



КАМПУС
ОО СК



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Основы подготовки медиатора

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Ставрополь, 2021

Методическое пособие «Основы подготовки медиатора» подготовлено в рамках социального значимого проекта. Под редакцией Бачкова Р.А., Ставрополь, 2021 г. – 110 с.

© Авторский коллектив

СОДЕРЖАНИЕ

Формирование установок толерантного сознания в молодежной среде как профилактика конфликтного поведения в молодёжной среде	4
Конфликты в нашей жизни.....	26
Использование театрального подхода в восстановительных и профилактических программах.....	37
Позиция ведущего и стороны конфликта. Подготовительный этап.....	38
Умение говорить и слушать.....	44
Бесконфликтное общение.....	57
Предварительная встреча сторон конфликта.....	61
Встречи сторон. Примирительная встреча.....	72
Я провожу тренинг.....	80
Разработка тренинговой программы, действующей по принципу «равный-равному»....	101

1. Формирование установок толерантного сознания в молодежной среде как профилактика конфликтного поведения в молодёжной среде

1. Приветствие. Знакомство участников. «Давайте познакомимся!»

Меня

зовут _____

Мои интересы:

Мой девиз по жизни:

Комментарий для тренера: упражнение для знакомства лучше проводить, предварительно перемешав участников в тренинговом кругу. Так начнет снижаться напряжение участника в незнакомой группе.



2. Выработка общих правил тренинга

Запишите правила, которые были принято единогласно в группе

Правила группы

Вступление: «Ни одна социальная общность – ни семья, ни трудовой коллектив, ни

государство не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. Обычно правила бывают писание (утвержденные документально) и неписанные, негласные, но четко соблюдаемые в данной общности. Нарушение правил вызывает применение определенных санкций к конкретному нарушителю.

Тренинговые группы тоже вырабатывают свои собственные нормы, причем в нашей группе они могут быть специфичны, если это действительно необходимо. Мы все, участники групповой работы должны принять нормы, которые обязаны выполнять на всем протяжении групповой работы. К примеру, могут быть предложены следующие правила:

1. **«Здесь и теперь»** - этот принцип ориентирует участников на то, чтобы предмет нашего анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент. Это – чувства, переживаемые участниками в данный момент, мысли. Кроме специально оговоренных

случаев запрещается проекция в прошлое и будущее. Этот принцип способствует глубокой рефлексии – развитию психологического механизма самопознания, способности к анализу своих чувств, мыслей, поступков.

2. **«Искренность и открытость»** - самое главное в работе группы – не лицемерить, не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что Вас действительно волнует и интересует, тем более успешной будет работа группы в целом. Раскрытие своего «Я» другому есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствует получению и представлению другим честной обратной связи, той информации, которая так нужна каждому участнику. Эта информация запускает не только механизм самопознания, но и механизм межличностного взаимодействия в группе.

3. **«Я»** - основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных чувств и переживаний. Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «мне кажется...», «Я чувствую». Это так важно потому, что оно напрямую связано с выполнением задачи тренинга – принимать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

4. **«Активность»** - в работе группы отсутствует возможность вести себя пассивно, «отсидеться» в уголке. Психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех во всем, что происходит в тренинге является обязательной.

Большинство упражнений носит коллективный характер и подразумевает включение всех участников. Даже если упражнение носит демонстративный характер, в котором играют свои роли несколько участников, остальные должны будут дать оценку происходящему и высказать собственное мнение об успешности выполнения задания. Поскольку тренинг запланирован на достаточно большое количество времени, крайне нежелательно отсутствие кого-либо даже на одном из занятий и даже кратковременное отсутствие на одном упражнении.

5. **«Конфиденциальность»** - Все, что говорится в группе относительно конкретных участников, должно не обсуждаться за пределами занятий. Это – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия.

Цели, ожидания, опасения.

Как только Вы пришли на тренинг, вам необходимо поставить перед собой цель. Но это не так просто, как Вам изначально может показаться. Настоящая цель должна быть измеримой. Измерить результат тренинга можно двумя способами: эмоциональным и рациональным.

Рациональное измерение цели заключается в том, что вы говорите себе: «После тренинга я хочу уметь делать...» и перечисляете два-три умения, которые хотите получить. Нельзя ставить себе слишком много целей. Это мешает вам сосредоточиться.

Есть и другой вид целей. Эмоциональные. Эти цели не поддаются «оцифровке». Их можно конкретизировать только по имеющемуся опыту эмоциональных переживаний и ощущений. Наиболее показательный пример такой цели бывает на тренингах по ораторскому мастерству, куда люди приходят для того, чтобы «чувствовать себя спокойно перед аудиторией». В случае, если вы поставили себе эмоциональную цель, отследить результат иногда даже легче, чем при цели рациональной. Попав после тренинга в целевую ситуацию, вы сразу поймете, как вы себя чувствуете.

Тренер предлагает участникам на стикерах двух цветов обозначить ожидания (пожелания) и проблемы, которые их волнуют в связи с темой тренинга. Когда тренинг подойдет к завершению, можно обсудить с участниками разницу между тем с какими представлениями они пришли на тренинг, и каковы их впечатления по завершению тренинга.

Разминка «Тележка с овощами»

У каждого участника должен быть стул, кроме ведущего. Каждому игроку присваивается название овоща, согласно заранее составленному списку («огурец», «помидор», «тыква», «картошка»), причем, каждый овощ должен представлять как минимум 3 человека. Затем ведущий игры начинает считалку: «Тележка с овощами ехала-ехала, натолкнулась на камень, и перемешались...» (он называет любые из «имеющихся» овощей, либо их комбинации).

Те участники, которые представляют названные овощи, должны поменяться местами. При этом ведущий тоже должен стремиться занять одно из мест. Тот участник, который останется без места, становится ведущим. Если крикнули: «Тележка с овощами!» - все меняются местами.

Упражнение «Надо договориться».

Цели:

- сконцентрировать внимание участников;
- осознать ценность сотрудничества;
- показать, что для достижения сотрудничества необходимо прикладывать усилия;
- сплотить группу.



Ход упражнения.

Участникам предлагается сыграть в очень простую игру. Необходимо сосчитать до десяти. Но сделать это должна вся группа. Первый участник говорит «один», второй – «два», и т. д.

Есть только одна проблема - если участники произнесут число одновременно - группа начинает сначала. В течение всей игры запрещены любые разговоры.

Обсуждение:

- как началось упражнение?
- чего хотелось каждому сначала?
- почему сначала ничего не получалось?
- как удалось досчитать до десяти?
- появился ли в группе лидер или порядок сформировался сам собой?
- чему нас учит это упражнение?

Название: «Поздороваться как...»

Цель: стимуляция индивидуальной активности, снятие напряжения участников группы.

Ход проведения : участникам предлагается, хаотично передвигаясь по комнате, поздороваться друг с другом различными способами:

- ✓ как люди очень застенчивые, стеснительные;
- ✓ как люди куда-то спешащие, торопящиеся;
- ✓ как люди, которые не видели друг друга несколько лет;

Упражнение «Одно предложение»

Всем группам встать.

- Всем поднять голову и посмотреть на потолок.
- Глядя в потолок, вспомнить, что в последние дни было для вас «самым- самым».
- Кто вспомнил, подберите для этого «самого-самого» ключевое слово.
- Кто готов (то есть подобрал), тот садится.

На групповом листочке каждому собственноручно написать свое ключевое слово. Листочки поменять по группам.

- Из всех слов, записанных соседней командой, составить одно предложение (добавлять слова и менять окончания – можно)
- Послать посыльного со своим предложением к той команде, которая составила список слов.
- Посыльные читают предложения командам – авторам списков. Кто услышит свое слово – хлопает в ладоши.

Участники пересаживаются по группам по цвету фигур.

Упражнение «Я уникален тем, что...»

Цели.

- научиться осознавать собственную уникальность и гордиться ею;

- осознать уникальность других;
- создать атмосферу открытости и доверия.

Ход упражнения.

Попросите участников подумать о чем-то, что отличает их от всех остальных в группе. Участник говорит, например, «у меня шесть старших братьев». Если никто в группе не может сказать «Я тоже», участник получает 1 балл, если же кто-то из группы может сказать «я тоже», то ход переходит к этому участнику. В конце игры подсчитываются баллы.

Ведущий группы также участвует в упражнении и своими репликами переводит разговор с внешних характеристик на более внутренние, а также на вопросы культурных, религиозных и других различий.

Обсуждение:

- что участники чувствовали?
- хотелось ли им выделиться?
- что нового они узнали друг о друге;
- что они чувствовали, когда узнавали, что кто-то в группе похож на них;
- что они чувствовали, когда узнавали, что кто-то на них не похож;
- хорошо или плохо, что в группе есть столько разных людей. Почему?
- хорошо ли быть уникальным?
- каждый ли человек уникален. Почему?
- что делает нас уникальными?
- что мешает нам оставаться уникальными?

Упражнение «Мир различий».

Цель:

- на практике осознать преимущества разнообразия в обществе;
- улучшить процессы коммуникации в группе.



Потребуется набор синих фломастеров, набор красных фломастеров, набор зеленых, и т.д. (4 - 8 цветов) и маленькие наклейки таких же цветов. При этом наклеек каждого цвета - разное количество. Один из цветов должен быть представлен только одной наклейкой.

Ход работы.

Нужно наклеить на каждого участника одну из наклеек. Выбор цветов должен быть случайным. Участникам нужно без слов собраться в группы по цветам. Каждой группе раздаются фломастеры ее цвета и листы бумаги. При этом каждый участник получает собственный карандаш, который он не имеет права никому отдавать. Группы получают разные задания (например, нарисовать праздник, время года, эмблему толерантности и т.д.). Задание - конкурсное, и победившая группа получит приз. Группам нужно небольшое время на выполнение задания.

Во время первой части занятия очень важно создать ощущение жесткого соревнования между группами, чувство соперничества и конкуренции, которое участникам придется преодолеть потом.

Жюри должно быть избрано заранее. Условия их работы обговорите с ними так, чтобы остальные участники их не слышали.

Нужно позволить группам представить свое название, лозунг и картину. Жюри смотрит выступления всех команд и ставит всем группам одинаково низкий балл. Тренер объявляет, что приз не получает никто. Затем у участников спрашивают мнение о причинах таких результатов. Когда группа приходит к мнению, что все дело в том, что рисунки одного цвета, тренер дает дополнительное время, чтобы они могли что-нибудь придумать. Можно незаметно направлять участников к принятию решения об объединении.

Когда участники, наконец, образуют группу разных цветов, нужно дать им еще бумагу, чтобы они могли выполнить задание, используя все имеющиеся у участников цвета. Нужно предложить каждому участнику сделать вклад в рисунок, независимо от того, насколько хорошо он рисует.

Обсуждение.

Часть 1:

- трудно ли было найти людей своего цвета?
- что чувствовали члены самой многочисленной группы?
- что чувствовали все остальные, когда нашли "своих"?
- что чувствовал участник, который остался один?
- что участники чувствовали в отношении других команд? Хотелось ли им победить, доказать, что они лучше, и т.д.?
- что они почувствовали, когда все получили одинаково низкий балл?
- трудно ли было договориться и начать рисовать вместе?

- получилась ли совместная картина лучше, чем те, которые были нарисованы одним цветом?

Часть 2:

Тренер приводит пример «красных», «зеленых» и «синих» в обычной жизни.

Разные люди могут приносить различную пользу обществу. Разнообразие участников делает тренинг более интересным. Многообразие культурных традиций делает интересной жизнь страны.

Рефлексия занятия. Подведение итогов.

Упражнение: «Дракон, принцесса, рыцарь»

Цель: развитие способности договариваться, поднятие настроения, концентрация внимания

Описание: образуются 2 команды, которые становятся напротив друг друга. В игре 3 действующих лица: рыцарь, дракон и принцесса. При этом рыцарь побеждает дракона, дракон принцессу, а принцесса рыцаря. Рыцарь делает выпад и разит дракона мечом, дракон ведет себя как типичный монстр, а принцесса поет: «на-на-на». Каждый раз команда договаривается, кого она будет изображать. Ведущий считает и на «три», каждый игрок изображает фигуру своей команды. Игра продолжается до трех очков одной из команд.

Примечание: такая разминка хороша для поддержания групповой динамики, после больших перерывов, при этом лучше проводить энерджайзер в группе от 20-25 человек. Эту игру лучше проводить в рекреации или ином пространстве, где имеется значительное свободное место.

Упражнение «Слухи».

Цель: продемонстрировать участникам тренинга, каким образом рождаются слухи, мифы и сплетни, и как их можно развеять.

Материалы: карточки с текстом для ведущего.

Тренер объявляет, что для этого упражнения ему понадобятся несколько добровольцев (5-7 человек), в зависимости от количества участников тренинга. Добровольцы выходят из аудитории и ждут, когда их пригласит тренер. Пока добровольцы находятся за пределами аудитории, ведущий объясняет участникам правила игры, которые заключаются в том, что добровольцы будут заходить в аудиторию по одному и прослушивать рассказ, который он приготовил, а затем пересказывать следующему добровольцу все то, что он запомнил. Участники не должны подсказывать добровольцу. Их задача будет заключаться в том, чтобы следить за тем, как искажается информация при передаче от одного человека к другому. Когда последний

доброволец зайдет в аудиторию и передаст полученную информацию, ведущий снова для всех зачитывает текст, который был предложен аудитории в самом начале игры.

В конце игры можно устроить обсуждение и проанализировать то, как передается информация от одного человека к другому, как она может искажаться (в том числе СМИ), и, вообще, стоит ли верить сплетням, слухам и мифам.

Авторский текст П.О. Омаровой для упражнения «Слухи»:

Жила-была в городе Милтоне девочка Кэтрин. Она была очень красивая, с голубыми глазами, длинными волосами, которые она заплетала в три косички и делала из них очень красивую прическу. Кэтрин очень хорошо училась в Милтонской средней школе, была примерной девочкой и старостой класса. Она дружила с капитаном футбольной команды Алексом. Алекс был симпатичным молодым человеком, который привлекал внимание многих девочек. Его отец Крис Колгейт был миллионером и одним из владельцев компании «Гроктер энд Пэмбл», которая выпускала зубную пасту. На день рождения он подарил Алексу лимузин. Алексу нравилось приглашать Кэтрин на автомобильную прогулку и катать на своем лимузине самую красивую и умную девочку в городе. Все завидовали Кэтрин, особенно девочки, и мечтали сделать ей какую-нибудь пакость. Однажды Кэтрин пришла в школу и увидела, что на заборе школы мелом написано много гадких, обидных слов. Многие проходили мимо забора, читали и смеялись. Кэтрин заплакала и подбежала к Алексу. А он стоял и смеялся вместе с другими ребятами. В этот момент возле забора появился мальчик Томми. В руках у него было ведро с водой и тряпкой. Он молча стал стирать надписи с забора. Потому что настоящий друг имеет мужество помогать молча.

Упражнение «Что такое «толерантность?»

Цели:

- дать возможность участникам сформулировать определение понятия "толерантность";
- показать многоаспектность понятия "толерантность".

Материалы: определения толерантности, написанные на больших листах ватмана.

Ход выполнения: написать определения толерантности на больших листах и прикрепить их перед началом занятия к доске или к стенам обратной стороной к аудитории.

Инструкция: Ведущий делит участников на группы по 3-4 человека. Каждой группе предстоит выработать в результате "мозгового штурма" свое определение толерантности. Попросите участников включить в это определение то, что, по их мнению, является сущностью толерантности. Определение должно быть кратким и емким. После обсуждения представитель

от каждой группы знакомит с выработанным определением всех участников. После окончания обсуждения в группах каждое определение выписывается на доске или на большом листе ватмана.

После того как группы представят свои формулировки, ведущий поворачивает заранее заготовленные определения "лицом" к аудитории. Участники имеют возможность ознакомиться с существующими определениями и высказать свое отношение к ним.

Обсуждение.

Ведущий задает следующие вопросы:

- Что отличает каждое определение?
- Есть ли что-то, что объединяет какие-то из предложенных определений?
- Какое определение наиболее удачно?
- Можно ли дать одно определение понятию "толерантность"?

В процессе обсуждения обратите внимание на следующие моменты:

- Понятие "толерантность" имеет множество аспектов.
- Каждое из определений выявило какую-то грань толерантности.

Рефлексия занятия

- Некоторые из вас впервые познакомились с понятием "толерантность". Какое из определений толерантности вызвало у вас наибольший отклик?
- Представляется ли вам тема толерантности актуальной, и если да, то почему?

Информационный блок «Социально-психологические особенности толерантной личности».

Тренер может остановиться на характеристике толерантной личности, данной Г.У. Олпортом:

- ориентация на себя (толерантный человек больше ориентирован на личностную независимость, меньше – на принадлежность внешним институтам и авторитетам);
- потребность в определенности (признает многообразие, готов выслушать любую точку зрения и чувствует меньший дискомфорт в состоянии неопределенности);
- меньшая приверженность к порядку (толерантный человек менее ориентирован на социальный порядок, менее педантичен);
- способность к эмпатии (склонность давать более адекватные суждения о людях);

- предпочтение свободы, демократии (для него не имеет большого значения иерархия в обществе);
- знание самого себя (толерантный человек хорошо осведомлен о своих достоинствах и недостатках и не склонен во всех бедах обвинять окружающих);
- ответственность (развито чувство ответственности, не перекладывает ответственность на других);
- защищенность (ощущение безопасности и убежденность, что с угрозой можно справиться).

Игра «Восточный рынок».

Все участники получают лист бумаги, складывают пополам и разрывают по линии сгиба. Затем эти куски бумаги складывают пополам и разрывают по линии сгиба. Затем эти четвертушки бумаги складывают пополам и разрывают по линии сгиба. На полученных восьмушках каждый участник пишет свое имя (получается всего 8 раз). Подготовленные записки складываются и кладутся вместе с кусочками бумаги других участников. Горка бумажек тщательно перемешивается. Каждый участник берет себе произвольно 8 штук. Затем в течение 5 минут каждый должен уговорами, спорами, обменом, обманом – вернуть себе «дорогой товар». Побеждают первые трое.

Вопросы к обсуждению:

- Что понравилось, а что нет?
- Какую тактику вы использовали во время торга: активный поиск, ожидание встречных предложений, агрессивный маркетинг, взаимный обмен, попытку обмануть партнера?
- Попробуйте теперь назвать имена участников, с которыми вы торговались.

