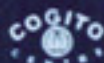


Г. И. Марасанов



социально-психологический
ТРЕНИНГ



Герман Марасанов

**Социально-
психологический тренинг**

«Когито-Центр»

2001

Марасанов Г. И.

Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов —
«Когито-Центр», 2001

Данная книга написана для практикующих психологов и социальных работников. В ней подробно описаны методы и практические приемы социально-психологической работы в группе в форме тренинга. Приводятся как известные, так и авторские разработки начала тренинга, игры и упражнения, варианты обсуждения происходящего на тренинге. Книга окажет практическую помощь тем, кто специализируется в области активных методов групповой социально-психологической работы. В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

© Марасанов Г. И., 2001

© Когито-Центр, 2001

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ВСТУПЛЕНИЕ	6
ПЕРВАЯ ЧАСТЬ	8
КАК НАЧИНАТЬ ТРЕНИНГ	8
ЗНАКОМСТВО	10
КАК ПРОВОДИТЬ ДИСКУССИЮ	15
Конец ознакомительного фрагмента.	16

Г. И. Марасанов

Социально-психологический тренинг

ПРЕДИСЛОВИЕ

Странно, но не многие знают, что известный басенный сюжет про лисицу и виноград И. А. Крылова остался незавершенным. В русском варианте лисица убеждает себя и окружающих в том, что виноград зелен, поэтому нет нужды тянуться за ним. Успокоившись, освободив себя от вожделения, лисица уходит. До винограда никому больше нет никакого дела. Все. Однако у Эзопа, кажется, или у Лафонтена есть продолжение... И виноград обиделся на лисицу и действительно позеленел от обиды...

– Нет, изверг несчастный, ты не уходи, ты дослушай, за что я тебя ненавижу, – кричит жена своему мужу. Она, кажется, так люто ненавидит его, что просто жить без него не может. Ведь если уйдет он, то кому она будет это кричать. Если она уже выбрала себе его, а другой никакой для этого, как и для всей остальной жизни, ей не нужен...

– Оставьте свои эмоции дома. На работе они ни к чему, – говорит начальник. Как, спрашивается, их оставить и почему не делает этого он сам? Да и вообще, зачем человеку эмоции? Чтобы было, что подавлять и прятать?

Запутанными, как оказывается, бывают не только басни. Любая ситуация, в которую попадает группа на тренинге, должна быть если не распутанной, то хотя бы понятой участниками.

Целью этой книги стало не только обобщение более чем пятнадцатилетнего опыта психологической практики автора. Моделировать ситуации, чем-то напоминающие жизнь, успешно позволяют множество игр и упражнений, сборники которых постоянно издаются. Кроме десятка новых оригинальных авторских разработок, остальные игры и упражнения, представленные здесь, уже известны психологам-практикам. Однако варианты анализа ситуаций, возникающих в группе во время и после упражнения или игры, заслуживают отдельного обсуждения. Такого рода обсуждениям уделяется, по нашим наблюдениям, чрезвычайно мало внимания в соответствующей литературе. Данная книга имеет целью восполнить этот пробел.

Мы предлагаем читателю, занимающемуся психологической практикой, конечно же, свои, авторские варианты ведения тренинга и отдельных его фрагментов. Если наши варианты моделирования и анализа ситуаций не только окажутся полезными, но и дадут импульс к появлению новых приемов и способов ведения тренинга, мы будем считать цель, ради которой написана эта книга, достигнутой.

Автор глубоко признателен профессору Л. А. Петровской за детальный анализ рукописи, тонкие, порой неожиданные идеи, преобразовавшие первоначальный вид книги.

Творческое сотрудничество с Н. С. Пряжниковым позволило автору создать несколько оригинальных игр и упражнений, а также обнаружить новые возможности в психологической работе с группой.

Хочется особо поблагодарить интересного и необычно работающего психолога Н. Н. Ершову, ставшую инициатором создания этой книги; психолога Н. А. Игнатову за проведение практической проверки нескольких приемов тренинга, а также за поддержку и помощь в работе.

Г. И. МАРАСАНОВ

ВСТУПЛЕНИЕ

Сегодня практическая психология постоянно обогащается всевозможными тренингами, деловыми играми, различными видами групповой работы с клиентами. Тренинги для застенчивых женщин помогают последним овладевать тайнами женского обаяния; тренинги делового общения для руководителей повышают эффективность руководства и управления людьми; получают все более широкое распространение тренинги для детей и подростков, направленные на коррекцию неврозов и других трудностей, проявляющихся в общении. Все это, как и невероятная популярность Дейла Карнеги, а еще раньше – мало с чем сравнимый успех «Писем к сыну» графа Чесерфилда свидетельствует о потребности людей быть и чувствовать себя компетентными в общении. И вряд ли сомнительна догадка о том, что эта потребность не зависит ни от эпохи, ни от общественной формации, ни от степени удовлетворения иных потребностей, ни даже, вероятно, от индивидуально-психологических особенностей человека.

