) для учета своих особенностей и опоры на достижения.

Форма организации: «Карусель». Для упражнения понадобятся листы А4 по количеству участников и маркеры.

Ход

1 Предложите участникам вспомнить прошлый реализованный проект, который они считают успешным. На листах каждый пишет крупно и разборчиво название проекта.

Например:

«Написал и издал книгу…»

«Организовала юбилей мамы на 50 человек»

«Онлайн-конференция детских психологов»

«Организовал субботник по уборке берега лесного озера»

2 Участники делятся на 1—2 и рассаживаются в «карусель» — внешний и внутренний круг. Название проекта должно быть видно собеседнику.

3 Темы для беседы в парах (1—2 мин на человека):

— Как появилась идея и каким был первый шаг?

— Что помогало и что мешало по ходу реализации?

— Как менялось твое эмоциональное состояние и как это отражалось на проекте?

— Расскажи о самом тяжелом моменте: с чем был связан и как удалось справиться?

— Расскажи про «звездный час» — наиболее радостном моменте.

— Как этот проект повлиял на твою жизнь?

Поскольку собеседники постоянно меняются, название проекта дает возможность не пояснять каждый раз, о чем идет речь.

Вопросы к шерингу:

— Какие чувства и мысли вызвало это упражнение и почему?

— Что из прошлого опыта вы можете взять в новый проект, как ресурс?

— Что из услышанного произвело на вас впечатление и почему?

17 Я против себя

Работа с самооценкой на тренинге — не простая задача. Очень часто люди сосредоточены на фигурах обидчиков — людей, которые способствуют нашему неблагополучию. Но опаснее то, что мы делаем с собой сами. Я привожу 4 варианта сценария, но их может быть больше.

Цель: Исследовать проявления самоуничижения через ситуативные выборы и привычные действия. Способствовать пониманию причин неблагополучия и контролю над ними.

Организация: «Бег по станциям», участники делятся на 4 подгруппы.

Время проведения: 35—45 минут

Ход:

1Расскажите о том, что такое привычные действия и как они проявляются. В процессе упражнения будем называть их «сценариями». Дайте пояснение и приведите примеры проявления:

— Терпимость к дискомфорту (физическому и психологическому)

— Игнорирование переживаний (не придавать значение своему недовольству, обиде, раздражению, неловкости и т.д.).

— Отказ от нового (ограничивать себя в получении нового в пользу привычного, привычка довольствоваться малым).

— Себе в последнюю очередь (привычка отказываться в пользу другого, жертвовать собой, не признавать потребностей).

2 Предложите участникам поделиться на четыре подгруппы и обозначьте четыре «станции».

Инструкция:

Каждая подгруппа находится в зоне определенного сценария. Мы будем называть их «станциями». Вам необходимо вспомнить и рассказать, как и где именно проявляется у вас этот сценарий. Постарайтесь быть как можно более конкретным. Если у вас этого сценария нет, вы слушаете других участников.

5 Участники в подгруппах проходят по всем «станциям», перемещаясь по сигналу тренера. Таким образом, у всех будет возможность рассказать обо всех сценариях.

6 Предложите каждому участнику оценить по 10-бальной системе степень проявление каждого сценария, где 1 — почти нет, а 10 — проявляется очень сильно.

Вопросы к шерингу:

— Какие сценарии и привычные действия проявляются у вас очень сильно и к чему это приводит?

— Что из услышанного от других произвело на вас самое сильное впечатление и почему?

— Каким образом вы можете это контролировать?

18 Работа и стресс

Причины связанного с работой стресса исследуются уже немалое время, и перечень потенциальных факторов, вызывающих стресс, весьма длинный. В нем можно найти физические факторы, превращающие рабочее место во враждебную среду, а также массу психосоциальных факторов, обусловленных конкретной комбинацией трудовых, организационных и социальных особенностей рабочего места. Прежде чем начать бороться со стрессом, необходимо понять, что именно вызывает это состояние. Кроме того, ситуация стресса может носить объективный характер, когда человек ничего не в силах изменить, и существует лишь один выход — менять работу. И субъективный стресс — когда мы можем повлиять на свои чувства, изменить ожидания или перестроить поведение.

Цель: Способствовать осознаванию стрессовых факторов, связанных с организацией и содержанием работы. Исследовать возможности влияния и изменения условий.

Организация: «Поляна». В помещении должно быть достаточно места для передвижений. На каждого участника **—** распечатки **«**Факторы стресса»

Время проведения: 20—30 мин.

Ход:

1 Предложите участникам изучить список возможных факторов стресса:

— Неуверенность в завтрашнем дне: страх потерять работу в следствии недостаточной квалификации, возраста, конкуренции и т. д.

— Невозможность влиять на свою работу: ощущение, что ты отвечаешь за то, на что не можешь повлиять, зависимость своего собственного результата от работы других и случайных обстоятельств. Нестабильность в объеме работы.

— Характер выполняемой работы: сложность решаемых задач, монотонность, однообразие, отсутствие творчества, или, напротив, необходимость постоянно что-то придумывать. Характер работы не соответствует индивидуальным особенностям: интересам, темпераменту, особенностям мышления.