Упражнение «Чем мы похожи».

Ход проведения: члены группы сидят в кругу. Ведущий приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой. Например: «Света, выйди, пожалуйста, ко мне, потому что у нас с тобой одинаковый цвет волос (или мы похожи тем, что мы жители Земли, или мы одного роста и т. д.)». Света выходит в круг и приглашает выйти кого-нибудь из участников таким же образом. Игра продолжается до тех пор, пока все члены группы не окажутся в кругу.

Рефлексия. Подведение итогов.

Игра «Большие и маленькие».

Цели:

- помочь участникам осознать, что любое описание человека является относительным,
- развить навыки невербальной коммуникации,
- создать веселую атмосферу.

Ход выполнения: Тренер проводит воображаемую черту посреди комнаты и встает на этой черте. Затем предлагает участникам «пусть все высокие перейдут в правую половину комнаты, а все низкие - в левую».

Нужно придумать еще несколько критериев. После этого тренер просит участников выстроиться по росту без слов.

Обсуждение

Оно должно концентрироваться на мысли, что обычно бывает невозможно разделить людей на две группы по какому-то признаку. Нет «высоких и низких». Все зависит от ситуации. Наклеивание «ярлыков» часто мешает общению и сотрудничеству.

Вопросы:

- было ли трудно выполнить первую часть упражнения?
- почему трудно однозначно решить, на какую половину встать?
- что выяснилось, когда стали выполнять вторую часть упражнения?
- бывают ли в жизни ситуации, когда людей неправомерно относят к той или иной группе?
- случалось ли вам самим навешивать на других такие ярлыки?

Информационный блок «Этнические стереотипы и границы межкультурного понимания»

Цель: Осознание и выявление этнических стереотипов в себе и окружающих и их роли в конструировании межэтнического взаимодействия

Этапы работы:

- Что такое стереотипы?
- Что представляют из себя этнические стереотипы
- Содержание этнических стереотипов
- Автостереотипы (личные стереотипы) и гетеростереотипы (групповые стереотипы)
- Влияние этнических стереотипов на межэтническое взаимодействие
- Роль социальных институтов в создании и трансляции этнических стереотипов
- Истинность и ложность этнических стереотипов

Упражнение «Ярлыки»



Цели:

- показать, как себя чувствует человек, являющийся объектом стереотипов и предрассудков;
- дать возможность научиться оказывать поддержку человеку, чувствуящему себя униженным.

Участники становятся в круг. На спины участникам расклеиваются ярлыки с нейтральными либо сомнительными обозначениями участника. Список негатива:

- Цыганка
- Скинхед
- Молодой человек, больной СПИДОМ
- Неаккуратно одетая женщина с маленьким ребенком
- Кавказец-мусульманин
- Человек из деревни с большим мешком
- Африканский студент
- Подросток, похожий на наркомана
- Бывший заключенный
- Таджик в национальной одежде
- Милиционер
- Инвалид со складной коляской
- Китаец, который ест странно пахнущую еду
- Человек, говорящий на непонятном языке.

Всем участникам предлагается расселиться в гостинице по три человека (найти себе двух партнеров).

Ориентировочные вопросы к обсуждению:

- трудно ли было найти партнеров?
- каковы причины желания поселиться с человеком в одном номере (почему вы выбрали именно этих партнеров?)
- каковы причины нежелания поселиться с человеком в одном номере? Когда нами руководит страх, когда - брезгливость, когда - неприязнь? Насколько они в каждом случае обоснованы?
- можем ли мы что-то сделать с нашими чувствами в таких случаях? А нужно ли с ними что-то делать?

- может ли кто-нибудь не захотеть поселиться с вами? А если дело происходит в другой стране?

- как мы поступаем, когда оказываемся в одном номере с нежелательным человеком? Случались ли ситуации, когда вы (или кто-то при вас) вели себя плохо с людьми, которые вам не нравятся?

- виноваты ли те, кто нам не нравится?
- что они почувствуют, если увидят наше недовольство?
- как лучше всего поступать в таких случаях?

Упражнение «За и против».

Цель: Выявить пользу и вред стереотипов.

Ход выполнения:

Упражнение состоит в том, что по кругу высказываются участники о пользе и вреде стереотипов в жизни личности и общества, продолжая одну из следующих фраз:

«Стереотипы необходимы, потому что...»

«Стереотипы мешают, потому что...»

Упражнение «Волшебная лавка».

Ход проведения: попросите участников группы представить, что существует лавка, в которой есть весьма необычные «вещи»: терпение, снисходительность, расположенность к другим, чувство юмора, чуткость, доверие, альтруизм, терпимость к различиям, умение владеть собой, доброжелательность, склонность не осуждать других, гуманизм, умение слушать, любознательность, способность к сопереживанию.

Ведущий выступает в роли продавца, который обменивает одни качества на какие-нибудь другие. Вызывается один из участников. Он может приобрести одну или несколько «вещей», которых у него нет. (Это те качества, которые, по мнению группы, важны для толерантной личности, но слабо выражены у этого участника.) Например, покупатель просит у продавца «терпения». Продавец выясняет, сколько ему нужно «терпения», зачем оно ему, в каких случаях он хочет быть «терпеливым». В качестве платы продавец просит у покупателя что-то взамен, например, тот может расплатиться «чувством юмора», которого у него с избытком.

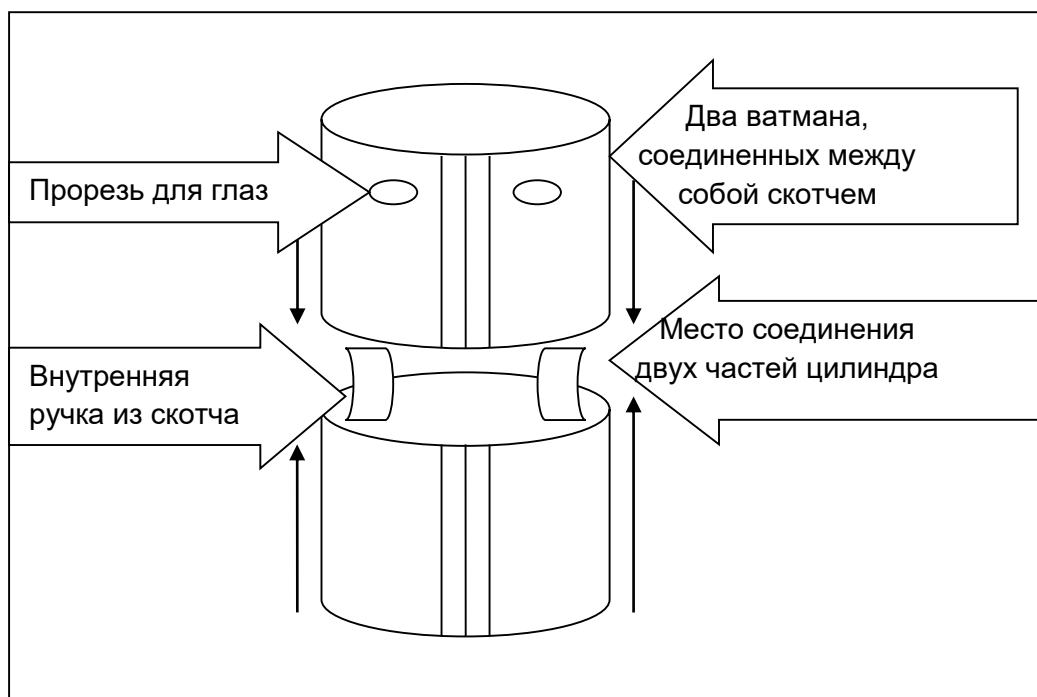
Упражнение «Три богатыря»

Материалы:

1. Скотч.
2. Бумага (ватман) формата А1 12 листов.
3. Фломастеры

Подготовка к упражнению:

1. Возьмите два ватмана соедините их скотчем по высоте в круг.
2. Сделайте еще один круг из двух ватманов.
3. Соедините скотчем два круга по высоте между собой.
4. Внутри сделайте ручки из скотча для того, чтобы участник мог одеть на себя цилиндр и передвигается в нем, поддерживая цилиндр за ручки.
5. Сделайте прорезы для глаз.
6. Сделайте еще два таких же цилиндра.
7. Пронумеруйте цилиндры от 1 до 3.
8. На внешних цилиндрах прикрепите название какой-либо этнической группы, конфессии, субкультуры либо любой другой групповой социальной общности («ярлык»).



Ход упражнения:

1. Попросите выйти из группы троих добровольцев (желательно, что бы они были схожей комплекции).
2. Оденьте на участников цилиндры так, чтобы участников под ними не было видно.

3. Затем предложите участникам в цилиндрах вернуться в аудиторию и выстроиться в шеренгу.

4. Предложите участникам группы дать характеристику людям, спрятанным за цилиндрами. При этом не акцентируйте внимание участников на том, чтобы характеристика соответствовала надписи на цилиндрах («ярлыку»).

Вопросы для обсуждения:

1. Трудно ли было дать характеристику каждому из троих участников?
2. На что вы ориентировались, когда характеризовали участников?
3. Помогали ли вам надписи на цилиндре дать характеристику участнику?
4. Можно ли по тем надписям-ярлыкам, которые повесили на наших участников, дать реальную характеристику?
5. Какие ощущения испытывали участники, которые слушали высказывания группы о себе?
6. Можно ли оценивать людей по ярлыкам?

Игра «Украти невесту».

Половина группы сидит лицом в круг, половина - стоит за стульями сзади. На одном стуле никто не сидит и задача того, кто стоит сзади, переманить на свой стул так, чтобы этого не заметил тот, кто стоит у сидящего за спиной. Задача стоящего – не отпустить, поймать своего подопечного.

Рефлексия. Подведение итогов.

Упражнение «Вертушка первого впечатления».

Материалы: фломастеры и листы бумаги формата А4.

Ход выполнения:

Тренер раздает участникам по листу бумаги и фломастеру и просит написать в центре имя участника. Затем участники по кругу передают друг другу свои листы. Получив соседний лист, участник должен написать свои позитивные впечатления о соседе и передать лист по кругу дальше. Так продолжается до тех пор, пока к участнику не вернется его лист. Затем проводится обсуждение результатов.

Разминка «Ветер дул...»

Участники сидят в кругу. Ведущий стоит в центре круга и говорит «Ветер дул, дул и сдул тех, у кого ... черные шнурки». При этих словах те участники, у которых действительно черные шнурки, должны встать и поменяться местами с кем-то из тех, кого тоже «сдул ветер». Задача

каждого, в том числе и ведущего, - найти себе место. Тот, кто места не нашел, становится ведущим. Новый ведущий объявляет, кого на этот раз «сдул ветер» (у кого короткие стрижки, кто пил утром кофе, кто любит мороженое и т.д.).

Ролевая игра «Сделай шаг вперед»

Цели:

- Обратить внимание на неравенство возможностей в обществе.
- Вызвать понимание возможных индивидуальных последствий принадлежности к каким-либо социальным меньшинствам или культурным группам.

Необходимо создать успокаивающую атмосферу, включив спокойную, негромкую музыку.

Тренер может просто попросить всех соблюдать тишину. Всем участникам раздаются произвольно выбранные ролевые карточки, с просьбой не показывать их другим.

Тренер приглашает всех занять места (желательно, сесть на полу) и прочитать свои роли. Затем просит участников начать вживаться в свои роли.

Чтобы помочь им в этом, зачитываются некоторые из следующих вопросов, делая после каждого паузу, чтобы у них было время подумать и образно представить себя и свою жизнь.

Вопросы:

- Как прошло ваше детство? В каком вы жили доме? В какие игры играли? Чем занимались ваши родители?
- Что представляет собой ваша повседневная жизнь сегодня? Каково ваше социальное окружение? Что вы делаете по утрам, во второй половине дня, вечерами?
- Какой образ жизни вы ведете? Где вы живете? Сколько зарабатываете в месяц? Чем занимаетесь в свободное время? Как проводите отпуск?
- Что вас волнует и чего вы опасаетесь?

Нужно попросить всех участников сохранять полную тишину и выстроиться в ряд (как на линии старта). Тренер сообщает участникам, что собирается зачитать список «Ситуации и события». Всякий раз, когда кто-то из участников может утвердительно ответить на зачитанное высказывание, он делает шаг вперед. Остальные остаются на своих местах без движения.

Зачитывается по одной ситуации. После каждой делается пауза, давая людям время сделать шаг вперед и посмотреть на свою позицию по отношению к остальным. В конце нужно попросить всех запомнить свое итоговое положение.

Ролевые карточки:

Вы – безработная мать-одиночка	Вы – председатель молодежной политической организации, ассоциированной с партией, которая в данное время находится у власти.
Вы – дочь директора местного банка, изучаете экономику в университете	Вы – сын иммигранта-китайца, владеющего процветающим предприятием быстрого питания.
Вы – девушка-мусульманка арабского происхождения, живущая вместе с глубоко верующими родителями.	Вы – сын (дочь) посла США в стране, где вы сейчас проживаете.
Вы – солдат срочной службы, выполняющий свой воинский долг.	Вы – владелец преуспевающей импортно-экспортной фирмы.
Вы – молодой инвалид, передвигающийся только в коляске.	Вы – пенсионер, в прошлом рабочий обувной фабрики.
Вы – 17-летняя цыганка, не окончившая даже начальную школу.	Вы – молодой художник-наркоман.
Вы – ВИЧ-инфицированы	Вы – манекенщица африканского происхождения.
Вы – безработный педагог, недостаточно хорошо владеющий новым официальным языком страны пребывания.	Вы – 27-летний бездомный
Вы – 24-летний беженец из Афганистана	Вы – 19-летний сын крестьянина в отдаленном горном селе.
Вы – незаконный иммигрант из Мали.	Вы – 24-летний молодой человек с Северного Кавказа, поступивший в вуз г. Москвы

Инструкция тренеру: четко и громко зачитывайте утверждения. После каждого высказывания дайте персонажам время решить, делать ли шаг вперед, а также оглянуться на других.

- Вы никогда не испытывали серьезных финансовых трудностей.
- У вас приличное жилье с телевизором и отдельным телефоном.
- Ваш язык, религия и культура пользуются уважением в обществе, в котором вы живете.
- С вашим мнением по социальным и политическим вопросам считаются.
- К вам обращаются за советом по различным вопросам.

- Вы не боитесь, что вас остановит полиция.
- Вы знаете, к кому обратиться за советом и помощью в случае необходимости.
- Вы никогда не испытывали дискриминации из-за своего происхождения.
- Ваша социальная и медицинская защищенность полностью отвечает вашим нуждам.
- Раз в году вы можете позволить себе уехать в отпуск.
- Вы можете себе позволить приглашать к себе друзей на ужин.
- У вас интересная жизнь, и свое будущее вы видите в положительном свете.
- Вы можете себе позволить учебу и работу по избранной вами профессии.
- Вы не боитесь преследования, издевательства на улицах и нападок в прессе.
- Вы можете принимать участие в общенациональных и местных выборах.
- Вы свободно отмечаете наиболее важные религиозные праздники с родственниками и близкими.

- Вы имеете возможность участвовать в международных мероприятиях за рубежом.
- Минимум раз в неделю вы можете себе позволить сходить в театр или в кино.
- Вам не приходится опасаться за будущее своих детей.
- Вы можете позволить себе покупку новой одежды, как минимум, раз в три месяца.
- Вы можете себе позволить влюбиться в кого угодно.
- Вы пользуетесь признанием и уважением в обществе, где живете.
- Вы можете пользоваться преимуществами, предоставляемыми интернетом.

Дав пару минут для выхода из ролей, тренер приступает к подведению итогов и выводам.

Спрашивает о впечатлениях от упражнения в целом, а потом переходит к обсуждению поставленных проблем и выяснению того, чему участники научились.

Примеры вспомогательных вопросов:

- Какие ощущения возникали при продвижении вперед или стоянии на месте?
- В какой момент те, кто чаще шагал вперед, заметили, что остальные от них отстают?
- Возникало ли у кого-то ощущение, что в какие-то моменты его основные права игнорировались?
- Могут ли участники отгадать, кто какую исполнял роль в упражнении? (на этом этапе каждый раскрывает свою роль).
- Насколько легко или трудно было участникам играть свои роли? Как они пытались представить себе человека, чью роль играли?
- Отражает ли упражнение положение в обществе в целом? Каким образом?
- Какие права человека поставлены на карту в каждой из ролей? Мог ли кто-либо утверждать, что его права не уважались или что он не мог их реализовать?

• Какие первоочередные меры можно было бы принять с целью решения проблем неравенства в обществе?

Воздействие этого упражнения заключается в том, что участники наглядно видят увеличение разрыва между людьми особенно к концу, когда расстояние между теми, кто шагал вперед, и теми, кто оставался на месте, не может не бросаться в глаза. Для усиления этого эффекта важно скорректировать роли с учетом жизненных реалий самих участников упражнения. Внося эти коррективы, следите за тем, чтобы возможность двигаться вперед (т.е. отвечать утвердительно) оставалась лишь у минимума участников. Этот принцип применяется и в том случае, если группа большая и вам нужно придумать дополнительные роли.

На этапе анализа и подведения итогов важно выяснить, на основании чего участники составили представление о своих персонажах. На основании личного опыта или других источников информации (из прессы, книг, анекдотов)? Все ли уверены, что имеющиеся у них сведения и представления об этих лицах достоверны? Таким образом, вы можете показать, как работают стереотипы и предубеждения.

В этом упражнении особенно целесообразно провести связь между различными поколениями прав (гражданскими и политическими, с одной стороны, и социальными, экономическими и культурными – с другой), а также их доступностью.

Упражнение «Общий язык»

Цели:

- развитие различных каналов общения;
- повышение внимания к невербальным способам общения;
- научение достижению взаимопонимания при использовании нестандартных способов общения.

Ход проведения.

Участники разбиваются на микрогруппы по три человека, которые должны договориться между собой, например, о времени, месте и цели встречи. Средства общения у каждого ограничены.

Один – «слепой» и не может двигаться.

Второй – «немой» и тоже неподвижен.

Третий – «слепой» и «немой», но может двигаться.

Обсуждение:

- Что способствует, а что препятствует успешному поиску общего языка?
- Насколько сложно было справиться с заданием?

– Как быстро «тройка» смогла договориться?

– Проведите параллели с жизненными ситуациями, в которых люди не в состоянии договориться и общаются «как слепой с немым».