Понимая компетентность в общении как развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения,¹ Л. Петровская предлагает обозначить практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы, единым термином – социально-психологический тренинг.² Хотя, на наш взгляд, и нет оснований для дискуссии на тему о том, что здесь является более широким, а что – более узким понятием, все же предложим свое обозначение совокупности приемов, форм и способов психологической практики, входящих в понятие «социально-психологический тренинг», – активные методы практической психологии.

Такое обозначение представляется полезным хотя бы потому, что, на наш взгляд, в стихийном сознании слово «тренинг» все более связывается с пусть и достаточно широкой, но вместе с тем, как это ни парадоксально, уже весьма конкретной совокупностью процедур и условий их проведения. А не считаться со стихийно складывающимися представлениями практикующий психолог не может. К тому же Л. А. Петровская признает, что термин «социально-психологический тренинг» является не безусловно адекватным.³ Она пишет, что «социально-психологический тренинг включает в себя ныне широкий спектр форм: видеотренинг, ролевое обучение, групповой анализ оценок и самооценок, невербальные „методики“.

Ю. Н. Емельянов предлагает различать понятия «обучение социальной психологии» и «социально-психологическое обучение». «Если первое подразумевает сообщение сведений о данной науке в целом, т. е. исходит из общетеоретических положений, предоставляя обучаемому свободу практического приложения усвоенных данных, то второе предполагает учет особенностей деятельности специалиста... в рамках конкретной профессии».⁴ По мнению Емельянова, социально-психологический тренинг – это только «наименование (курсив мой. – Г. М.) набора тех или иных активных групповых методов, которое не содержит указания на целевое применение и теоретико-методическую ориентацию».⁵ Емельянов предлагает обозначение «активные групповые методы», считая психологическую работу с коммуникативной стороной деятельности своих клиентов выходящей за рамки понятия «социально-психологический тренинг». В связи с этим обозначение, предложенное нами, если и не снимает существующие в этом вопросе противоречия, то хотя бы не порождает новых.

¹ Петровская Л. А. Компетентность в общении. – М., 1989. С. 9.

² Там же. С. 7.

³ Там же.

⁴ Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение.

⁵ Там же.

В настоящее время в распоряжении психологов-практиков уже оказалось весьма обширное количество разнообразной литературы, отражающей так или иначе практические, теоретические, прикладные аспекты групповой психологической работы. Здесь – и отечественные работы (Дубовская, 1991; Емельянов, 1985; Жуков, 1990; Коломинский, 1984; Петровская, 1989; Спиваковская, 1988; Эйдемиллер, 1990, причем приведенный перечень фрагментарен и, очевидно, не полон), помогающие начать вести психологическую практику, и зарубежные разработки, как переведенные на русский, так и ожидающие этого (Берн, 1988; Гордон, 1979; Кратохвилл, 1985; Роджерс, 1973; Рудестам, 1990; Сатир, 1977). Несомненное воздействие на представления практических психологов о том, как следует организовывать и проводить занятия в стиле активных методов практической психологии, что здесь воспринимать как «хорошее», «правильное», а что как «не вполне», оказали произведения, написанные в популярном стиле, для добросовестного изучения которых, однако, требуется серьезная психологическая подготовка и немалые творческие усилия (Аникеева, 1987; Аттаватер, 1985; Гиппенрейтер, 1995; Гиппиус, 1967; Добрович, 1982, 1987; Ершов, 1972; Карнеги, 1989; Мелибруда, 1986; Кнебель, 1967; Мищич, 1984; Мудрик, 1986; Станиславский, 1948; Цзен, Пахомов, 1988).

Кроме того, несмотря на то, что проблема «взаимности» между научной, академической психологией и психологической практикой существует и далека от разрешения, любой практикующий психолог, если он претендует на то, чтобы воспринимать себя как профессионала, не может не быть компетентным в современных научных представлениях о личности, формах личностного развития в общении. Такие научные представления разрабатываются в психологических исследованиях А. Г. Асмолова (1980, 1996), А. А. Бодалева (1985); Б. С. Братуся (1988); А. Я. Варги (1987); Ф. Е. Василюка (1984); Л. Я. Гозмана (1987); А. Ф. Копьева (1990); Л. А. Петровской (1988); Е. Т. Соколовой (1989); А. С. Спиваковской (1988); В. В. Столина (1989); В. А. Смехова (1981); Е. В. Субботского (1981); А. У. Хараша (1981) и других.