— Ролевая двусмысленность и ролевой конфликт: необходимость совмещать «рабочие» и «личностные» роли: специалиста и друга, начальника и спасателя, работника и миротворца. Любые ситуации, связанные с нарушение взаимоотношений в коллективе.

— Специфическая организационная структура: двойное подчинение, для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей, отсутствие руководства, несогласованность в работе отделов и т. д.

— Стиль управления: частое использование методов неоправданного давления и угроз, авторитарность, жесткость, или, напротив — попустительство, отсутствие единых требований, зависимость от настроения начальства.

— Плохие условия труда: шум, некомфортная температура, скученность сотрудников, режим работы, грязь, неудобное рабочее месть и т. д.

2 Индивидуально сделать ранжирование факторов по степени влияния: от «1» — почти не влияет, до «5» — влияет очень сильно, вызывает стресс.

3 Тренер определяет в помещении зоны: справа у стены «не могу повлиять», слева — «могу повлиять». Все участники встают. Тренер зачитывает по очереди все факторы. Каждый участник выбирает, куда ему встать, в зависимости от своего мнения. Тренер просит ответить на вопрос тех, кто выбрал позицию «могу повлиять»: — Как ты можешь на это повлиять? (2—4 чел.)

Вопросы к шерингу:

— Какие выводы о своей работе вы можете сделать после этого упражнения?

— Что на вас влияет сильнее всего, и как вы можете это изменить?

— Какие способы повлиять на стресс вы считаете самыми эффективными?

19 Мои года — моё богатство

Позитивное восприятие своего возраста необходимо для развития каждого человека. Но в любой возрастной категории найдутся люди, которые считают возраст своим недостатком, стыдятся его, боятся хода времени. Особенно это касается женщин.

Обязательным условием для проведения этого упражнения является разновозрастная группа, лучше — с большой разницей в возрасте. Суметь увидеть не только потери, но и приобретения, почувствовать, что твой возраст может быть предметом зависти — пусть это удастся хотя бы на время упражнения.

Цель: Способствовать формированию позитивного отношения к своему возрасту через осознавание преимуществ и возможностей, которых раньше небыло.

Организация: Подгруппы — люди разного возраста.

Время проведения: 30—40 мин.

Ход:

1 Участники делятся на подгруппы по 4—5 человек.

2 Инструкция:

Назовите, сколько вам лет и как вы относитесь к своему возрасту. Будьте искренними, говорите и о том, что хорошего, и о том, что плохого для вас в этом возрасте. Например:

— Мне 48 лет и мне нравится мой возраст: я имею возможность делать то, что мне хочется, ни от кого не материально не завишу. Но моя работоспособность сильно изменилась — уже в 9 часов вечера валюсь от усталости.

Все участники по очереди говорят об одном факте: Чем, на мой взгляд, хорош твой возраст

Например:

— Этот возраст хорош тем, что ты не мучаешься вопросом деторождения.

— Ты имеешь возможность ухаживать за собой, посвящать себе время.

— В этом возрасте тебя уже не мучают комплексы, которые были несколько лет назад…

2 Участники выполняют упражнения по очереди. Если в одной подгруппе есть люди одного возраста, все равно надо найти аргументы для каждого.

Вопросы к шерингу*:*

— Изменилось ли ваше отношение к своему возрасту и благодаря чему?

— Какие аргументы участников для вас кажутся наиболее убедительными и какие возможности для вас они открывают?

Предупреждение: Несмотря на внешнюю простоту, упражнение очень глубокое и способно задеть болезненные переживания. Важно, чтобы тренер был к этому готов и сумел оказать поддержку тем участника, для которых возраст является проблемой. Обязательным условием является хорошая степень знакомства, доверия и информированности относительно друг друга.

20 Солнышко-потенциал

Ритуальное упражнение для пролонгированной группы. Обязательным условием является теплая атмосфера в группе и то, что люди хорошо знают друг друга. В этом случае упражнение будет неформальным и выполнит свою функцию красивого завершения тренинга.

Цель: Развивать уверенность в своих силах и самоуважение за счет обратной связи. Способствовать созданию ресурса поддержки в достижении своей цели.

Организация: «Поляна» — во время упражнения участники будут спонтанно пересаживаться на разные стулья. Бумага А4 (желательно цветная, пастельных тонов) и планшеты по количеству участников. Музыка для фона.

Время проведения: 15—25 минут.

Ход:

1 Инструкция:

Подумайте о той цели, которая для вас очень важна — желательно, чтобы она была связана с темой нашего тренинга. Сформулируйте ее кратко, но понятно. Например: «Хочу к концу этого года дописать и выпустить самиздатом книгу».

Теперь возьмите лист, нарисуйте в середине круг (6—7 см диаметром) и впишите в него вашу цель. От круга нарисуйте прямые линии до краев листа — лучики, чтобы получилось солнышко. В правом нижнем углу напишите свое имя. Прикрепите лист к планшету и положите на стул.