Упражнение «Параолимпийские игры»

Цель работы – проведение командных соревнований «Параолимпийские игры» в условиях ограничения физических возможностей команд с целью демонстрации дискриминации в отношении лиц с инвалидностью.

Материалы: листы формата А4, фломастеры-маркеры, скотч, набор карандашей, листы ватмана, секундомер.

Ход выполнения:



Тренер делит группу на 4 команды:

«здоровых», «слепых», «безруких» и «безногих».

Команда «здоровых» выполняет упражнение без каких-либо ограничений. Команда «слепых» выполняет все задания только с закрытыми глазами. Команды «безруких» выполняет задания, не используя руки, а команда «безногих» - сидя на стульях (не используя ноги).

Все команды по очереди выполняют задания (под секундомер). Результаты записываются на флипчарте. Выигрывает команда, потратившая меньше всего времени на выполнение всех заданий в сумме.

Задания для соревнований:

1. Тренер раскладывает на полу листы бумаги формата А4 в виде дорожки и прикрепляет их скотчем к полу. Нужно как можно быстрее всей командой преодолеть дорожку, наступая на каждый лист дорожки.

2. Тренер на одном листе ватмана на полу раскладывает набор карандашей. На другом конце комнаты кладет другой лист ватмана. Нужно как можно быстрее переложить карандаши с одного ватмана на другой.

3. На флипчарте изображена фигурка человека. Нужно как можно быстрее и без ошибок нарисовать такую же (вызывается по 1 участнику от каждой команды).

4. Тренер демонстрирует три хлопка в прыжке. Необходимо повторить всей командой действия тренера.

Лист для контроля результатов:

	1 конкурс	2 конкурс	3 конкурс	4 конкурс	Итоги
Здоровые					
Слепые					
Безрукие					
Безногие					

При подведении итогов команда здоровых практически всегда выигрывает. При этом тренер хвалит победившую команду и ругает проигравших. Чаще всего, четвертое место занимают «безногие».

Обсуждение:

- что испытывали команды «слепых», «безногих», «безруких», когда столкнулись с заведомо дискриминационными условиями выполнения конкурсных заданий?
- какие чувства испытывали по отношению к «здоровым»?
- почему «здоровые» не помогли другим командам?
- возникало ли желание помочь представителям других команд?
- каковы, на ваш взгляд, цели этого упражнения (на что оно направлено)?

Игра «Козы и волки»

Цели:

- исследовать причины, по которым люди вызывают или не вызывают доверие;
- изучить ощущения группы и чужака.

Материалы: карточки по количеству участников группы. На части из них написано слово «козленок». На 2х- 3х написано «коза». На 2х -3х – «волк».

Ход выполнения:

Участники по жребию вытягивают карточки, которые определяют их роль в игре. Карточки с ролью «козы» или «волка» показывать нельзя. Тренер напоминает участникам сказку про семерых козлят.

Правила игры:

В одном углу комнаты в тесный круг садятся «козлята» - это «домик». Остальные участники отходят в другой конец комнаты. Каждый из них по очереди подходит к домику, и старается убедить козлят, что он - коза. Цель козлят - решить, пускать или не пускать претендента в домик. Если они впустят волка, он съедает одного козленка (участник выбывает из игры), если прогонят настоящую козу - один козленок умирает от голода (мама не принесла молока). Цель козлят - остаться в живых. Цель коз и волков - попасть в домик.

Обсуждение:

- что чувствовали козлята?
- на чем они основывались, когда принимали решение?
- почему иногда они ошибались?
- часто ли наши впечатления о людях бывают ошибочными?
- что чувствовали козы, когда их принимали за волков?
- как они пытались убедить козлят?
- бывает ли, что, не пустив кого-то в группу, группа что-то теряет?
- приятно ли было волкам быть волками?
- случается ли в жизни, что кто-то оказывается «волком» против своей воли?

Упражнение: игра-разминка «Тостер-миксер»

Время: 10 мин

Ход выполнения: участники стоят в кругу лицом внутрь, в центре водящий. Он показывает на какого-нибудь играющего и отдает одну из заранее условленных команд, тот, на кого он показал и два его соседа должны изобразить соответствующую команде фигуру. Затем водящий показывает еще на какого-нибудь играющего и так далее. Тот, из изображающих фигуру, кто ошибается становится водящим, а водящий встает на его место.

Команды и фигуры возможны следующие:

Телевизор: боковые показывают руками перед центральным квадратный экран, центральный, делая вид, что он – диктор, что-то якобы говорит и, жестикулируя, выпрямляет правую руку сквозь экран.

Миксер: центральный поднимает руки вверх и сгибает в кистях к головам боковых –ручка миксера. Боковые крутятся вокруг своей оси.

Слон: центральный берет себя левой рукой за нос, а правую просовывает через получившееся кольцо и выпрямляет ладонью вперед. Боковые руками показывают уши слона.

Пальма: центральный поднимает руки вверх, боковые тоже, но они еще и отклоняются каждый в свою сторону.

Тостер: центральный подпрыгивает, боковые берутся за руки перед и за ним.

Рефлексия. Подведение итогов.

Конфликты в нашей жизни



Скажите, доводилось ли вам ссориться и конфликтовать со своими друзьями или родственниками?

Уверены, что такие ситуации случались у каждого из нас.

Вот например на прошлых занятиях мы говорили о

давлении, когда кто другой заставляет делать то, что мы не хотим. Это

может привести к конфликту. Конфликты являются естественной и

неотъемлемой частью нашей жизни. Они всегда есть и будут. Они, и в самом деле, необходимы

для развития ситуаций и отношений, для роста личности, иначе мы начинаем топтаться на месте,

и неминуемо наступает застой. Однако, несмотря на все эти факты, человеку свойственно

переживать конфликтную ситуацию как негативную. Это связано с тем, что не всегда удается

взять развитие конфликта под контроль, и использовать его в мирных целях, по

принципу управляемой ядерной реакции. В решении именно этой задачи тема

нашего сегодняшнего занятия – конфликт и методы его разрешения.



Упражнение. Работа с ассоциациями к понятию «конфликт»

В центре нашего внимания конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает

ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он проявляется в

поведении людей. Сейчас мы исследуем отражение конфликта на внутреннем

состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется слово

«конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?» После первого

ряда ассоциаций можно попросить продолжить. Если конфликт - это мебель, то

какая? Если посуда, то какая? Если одежда, то какая?



Теоретическая информация.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Конфликты являются частью повседневной жизни. Конфликт в социальной сфере как спор сторон, как противоречие в их интересах и целях естественен и поэтому неизбежен более того, по словам известного специалиста в области переговоров Р.Фишера, чем более разнообразным становится мир, с тем большим числом противоречий в интересах приходится сталкиваться. Психологи также отмечают, что конфликт позволяет предотвратить стагнацию общества, стимулирует поиск решения проблем. Кроме того, конфликт малой интенсивности, разрешенный мирно, может предотвратить конфликт более серьезный. Замечено, что в тех социальных группах, где довольно часты небольшие конфликты, редко

доходит дело до крупных противоречий. Вопрос заключается не в том, чтобы предотвратить или не заметить конфликт, а в том, чтобы предотвратить конфликтное поведение, связанное с деструктивными, насильственными способами разрешения противоречий, и направлять участников на поиск взаимоприемлемого решения.

Упражнение. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

Имея дело с различиями между людьми, необходимо, прежде всего, осознавать, как вы реагируете в конфликтных ситуациях.

Вам понадобятся 5 листков бумаги или флипчартов. На каждом должно быть одно из изображений: плюшевый мишка, акула, черепаха, сова, лиса.

Под каждым изображением напишите:

Медвежонок: говорит искренне, заботится, успокаивает



Акула: противостоит, оказывает давление, атакует

Черепаха: ретируется, избегает, прячется



Сова: наблюдает со стороны, ждет подходящего момента

Лиса: в зависимости от ситуации ведет себя соответственно – наблюдает, атакует, отдалается или выказывает заботу.



Покажите группе все изображения, кроме лисицы. Плакат с лисицей не открывайте до конца упражнения.

Попросите каждого из участников встать рядом с тем животным, которое, по его мнению, лучше всего описывает его поведение в начале конфликтной ситуации. Когда все займут свои места, (1) обратите внимание, около какого изображения животного собралось большинство

участников, (2) спросите одно из участников в каждой группе назвать достоинства и недостатки такой реакции, (3) попросите участников описать, как, по их мнению, будет реагировать вторая сторона конфликта на поведение акулы, совы, медвежонка или черепахи.

Попросите членов группы представить себе *середину конфликта*. С каким животным ассоциируют они себя теперь? Продолжите дискуссию с уже известными тремя вопросами.

Теперь попросите группу представить себе *финальную стадию* конфликта.

Под медвежонком напишите: «Давай забудем это и помиримся»

Под акулой напишите: «Попался!»

Под совой напишите: «Поживем – увидим!»

Под черепахой напишите: «Ты первый заговоришь со мной»

Под изображением какого животного они хотели бы быть теперь? Продолжите дискуссию с вышеуказанными тремя вопросами.

Затем откройте плакат с лисой. Объясните ситуативное управление конфликтом. Попросите группу назвать примеры ситуаций, в которых свойственно быть медвежонком, акулой, черепахой и совой.

В конце упражнения познакомьте участников с четырьмя простыми действиями, помогающими справляться с конфликтными ситуациями:

1. признайте, что различия существуют;
2. узнайте, почему другой человек думает, поступает, чувствует и верит во что-то именно так, а не иначе;
3. поставьте себя на место другого человека;
4. поделитесь с другим человеком мыслями, почему вы думаете, поступаете, чувствуете и верите именно так, а не по-другому.

Информационный блок: знакомство со стратегиями поведения личности в конфликте:

соперничество,
сотрудничество,
компромисс,
уклонение / уход / избегание,
приспособление.

Схема позволяет наглядно понять, как та или иная стратегия поведения в конфликте позволяет достигнуть цели или сохранить хорошие отношения.



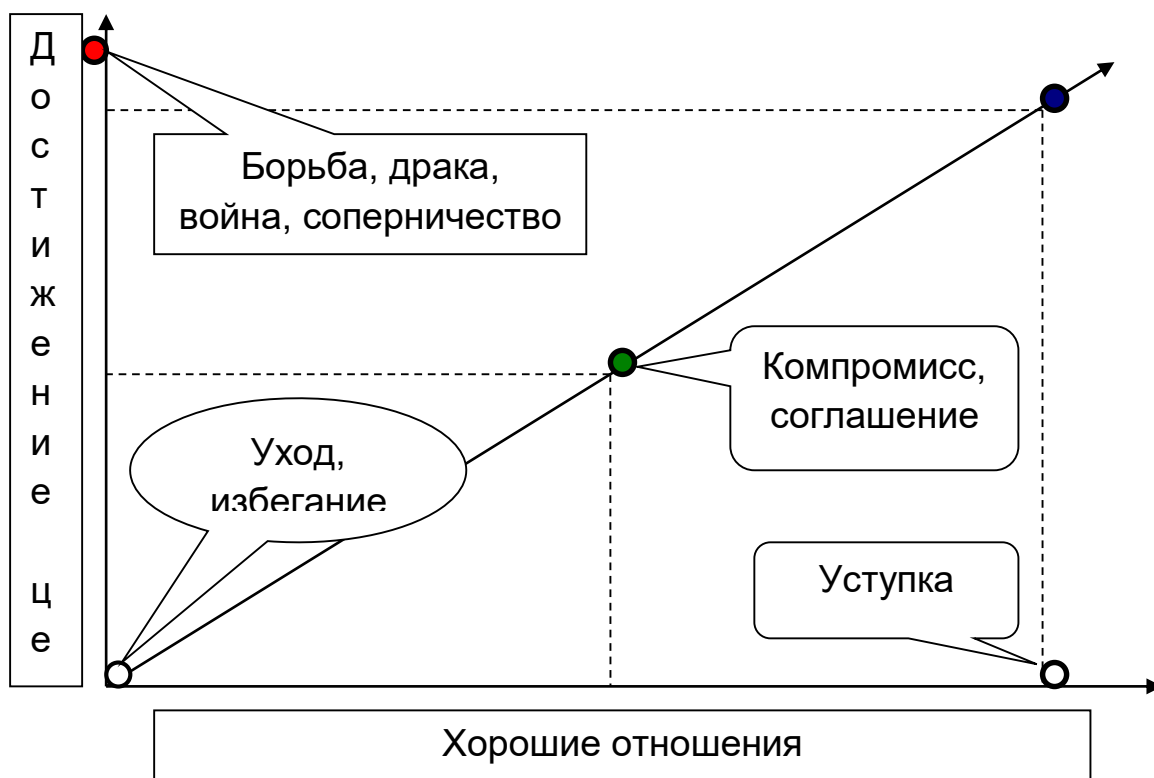


Схема 1. Стратегии поведения в конфликте

Соперничество (война, борьба) – навязывание другой стороне предпочтительного для одной стороны решения. Данная стратегия ущербна при решении проблем, т. к. не дает оппоненту возможности реализовать (в какой-либо мере) свои интересы. Эта стратегия оправдана: явной конструктивности предлагаемого одним из оппонентов решения, выгоды результата для всей группы, отсутствия времени. Соперничество целесообразно в экстремальных ситуациях и при высокой вероятности опасных последствий.

Уход от решения проблемы, или избегание, применяется при отсутствии сил и времени для решения противоречия, стремлении выиграть время, нежелание решать проблему вообще.

Приспособление, или уступка, рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Принять такую стратегию вынуждают: осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него, незначительность проблемы. Если существует угроза еще более серьезных негативных последствий.

Компромисс – состоит в желании оппонентов завершить конфликт частичными уступками. Компромисс эффективен в случаях: понимания оппонентом, что он и соперник обладают одинаковыми возможностями; наличия взаимоисключающих интересов, угрозы потерять все.

Сотрудничество – наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте. Она направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны

не как противника, а как союзника в поиске решения. Стратегия наиболее эффективна: в ситуации сильной взаимозависимости оппонентов, склонности обоих игнорировать различие во власти, важности решения для обеих сторон, непредубежденности участников.



Упражнение «Конфликт в транспорте»

Цель игры: приобрести опыт умения договариваться в условиях столкновения интересов.

Ход выполнения: В комнате ставят стулья: два – рядом (имитируя парные сиденья в автобусе), один – впереди. Участников игры трое (два плюс один). Двое получают инструкцию втайне от третьего, третий – втайне от двоих.

Задача двоих: «войти в автобус» и сесть рядом, чтобы поговорить на важную для обоих тему.

Задача третьего участника: занять одно из спаренных мест, например, «у окна» и уступить место только в том случае, если действительно возникнет такое желание.

Обсуждение: участники игры отвечают на вопросы:

- Почему «третий» все-таки уступил (или, напротив, не уступил) свое место?
- Были ли моменты, когда «третьему» хотелось освободить это место?
- Какие чувства испытывали играющие?
- Чей способ решения проблемы самый успешный?
- Что именно было причиной успеха (или, напротив, неудачи)?

После выполнения упражнения группа садится в круг, и тренер проводит обсуждение, целью которого является осознание участниками тренинга причин непонимания людьми друг друга, необходимости ориентации человека на поведение (вербальное и невербальное) других участников общения и его учет в построении эффективных стратегий собственного поведения.

Упражнение «Личность в конфликте»

Цель: осознание различий в поведении людей в конфликтных ситуациях.

Материалы: карточки с заданиями, бумага для выполнения заданий.

Ход выполнения:

Группа располагается полукругом, перед ней ставятся стол и стулья.

Тренер предлагает 3 участникам группы выйти за дверь и быть готовыми решать несложные арифметические задачи. Условно их можно назвать «математики».

Оставшимся в комнате участникам группы тренер дает следующую **инструкцию:** «Сейчас ушедшие за дверь участники будут по одному входить, садиться за стол и решать предложенные задачи. 2-3 человека подойдут к столу и будут организаторами помех, мешая выполнять задания. Еще три человека будут «журналистами», каждый из которых прикреплен к своему «математику».

По моей команде работа закончится, и решавший расскажет нам о своих чувствах во время выполнения задания. Наша задача — внимательно следить за поведением «математиков», проявлением их эмоциональных состояний, выслушать их рассказы и запомнить их реакции».

Инструкция организаторам помех: «Вам надо встать или сесть рядом с решающим задачу и стараться отвлекать его от работы - шутить, комментировать его действия, громко разговаривать между собой. При этом ни в коем случае не следует оскорблять человека. Уместными могут быть, например, такие фразы: «Да, задачка сложная. Не каждому по зубам», «Неправильно ты понял, не как все» «Как ты себя чувствуешь?», «Как спал?», «Что ел на завтрак?», «Смотрел ли вчера футбол?», «Что делаешь вечером?», «Где купила такую красивую заколку (бант и т.п.)?»».

Инструкция «математикам» (дается за дверью): «Вас по очереди будут приглашать в комнату и предлагать для решения несложные задачи. Условия, в которых вам придется работать, будут не совсем обычными. Ваша задача - выполнить работу и рассказать группе о том, как вы себя чувствовали, решая задачи, что вам помогало и мешало идти к цели, как вы преодолевали помехи». Важно, чтобы работающий ощутил конфликт между желанием решить задачу и необходимостью реагировать на помехи.

Инструкция для «журналистов»: «Ваша задача – взять у своего подопечного интервью на тему «Традиции аборигенов Канады. После завершения математиками своего задания вы должны рассказать нам, что вы узнали и как это происходило».



Задания (по одному на каждой карточке) тренер выдает «математику». Начинать надо с самых простых задач. Если тренер видит, что задачи успешно решаются, необходимо давать более сложные задачи и при необходимости усиливать давление на «математика». Важно добиться от «математика» проявления реакции на неудачу и помехи. Тренер сам определяет момент, когда следует прекратить выполнение заданий.

После того как все «математики» закончат выполнение заданий, группа садится в круг и обсуждает их поведение, реакции и рассказы о том, что они чувствовали. Задача тренера - вывести участников на осознание того, что в конфликтной ситуации люди ведут себя по-разному и испытывают разные чувства.

Затем группа садится в круг, выслушивает результаты работы каждой подгруппы и обсуждает возможные реакции людей на конфликты, особенности самочувствия в конфликтной ситуации.