И все же, несмотря ни на что, любой практикующий психолог вынужден «шить костюм своей практической работы» на себя сам. При этом несомненно, что в той или иной форме, в том или ином виде «костюм» этот будет нести на себе отпечаток и добытых наукой новых психологических представлений и существующих направлений в практической работе. Но, поскольку неповторимую индивидуальность каждого, кто берется за психологическую практику, не учитывать невозможно (как невозможно и измерить), то представляется важным признать, что, перефразируя И. С. Кона, ни один практикующий психолог не может охватить всех существующих подходов, методов, приемов, техник и школ. Но каждый практикующий психолог связывает свою работу с неким ансамблем теоретических оснований и технологических средств. Критерием же слаженности такого ансамбля является индивидуальная практика.

ПЕРВАЯ ЧАСТЬ ДИСКУССИЯ В ТРЕНИНГЕ ОБЩЕНИЯ

КАК НАЧИНАТЬ ТРЕНИНГ

Обычно группы для активных психологических занятий составляются по принципу единого осознаваемого каждым участником запроса. Проводятся тренинги руководителей, стремящихся научиться лучше управлять подчиненными, групповые занятия для застенчивых людей, желающих освоить секреты свободного, раскованного поведения, тренировочные группы для спортсменов, учителей, чувствующих необходимость научиться владеть собой. Изначально запрос любого участника тренинга можно свести к следующему: «Научите меня секретам, приемам, приспособлениям, используя которые, я буду неуязвимой личностью в общении с другими». Блестящей попыткой ответа на этот вопрос стали книги легендарного Дейла Карнеги. Обнаруживается, однако, что, несмотря на свою практическую направленность, литературные и психологические достоинства, книги Карнеги не всегда помогают. Дело в том, что даже самый добросовестный читатель, скрупулезно и вдумчиво выполняющий все многочисленные упражнения, содержащиеся в них, все-таки не всегда избавляется от ощущения, что он обладает теперь, по прочтении, множеством знаний. Его, читателя, сознание переполняют всяческие правила, очень тонко и метко выведенные из простых житейских наблюдений. Ему очень хочется делиться своими открытиями с друзьями. Очарованный обаянием лекций Карнеги, читатель чувствует себя весьма компетентным... не столько в общении с разными людьми, сколько в умении прочесть популярную лекцию, посвященную общению в стиле Карнеги. Не избежали этой участи и я, и многие психологи.⁶

Грубо говоря, если я буду Вам читать лекции о том, как запрягать, например, лошадь, то Вы именно этому и научитесь. Я имею в виду, научитесь читать об этом лекции. Быть может, даже и неплохо читать. Однако с практикой запрягания у Вас, вероятно, могут возникнуть некоторые трудности. Одним из первых, не стесняясь писать об этом понятным не только специалистам языком, рассказал о социально-психологическом тренинге Анатолий Добрович.⁷ «Для того чтобы научиться общаться, людям надо... общаться», – так просто сформулировал он одну из главнейших идей любого тренинга. Вспоминаю остроумные лекции Адольфа Ульяновича Хараша в Московском университете. Он неожиданно начинал размышлять вслух по ходу объяснения. Например, он проводил такую параллель: когда рождается на свет котенок и попадает сразу к новым хозяевам, лишаясь почти в самом начале кошачьей жизни общения с сородичами, он все равно твердо знает, что он котенок. В его генах заложено об этом достаточно информации. Когда же рождается ребенок, он еще не знает, кто он. Ведь история Маугли – это только мечта Киплинга, а настоящие описания «волчих детей» совсем иные и нет нужды их напоминать. Человек рождается без зеркала в руках. Поэтому, чтобы открыть себя себе самому, чтобы увидеть и понять себя как человека, и наконец, убедиться в самом факте своего существования, человек сначала смотрится, как в зеркало, в другого человека,⁸ Таким объемным зеркалом и становится группа тренинга для каждого из его участников. Поэтому главный нерв активной групповой работы – это обратная связь от группы к каждому участнику

⁶ См, напр.: Панасюк А. Ю. Управленческое общение. – М., 1990; Марасанов Г. И. Переходный возраст//Пионер. 1989. № 11; 1990. № 1, 3, 5...

⁷ Добрович А. Б. Глаза в глаза. – М., 1982.