Встаньте и пересядьте на стул любого участника…

Перед вами цель человека, с которым вы знакомы, о котором многое узнали за эти дни. Подумайте и напишите о тех качествах, навыках, особенностях, которые помогут этому человеку в достижении цели. Для записи используйте один сектор, образованный лучами. После того, как закончите так же пересядьте на любой стул, где вы еще не были…

2 Участники пересаживаются в спонтанном порядке. Тренер следит за тем, как заполняются листы. Как только появятся 1—2 полностью заполненных листа, тренер просит закончить и вернуться на свое место.

3 Участники получают свое «солнышко-потенциал» — свидетельство поддерживающей обратной связи.

Шеринг в данном случае может быть сведен к одному вопросу: Какая поддержка (какие слова) для вас наиболее ценны?

Ролевые упражнения

Поведение традиционно является содержанием работы на социально — психологических и обучающих тренингах. Но это не означает, что личностные тренинги не включают в себя упражнения на исследование и формирование поведения. В отличие от первых, на личностных тренингах нет стандарта «как надо», участники имеют возможность лучше понять, что они делают и как, потренировать поведение в разных вариантах и самостоятельно решать, что им подходит, а что нет. Я обычно говорю участникам о том, что чем более гибкими они будут, чем больше поведенческих реакций будет в их арсенале, тем более эффективными и адаптированными они становятся в жизни.

Никто не будет спорить, что агрессия в виде крика, оскорбления, брани не является эталоном выражения злости. Но, так же тяжело не согласиться, что в жизни встречаются ситуации, где это уместно или, даже необходимо. Люди с запретом на выражение злости приятны в общении, с ними удобно жить и работать. Но цена этого поведения — психосоматические заболевания, неискреннее общение, манипуляции со стороны окружающих, нарушенные психологические границы. Поэтому на личностных тренингах есть необходимость исследовать поведение.

Проблема, как правило, в крайностях. Агрессивность и безответность, пугливость и бесшабашность, самоуничижение и высокомерие, упрямство и беспринципность — все это поведение, которое стало чертой характера. Но если человек не осознает и отрицает, к примеру, своё высокомерие, то поведение выдаст его обязательно.

Приведу пример:

На тренинге речь идет о проблематике самооценки. Я рассказала о том, что низкая самооценка проявляется через два варианта поведения: высокомерие или самоуничижение. Оказалось, что признать самоуничижение намного проще: участники приводили примеры смущения, желания стать незаметным, говорили о сложностях с принятием комплиментов и другое, вплоть до незаметной одежды. А вот высокомерие никто за собой не признавал. Полагаю, что самоуничижение культивировалось в воспитании и выдавалось за скромность.

Предлагаю проделать упражнение «Светский раут». Чаще всего уязвимость самооценки наблюдается в непривычных, новых для нас ситуациях — так что «светский раут» именно тот случай. Каждый придумал для себя, кто присутствует на нем: самые знаменитые, или самые красивые, или талантливые профессионалы… А дальше начинается ролевая игра. Люди берут в руки воображаемые бокалы и устремляются в общение. Замкнутых и одиноких совсем немного, почти все пытаются представить себя с наилучшей стороны. Я наблюдаю за всем этим и вижу надменные взгляды, наигранную отчужденность, стремление опекать тех, кто явно смущен. Они много говорят о себе и почти не слушают друг друга… Возвращаемся на стулья и начинаем делиться впечатлениями:

— Ярмарка тщеславия!

— Интеллектуальные снобы!

— А вы заметили, как мужчины хвастались друг перед другом — у кого бизнес круче?

— Да вы тоже хороши: «Это платочек от Армани? Я видела его в позапрошлогодней коллекции!»

Дружный смех, цитирование, описание как кто себя вел. В процессе шеринга выясняется, что чувства, которые испытывали многие — смущение и страх. Страх несоответствия, мысли, что ты хуже, не столь образован, не так одет, не там живешь… То есть та самая низкая самооценка, о которой шла речь. И оказалось, что высокомерие бывает разным — кричащим и с трудом замечаемым.

При подборе или моделировании ролевого упражнения желательно, чтобы исследуемое поведении проявилось в незнакомой обстановке. Другими словами — сюжет должен быть незнаком по жизни всем участникам. Это снимет контроль сознания, и люди будут действовать спонтанно — так, как они действуют в жизни, а не так, «как надо».

Для того, чтобы исследовать ситуацию продажи своих профессиональных умений, я придумала упражнение «Возьмите меня в экспедицию». Люди, которые до этого проходили тренинги по типу «Как пройти собеседование», вдруг все напрочь забыли и стали действовать интуитивно. Тут же выяснились сильные и слабые стороны каждой коммуникации: кто-то много и быстро говорит, кто-то очень скромен, кто-то смотрит все время в одну точку. И еще мы поняли, что решение принимается скорее по типу «Я чувствую, что он ответственный и на него можно положиться», чем « У него прекрасное образование и большой опыт». Игровая ситуация раскрепощает и раскрываются потенциалы. Иногда во время такого упражнения вдруг рождаются инсайты.

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.