Вопросы для обсуждения:

- Какие чувства чаще всего испытывали наши «математики», сталкиваясь с помехами при выполнении задания?
- Какие чувства обычно возникают у вас в похожих ситуациях?
- Какие чувства возникали у вас, когда вы наблюдали ситуации с «математиками» (желание помочь, сочувствие, злорадство и т.п.)?
- Как бы вам хотелось вести себя в конфликте? Приведите примеры, достойные подражания.
- Как вели себя журналисты?
- Почему вы не помогли (или помогли) своему интервьюируемому?

Примерные задачи для математиков:

Задача № 1.

Когда хозяин вышел в сад с ружьем, с одной яблони упало 4 соседа, а с другой на 3 соседа больше. Сколько бессовестных соседей было у хозяина?

Правильный ответ - 11 соседей.

Задача № 2

Петр Петрович, надеясь накопать червяков для рыбалки, роет землю вглубь со скоростью 30 см в минуту. На глубине 1 м 20 см в этом месте проходит кабель высокого напряжения, снабжающий местную телестудию, которая транслирует передачу «Куда пойти лечиться?».

Через сколько минут подойдет к концу эта интересная передача?

Правильный ответ - 4 минуты.

Задача № 3.

Баба Яга утверждает, что Змей Горыныч не пролетит 1000 км без дозаправки. Кощей Бессмертный поспорил с ней на бочку кваса, что пролетит. Змей Горыныч пролетел 4 часа со скоростью 247 км /ч и, совершив вынужденную посадку, съел Ивана Царевича. Проспорила Баба Яга бочку кваса или не проспорила?

Правильный ответ: Баба-Яга не проспорила (выиграла)!

Советы тренеру:

- В группу «математиков» необходимо включать участников, которые, по-разному поведут себя в конфликтных ситуациях. Выбор должен основываться на результатах наблюдения за участниками на предыдущих занятиях.
- В группу «организаторов помех» следует включать активных, инициативных участников.
- Можно написать на листе ватмана все выявленные переживания и реакции участников и подвести группу к осознанию многообразия реакций на конфликт.
- Следует обязательно поблагодарить всех «математиков» и «журналистов», отметив их смелость и важный вклад в исследовательскую работу группы.

Игра-разминка: «Создай музыку»

Цель: раскрепостить участников, сплочение участников, развитие чувства ритма, развитие слухового анализатора

Время: 20 мин

Описание: участники в группах по 4-5 человек передают друг другу ритм, извлеченный ладонями из колен, хлопками, любыми подручными материалами (бумага, бутылки, стаканы). Следует добиться стройного звучания, сначала в своей мини группе, потом синхронности с другими группами.



Упражнение. Сюжетно - ролевая игра «Мельница»

Цель: проживание участниками тренинга «мелких» конфликтных ситуаций, настройка на дальнейшую работу.

Равное число участников тренинга образуют два круга (один внутри другого), встают лицом друг к другу и разыгрывают в парах мелкие диалоги - ситуации, которые задает ведущий. Диалог длится 2 минуты. После каждого диалога внешний круг делает несколько шагов, например, по часовой стрелке; каждый участник меняет партнера, разыгрывается следующий эпизод.

Ситуации для разыгрывания:

Находящиеся во внешнем круге играют роль контролеров автобуса, а находящиеся во внутреннем - роль безбилетных пассажиров;

Внутренний круг - продавцы, которым нет дела до покупателей, а внешний - покупатели;

Внешний круг - начальник, «застукавший» опоздавшего подчиненного, а внутренний - подчиненный;

Внутренний круг - жилец, которого залил сосед сверху, внешний круг - сосед сверху.



В ходе обсуждения участники анализируют свое наиболее типичное поведение в различных ситуациях, проживаемые эмоции.

Упражнение. «Проникни в круг»

В нашей жизни бывает очень много разных ситуаций. Одни ситуации могут нас расстроить, другие наоборот помогают прибавить уверенности в себе, установить хорошие отношения с другими людьми. Общение – залог вашего успеха. Успешность человека напрямую связана с его умением уверенно общаться, устанавливать эффективные контакты без дополнительных стимуляторов и допингов. От того, как человек может с помощью общения решить те или иные задачи пойдет речь сегодня и в этом упражнении...

Группа делится на две равные части.

Одна из них образует замкнутый круг (члены группы берутся за руки и стоят спиной друг другу).

Члены другой группы должны каким-то образом договориться с представителями круга и проникнуть в него.

Тренер дает установку кругу пропускать нового игрока внутрь только в том случае, когда он действительно этого захочет.

Необходимо подчеркнуть, что у команд разные задачи, но это не исключает возможности договориться.

Упражнение может проходить как при одновременном, так и при последовательном выполнении действий игроков.

По истечении определенного времени тренер может предложить группам поменяться местами.

Вопросы для обсуждения:

- Кому не удалось проникнуть в круг? Почему?
- Почему вы не впустили в круг нового игрока?

- Почему вы впустили в круг нового игрока?
- Кому удалось проникнуть в круг? Почему?

Упражнение. «Ксерокс»

Техника активного слушания – это по сути техника эффективной передачи обратной связи.

Упражнение разбивается на несколько этапов:

Заранее вы готовите рисунки четырех фигур. Примеры можно найти в приложении.

1. Выходит один из участников, садится напротив всей группы. Его задание – пересказать рисунок так, чтобы каждый участник группы мог нарисовать его.

Условия первого этапа: доброволец не смотрит на участников. Никто не может задавать вопросов. Мы моделируем ситуацию – «Обратной связи нет вообще». Проводим упражнение и анализируем потом: как происходит коммуникация без обратной связи?

2. Берем следующего добровольца. Все тоже, но другие ограничения: вопросы задать нельзя, но можно смотреть на того, кто рисует. После этого анализируем то, что получилось. Было ли легче? Почему? Как повлияло на результат то, что была возможность хоть минимальной связи.

3. Меняем добровольца. Исходные условия: присутствие визуальной связи между рассказчиком и группой, можно задать ограниченное количество вопросов (4-5 вопросов от всей группы). Анализируем.

4. Меняем участника и рисунок. Исходная ситуация: можно смотреть на участника и задавать ему неограниченное количество вопросов.

Чем хорошо это упражнение:

- вы можете делать такое количество вариантов и использовать те техники, которые вам необходимо. Пример – можете сделать вариант с ограничением задавать только закрытые вопросы. Потом вариант с открытыми. Потом с альтернативными. Просто это хорошее базовое упражнение для отработки коммуникативных навыков, на которое можно «нанизать» все что вам надо.

- упражнение очень веселое, но при этом позволяет участникам проводить очень качественный анализ

- упражнение позволяет не только анализировать результат применения какой либо техники, но позволяет очень легко сопоставлять различные техники, выстраивать наглядную преимуществом техник, динамику их результативности, вносить логику в порядок подачи техник.

- упражнение очень управляемое, т.е. прогнозируемый результат.

Упражнение. «Черное и белое»

Каждый участник получает карточку, на которой написана одна из фраз:

Рад вас видеть!

Спасибо за работу.

Приходите завтра.

Я в восторге.

Спасибо, мне очень приятно ваше внимание.

Приятно было с вами поговорить.

Спасибо за комплимент.

Очень вам признателен.

Ценю вашу настойчивость.

Мне это очень нравится.

Произнесите одну и ту же фразу, придавая ей прямой и противоположный смысл.

Мозговой шторм – Барьеры в общении

Теоретическая информация

ПОМЕХИ В ОБЩЕНИИ

Оскорбительные замечания

КРИТИКА - вызывает чувство вины, снижает самооценку.

«Ты все испортил!»

«Вечно ты...»

«Ты как ребенок!»

САРКАЗМ – усиливает чувство возмущения и разочарования

«Не представляю себе, как это ты можешь быть не прав!»

ВЫНЕСЕНИЕ СУЖДЕНИЯ – отталкивает и пугает, повышает гнев или

подрывает доверие

«Ты просто переутомился»

«На самом деле, ты так не думаешь»

«Это просто такой период»

«Тебе просто не нравятся такие как я!»

Псевдоподдержка

ВОСХВАЛЕНИЕ - предполагает возможность выносить суждение, усиливает суждение,

занижает ценность отношений

«Это отличная работа»

«Ты отлично справляешься»

ОБНАДЕЖИВАНИЕ - отсутствие симпатии, излишний

ОПТИМИЗМ





«Все будет в порядке»

«Я уверен, все не так плохо»

УТВЕРЖДЕНИЯ «Я ТОЖЕ» - отводит внимание от говорящего.

«У меня была та же проблема, когда это со мной приключилось...»

Решения

ПРИКАЗЫ – побуждают защищаться

«Ты должен...»

«Старайся лучше»

«Вставай»

УГРОЗЫ - вызывают защитную реакцию

«Если ты это сделаешь, то пожалеешь»

«Ты бы лучше...»

НАСТАВЛЕНИЯ / ПОУЧЕНИЯ – вызывают чувство вины

«Тебе действительно нужно...»

«Каждый учитель знает, что...»

НОТАЦИИ – повышает защитную реакцию

«Через какое-то время ты сам поймешь...»

«Факты таковы, что...»

СОВЕТЫ – могут вызвать зависимость или ответы в форме «да, но...»

«Прежде всего, тебе необходимо сделать...»

«Почему бы тебе...»

Отговорки

ПЕРЕКЛЮЧЕНИЕ ВНИМАНИЯ – показывает неуважение.

«Я не могу сейчас это обсуждать»

ПОИСК ФАКТОВ – игнорирует чувства и говорит о недоверии

«Что ты сделал в первую очередь?»

«Ты уверен?»

Использование театрального подхода в восстановительных и профилактических программах

Театральные методики в профилактических программах являются зарекомендовавшей себя во многих регионах России технологией. Что такого в театре, что привлекает к нему интерес людей?

Театр – блестящее средство для привлечения внимания. Театр «цепляет» аудиторию, привлекая к себе внимание людей и активно вовлекая их в происходящее. Активное вовлечение означает, что воздействие оказывается на чувства зрителей, а не только на их интеллект. Именно эта способность затрагивать чувства позволяет театру оказывать влияние на взгляды и представления людей. Всё в большей степени театр рассматривается в качестве мощного инструмента социальных преобразований. Театр способен усилить эмоциональную и психологическую составляющую обращения к аудитории и стать надежным и эффективным средством, позволяющим рассматривать различные, в том числе деликатные вопросы, особенно если речь идет о молодежной среде. При наиболее благоприятных условиях и обстоятельствах живой театр способен изменить характер поступков людей: изменить рискованное и опасное поведение молодежи на более защищенный и здоровый образ жизни.

Люди учатся как себя вести – и как изменять свое поведение, - наблюдая за другими людьми. В процессе «развлечения/обучения» для зрителей создается определенная модель поведения. Зрители видят персонажей, представляющих как позитивную, так и негативную поведенческую модель.

Одним из способов разработки сценариев для использования в обучении, является импровизация. Импровизация – это процесс создания сцен, непосредственно проигрывая их, без использования предварительно написанного сценария. По своей природе импровизация – творческий и спонтанный процесс. Она позволяет молодежи управлять творчеством и вдохновлять их на то, чтобы задействовать и своё тело, и эмоции, а не только логическое мышление. Таким образом, сценарий целиком исходит непосредственно от молодежи и получается живым, а не воплощенным, как это часто случается, когда взрослые пытаются заговорить, как подростки.

Таким образом, данная форма работы носит инновационный характер, так как основана на самостоятельной работе участников в процессе создания театральных постановок, их представления зрителям и обсуждения после показа. Актуальность развития театральных методик в профилактических программах обуславливается тем, что они интересны молодым людям, позволяют ненавязчиво, в привлекательной интерактивной форме информировать

молодых людей о важности безопасного поведения, мотивировать их использовать полученную информацию в жизни (изменение отношения), и помогают в формировании навыков здорового образа жизни.

Форум-театр – интерактивная методика, в которой моделируется конкретная конфликтная ситуация, отражающая социально актуальную проблему, с последующим обсуждением со зрителями и поиском путей выхода из проигранной ситуации, а также с возможностью зрителя поменяться местами с актерами для применения найденных путей решения проблемы.

Упражнение: «Зеркало»

Цель: концентрация внимания, раскрепощение, развитие актерского мастерства

Ход выполнения: участники в парах зеркально повторяют движения друг друга, не договариваясь предварительно, кто в какой момент будет исполнять роль «зеркала».

Упражнение: «Колумбийский гипноз»

Ход выполнения: один актер (участник упражнения) держит руку ладонькой к своему напарнику на расстоянии 20-40 см от его лица. Напарник, как если бы он был загипнотизирован, должен постоянно сохранять это расстояние между своим лицом и ладонью «гипнотизера», лоб – на уровне кончиков пальцев, подбородок – на уровне запястья.

«Гипнотизер» начинает выполнять различные движения рукой: вверх и вниз, вправо и влево, вперед и назад, рука вертикально/горизонтально/по диагонали по отношению к земле и т.п. – партнер должен максимально подстраиваться с тем, чтобы сохранить заданное расстояние между лицом и ладонью, лицо и ладонь при этом параллельны. Если необходимо, «гипнотизер» может поменять руку, например, чтобы провести напарника между ног «гипнотизера». Рука должна двигаться не слишком быстро, чтобы за ней можно было следовать, но и не должна останавливаться.

«Гипнотизер» должен провести своего напарника через самые разнообразные, смешные, странные и неудобные позиции. Таким образом, он заставит заработать те мышцы, которые почти всегда остаются незадействованными, активирует так называемые забытые мышцы тела.

Через несколько минут актеры меняются местами.

Завершающей стадией упражнения может быть одновременное исполнение роли ведущего и ведомого. Правой рукой актер «гипнотизирует» своего напарника, при этом также следует за правой рукой партнера.

Упражнение: «Инсценировка конфликта»

Цель: показать наглядно сценку технологии Форум-театра: антогонист, протогонист, «китайский кризис» и кульминация конфликта

Ход выполнения: основной блок, непосредственно на тему «Форум-театр», введение, цели и задачи, рассказ про историю создания метода и его основателя, лучше начать с наглядного примера. Если тренинг ведут два человека, они заранее договариваются, какую ситуацию конфликта разыграют между собой. В случае, если только один тренер, то с кем-то из участников семинара можно попробовать. Важно включить в конфликт все ключевые моменты форум-театра: наличие желание протогониста, препятствие со стороны антогониста к достижению этого желания. Конфликт должен нарастать, а на самой кульминации «стоп» - конфликт останавливается без развязки. Аудитория должна поверить, что все происходит по-настоящему, для того, чтобы максимально привлечь внимание, проследить за их реакцией, поведением в данной ситуации. Ведь они неосознанно становятся трихогонистами – сторонними наблюдателями. После тренеры говорят аудитории, что это была инсценировка, обсуждают увиденное и после рассказывают историю форум-театра.

Рефлексия:

- Что вы увидели?
- Как вы себя чувствовали во время конфликта? Хотелось ли вмешаться?
- Какие главные действующие лица здесь были? Чего они хотели?
- Как бы вы себя вели в подобной ситуации?

Упражнение: «Жертва-агрессор»

Цель: развитие навыков транслирования и интерпретирования образов, коммуникативный опыт.

Ход выполнения: участникам в парах предлагается изобразить жертву и агрессора. Как правило, в ходе упражнения можно наглядно увидеть, что поза агрессора выше позы жертвы.

Упражнение выполняется в парах. Без слов участники определяют, кто в каждой паре является «жертвой», а кто «агрессором». Агрессор пытается:

- одним взглядом передать «жертве» агрессивный посыл;
- для передачи агрессии подключается мимика;

— подключаются жесты.

Рефлексия:

- Каковы ваши ощущения на месте жертвы/агрессора?
- Легко ли было изобразить угнетенность/агрессию?
- Как с помощью простых приемов добиться большей художественной выразительности?



Позиция ведущего и стороны конфликта. Подготовительный этап

Информационный блок «Что такое восстановительное медиация?»

Восстановительная медиация - это новый взгляд на то, как молодёжи (школьникам) необходимо отвечать на конфликты и правонарушения, и построенная в соответствии с этим взглядом практика. Ядром программ восстановительной медиации являются встречи жертвы и обидчика, предполагающие их добровольное участие.

Каково назначение встреч?

- Для жертв:

встречи помогают восстановить чувство безопасности, дают возможность поделиться эмоциями, возникшими в связи с конфликтной ситуацией, и быть услышанным, получить ответы на волнующие вопросы, помочь получить компенсацию за причинённый материальный ущерб.

- Для правонарушителей:

на встречах создаются условия для принятия ответственности, правонарушитель вместе с жертвой принимает решение о размере и форме возмещения ущерба.

- Для ближайшего социального окружения:

восстановить мир в сообществе, сохранить активную роль в решении конфликтов за счет оказания помощи и поддержки сторонам в этих процессах.

Встречи основаны на персонально ориентированном диалоге, где важная роль отводится сочувствию и сопереживанию, выслушиванию и поддержке.

Ведущий устанавливает правила (не допускать оскорбительных выражений, слушать друг друга, высказываться по очереди), соблюдение которых позволяет сохранить доброжелательную атмосферу. Его задача — облегчить переговоры и перевести поток взаимных обвинений в признание несправедливости произошедшей ситуации. За счет коммуникативных техник, умения работать с сильными эмоциями и других навыков ведущий помогает сторонам выразить свои чувства и одновременно способствует снижению агрессивности. Преодоление стереотипов, возможность увидеть друг в друге переживающих и сочувствующих людей являются главными условиями душевного исцеления жертвы, достижения взаимоприемлемого соглашения, а также принятия и реализации правонарушителем плана по нейтрализации негативных последствий ситуации.

Содержание принимаемого на встрече соглашения не навязывается медиатором, а формулируется на основе предложений участников, что является фактическим гарантом его выполнения. Ход встречи и план по разрешению ситуации (в том числе, шаги, направленные на изменение образа жизни правонарушителя) отражаются в договоре.

Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов. Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о



том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов. Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра. На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы: - Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы? - Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры? - Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Упражнение. «Позиция ведущего»

Дать возможность группе определить позицию ведущего (медиатора) при примирительных встречах, а также принципы, которыми должен руководствоваться медиатор

Презентация работ.

Комментария тренера. Работа ведущего проходит в несколько этапов, на каждом из которых решаются свои конкретные задачи.

Ведущий — медиатор — сам становится инструментом, благодаря которому разделенные враждой люди (которые, как правило, слышат только себя, собственные переживания, а не своего визави) начинают «связываться», начинают слышать друг друга. В конечном счете, важно, чтобы стороны от опосредованного разговора через ведущего перешли к непосредственному общению и дальше — к совместной выработке решения.