⁸ См. об этом: Как построить свое «Я»/Под ред. В. П. Зинченко. – М., 1991. С. 32.

тренинга. Может показаться, что дело осталось за немногим, за обратной этой связью, да еще за тем, на что, собственно, ее давать. Как нередко случается, в простом и, на первый взгляд, немногим, оказывается заключено море научных, прикладных и практических проблем, казусов, вопросов, не все из которых имеют однозначные ответы.

Любой тренинг, какие бы задачи он ни преследовал, почти всегда начинается с выработки правил работы группы и со знакомства. Правила могут определяться по-разному. Можно их просто вывесить на плакате перед участниками. Можно, предлагая варианты, начать совместный выбор наиболее подходящих. Можно начинать сочинять самим. Все зависит от того, чего хотят участники от занятий. Если это групповые занятия, связанные с проблемами межличностных отношений, или даже личностных проблем, то в этом случае полезно начать с процедуры знакомства, объявив лишь правила для этой первой процедуры. Затем, по окончании ее, можно заняться выработкой правил жизни внутри группы, превратив эту выработку в самостоятельную групповую процедуру. Если же участники собрались, чтобы решить какую-то общую для них проблему, не связанную, как они думают (пока думают) с личностью каждого, либо участники определенно настроены и ожидают какого-либо тренинга поведения, отработки навыков и умений, то здесь довольно опасно пытаться превратить выработку правил в особую групповую процедуру. Уже на этом этапе психологу, ведущему групповую работу, полезно задавать себе вопросы о том, чего хотят клиенты, по их словам, и о том, чего же они хотят на самом деле. И не вообще от жизни (многие от жизни хотят, например, смысла, однако не все участники группы склонны заниматься этим здесь и сейчас), а от жизни, потраченной на работу в этой именно группе. Итак, правила.

Попробуем перечислить все известные, либо встречавшиеся в практике автора настоящего пособия:

1. Не опаздывать*.
2. Заботиться о конфиденциальности жизни группы.
3. Стремиться быть активным участником того, что происходит.
4. Не отказываться от права сказать «нет», а также от права самому (самой) решать, как себя вести, как поступить в той или иной ситуации.
5. По возможности, быть искренним, сообщать (если уж сообщать) достоверные сведения.
6. Получать поддержку, помощь со стороны группы.
7. Стремиться слушать говорящего, стараясь не перебивать.
8. Ориентировать себя на то, чтобы проявлять активность, участвуя во всех событиях, процедурах, ситуациях, возникающих в ходе работы группы.
9. Высказывать свое мнение по любому вопросу.
10. Использовать обращение на «ты» во время работы группы.
11. Сообщать о своих трудностях, мешающих участию в работе группы «от» и «до» (необходимость пропустить занятия, уйти или прийти раньше либо позже назначенного часа). При этом каждый участник имеет право делать это заранее. В этом случае вопрос о дальнейшем его участии в работе будет решать группа.

Последовательность перечисления случайна.

12. Высказываться только от своего имени и о том, что воспринимается, прочувствовано, переживается, происходит здесь и сейчас.

13. Не говорить о присутствующих в третьем лице.

В конспективном виде, как правило, после пусть даже небольшого обсуждения (а высказаться по предложенным правилам полезно предложить каждому участнику хотя бы формально, в двух-трех словах) этот «свод законов» может принять следующий вид (на доске, ватмане):

1. Точность начала и финала процедуры.

2. Конфиденциальность.
3. Активность.
4. Право говорить «нет».
5. Не обманывать.
6. Право на поддержку.
7. Обязанность слушать – не перебивать.
8. Участвовать во всем.
9. Право на личное мнение.
10. Ко всем обращаться на «ты».
11. Работать «от» и «до».
12. Говорить от себя лично о происходящем здесь и сейчас.

ЗНАКОМСТВО

Знакомство представляет собой центральную процедуру первого занятия любого тренинга, какие бы задачи этот тренинг ни преследовал, в каком бы ключе ни проводился. Знакомство непременно проводится даже и в том случае, если тренинг происходит в уже действующем коллективе, где, казалось бы, все друг друга знают. Целей у этой процедуры можно обнаружить несколько. Как правило, реально достигнутые цели после проведенного знакомства не всегда совпадают с теми, которые ставил или думает, что достиг, ведущий. Обычно считается, что процедура знакомства позволяет «раскачать» группу, вовлечь ее участников в новые, несколько необычные размышления о себе и о своих личностных ресурсах, о том, как участники воспринимают друг друга. «Знакомство» направлено также и на отреагирование тревожности, если в ходе процедуры каждому участнику предлагается сообщить о своих опасениях, связанных с предстоящей работой и т. д. Я перечислю известные мне варианты этой процедуры, хотя, конечно же, могут быть и другие. Это дело творческое.

1) Каждому участнику по очереди либо передавая слово любому другому участнику на выбор, как эстафету, предлагается сообщить группе имя; либо то имя, которым он хочет называться здесь; либо то имя, которое он носил в детстве; либо просто то имя, которое ему нравится больше всего;

2) Все по кругу называют свои имена. Причем каждый следующий, прежде, чем назвать свое имя, называет все предыдущие;

3) Каждый участник называет свое имя, одну свою положительную и одну свою отрицательную черту, но перед тем, как рассказать о себе, повторяет все, что сказал о себе его сосед.

Два последних варианта знакомства позволяют уже обратить внимание участников на то, как мы слушаем друг друга, а также на действительную величину разрыва между известными, широко распространенными представлениями о том, как важно быть внимательными друг к другу, и реальной сконцентрированностью каждого человека на самом себе, особенно в новой, неопределенной, а значит тревожной ситуации. Если по окончании подобного знакомства ведущий позволит себе немножечко расслабиться, остановиться, выпустить «пар» своего собственного запала, прислушаться, «причувствоваться» к себе самому, если он найдет возможность поймать в себе внутреннюю улыбку и поделиться этой улыбкой с группой, то можно попробовать вызвать участников группы на маленькое обсуждение своих впечатлений от знакомства. При этом полезно мягко побудить к высказываниям каждого участника. Неважно, насколько подробными будут эти высказывания. Существенен сам факт. Отказывающихся наотрез говорить что-либо тормозить не стоит, но не надо забывать про них.

Как правило, участники сходятся на том, что эстафета знакомства, передаваемая друг другу, сопровождается невидимой волной напряжения. Это напряжение нарастает по мере приближения очереди говорить, и довольно резко падает после того, как дело сделано. Веду-

щий (который, естественно, стремится не вылезать первым со своими впечатлениями), может обратить внимание участников на то, что многие с трудом могли повторить то, что говорил о себе их сосед. Выполнившие задание участники нередко начинают шепотом переговариваться между собой, тогда как те, до которых очередь еще не дошла, замыкаются в себе, напрягаются, сосредоточиваются, собираются с мыслями, хмурятся. Облегченные улыбки появляются позже. Обычно предлагается кроме имени сообщить какой-то минимум информации о себе. Этот минимум может ограничиваться как временем (например, каждому дается по пятьдесят четыре секунды на любое сообщение о себе), так и конкретными темами. Нежелательно формулировать более трех ограничений-требований к этому заданию. Участники волнуются и, как правило, забывают большинство параметров, которым должны соответствовать их высказывания. А постоянные одергивания ведущего разрушают и без того только-только складывающуюся атмосферу в группе, повышают тревожность. Кроме имени каждому участнику можно предложить назвать, сообщить, высказать:

- свои ожидания по отношению к предстоящему тренингу;
- свои опасения, связанные с начинающимися занятиями;
- какую-либо свою личную характерную черту;
- какие-либо свои личностные ценности;
- хобби.

Иногда группе предлагают задавать вопросы каждому участнику после его выступления. Либо количество этих вопросов, либо их тема строго регламентируются. Обязательно следует оговорить право каждого не отвечать или отвечать так, как ему хочется.

Подспорьем, включающим каждого участника в предстоящую работу, является вариант знакомства под условным названием «Кто Я».⁹ Этот вариант полезен в группах, где участники, не знакомые между собой, и уверенные, что жизненные обстоятельства не столкнут их впоследствии, собрались, имея общий запрос – трудности в общении. Суть процедуры в следующем. Каждый участник на листке бумаги ярким фломастером делает в свободной форме десять кратких сообщений о себе, каждое из которых, отличающееся от предыдущих, начинается одинаково: «Я—...» Далее следует все, что угодно, соответствующее истине. Это могут быть черты характера, особенности личности, интересы, биографические данные, разнообразные сравнения себя с кем и с чем угодно в аллегорической форме и проч. Затем участники прикрепляют эти листы у себя на груди и, медленно прохаживаясь по комнате, читают написанное. Можно при этом вводить запреты на разговоры, чтобы повысить накал обсуждения впечатлений после того, как группа рассядется.