Принципы работы ведущего:

- нейтральность ведущего;
- добровольность участия сторон;
- конфиденциальность процесса.

Нейтральность ведущего задает базовую основу восстановительного способа разрешения конфликта — добровольное участие пострадавшего и правонарушителя в разрешении вопросов, связанных с преступлением, с помощью беспристрастной третьей стороны.

Принцип добровольности в равной мере касается как групп (служб), осуществляющих программы, так и самого ведущего. Ведь порой возникает искушение начать уговаривать, «давить» на сторону, чтобы она согласилась на программу. А в случае несогласия мы «обижаемся» или расстраиваемся, забывая, что наша задача лишь в том, чтобы предоставить людям шанс.

Конфиденциальность процесса обеспечивает психологическую безопасность участников, В официальные органы передаются сведения, свидетельствующие лишь о результате встречи сторон, о достигнутом соглашении либо отсутствии такового. Ограничением этого принципа

является ситуация, если в ходе встречи обнаруживается информация о готовящемся преступлении.

Нейтральность ведущего означает, что ведущий не принимает чью-либо точку зрения, а, одинаково уважительно относясь ко всем участникам, помогает им активно участвовать в процессе.

Информационный блок «Нет согласия сторон на примирение»

В практике, однако, нередко встречаются ситуации, когда начавшаяся программа не может быть по каким-то причинам доведена до встречи сторон. Ведущий провел предварительные встречи, а затем, к примеру, одна из сторон от примирительной встречи отказывается. Что это означает для ведущего? Порой такая ситуация трактуется как плохая работа ведущего. На наш взгляд, это неверно: коль скоро мы придерживаемся принципа добровольности участия сторон в программе, мы должны быть внутренне готовы к такому повороту событий, уважая самоопределение каждого.



Здесь можно поставить такой вопрос: если одна из сторон отказывается от встречи с другой стороной, когда программа уже началась, — означает ли это, что программа «не получилась», либо мы можем продолжить ее, но в какой-то иной форме?

В общем виде можно сказать следующее: отказ одной из сторон от встречи ведет к переопределению основной задачи ведущего в рамках общих целевых установок восстановительного правосудия. Мы можем здесь говорить о редуцированных (неполных) программах, но так или иначе для согласившегося участника программа должна иметь форму завершения. Так, если жертва отказывается от встречи с нарушителем, может использоваться одна из известных форм работы — челночная медиация. В этом случае стороны не встречаются, и все переговоры происходят через ведущего. Но предположим, жертва отказывается и от таких форм переговоров — вообще не хочет никакого контакта. В этом случае мы, помня о главной целевой установке восстановительных программ медиации в отношении правонарушителя — осознании последствий совершенного преступления и обязательстве загладить вред, можем продолжать работать с ним в ориентации на достижение этих целей. К примеру, стоит не просто сообщить по телефону об отказе потерпевшего, а встретиться, обсудить причину отказа, чтобы у нарушителя не возникло дополнительной озлобленности к потерпевшему.

Если, напротив, после согласия потерпевшего, вдруг нарушитель отказывается от примирительной встречи (или дальнейших контактов — поскольку не обязательно соглашение достигается в результате одной встречи) или от возмещения ущерба — а мы ведь говорим участникам, что, в силу принципа добровольности, они вправе на любом этапе отказаться от программы.

Ведущий отвечает за:	Ведущий не отвечает за:
<ul style="list-style-type: none"> • установление контакта со сторонами • информирование сторон о программе восстановительного правосудия, ее юридических, психологических и социальных последствиях • организацию диалога между сторонами • соблюдение принципов и стандартов восстановительной программы 	<ul style="list-style-type: none"> • согласие сторон на участие в программе • достижение примирения в ходе встречи • освобождение правонарушителя от уголовного наказания

Упражнение «Телеграмма».



Выбирается доброволец и встаёт в центр круга и закрывает глаза. Участники берутся за руки и образуют круг. Ведущий говорит: «отправляем телеграмму...» и показывает в этот момент глазами, кто будет отправлять телеграмму. После этого, отправляющий нажимает незаметно правую или левую руку рядом стоящему, тот передаёт нажатие следующему и так далее по цепочке. Когда нажатие дойдёт до участника, которому послана телеграмма, он должен сказать: «Телеграмму получил». Задача добровольца увидеть, где происходит нажатие руки и таким образом программу перехватить. Во время упражнения разговаривать нельзя.

Информационный блок

«Этапы работы ведущего программ восстановительной медиации»

Задачи медиатора таковы:

- достижение и удержание контакта со сторонами;
- создание условий для конструктивного выражения эмоций;
- создание безопасной атмосферы во время работы.

Упражнение «Порядок работы ведущего в программах по заглаживанию вреда»

1) «Этап первый – подготовительный»

Порядок проведения

1. Получив информацию о случае, определить, подходит ли он по критериям для работы с использованием восстановительных программ.
2. Выяснить, на какой стадии официального разбирательства находится дело, и каковы юридические последствия успешного проведения программы.
3. Связаться с одной из сторон и договориться о встрече.

2) Работа в группах (провести подготовительную встречу) (10 мин.).

Комментарии к работе на подготовительном этапе

Получив информацию о ситуации, а также о координатах обидчика и жертвы, можно готовиться к предварительной встрече с ними.

Критерии, по которым случай может быть принят в работу:

- стороны конфликта известны;
- обидчик признает свою вину в содеянном (или как минимум свое участие);
- обидчик готов внести свой вклад в разрешение конфликтной ситуации;
- обидчику больше 10 лет (в случае проведения примирительных встреч в школе).

За редким исключением начинать лучше со встречи с обидчиком (правонарушителем), поскольку если вы уже договорились с жертвой, а обидчик откажется от встречи, жертва может получить дополнительную психологическую травму. Кроме того, для жертвы обычно очень важно, что обидчик хочет встретиться для разрешения конфликта и это подтверждает его желание разрешить ситуацию.

Перед предварительной встречей ведущему необходимо сориентироваться, сколько времени осталось до разбирательства администрацией школы, каковы возможные перспективы такого решения в случае заключения договора о заглаживании вреда.



Ведущий должен договориться с обидчиком (правонарушителем) о встрече. Обычно это звонок по телефону.

Здесь и далее мы предлагаем некоторые подсказки ведущему.

Подчеркнем, что это ориентир, не план или шаблон.

Подсказка ведущему для начала телефонного разговора с обидчиком (правонарушителем):

Добрый день! Меня зовут (представиться). Я представляю школьную службу примирения (название) и звоню по поводу случая (фабула случая).

Я – ведущий (медиатор) школьной службы примирения. Соглашаешься ли ты поучаствовать в программе примирения до того, как социальный педагог (классный руководитель, директор) не начнёт официального разбирательства по данному случаю. Когда и где тебе удобно встретиться.

Как ведущему говорить о фабуле случая? Лучше — в нейтральных выражениях, т.е. постараться минимизировать оценку совершенного действия. Нельзя называть кого-либо преступником или жертвой. Лучше сказать о том, что человек сам признает. Например, что Сергей отобрал у Андрея мобильный телефон. Или что Света ударила Катю.

Поскольку беседа по телефону значительно усложняет коммуникацию, необходимо избегать превращения телефонного разговора в подобие предварительной встречи. Здесь лучше

проявить вежливую твердость и предложить обсудить все, что интересует родителей и самого подростка, на предварительной встрече.



Упражнение: «Каруселька».

Ведущие предлагают участникам образовать два круга – внутренний и внешний. Стоящие во внутреннем круге разворачиваются спиной в круг, закрывают глаза и протягивают открытые ладони вперед. Задача внешнего круга по сигналу ведущего повзаимодействовать с протянутыми руками из заданной роли.

Варианты ролей:

- друзья, которые давно не виделись;
- мама, которая любит своего ребёнка;
- поклонник, который встретил своего кумира;
- любимые, которым предстоит разлука.

Рассматриваемые случаи для медиатора

1. Илья и Юрий в вечернее время по пути с катка избили Дмитрия. В результате драки у Димы на теле синяки, перелом носа, дала вновь о себе знать старая черепно-мозговая травма. Илья – учащийся профессионального училища, состоит на учёте в ОДН. Юрий – учащийся 8 класса, пользуется авторитетом у подростков на улице, является лидером в своей среде. Дима – учащийся 8 класса, часто конфликтует со сверстниками. Ситуация осложняется тем, что родители (мать) Дмитрия уже обратились в правоохранительные органы, сотрудниками ОДН было заведено дело. Одновременно в школе, где учатся Дмитрий и Юрий, директор созывает педагогический совет, на котором планируется провести «педагогическое расследование».

2. Произошла драка между ученицами 8 класса Аней и Катей. Причиной данной ситуации является то, что девочки не могли поделить в перемену стул в кабинете химии. Последовали оскорбления в адрес друг друга, закончилось дракой: Катя ударила Аню при всём классе. На следующий день в конфликт вмешались подруги девочек, устроив словесные разборательства на глазах всего класса. Коллектив класса по сути был разделен на две «враждующие» группировки.

3. Год назад Семён и Армен были друзьями, но потом, по словам Армена, Семён попал в плохую компанию. После чего они, в том числе и Семён, стали обзывать Армена, разбрасывать по классу оскорбительные для него листовки. Оскорбления касались национальности Армена. Мальчик пробовал сам переговорить с обидчиками, но это не помогло, и тогда он подрался с ними. И каждый раз, когда конфликт вылился либо в драки, либо во взаимные оскорбления на

уроке, вмешивалась учительница. Были вызваны родители. Встреча с родителями не разрешила ситуации. Наоборот, каждый из родителей остался уверен в правоте своего ребёнка. Несколько дней спустя в конфликт вмешался старший брат Армена, Геворг, встретив Семёна после школы и избив его. Семён решил подтянуть на «разборки» своих старших братьев и друзей. Стороны конфликта договорились о «стрелке».



Предложите разыграть эти ситуации в предварительной фазе.

Умение говорить и слушать

Информационный блок: понятие общения

Восприятие: процесс сбора информации и придания ему значения.

На восприятие оказывает влияние:

- прошлая история;
- культурные предпосылки;
- образование;
- эмоции;
- интересы;
- ценности;
- родители;
- возраст;
- язык.

Три стадии восприятия:

1. выбор – просмотр всех вариантов;
2. Формирование – формирование информации на основе п. 1;
3. Интерпретация – громкий смех/широкая улыбка, слёзы, вербальные и невербальные компоненты.

Эти шаги затруднены, поскольку на них влияет множество факторов.

Социальные роли – обычно социальные роли, установленные обществом, влияют на наше восприятие, название какого-либо рода деятельности часто навешивает ожидаемую социальную роль, например, доктор, адвокат, учитель, домохозяйка.

Культурные различия – важная часть восприятия. Могут быть неточными из-за различий в традициях, жестикуляции (попросите привести примеры).

Личный опыт – такие факторы, как идеалы, чувство, обязанности, также входят в восприятие.

Информационный блок – Модель эффективной коммуникации

Покажите учащимся, что коммуникация может быть улучшена с помощью концепции F.E.L.O.R.

F: Разговаривая с человеком, смотрите на него (*face the person*)

E: Смотрите в глаза, но не слишком пристально (*eye contact*)

L: Наклонитесь к собеседнику, показывая свой интерес (*lean toward*)

O: Ваша поза должна быть открытой (*be open*)

R: Будьте расслаблены (*be relaxed*)

Будьте лицом к лицу с собеседником.

Это основная поза, выражающая участие и показывающая собеседнику, что вы настроены его слушать. «Я здесь, чтобы слушать тебя».

Примите открытую позу.

Открытая поза, особенно открытые руки, это знак того, что вы расположены к другому человеку. Скрещенные руки и ноги могут стать знаком нежелания быть вовлеченным в разговор.

Наклонитесь к собеседнику.

Еще один знак участия, вовлеченности, заинтересованности и доступности.

Обеспечьте визуальный контакт.

В то время как вы слушаете собеседника, смотрите ему в глаза.

Старайтесь быть расслабленным.

Если вы на самом деле вовлечены в разговор, когда и общаетесь с другим человеком, вы в равной степени можете быть напряжены и расслаблены. Вы расслаблены, потому что вы естественны.

Стратегии, чтобы отправлять понятные сообщения:

1. Не давайте советов;
2. Определите, что вы чувствуете;
3. Опишите поведение;
4. Не выносите суждений;
5. Посылайте те же самые вербальные и невербальные сообщения;
6. Оставайтесь в настоящем.

Стратегии, чтобы принимать верные сообщения:

1. Проверяйте, верно ли поняли (содержание и чувство);
2. Отметайте невербальные сообщения;
3. Не интерпретируйте мотивы;
4. Будьте внимательны.

Я знаю, что тебе приснилось

Вариант I. Каждому участнику группы выдается столько карточек, сколько присутствует людей на занятии минус одна. Инструкция примерно такая:

— Всем хорошо известна поговорка «Чужая душа потемки». Когда так говорят, обычно имеют в виду скрытые мысли людей. Но, пожалуй, еще большими потемками являются образы чужого подсознания. Давайте проверим, насколько мы способны проникнуть в мир чужого подсознания и понять его. В течение двух минут молча посмотрите на людей, сидящих в нашем кругу. Кого-то, как вам кажется, вы уже неплохо изучили, кто-то до сих пор является для вас загадкой. Подумайте: что каждый из присутствующих здесь людей мог бы... увидеть во сне? Каковы наиболее характерные для его снов образы? Что он, по вашему мнению, чаще всего видит во сне?

У каждого из вас имеются карточки. На одной стороне карточки подпишите имя члена группы, а на другой напишите свой ответ на вопрос: «Что этот человек видит во сне?». Если вы считаете, что какой-то человек редко видит сны или практически не запоминает их, то так и напишите. Заполните карточки для всех членов группы.

Время на работу 30-40 минут. По окончании этой процедуры карточки складываются на століке ведущего вверх той стороной, на которой написано имя участника. Когда все участники закончат работу, карточки раздаются адресатам.

Поднимите руки те, кто обнаружил в одной или нескольких карточках правильно угаданные ваши сны. Хорошо! Теперь, даже если предположения ваших товарищей о ваших сновидениях абсолютно не совпадают с реальным содержанием ваших снов, все-таки поработайте с этими карточками: сгруппируйте их по темам и подумайте над тем, что у вас получилось.

Обсуждение результатов этой игры может оказаться очень интересным. Если в группе найдется хотя бы один человек, в отношении сновидения которого другим участникам удалось добиться «точного попадания» в одном или нескольких случаях, это уже замечательный повод для анализа способов такого угадывания. Что подсказало «прорицателю снов» правильный ответ? Может быть, в поведении «сновидца» есть нечто, позволяющее «увидеть» его сны? Любопытно получить и от того, и от другого истолкование образов угаданного сна (не преминув напомнить участникам группы знаменитое фрейдовское высказывание: «Сны – царский путь к бессознательному»).

С одной стороны, как мы уже сказали, это упражнение из арсенала средств тренинга сензитивности, но с другой – оно также задействует механизм обратной связи. Предположения других людей о тех снах, которые мы видим, – это еще и способ отражения ими нас как

личностей. Особенно ярко это может выявиться в том случае, когда обнаруживается какое-то сходство в прогнозах наших снов. Например, одной женщине большинство партнеров по группе приписывают сновидения, так или иначе связанные с бытовыми хлопотами: гора неглаженных рубашек, кипящая кастрюля, пылесос (по-видимому, люди воспринимают этого субъекта в основном в социальной роли домохозяйки), другому – сны-полеты, а третьему – кошмары или абсурдные картины. Классификация карточек, проводимая участниками по просьбе ведущего, позволяет выявить преимущественную тематику снов, приписываемых человеку, и независимо от правильности или неправильности угадывания увидеть особенности восприятия этого человека группой.

Вариант II. Применим тогда, когда ведущий заинтересован в привлечении внимания группы к какому-то конкретному участнику (с целью акцентирования на его проблемах и их разрешении или просто при необходимости осуществить «поглаживания», поднять его значимость, поддержать). В этом случае всем остальным участникам предлагается нарисовать сны этого человека. Предварительно можно провести сеанс легкой медитации, помогающий группе «присстроиться» к человеку, почувствовать его.

При проведении этого варианта общегруппового обсуждения можно не делать, ограничившись рефлексией «главного героя» и его анализом рисунков. При необходимости он может задавать вопросы для уточнения символики того или иного образа.

Информационный блок «Активное слушание»

Активное слушание – способ показать собеседнику то, что вы заинтересованы в том, что он говорит и то, что вы хотите услышать и понять его рассказ.

«Слышать» - процесс, с помощью которого мы воспринимаем информацию через уши и посылаем её в мозг.

«Слушать» - более сложный процесс, который требует больших усилий. Он включает в себя интерпретацию и понимание той информации, которую получает мозг. «Слышание» - это то, что делает каждый, «слушание» - то, что делает коммуникацию эффективной.

Когда мы слушаем активно, мы...

- обращаем пристальное внимание на то, что говорит собеседник;
- стараемся почувствовать то, что чувствует собеседник;
- стремимся узнать больше информации о том, что говорит собеседник;



- тратим время на то, чтобы выслушать историю до конца.

Мы слушаем активно...

- благодаря открытым позам и жестам;

- побуждая собеседника к рассказу;

- благодаря использованию навыков коммуникации, описанных в этом руководстве.

Упражнение: «Синий и красный карандаш».

Ход проведения: Один человек из группы рассказывает о своей проблеме и каждый присутствующий по кругу, 1 раз говорит ему что-нибудь по этому поводу, начиная со слов: “мне бы твои проблемы”, или “сам виноват...” 2 круг: участники свои слова начинают так: “все равно ты молодец, потому что..”. Затем у человека, предъявившего свою проблему спрашивают, как он себя чувствовал в 1м и 2м случае. **Синий карандаш – пример поддержки.**

Ведущий: Не менее, а возможно и более важно уметь поддерживать самого себя.

Активное слушание	Пассивное слушание
<p>Заинтересованное отношение к собеседнику</p> <p>Уточняющие вопросы. Парафраз по типу: "Правильно я понял, что ..."? и получение ответа на свой вопрос ("Да", "Нет", "Не совсем ...")</p>	<p>Просто СЛУШАТЬ человека, давать ему понимание, что он не один</p> <p>Использование "угу-реакций": "да-да, угу, конечно"</p> <p>Уточняющие вопросы (в тот момент, когда человек замолкает): "И что он сказал?", "А что делала Маша?"</p>
<p>Деловые переговоры</p> <p>Конфликтные ситуации, в которых собеседник ведет себя агрессивно.</p>	<p>Если вы имеете дело с человеком в момент эмоционального возбуждения, аффекта</p>

У каждого из нас есть свои сильные стороны, но обнаружить их в себе порой оказывается нелегко. Некоторые люди полагают, что не обладают никакими качествами, которые могли бы послужить для них внутренней точкой опоры, они не умеют думать о себе в позитивном ключе. Для определения собственных сильных сторон, возможностей их конструктивного использования, для осознания своей системы ценностей большую помощь может оказать

совместная работа, общение с другими людьми, возможность поделиться с ними мыслями и чувствами

Личный герб и девиз

Идеи использовать средневековую атрибутику – гербы и девизы рода – носятся в воздухе и в силу своей привлекательности нашли воплощение в ряде психологических процедур, разработанных ведущими тренингов разных направлений. Ниже описывается упражнение, в котором также реализованы эти идеи.

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций. Это упражнение разумнее применять на первых этапах тренинговой работы.

Упражнение начинается с выполнения хорошо известной методики "Кто я?" (эта методика многократно описывалась в психологической литературе, и, по-видимому, не имеет смысла ее подробно излагать; напомним лишь, что по инструкции человек должен ответить на указанный вопрос десятью разными словами или словосочетаниями). Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Этот этап упражнения сам по себе имеет важный психологический эффект – люди знакомятся друг с другом и с теми способами, которые могут быть избраны для самопредставления, и всегда открывают нечто новое.

По окончании процедуры, знакомства ведущий может предложить интерпретацию методики, на основе которой участники осуществляют самодиагностику (см. подробное описание интерпретации в кн.: Прихожан А. М. Психологический справочник для неудачника...). Хотя, на наш взгляд, это делать необязательно. Нам представляется, что психодиагностические процедуры в начале тренинговых занятий могут сбить нужный настрой и помешать реализации групповых принципов: ведь зачастую, несмотря на все убеждения психодиагноста, что "правильных ответов не бывает", клиенты стремятся сделать так, чтобы получить "хорошие" показатели. В тренинговой группе это может повлечь за собой восприятие дальнейших упражнений, предлагаемых ведущим, как своеобразные тестовые пробы и желание получить их истолкование с точки зрения "правильности-неправильности" выполнения. Такой поход сразу выдвигает ведущего на устойчивую позицию "сверху" и мешает возникновению взаимного доверия, спонтанности и открытости.

Таким образом, сразу по завершении процедуры знакомства с карточными самопрезентациями участников ведущий может переходить к следующему этапу упражнения.

— Только что вы увидели, как велико разнообразие способов ответить на этот емкий вопрос «Кто я?». Кто-то в первых пунктах просто сообщает о своей принадлежности к человеческому роду – «гомо сапиенс», «человек» и... подобное. Кто-то предлагает свои социальные характеристики – «студент», «начальник», «учитель», «мать». Кто-то подчеркивает наиболее ценимые в себе качества «интеллектуал», «добрая душа». Первые три ответа, пожалуй, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Давайте и поработаем пока с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

Итак, подчеркните первые три ваши ответа на вопрос «Кто я?». Каждый из этих ответов отображает какую-то одну сторону вашей личности. Я прошу вас подумать именно с позиций этой стороны – каким мог бы стать ваш девиз, адекватный характеристике, сформулированной в первом пункте. В качестве девиза может выступить все что угодно известный афоризм, пословица, строчка из песни или ваше собственное высказывание.

Главное – чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в вашей самохарактеристике. Запишите его на отдельном листе... Теперь обратитесь ко второму и третьему пункту, придумайте девизы к ним и также запишите их на отдельных листах... Хорошо. Следующее задание – к каждому пункту придумать какой-либо символ, воплощающий в форме знака внутреннее содержание самохарактеристики.

Вся эта работа по поиску и созданию девиза и символа к каждому из первых трех пунктов самохарактеристики является подготовительной к основному этапу упражнения, на котором участники должны будут обозначить свои главные девизы и символы в жизни.

Все закончили? Спасибо. Читать девизы и показывать свои символы пока не нужно. То, что я скажу дальше, вам, наверное, покажется неожиданным. Есть ли среди нас люди, в жилах которых течет дворянская кровь древних родов?

Вопрос действительно неожиданный и рассчитан на то, чтобы заинтересовать дальнейшей работой. Может оказаться, что в группе в самом деле обнаружатся потомки русских дворян. Замечательно! Они сумеют помочь вам в этой игре.

Но давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатым и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил

выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. Ведущий предупреждает, чтобы каждый фиксировал тех людей, чьи гербы и девизы схожи и созвучны их собственным. Во время представления участники могут задавать уточняющие вопросы друг другу. Затем участникам предлагается подойти к тому человеку, чьи герб и девиз в наибольшей степени сходны с их личными геральдическими атрибутами. Поскольку выборы не всегда взаимны, то могут образовываться как пары, так и более многочисленные подгруппы.

— А теперь, прекрасные дамы и благородные кавалеры, обсудите в своих кружках, что именно вам показалось похожим и близким в ваших гербах и девизах, что в них является наиболее важным. Через пятнадцать минут каждая подгруппа должна будет представить всем остальным не только свои выводы, но и предложить общий – для членов подгруппы – символ и объединяющий вас девиз. Обращаю внимание, что не нужно рисовать общий герб – достаточно указать один общий для вас символ.

Последняя оговорка – символ, а не герб – важна потому, что часто бывает очень трудно отразить объединяющие людей характеристики в гербе: ведь его части (достижения, представление о себе, цели) порой очень сильно разнятся между собой у разных людей и почти не поддаются состыковке. Впрочем, вариант создания общего герба вовсе не исключается. Это задание более трудное, но все же выполнимое. Оно потребует лишь перехода на более высокую ступень абстрагирования от конкретики символов каждого отдельного участника. Например, достижение одного – высшее образование, а другого – овладение английским языком, могут быть синтезированы в качестве такого достижения, как получение системы знаний или победа над ленью.

После представления каждой подгруппой своих выводов об общих чертах гербов и девизов и новых выработанных ими коллективных символов и девизов происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

Упражнение. «Поделись со мной»

Цель упражнения: эмпатийная диагностика личностных качеств; расширение репертуара способов взаимопонимания.

Участникам тренинга предлагается записать на карточке 10 качеств:

нежность,
умение сочувствовать,
умение создавать хорошее настроение,
эмоциональность,
доброжелательность,
интеллект,
организаторские способности,
твёрдость характера,
решительность,
креативность.

Список может быть изменен в зависимости от состава группы и целей занятия. При необходимости ведущий дает пояснение значений этих качеств.

Затем каждый участник должен решить, какое качество присутствует у кого-либо из группы в большей степени, чем у него и подходит к этому человеку с фразой: «Пожалуйста, поделись со мной, например, твоим умением сочувствовать». Тот участник, к которому обратились с просьбой, отмечает у себя на карточке это качество. Таким образом, нужно обойти всю группу, попросив у каждого какое-либо качество (или несколько). На карточке каждого участника будут отметки о том, какие качества были у него востребованы другими, и какие качества он запрашивал сам.



Информационный блок «Навыки общения. Умение задавать вопросы»

Эффективные вопросы – это способ получения информации обеими сторонами, что может быть полезно для понимания друг друга.

Закрытые вопросы оставляют собеседнику возможность ответить на вопрос только «да», «нет» или другими односложными словами. Закрытые вопросы эффективны, когда необходимо прояснить какую-либо конкретную деталь. Но зачастую всё, что они делают, это дают очень скудную информацию, ограничивают собеседника, склоняют его к какому-либо ответу или вводят в заблуждение.

Открытые вопросы используются в случаях, когда нам на самом деле нужна информация. Получать больше информации удаётся, потому что вопросы не ограничивают ответы и заранее их не прогнозируют. Но открытые вопросы нельзя ответить словами «да» или «нет». Вопросы «что?», «когда?», «где?» и «как?» позволяют нам собирать информацию. Они помогают

участникам спора рассматривать разные точки зрения, выражать чувства. В медиации очень помогает использование открытых вопросов.

Открытые вопросы:

- широки по своей природе;
- предоставляют больше информации;
- побуждают собеседника говорить больше;
- на них нельзя ответить односложно: «да», «нет», «может быть» и т.п.

Существует один вопрос, который не всегда может быть полезен: «почему?». Вопрос «почему?» предполагает создание защиты и заставляет собеседника чувствовать себя так, будто он должен оправдываться. Вопрос «почему?» может быть задан разными способами, что позволит собеседнику говорить больше и свободнее.

Примеры:

Закрытый вопрос: Это всё, что ты можешь сказать?

Открытый вопрос: Что ещё ты можешь сказать об этом?

Закрытый вопрос: Твой любимый цвет – голубой?

Открытый вопрос: Какой твой любимый цвет?

Закрытый вопрос: _____

Открытый вопрос: _____

Упражнение. «Умение задавать вопросы»

Инструкции: задавайте один или два открытых вопроса для каждого из предложенных закрытых вопросов.

1. Ты слышал то, что я сказал?

2. Ты знаешь, как они себя чувствуют?

3. Иметь собственную комнату – это самый важный для тебя вопрос?

4. Думаешь, у тебя достаточно информации для отчёта?

5. Ты хочешь сменить группу, потому что никто не обращает на тебя внимания?

6. Как ты думаешь, почему я это сделал?

7. Ты хочешь расстаться, потому что думаешь, что мы всё время ссоримся?

8. Ты ходил вчера в кино?

9. У тебя до сих пор есть чувства к _____?

10. Это упражнение слишком сложно для тебя?



Бесконфликтное общение

Упражнение 1. «Развитие простейших навыков общения»

Требуется войти в воображаемый класс и поздороваться с учениками и привлечь к себе внимание без речевого общения — средствами мимики, пантомимики, зрения. Затем надо обратиться к ученику, используя разные приемы (просьба, требование, предупреждение, похвала, шутка, вопрос, намек, приказ, пожелание и т.п.). Необходимо найти не только нужные интонации, но и пластику мимико-пантомимического интонирования, правильное положение тела (следить за мышечной свободой и снимать излишнее мышечное напряжение). Нужно быть готовым среагировать в неожиданных ситуациях (например, войдя в класс, вы слышите взрыв смеха).

Катастрофа в пустыне

Известными аналогами этой игры являются «Кораблекрушение», «Посадка на Луне». Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, умения вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать «шелуху», видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять

тактические шаги и т. д. Но в тренинге развития самосознания ведущему следует помимо указанного акцентировать внимание при обсуждении результатов на таких аспектах, как получение обратной связи участниками друг о друге (в силу своей эмоциональной насыщенности игра позволяет хотя бы на какое-то время «отключить» механизм психологической защиты и стать самим собой – именно поэтому она эффективна на первых этапах групповой работы).

Время на это упражнение – не менее полутора часов.

Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по указаниям ведущего). Ведущий дает группе следующую инструкцию:

— С этого момента все вы – пассажиры авиалайнера, совершавшего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить пятнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

Ваша задача – проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Заполняйте номерами первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут.

Список предметов:	1	2	3	4	5
<i>Охотничий нож.</i>					
<i>Карманный фонарь.</i>					
<i>Летная карта окрестностей.</i>					
<i>Полиэтиленовый плащ.</i>					
<i>Магнитный компас.</i>					
<i>Переносная газовая плита с баллоном.</i>					
<i>Охотничье ружье с боеприпасами.</i>					
<i>Парашиют красно-белого цвета.</i>					
<i>Пачка соли.</i>					
<i>Полтора литра воды на каждого.</i>					
<i>Определитель съедобных животных и растений.</i>					
<i>Солнечные очки на каждого.</i>					
<i>Литр водки на всех.</i>					
<i>Легкое полупальто на каждого</i>					

После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти же предметы снова в течение десяти минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется второй столбик в бланке со списком предметов).

Следующий этап игры – подгрупповое (Столбик № 3), а затем - общегрупповое обсуждение (столбик № 4) с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее тридцати минут.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументировано доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталии, когда никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры. Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу, является следующий: «Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему». В 5 столбике отметьте совпадения с 1 вариантом Вашего решения.

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?
- Была ли выработана общая стратегия спасения? Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении? Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстоять свое мнение?
- Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?
- Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?
- Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?
- Какие способы поведения оказались наименее результативными?
- Какие только мешали общей работе?

- Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовывать Дискуссии, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффективного общения, умения самопрезентации и т. д. При необходимости ведущий только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значение имеет самоанализ участниками собственного поведения, который обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный характер и была принята участниками.

Практически всегда возникает вопрос о «правильном» ответе на проблему дискуссии. Такой ответ дается ведущим, но с оговоркой, что это мнение зарубежных экспертов, с которым мы вправе не соглашаться, но вынуждены учесть важность выбора стратегии спасения для ранжирования предметов: либо двигаться по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей. Если в группе при обсуждении практически не поднимался вопрос о стратегии, то на этом этапе обнаруживается, что часть участников молчаливо подразумевала первый вариант, в то время как другая часть имела в виду второй. Этим выявляется еще одна причина взаимного непонимания.

Ответы:

Вариант «Ждать спасателей» (кстати, по мнению экспертов, предпочтительный).

1. Полтора литра воды на каждого. В пустыне необходима для утоления жажды.
2. Карманное зеркало. Важно для сигнализации воздушным спасателям.
3. Легкое полупальто на каждого. Прикрывает от палящего солнца днем и от ночной прохлады.
4. Карманный фонарь. Также средство сигнализации летчикам ночью.
5. Парашют красно-белого цвета. И средство прикрытия от солнца, и сигнал спасателям.
6. Охотничий нож. Оружие для добычи пропитания.
7. Полиэтиленовый плащ. Средство для сбора дождевой воды и росы.
8. Охотничье ружье с боеприпасами. Может использоваться для охоты и для подачи звукового сигнала.
9. Солнечные очки на каждого. Помогут защитить глаза от блеска песка и солнечных лучей.
10. Переносная газовая плита с баллоном. Поскольку двигаться не придется, может пригодиться для приготовления пищи.

11. Магнитный компас. Большого значения не имеет, так как нет необходимости определять направление движения.
12. Летная карта окрестностей. Не нужна, так как куда важнее знать, где находятся спасатели, чем определять свое местонахождение.
13. Определитель съедобных животных и растений. В пустыне нет большого разнообразия животного и растительного мира.
14. Литр водки на всех. Допустимо использовать в качестве антисептика для обеззараживания при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку при употреблении внутрь может вызвать обезвоживание организма.
15. Пачка соли. Значимости практически не имеет.

Вариант «Двигаться к людям». Распределение по значимости будет иметь несколько иной вид:

1. Полтора литра воды на каждого.
2. Пачка соли.
3. Магнитный компас.
4. Летная карта окрестностей.
5. Легкое полупальто на каждого.
6. Солнечные очки на каждого.
7. Литр водки на всех.
8. Карманный фонарь.
9. Полиэтиленовый плащ.
10. Охотничий нож.
11. Охотничье ружье с боеприпасами.
12. Карманное зеркало.
13. Определитель съедобных животных и растений.
14. Парашют красно-белого цвета.
15. Переносная газовая плита с баллоном.

Иногда прояснение взаимных впечатлений и открытый обмен обратной связью на первых этапах тренинга затруднены, и хотя эта игра остается полезной и эффективной, она не способна полностью снять психологические защиты участников. Для ослабления напряжения на этой стадии используются психогимнастические игры с релаксационной направленностью.



Предварительная встреча сторон конфликта

Примирительная встреча: порядок и сложности

1 фаза. Создание основы для диалога со стороной

Задача: представить себя и программу.

Различные роли сторон в ситуации противоправного деяния и, соответственно, принципиальные различия ее последствий для правонарушителя и жертвы диктуют специфику предварительных встреч ведущего с каждым из них. В то же время должна быть выполнена одна из наиболее важных задач ведущего по отношению к сторонам – безопасная атмосфера во время работы. Встречаясь со сторонами, медиатор должен позаботиться об этом и четко уяснить для себя, как он будет представляться, то есть:

- кто он и его роль в деле;
- роль и функции организации, которую он представляет;
- его взаимоотношения со сторонами.

Вариант представления:

Добрый день! Меня зовут (представиться). Я пришел по поводу ситуации (...). Информацию о ней нам передал (называете человека или организацию). Я –медиатор (...) (называете службу), я не представляю ни одну из сторон, то есть я не адвокат и не советчик. Наша служба помогает участникам конфликта организовать диалог друг с другом и самим найти выход из конфликта без применения насилия. Участие в наших программах добровольное, поэтому в конце разговора вы сами примете решение, будете ли

вы в ней участвовать. Наш разговор конфиденциален, то есть я не буду разглашать никакую информацию кроме вашего решения участвовать или не участвовать в наших программах. Исключение составляет ситуация, если мне станет известно о готовящемся преступлении, в этом случае я буду обязан сообщить в компетентные органы.

2 фаза. Понимание ситуации

Задача: помочь обозначить различные аспекты конфликтной ситуации, важные с точки зрения участников и принципов восстановительной медиации.

Возможные действия медиатора:

1. Обсуждение ситуации

- помочь человеку (вопросами, переформулированием, уточнением и пр.) рассказать о том, что произошло (до ситуации, сейчас, после, о других участниках, о потерпевшем, о друзьях, о своих состояниях и чувствах, об отношении к произошедшему и его последствиям);
- внимательно слушать и улавливать, что беспокоит человека;
- в случае необходимости помочь пережить сильные чувства;
- обсудить ценности относительно различных способов реагирования на ситуацию, рассказать о ценностях восстановительной медиации.

2. Обсуждение последствий

- обсудить, к каким последствиям привела ситуация (или еще может привести), что человеку в этом не нравится. Если о последствиях уже упоминалось при обсуждении ситуации, резюмировать для того, чтобы перейти к поиску вариантов выхода.

3 фаза. Поиск вариантов выхода

Задача: поддержать принятие стороной ответственности за восстановительный выход из ситуации.