Центральным моментом в этом варианте знакомства (как, впрочем, и во всех процедурах, выполняемых группой, будь то игры,¹⁰ «номера»,¹¹ другие структурные единицы групповой работы) является обсуждение. Обсуждение может быть нацелено практически на что угодно (но оно не должно превращаться в монолог «умного» ведущего, разъясняющего, оценивающего, подмечающего острым глазом огрехи и промахи непутевых подопечных). Эффект от любой процедуры будет достигнут лишь в том случае, если ведущий, испытывая искренний интерес к любым реакциям участников на только что происшедшее, постарается быть «озвучивателем», «усилителем» каждого прозвучавшего мнения, высказывания, удивления, недовольства и даже нежелания говорить. Максимум, на что может отважиться ведущий, это попытаться обобщить мнения и предложить возможные резюме. И только в абсолютно бесспорных, беспроегрывных ситуациях ведущий может обратить внимание участников на то, на что не обращать внимание уже стало невозможно, но по каким-то причинам это «что-то» осталось

⁹ См.: Рудестам К. Групповая психотерапия. – М., 1990. С. 318.

¹⁰ Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотехнические игры в спорте. – М., 1985.

¹¹ Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М., 1990.

незамеченным. И опять интерпретации, которые так соблазнительно «подсунуть» участникам группы, ведущий не должен спешить предлагать.

Любопытным вариантом знакомства может быть «знакомство с интонацией», вовлекающее участников в нередко новый для многих мир чувств, эмоций, ощущений, с которыми и приходится в основном «работать» участникам практически любого тренинга. В этом варианте каждый участник, представляясь, называет свое имя дважды. Первый раз он произносит его так, как он не хотел бы, чтобы его называли в группе, а второй раз – наоборот, так, как ему хотелось бы, чтобы к нему обращались.

Организация знакомства участников любого тренинга – дело ответственное и творческое. Недаром сказано, что «начало – это лихая беда». Знакомство многое определяет во всем дальнейшем течении тренинга, а ошибки, совершенные в начале, трудно исправимы. Главным критерием здесь является суровая необходимость точно и без опережения (но и без отставания) отвечать на запрос коллективного клиента, каким является группа. Причем отвечать следует не на глобальный запрос типа «научите меня ладить с людьми», а на запрос сиюминутный. Этот запрос особенно жестоко «аукается» ведущему, если последний пренебрегает им. К примеру, вся группа вообще-то очень хочет дальнейших занятий и именно с этим ведущим, но в данный конкретный момент большинство ее участников зверски хотят курить. Участники группы, чей сиюминутный запрос игнорируется ведущим (если только это не специальный ход ведущего), готовы возненавидеть его за это. Что оказывается для ведущего не самым приятным испытанием.

Да, кстати, мы с вами и не заметили, что все занятие общаемся, сидя на стульях, расставленных в ровный кружок так, что каждый видит каждого. И перед нами нет никаких столов. Преимущество такого расположения стало для нас с вами очевидным, не правда ли? Эта организация рабочего пространства жизни группы является традиционной для любого вида тренинга.

Знакомство необходимо, конечно же, не только для того, чтобы перезнакомить участников, дать им освоиться в новой ситуации. Цель процедуры «знакомство» может считаться достигнутой, если участники почувствовали заинтересованность, заинтригованность, любопытство по отношению к дальнейшему процессу. Или, если стало интересно, что за люди собрались на тренинг, как они поведут себя в предстоящих, неизвестных пока ситуациях общения. Хуже, если возникает интерес к ведущему, как к неординарному, выдающемуся, диковинному человеку. Тогда занятия превращаются во «встречи с интересными людьми», где в роли «интересного человека» обречен выступать ведущий. Начинающие (и, к сожалению, не только начинающие) ведущие нередко выступают в такой роли. Эта роль весьма прилипчива. Группа легко, с готовностью навязывает ее ведущему. А ведущий сопротивляется, но доигрывает. Чаще всего дело заканчивается тем, что постепенно развивается некоторая агрессия группы по отношению к ведущему. Существуют психологи, практикующие использование такой агрессии в целях, работающих на созидательные для группы в целом процессы. Однако будет опрометчиво начинать свою практику групповой работы именно с такого «рискованного» для ведущего и для самого факта существования данной конкретной группы стиля. Выделяют три основных стратегии ведущего в группах тренинга коммуникативной компетентности, через фазу которого так или иначе проходят группы любой направленности, ориентации, стиля и «идеологии». Ведь без наживания, обретения хотя бы некоторого приращения в коммуникативном плане любое дальнейшее движение будет мнимым. Поэтому возможным начальным этапом в виде активных методов практической психологии будет тренинг коммуникативной компетентности. Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растяников, обозначая различные стили ведущего на этапе коммуникативного тренинга, говорят о трех формах: свободное ведение, програм-