Обсуждаемые вопросы:

- какие выходы возможны из создавшейся ситуации и к каким последствиям эти выходы могут привести;
- пытались ли сами разрешить ситуацию, встретиться со второй стороной;
- варианты заглаживания вреда;
- в случае возмещения ущерба родителями и других трат родителей (например, на адвоката) обсудить, в чем будет конкретный вклад несовершеннолетнего в заглаживании вреда, в частности, как он будет возмещать траты родителей;



- если в ситуации участвовали несовершеннолетние, обсудить планы несовершеннолетних на будущее, поддержку этих планов со стороны родителей и ближайшего социального окружения;
- рассказать о встрече со второй стороной (если она была) или о возможности такой встречи;
- обсудить встречу с другой стороной как возможный вариант действия, направленного на выход из ситуации. Подчеркнуть, что главными на встрече являются стороны, а медиатор обеспечивает конструктивность и безопасность;
- предложить сформулировать перечень вопросов, которые сторона хочет обсуждать на встрече (сформировать повестку дня);
- проинформировать о юридических последствиях заключения примирительного соглашения;
- если сторона не согласна на встречу, можно выяснить причины такого несогласия. Можно предложить форму челночной медиации, а также другие программы восстановительного правосудия: Круги или семейные конференции. В случае категорического несогласия на любые формы общения можно предложить не решать вопрос окончательно и оставить памятку и свои координаты;
- независимо от согласия на встречу обсудить, требуется ли помощь каких-то специалистов;
- если сторона согласна на встречу сторон, приступить к 4 фазе.

4 фаза. Подготовка к встрече

Задача: прояснить суть предстоящей процедуры и поддержать принятие стороной своей роли на встрече.

Возможные действия медиатора:

- рассказать о формате примирительной встречи (обсуждаемых вопросах, правилах, роли сторон, медиатора, законных представителей, возможности участия других лиц). Сформировать на основе предыдущих этапов повестку дня встречи. При обсуждении правил встречи спросить, готовы ли участники их соблюдать; предложить внести дополнения;
- если со второй стороной еще не было индивидуальной встречи, пояснить ее право отказаться от участия в программе;
- пояснить свою роль медиатора на совместной встрече (ответственность за безопасность, координирование действий, поддержка диалога). Подчеркнуть ответственность сторон за принятие решения;

- обсудить перечень участников будущей встречи, предпочтительное время и место встречи;
- поблагодарить за беседу, оставить контактный телефон и памятку о программе.



Правила встречи

1. Не перебивать - у каждого есть возможность быть выслушанным до конца.
2. Не оскорблять, чтобы все чувствовали себя в безопасности.
3. Конфиденциальность – не рассказывать окружающим, что происходило на встрече (только результат или подписанный договор).
4. Каждый участник может при необходимости предложить сделать перерыв, перенести продолжение встречи на другой день.
5. Медиатор может поговорить с кем-то из участников наедине, а также участник с медиатором.

Альтернатива

Эта чрезвычайно интересная игра из обихода тех средств, которые используют психологи для развития у участников тренинга умений понимать друг друга, эффективно взаимодействовать, сделать шаг навстречу партнеру. Эта игра обладает кроме того еще и мощным дидактическим потенциалом, что позволяет рассматривать ее как полигон для испытания нравственных установок и способности к прорыву на более высокий уровень самосознания. Широко известен вариант этой игры под названием «Дилемма узника». Н. И. Козлов (1997) описывает ее модификацию «Красное и черное».

Вариант I. Сделка. Уже само название подсказывает, что этот вариант предназначен для использования в тренинге бизнесменов, менеджеров или старшеклассников, ориентированных на коммерческую деятельность. Для того, чтобы читатель смог легко уяснить суть игры, опишем наиболее простой случай, когда игра проводится и парах.

Разбиение на пары для этой игры можно организовать, предложив участникам выбрать себе в партнеры наиболее симпатичного человека. Если ведущий хочет избежать появления аутсайдеров, то есть отверженных, которые сами не рискуют сделать первыми выбор и которых никто до конца не выбирает, в результате чего они объединяются между собой, но отнюдь не обязательно в силу взаимной симпатии, то ведущий вполне может создать пары по своему усмотрению. Участники усаживаются спиной друг к другу и предупреждаются, что контакты с партнером в процессе игры будут запрещены. Каждый игрок получает по двадцать карточек:

десять белых и десять синих. Сбоку от каждой пары вплотную ставится еще один стул. Инструкция звучит примерно так:

— Каждый из членов пары – бизнесмен, и каждый является для другого конкурентом, поскольку по условию игры вы оба делаете свой бизнес в одной сфере. И у того, и у другого появилось очень выгодное предложение, сулящее неплохой доход. Но – это предложение исходит от криминальных структур, что, разумеется, делает его рискованным. Вы можете пойти на эту сделку, а можете отказаться. В принципе и то, и другое решение может принести вам прибыль, но это будет зависеть от выбора вашего партнера-конкурента.

Участникам предлагается вот такая таблица, которая может либо помещаться на плакате, хорошо видном всем, либо вручаться на карточках каждому игроку.

1-й бизнесмен	2-й бизнесмен	1-й бизнесмен	2-й бизнесмен
сделка	сделка	– 3	– 3
сделка	отказ	+ 5	– 5
отказ	сделка	– 5	+ 5
отказ	отказ	+ 3	+ 3

Что означает эта табличка? Если оба бизнесмена совершают сделку с криминальными структурами, то оба теряют по три тысячи (в связи с деноминацией рубля можно сказать, что три тысячи рублей – это уже значительные деньги). Если один из вас совершает сделку, а второй отказывается, то первый зарабатывает пять тысяч, а второй эти же пять тысяч теряет.

И наконец, если оба бизнесмена отказываются от сделки, то они получают по три тысячи. В нашей игре будет десять ходов. Через каждые тридцать секунд (при необходимости время, отводимое на каждый ход, можно увеличить) по команде ведущей игроки должны одновременно класть на стоящий сбоку от них стул по одной карточке: синяя означает совершение сделки, белая – отказ. Увидев решение своего партнера, игрок заполняет свой бланк доходов-расходов.

Бланк для игры

Имя участника _____ Имя партнера _____

Номер хода	Ход участника	Ход партнера	Результат хода
1			
2			
3			
4			

5			
6			
7			
8			
9			
10			
Итоговая сумма			

В графах ходов в случае совершения сделки ставится буква С, в случае отказа – буква О. В графе результатов участник фиксирует свои прибыли или потери с соответствующим знаком.

Задача игроков – получить максимальную прибыль. Выигрывает тот, кто сумеет заработать максимальное количество денег.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу денежная сумма удваивается.

Участникам практически с самого начала очевидно, что, если оба они откажутся от сделки, то смогут получить свои «честно заработанные» три тысячи. Но ведь тут не менее очевиден и риск: я откажусь от сделки, а мой партнер возьмет да и свяжется с криминалом – он окажется в выигрыше, а я – в «полном пролете». Такие размышления толкают игроков на выбор «сделки» – и в результате оба неуклонно скатываются в пучину финансовой катастрофы. Утешением, вероятно, служит мысль, характерная скорее для люмпенов самого худшего толка: пускай я останусь без штанов, но и он (партнер по игре) костюм от Кардена не наденет.

Ход рассуждений игроков и выбранные ими стратегии станут ясными для ведущего после десятого хода, когда игроки сдадут свои индивидуальные бланки, в которых сами они уже подвели итоговый баланс. Обсуждение этой игры имеет чрезвычайно важное значение – особенно если обнаружится, что практически никто не выиграл (а такое вполне может случиться!). Подобная ситуация очень показательна: дефицит бюджета однозначно говорит об ошибочности выбранной игроками стратегии. Если найдется хотя бы одна пара, избравшая не путь обмана и недоверия к партнеру, а путь конструктивного взаимодействия, основанного на доброжелательности и доверии, то ведущий должен обязательно им предоставить возможность сказать главные слова в дискуссии.

Замечательно, если в результате обсуждения участники придут к более глубокому, прочувствованному пониманию достаточно тривиальной истины: кроме игры **против** кого-то,

когда мой выигрыш – это обязательно проигрыш другого, есть игры, когда выиграть можно только **вместе**. Даже в бизнесе, где, казалось бы, царит «закон джунглей», можно добиться большего, выбирая стратегию на **общий выигрыш**.

Ведущий может покаяться в провокационности инструкции и установок, но ведь и они могут быть поняты иначе! Кроме того, в условиях игры уже была скрыта подсказка: для уважающего себя бизнесмена связаться с криминалом – это значит нарушить не только уголовный кодекс, но и кодекс чести. Контраргументы в виде ссылок на многочисленные примеры из нынешней российской действительности не являются убедительными: пена рано или поздно сойдет, и мы будем жить в правовом обществе. В конце концов, ведущий может напомнить особо рьяным участникам, что они не на тренинге умений и навыков экономических преступлений, а собрались здесь для иной цели.

Вариант II. Альпинисты. Игра, практически являющаяся аналогом только что приведенной, имеет в основном формальные отличия и эффективна в тренингах для молодежного контингента. Вводимые в инструкции условия, на наш взгляд, более прозрачно указывают на более эффективную стратегию общего выигрыша. В этом контексте она работает на формирование близости между участниками, доверия и взаимопонимания.

Условия остаются те же: партнеры сидят на стульях спинами друг к другу, сбоку еще один стул, у каждого – по десять синих и по десять белых карточек и по индивидуальному бланку результатов (бланки идентичны приведенным выше). Инструкция:

— Вы – альпинисты, совершающие труднейшее восхождение на одну из самых высоких и труднодоступных гор мира. Внезапно обрушившийся буран разбросал членов экспедиции. Волею прихотливой судьбы вы со своим напарником оказались по разные стороны каменной гряды. С трудом удерживаясь на отвесной стене, вы увидели перекинутую через скалу веревку. Один ее конец перед одним из вас, а другой – перед вторым. Вы можете выбраться, постепенно подымаясь по стене, но это долго и трудно. Вербка это более реальный шанс на спасение и более быстрый способ добраться до укрытия. Но вот беда – если на ней повиснет кто-то один, то у него не окажется противовеса, и он немедленно соскользнет в пропасть. Чтобы удержаться, вам нужно одновременно ухватиться за веревку. Но вы не видите друг друга, а из-за шума снежной бури докричаться невозможно. Нет никакой гарантии, что ваш партнер рискнет так же, как вы. В общем-то оба способа дают вам шансы спастись, но все будет зависеть от того, какой вариант изберет ваш партнер. Что же делать? Как вы поступите?

Участникам также предлагается таблица, к которой указаны баллы, получаемые игроками в различных случаях.

1-й альпинист	2-й альпинист	1-й альпинист	2-й альпинист
---------------	---------------	---------------	---------------

лезть по стене	лезть по стене	– 3	– 3
лезть по стене	взять веревку	+ 5	– 5
взять веревку	лезть по стене	– 5	+ 5
взять веревку	взять веревку	+ 3	+ 3

Вы совершите десять ходов. Ваша задача – набрать как можно больше баллов. Выигрывает тот, кто сумеет набрать максимальное количество баллов.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу сумма баллов удваивается.

Так же, как и в предыдущем варианте, стратегия общего выигрыша является наиболее продуктивной. Иными словами, если партнеры доверятся друг другу и оба рискнут ухватиться за веревку, это принесет им на каждом ходу по три балла. В парах, в которых оказались люди, не доверяющие друг другу, скорее всего можно ожидать стратегию, при которой каждый сам будет лезть по стене. Дескать, пусть другой себе шею ломает, хватаясь за веревку, – мне от этого только прибыль.

Все стратегии обсуждаются по завершении игры. Разумеется, особое внимание – парам, добившимся самых высоких результатов.

Вариант игры в парах имеет свои недостатки. Один из них состоит в том, что ведущий не в состоянии отследить поведение всех игроков, и те могут договариваться с партнерами о своих ходах. Избежать этого можно с помощью командной игры, например, в форме, описываемой ниже.

Вариант III. Встреча двух цивилизаций. Группа делится на две команды (способы деления – самые разнообразные). Жребием определяется, какая команда будет состоять из землян, а какая – из инопланетян.

— Космическая экспедиция с Земли обнаружила необитаемую планету, недра которой оказались насыщены разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья. Но практически одновременно с землянами на эту планету высадились представители иной высокоразвитой цивилизации, тоже заинтересовавшиеся природными ресурсами планеты. Заметив присутствие друг друга, и земляне, и инопланетяне укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность нейтронные орудия и ручные бластеры. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание.

Впрочем, еще остается возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск: соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожить конкурентов. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выборов команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

Земляне	Инопланетяне	Земляне	Инопланетяне
открыть огонь	открыть огонь	- 3	- 3
открыть огонь	выйти наружу	+ 5	- 5
выйти наружу	открыть огонь	- 5	+ 5
выйти наружу	выйти наружу	+ 3	+ 3

Смысл таблицы достаточно ясен: если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла; если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентарам приобретают также пять баллов; если же представители обеих цивилизаций решат попытаться удачи на пути переговоров, то и те, и другие получают по три балла.

Лучше всего команды развести по разным комнатам. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, то команда штрафуются на 3 балла. Голосовать можно сколько угодно раз, но если при окончательном голосовании есть люди, поднявшие руки "против", то за каждого из них команда лишается 1 балла. Решение команд передает соперникам ведущий или его ассистент.

Побеждает тот, кто после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Вариант IV. Встреча двух волшебников. И, наконец, последняя из модификаций этой игры (разумеется, не последняя из возможных и имеющихся, а последняя из описываемых здесь). Она пригодна для проведения игры с детьми – подростками и даже, при определенных условиях, с младшими школьниками. Являясь смысловым аналогом предыдущих игр, она, по нашему мнению, еще в большей степени дидактична, поскольку выигрышная стратегия в ней более очевидна и более ясно связана с моральными нормами.

Игру можно проводить как в парах, так и в командах. Опишем игровую ситуацию, предлагаемую в парах. Дети сидят на стульях спинами друг к другу, сбоку еще один стул, у каждого – по десять синих и по десять белых карточек и по индивидуальному бланку результатов (бланки идентичны приведенным выше). Инструкция:

— Однажды в темном дремучем лесу, таящем в себе множество опасностей, встретились на тропинке два волшебника. Каждый из них держал в руках волшебный жезл свой главный

колдовской инструмент. Ни один из них не знал, кем является другой: злым или добрым волшебником, вступить с ним в магический поединок, подняв свой жезл, или отказаться от боя и опустить жезл. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выбора – твоего собственного и выбора твоего партнера складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

1-й волшебник	2-й волшебник	1-й волшебник	2-й волшебник
поднять жезл	поднять жезл	– 3	– 3
поднять жезл	опустить жезл	+ 5	– 5
опустить жезл	поднять жезл	– 5	+ 5
опустить жезл	опустить жезл	+ 3	+ 3

Что означает эта табличка? Если оба волшебника поднимают жезлы (то есть они вступают в бой друг с другом), то оба теряют по три балла. Если один из вас использует жезл, а второй опускает его, то первый получает пять баллов, а второй столько же теряет. И наконец, если оба волшебника решают просто мирно поговорить друг с другом, не используя колдовские жезлы, то они получают по три балла. В нашей игре будет десять ходов. Через каждые тридцать секунд (при необходимости время, отводимое на каждый ход, можно увеличить) по команде ведущего игроки должны одновременно класть на стоящий сбоку от них стул по одной карточке: синяя означает поднятие жезла, белая – отказ от его использования. Увидев решение своего партнера, каждый игрок заполняет свой бланк игры.

Ваша задача – набрать как можно больше баллов. Выигрывает тот, кто сумеет набрать максимальное количество баллов.

Разумеется, результаты игры при любом варианте ее проведения необходимо обсудить с группой.

Информационный блок «Предварительная встреча»

1. Представиться и назвать свою организацию, цель прихода, а также инстанцию, которая направила случай на программу.

2. Выслушать взгляд человека на произошедшее событие.

3. Рассмотреть совместно с ним различные выходы из ситуации и встречу по заглаживанию вреда как возможный выход.

4. Если человек дает согласие, подготовить его к участию во встрече (информировать об обсуждаемых на встрече вопросах, правилах, уточнить состав участников).

5. В случае уверенности в безопасности встречи принять решение об организации встречи и создать для этого организационные условия (договориться с участниками о месте и времени).

6. В случае несогласия стороны на участие в примирительной встрече определить, какая помощь необходима в этой ситуации и что может сделать ведущий.

Итак, ведущий начинает встречу с обидчиком, предварительно созвонившись по телефону. Важно не опаздывать на предварительные встречи и запланировать достаточное время для их проведения (не меньше двух часов). Здесь очень важны первые слова, с которыми ведущий обратится к стороне. Одна из задач «вступительного слова» — создать у присутствующих чувство безопасности по отношению к ведущему программы, объяснить роль ведущего и суть программы.

Подсказка ведущему для начала разговора с обидчиком (правонарушителем):

Добрый день! Мы с вами договаривались о встрече по телефону. Еще раз, меня зовут (представиться). Я — ведущий службы примирения и пришел по поводу случая (фабула случая). Информацию я получил от органа... (указывается источник информации).

Сразу скажу, что я не представляю ни одну из сторон, ни администрацию школы. В том смысле, что я не адвокат и не советчик.

Наш разговор конфиденциальный, и я не буду передавать никому информацию, кроме той, которую вы позволите, за единственным исключением: если нам станет известно о готовящемся преступлении, я буду вынужден сообщить в правоохранительные органы.

Участие в наших программах добровольное, поэтому в конце нашего разговора вы сами примете решение, подходит ли вам этот способ и будете ли вы в этом участвовать.

Я хочу подчеркнуть, что дело будет рассматриваться в официальном порядке в любом случае, но результаты нашей



примирительной программы могут учитываться при вынесении решения по этому событию.

Есть ли ко мне вопросы? Если нет, то вначале я прошу рассказать о случившемся подробнее (мне важна ваша точка зрения и ваше отношение к случившемуся событию).

Если человек начинает рассказывать о произошедшем событии очень скупо, ему можно помочь «расширить картину следующими вопросами: что было до того, как произошло событие, что потом, что происходило при задержании, как отнеслись родители к случившемуся, встречался ли ты с жертвой и т.д., — при этом сохраняя доброжелательный тон и поддерживающее отношение. Наиболее частые ошибки ведущего — строить беседу как допрос, морализирование или попытки уговорить правонарушителя принять участие во встрече с потерпевшим. Важнее всего в этой ситуации добиваться не восстановления объективной картины события, а помогать высказать собственное отношение и проявить чувства собеседника (например, с помощью вопросов: что чувствовал в момент происшествия, что после, как относишься сейчас).