мированное ведение и компромиссная, промежуточная форма.¹² Первый стиль, сопровождающийся нередко эпитетом «клиентоцентрированный», характеризуется как внешне пассивный до чрезвычайности. Пассивность ведущего может вызвать раздражение участников. Ведущий СЛУШАЕТ. Более того, он старается следить за тем, чтобы и на невербальном уровне не быть более экзальтированным, ярким, выразительным, чем участники группы. Ведущий ни в чем никого не убеждает, ничего не объясняет. Он мягко уходит от вопросов-нападений, требований, домогательств участников. Здесь неопределенность, в которой находится группа, скоро порождает довольно высокую напряженность существования для каждого участника группового процесса. Из неопределенности группа выбирается самостоятельно. Но, чтобы это произошло, чтобы участники попросту не разошлись восвояси, так и не поняв, зачем, собственно, их тут собрали, ведущий должен в совершенстве владеть не только техникой эмпатического слушания, не только быть в состоянии воспринимать в течение довольно длительного времени максимально возможное количество проявлений, исходящих от каждого участника группы, но и уметь чувствовать группу в целом, что называется «быть с группой». Вот перечень (конечно далеко не полный, и не претендующий на полноту, а призванный стимулировать фантазию ведущих) возможных «начал» для ведущего. Итак, группа собралась. Все уселись. Вы как ведущий – вместе со всеми в одном кругу. Знакомство каким-то образом произошло. Все. В группе повисло ожидание. Что делать Вам как ведущему? Вот варианты. Выбирайте, что Вам ближе в складывающейся ситуации:¹³

1. Я ничего не сделаю.
2. Скажу, что группа – это они сами, и от них зависит развитие и полезность группы.
3. Уверю участников, что определенное напряжение типично для начала групповой работы.
4. Прерву молчание несущественным вопросом, разговором, «трепотней».
5. Опишу цели и методы группы.
6. Скажу, что каждый из участников выглядит напряженно, и мне любопытно, сдвинется ли группа с места.
7. Спрошу, как они чувствуют себя на первом занятии (какие у них чувства в отношении группы или каковы на их взгляд взаимоотношения, уже возникающие между ними).
8. Скажу, как я себя чувствую (например, что я напряжен и полон ожидания).
9. Расскажу о каком-либо опыте из собственной жизни.
10. Спрошу, почему все молчат.
11. Спрошу группу, что надо бы сегодня сделать.
12. Скажу, что, как мне кажется, они ожидают от меня начала беседы.
13. Скажу, что они хотят, чтобы я стал побуждающим и защищающим их руководителем.
14. Скажу, что считаю молчание выражением страха в группе.
15. Попрошу всех сказать, зачем они пришли в группу.
16. Начну разговор об их прошлом опыте (например, о семейных отношениях).
17. Поощрю участников к дискуссии об их целях с точки зрения научения и поведения.
18. Использую невербальный метод (например, начну ходить по кругу, сосредоточившись на физическом напряжении).

Как нетрудно догадаться, программное ведение означает наличие детального плана проведения группового занятия. Однако никогда нельзя предугадать заранее настроение, ожидания, поведение отдельных участников и «движение группы» в целом. Наиболее удобным для ведущего становится положение, при котором он сосредоточивается в основном на стремлении понять, прочувствовать, ощутить и осознать цели, которые заставили этих

¹² Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М., 1990. С. 13.

¹³ См.: Петровская Л. А. Компетентность в общении. – М., 1989. С. 81.

людей стать участниками группы. И не просто прояснить это для себя единожды и «успокоиться», а постоянно осознавать озабоченность именно этим. А «номера», «фокусы», упражнения, процедуры, которые следует (или не следует) предлагать проделывать участникам, полезно иметь на каждое занятие в избытке и таких, которые бы продвигали участников группы по направлению к тем целям, которые есть у каждого из них и у группы в целом. В любом случае нельзя забывать, что запрограммированность занятия гасит активность участников, выхолащивает саму идею активных методов практической психологии. Программируя предстоящее занятие, ведущий должен быть всегда готов к тому, что какой-то «номер», какое-то упражнение не сработают, не удивят участников, не увлекут их на путь анализа и обсуждения, не позволят увидеть предмет, ради которого это упражнение предлагалось. Более того, в живом групповом процессе известное и неоднократно используемое ведущим упражнение может вызвать совершенно неожиданные для психолога реакции участников. Здесь сообразно ситуации ведущий может либо «угаснуть», дав возможность участникам обсудить то, что обнаружилось именно для них и именно сейчас, не упуская для себя как для ведущего возможности дополнительно вникнуть, войти, вчувствоваться в то, что происходит, либо предложить участникам двигаться дальше, разыгрывая следующую заготовку ведущего или обсуждая свои конкретные проблемы. В любом случае, начало, даже организованное ведущим, если оно к тому же игровое, включает азарт участников, позволяет им легче отойти, хотя бы на время, от привычных ролевых позиций, которых они придерживаются в жизни, и начать анализ своих (на первом этапе) коммуникативных проблем особым образом через разыгрывание типовых, значимых для них ситуаций с последующим обсуждением.

Таким образом, в реальной групповой работе ведущий обычно применяет компромиссную форму ведения, предполагающую умение отслеживать цели и планомерно двигаться к этим целям, и кроме того, умение импровизировать по ходу дела, отзываться на спонтанно возникающие запросы группы, отваживаться на продвижение в ранее не запланированном направлении. Вообще говоря, если ведущий чувствует себя абсолютно спокойно, комфортно, уютно во время работы с группой – это может быть признаком его плохой работы. Элементы внутренней неопределенности, а значит, и взволнованности – необходимая и неизбежная часть переживания любого ведущего.

КАК ПРОВОДИТЬ ДИСКУССИЮ

Одним из вариантов начала собственно групповой работы (после того, как все уже познакомились) может быть следующий.

Каждому участнику предлагается выступить с кратким сообщением на актуальную для группы тему. Остальные участники выступают в роли слушателей, которым предстоит оценить каждое выступление на предмет его убедительности и увлекательности. Для студентов-психологов такое задание прозвучало в виде предложения рассказать, зачем им нужно изучать психологию и для чего, с какой целью они поступили учиться в этот институт. Для группы директоров заводов то же упражнение выглядело несколько иначе. Поскольку перед началом тренинга в течение полутора часов экономист освещал актуальные вопросы приватизации предприятий, ведущие предложили, учитывая, что директора находятся еще под впечатлением от предыдущей встречи, каждому участнику кратко сообщить группе о том, что его больше всего взволновало, задело, удивило, одним словом, что произвело на него впечатление во время предыдущей встречи, и что, соответственно, оставило его равнодушным. Для выступления отводилось якобы фиксированное время. Например, минута. Иногда участники начинали отказываться, сомневаясь, что можно так долго, – целую минуту, – о чем-то говорить. Как правило, в большинстве случаев перед началом упражнения многие участники убеждены, что говорить-то, собственно, не о чем, что все скажут примерно одно и то же. В первую очередь удивляет реально обнаруживаемое различие во мнениях и впечатлениях от встречи с экономистом, либо от объяснения причин поступления в ВУЗ. Второй реальностью, часто вызывающей удивление участников, является то, что большинство говорит явно больше минуты и не только не умолкает, когда кто-либо напоминает о времени (а ведущий нередко «забывает» напоминать об этом, поскольку понимает необходимость дозировать свои регламентирующие указания, чтобы не превращаться в «цербера» и не гасить активности участников), но просит еще чуточку внимания, чтобы договорить что-то важное, по его мнению, для группы, а на самом деле лишь для самого выступающего. Третий момент, который не всегда бывает очевидным для группы, в этой процедуре связан с тем, что практически никто из участников не может повторить сказанное хотя бы кем-нибудь из собеседников-выступающих. И даже если кто-то вызывается сделать это, будучи уверенным в том, что он может точно и правильно воспроизвести чье-то выступление, то элементарная проверка показывает, что пересказ получился ошибочным с точки зрения автора. Обратив внимание участников на три этих момента представляется важным для дальнейшего продвижения в коммуникативном тренинге. Ведь в дальнейшем членам группы предстоит учиться слушать, учиться быть убедительными и привлекательными как в своих публичных выступлениях, так и в любых других ситуациях общения. Результатом упражнений подобного типа может стать некоторое не просто понимание, но прочувствование участниками уникальности и неповторимости каждого человека, поскольку выступления у всех неожиданно разные; прочувствование реальной личной сконцентрированности каждого на самом себе, заметной по тому хотя бы факту, что никто особенно друг друга не слушал, каждый думал о своем выступлении, а выступив, расслабился и даже тихонько пытался болтать с соседом о разных разностях; осознание-обнаружение того, что собственная убежденность в правильности понимания сказанного кем-то часто оказывается ошибочной. Безусловно, какой-то из этих результатов-озарений и не состоится в какой-то конкретной группе. Может статься, что проявятся совершенно неожиданные для ведущего результаты. Надо лишь не пропустить их, не «заговорить», а отследить, услышать и зафиксировать на них внимание, сделав достоянием группы.

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.