Важные правила проведения предварительной встречи

Нельзя	Можно
<ul style="list-style-type: none">искать виноватогопытаться выяснить все досконально	<ul style="list-style-type: none">обсуждать разрешение проблемыфокусироваться на потребностях человека

Фокусировка на потребностях и обсуждение способов разрешения проблемы помогает человеку начать анализировать происшедшую ситуацию и выработать к ней свое отношение. Такая фокусировка может осуществляться с помощью следующих вопросов:

- что тебя волнует в этой ситуации?
- как бы ты ее хотел разрешить?
- какие шаги ты готов предпринять для разрешения ситуации?

В ходе разговора с человеком, используя техники активного слушания, работы с сильными эмоциями и прочее, нужно позволить ему выразить негативные эмоции, принять их и помочь освободиться от них. Обычно у сторон много предубеждений друг относительно друга (например, «жертва не будет со мной даже разговаривать» или «да ей этот ущерб ничего не стоил»). Критерием освобождения от сильных эмоций и предубеждений является начало более-менее спокойного обсуждения правонарушителем путей разрешения ситуации. Здесь проясняется, какие действия по заглаживанию вреда и изменению обстоятельств, способствовавших преступлению, им (а если правонарушителем является несовершеннолетний, то и его семьей) уже осуществлены и что еще предстоит сделать.

Если обидчик (правонарушитель) согласен на примирительную встречу, он постепенно формулирует, зачем эта встреча нужна именно ему, что он собирается на ней обсуждать. Только если появилось такое понимание, ведущий может целенаправленно планировать встречу сторон, обсуждая этапы беседы, правила, возможных участников и т.д.

Обычно жертву волнуют вопросы: почему это произошло именно с ней, был ли выбор обидчика преднамерен, как обезопасить себя в дальнейшем, не будет ли обидчик мстить.

Как показывает практика, для ведущего более простая ситуация, когда есть материальный ущерб или сильные переживания сторон, поскольку сразу понятен предмет разговора. Если материальный ущерб отсутствует или возмещен, а сильных переживаний нет, ведущий обсуждает с человеком другой возможно важный смысл участия человека во встрече. Таким смыслом может оказаться обсуждение дальнейшей жизни правонарушителя.

Каждая из сторон вправе отказаться от встречи, и к этому надо относиться с пониманием, не уговаривать ее. Напомним, что одной из сквозных задач ведущего является создание условий для конструктивного выражения эмоций, т.е. он должен уметь работать с сильными негативными эмоциями и, рассмотрев различные варианты выхода из ситуации, предложить возможности программы. После того как человек ознакомлен с программой, он выбирает, принимать в ней участие или нет.

Если человек отказывается, важно «не ставить точку в разговоре», дать время подумать и попросить разрешения позвонить через несколько дней. Надо дать человеку самостоятельно принять решение, не подгоняя его.

Если жертва согласилась на участие в программе, предварительная встреча завершается ее подготовкой к участию во встрече с правонарушителем.

Что можно и чего нельзя говорить, работая с жертвой	
Нельзя	Можно
Я понимаю, что вы чувствуете... Вам повезло, что вы легко отделались... Не беспокойтесь. Все будет в порядке... Успокойтесь. Расслабьтесь... Крепитесь...	Жаль, что так случилось... Я рад, что вы со мной говорите... Это не ваша вина...

Подсказка ведущему для подготовки стороны к примирительной встрече

Итак, вы согласились участвовать во встрече с другой стороной. На ней мы не будем устраивать расследование, поучать или советовать.

Мы обсудим:

- *отношение сторон к ситуации и её последствия для всех вас (здесь каждый сможет высказать свою точку зрения);*
- *пути разрешения этой ситуации;*
- *как сделать, чтобы подобное не повторилось в дальнейшем.*



Моя роль состоит в поддержке вашей активности, напоминаю, что решения будете принимать вы совместно с другой стороной.

Для того чтобы не происходило столкновений, и все чувствовали себя комфортно, будут введены такие правила:

- не перебивать говорящего, давая каждому возможность высказаться до конца;*
- не оскорблять друг друга;*
- у ведущего есть возможность переговорить с кем-либо из участников наедине;*
- соблюдать конфиденциальность разговора (не рассказывать окружающим о том, что было на программе);*
- участие в программе добровольно, и при необходимости вы можете покинуть ее.*

Вы согласны с правилами? Моя задача - помочь вам наладить конструктивное общение. При этом я буду сохранять нейтральность, в равной степени поддерживая всех участников. Если вы с этим согласны, давайте обсудим удобное для всех место и время.

Встреча сторон. Примирительная встреча

Упражнение «Мигалки»

Участники встают парами (первый впереди, второй – за ним) и образуют внешний и внутренний круги. Доброволец остается без пары, его задача – переманить к себе участника из внутреннего круга, используя мимику, разговаривать нельзя. Участники внешнего круга должны задержать своего партнера в момент «бегства».

ЭТАП 3. ВСТРЕЧА СТОРОН

1 фаза. Создание условий для диалога между сторонами

Возможные действия медиатора:

1. заранее подготовить место для встречи сторон;
2. поприветствовать участников, поблагодарить за то, что пришли, если необходимо – познакомить участников друг с другом;
3. объявить цели встречи, огласить правила, обозначить позицию медиатора;
4. объявить основные пункты повестки дня.

2 фаза. Организация диалога между сторонами

Задача: организовать взаимопонимание в процессе диалога.

Возможные действия медиатора:

1. предложить сторонам рассказать свою версию случившегося и его последствия;
2. предложить сторонам высказать свое отношение к услышанному;
3. поддержать диалог между сторонами по поводу ситуации и ее последствий. В ходе встречи необходимо трансформировать негативные высказывания так, чтобы это помогало конструктивному диалогу, и усиливать позитивные идеи и шаги по отношению друг к другу.

3 фаза. Поддержка восстановительных действий на встрече и фиксация решений сторон

Задачи:

1. поддержать понимание и признание последствий криминальной ситуации;
2. поддержать извинения и прощение;
3. инициировать поиск вариантов решений и анализ предложений;
4. обсудить и зафиксировать взаимоприемлемые варианты разрешения ситуации;

5. обсудить и принять механизм реализации решений.

4 фаза. Обсуждение будущего

Задача: поддержать проектирование будущего участников.

Вопросы для обсуждения:

- что будешь делать, если попадешь в похожую ситуацию;
- что нужно сделать, чтобы подобное не повторилось;

5 фаза. Заключение соглашения

Задача: зафиксировать достигнутые результаты и договоренности.

Возможные действия медиатора:

- фиксировать решения и четкий план их реализации;
- обсудить, что делать, если план не будет выполнен;
- зафиксировать устное соглашение или письменный договор.

6 фаза. Рефлексия встречи

- обсудить, удовлетворены ли участники встречей, осталось ли что-то недоговоренное?
- спросить, что важного для себя они узнали в результате встречи.

После встречи, по возможности, организовать чаепитие с рассказом сторон друг другу о себе (кто что любит, чем занимается, в чем чувствует свою успешность).

Подсказка ведущему для вступительного слова на встрече:

Добрый день.

Я благодарю всех участников встречи и понимаю, что многим было нелегко прийти сюда. Мы собрались сегодня по поводу ситуации, происшедшей с вами. Хочу начать с представления участников сегодняшней встречи. Сегодня пришли (...), его родители (...), социальный работник (...). Я - ведущий встречи, меня зовут(...). Мой помощник/соведущий (...) и т.д.

Напоминаю, что основными участниками нашей встречи являются непосредственные участники ситуации. Моя задача — не выяснять виновность и не защищать какую-либо сторону, а помочь вам организовать диалог, который может помочь разрешить возникшую ситуацию.

Я буду поддерживать усилия по разрешению ситуации, не отдавая кому-либо предпочтения.

Наша встреча является добровольной. Это означает, что вы пришли сюда по собственному желанию и вправе покинуть встречу, если посчитаете невозможным продолжать свое участие.



Для того, чтобы нам удалось нормально общаться и разрешить ситуацию, я предлагаю ввести следующие правила (напоминаю их):

- *не перебивать говорящего, давая каждому возможность высказаться до конца;*
- *не оскорблять друг друга;*
- *соблюдать конфиденциальность разговора (не рассказывать окружающим о том, что было на программе);*
- *в ходе встречи каждый участник (и я в том числе) может попросить отдельной беседы наедине с кем-то из присутствующих;*
- *встреча будет продолжаться столько времени, сколько вы сочтете нужным. По вашему желанию можно сделать перерыв или продолжить встречу в другое время;*
- *прошу вас отключить мобильные телефоны.*

Вы согласны с предложенными правилами или хотели бы внести свои предложения и дополнения? Есть ли ко мне вопросы? Мы можем начать?

Итак, прошу вас рассказать о происшедшем, последствиях и вашем отношении к этому.

Сначала можно обратиться к жертве. Но это не обязательно, тем более, если человеку трудно говорить.

Горная вершина

— Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробней... Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им... Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы оттуда, с недостигаемой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у

подножия гор... Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и сплоти, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суе. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки... *Пауза.*

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам... А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы... Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его...

Вы снова здесь, в этой комнате. Вы вернулись сюда после своего удивительного путешествия...

Итоговое упражнение «Этапы медиации»

Ведущий говорит о том, что сейчас участники в минигруппах будут проигрывать этапы медиации. Затем одна группа (желательно добровольно) будет демонстрировать свою работу в «аквариуме», когда образуется два круга – малый и большой. В малом группа в ходе ролевой игры показывает, каким образом медиатор ведет встречу. В большом сидят участники и тренеры. В случае затруднений медиатора в малом круге тренеры демонстрируют работу медиатора. Затем участники малого круга делятся своими ощущениями из роли, после этого слово предоставляется участникам большого круга с целью прокомментировать увиденное

а) Подготовительный этап.

Ведущий задает участникам вопрос: вы (представители ШСП) узнали о конфликте, что будете делать? Кому сначала предложите участие в программе? Какова цель подготовительного этапа? О чем важно сказать при первой встрече потенциальному участнику медиации? Разыграйте диалог в мини-группах. Затем идет работа в «аквариуме» с последующей рефлексией и обсуждениями участников.

б) Встреча с одной стороной.

Перед тем, как группы разыграют индивидуальную встречу, ведущий просит участников поразмышлять о следующем: какова цель этой встречи? какие вопросы важно задать участнику конфликта во время встречи? Затем ведущий предлагает в группах провести индивидуальную встречу с одной стороной конфликтной ситуации, после чего идет работа в «аквариуме» с последующими обсуждениями и рефлексией участников тренинга.

в) Встреча с другой стороной.

Ведущий предлагает в группах провести индивидуальную встречу со второй стороной конфликтной ситуации, затем идет работа в «аквариуме» с последующими обсуждениями и рефлексией участников тренинга.

г) Встреча сторон.

Перед тем, как группы разыграют совместную встречу, ведущий просит участников поразмышлять о следующем: какова цель этой встречи? какова роль медиатора на этой встрече? Затем ведущий предлагает в группах провести совместную встречу участников конфликта, после этого идет работа в «аквариуме» с последующими обсуждениями и рефлексией участников тренинга.

Информационный блок «Круг примирения» («круг сообщества»)

Восстановительная программа «Круг примирения» направлена на разрешение конфликтов, в которые втянуты от четырех и более человек. Важнейшей особенностью Кругов является привлечение к обсуждению проблемы всех заинтересованных людей, что обеспечивает их активное участие в принятии решения и разделении ответственности за его выполнение.

Основные правила встречи в круге: -

- уважать символа слова;
- говорить от всего сердца;
- говорить с уважением;
- слушать с уважением;
- оставаться в Круге до его завершения;
- соблюдать конфиденциальность.

Обязанности ведущего.

Когда ведущие обсуждают правила во время подготовки и начала работы Круга, им необходимо объяснить участникам свои функции и попросить Круг принять правила, определяющие их роль. При исполнении обязанностей ведущего необходима поддержка Круга. Данные обязанности включают принятие следующих решений:

- когда и как прервать человека;
- когда открыть Круг и когда закрыть его;
- когда объявить перерыв;
- как использовать символ слова;
- как напоминать участникам о необходимости придерживаться принятых правил.

Упражнение. «Комплимент»

Цель упражнения: создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

Задание: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

Вспомним слова Б. Окуджавы

« Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...!

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его вернуть.

Например:

- Наташа, ты такой отзывчивый человек!

- Да, это так! А еще, я добрая!

-А у тебя Оля, такие красивые глаза!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я...(добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Анализ упражнения:

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?
2. Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

Рефлексия. Подведение итогов

Я провожу тренинг

1. Что такое тренинг?

Продолжи предложение так, как считаешь нужным:

Тренинг – это...

Тренинг отличается от традиционных занятий тем, что...

Тренинг как эффективный способ групповой работы

Тот факт, что воздействовать на группу – в целях лечения, в частности – бывает иногда эффективнее, чем на одного человека, знали, пожалуй, даже наши пещерные предки. Шаманская практика также показала успешность публичного применения обрядовых и ритуальных процедур для излечения больных. Разнообразного толка целители и знахари на протяжении всей человеческой истории использовали эффект эмоционального возбуждения и заражения, проявляющийся в группе. Семья, племя, род, совместно участвовавшие в лечебных (колдовских, шаманских) мероприятиях, обнаруживали большую податливость к воздействию первобытного психолога. Резко усиливалась вера в необычайные возможности и умения целителя – особенно в результате внушения, когда воздействие было направлено на аффективную сферу. Некритическое восприятие информации и эмоциональная реакция на непонятные манипуляции, помноженные на безусловную уверенность в себе самого целителя, приводили к положительным результатам и еще более усиливали эффективность последующих воздействий.

Первой попыткой дать научно-теоретическое объяснение происходящим в группе процессам излечения следует считать теорию "животного магнетизма" Франца Антона Месмера австрийского врача, практиковавшего в Париже в конце XVIII века. Суть этой теории заключалась в следующем: существует некий магнетический флюид, который в случае неравномерного распределения внутри организма человека порождает болезнь; задача врача – с помощью специальных манипуляций гармонично перераспределить флюиды и тем самым излечить больного (Л. Шертон, Р. де Соссюр, 1991). Как же происходил сеанс групповой терапии?

В одном из залов дворца располагался знаменитый месмеровский чан, наполненный водой, в котором находились камни, осколки стекла и прочее. Из воды выступали прутья. Больные (чаще всего женщины) держались за эти прутья. Между собой они были соединены веревками. Месмер, закутанный в мантию, как средневековый алхимик, совершал пассы, прикасался специальной стеклянной палочкой к больным, совершал другие манипуляции, с

помощью которых, по его мнению, передавались флюиды, циркулирующие посредством чана в организмах больных. Следует заметить, что мистическая атмосфера происходящего, сила внушения Месмера способствовали тому, что многие больные исцелялись. Однако учрежденные Людовиком XVI для оценки деятельности Месмера две комиссии Академии наук осудили теорию «животного магнетизма» и полностью отвергли идею существования каких-либо флюидов. Никто из ученых в то время не обратил внимание на обнаружившиеся в работе Месмера социально-психологические эффекты, связанные с межличностным взаимодействием врача и больного, с целебным влиянием группы (по Л. Шертоку и Р. де Соссюру, 1991).

Первыми социологами, предпринявшими изучение групповых методов, их функций и механизмов на рубеже XIX и XX веков были Э. Дюркгейм и Г. Зиммель. Результаты их исследований в той или иной форме использовались в групповой психотерапии, впрочем, до сих пор нельзя сказать абсолютно уверенно, что психологические механизмы и особенности функционирования групп здоровых людей и психотерапевтических групп идентичны. Что же касается тренинговых групп развития самосознания, являющихся предметом рассмотрения в этой книге, то, по-видимому, психологические особенности малой группы, изучаемые в социальной психологии, вполне приложимы к ним. Собственно термин «тренинг» возник все же не в клинической психотерапии, а в практической работе со здоровыми людьми и вплоть до настоящего времени использовался (и используется) многими психологами в сочетании с прилагательным «социально-психологический».

К настоящему времени этот метод представлен удивительным многообразием конкретных методических подходов, обусловленных различными теоретическими ориентациями. Принципы, выдвигаемые в качестве краеугольного камня представителями различных направлений группового движения, порой в корне противоречат друг другу. Некоторые «групповоды» грешат откровенным эклектизмом, провозглашая практическую эффективность единственным своим принципом. Разобраться в пестроте имеющихся видов и подвидов психотерапевтических групп и каким-то единственным образом классифицировать их все представляется занятием бесперспективным.

Тем не менее бесспорно можно говорить о наличии ключевой и ведущей идеи, объединяющей почти все имеющиеся в практической психологии подходы: стремление помочь развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, освобождения ее потенциала; это идея изменения, трансформации человеческого Я в изменяющемся мире. По этому поводу А. Ф. Бондаренко замечает: "Выраженная в различных терминах, составляющих синонимический ряд лексем: «развитие», «рост», идея изменения, связанная с развитием и актуализацией личностного потенциала, соотносится с идеей и понятием индивидуации К. Юнга, самоактуализации А. Маслоу и С. Джурарда, личностного роста К. Роджерса и, в целом, выражает некий

общепризнанный ценностный конструкт, отражающий реинтеграцию личностного Я на основе нового опыта и готовности к восприятию нового опыта" (А. Ф. Бондаренко, 1991, с. 111).

Иными словами, речь идет о фактическом воздействии на те или иные составляющие самосознания, которое осуществляется во всех типах медицинской психотерапии и во всех видах групповой психокоррекционной работы, даже в тех, где подобная задача является второстепенной или совсем не ставится и не осознается. Об этом однозначно сказал В. В. Столин: «Терапевтический эффект будет проявляться в той мере, в какой психотерапевтический процесс укрепляет или достраивает структуры самосознания и тем самым активизирует и оптимизирует его работу» (1983, с. 255). Поэтому, разрабатывая оптимальный метод развития самосознания, мы должны рассмотреть и проанализировать возможно более широкий спектр тренинговых групп, представленных в западной практической психологии.

Наиболее часто разнообразные формы групповой работы обозначаются понятием «тренинговые группы». Осознавая относительность этого термина (впрочем, как и часто встречающегося термина «групповое обучение»), в дальнейшем мы будем пользоваться им, подразумевая **под тренинговыми группами вообще все специально созданные малые группы, участники которых (психически здоровые люди) при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем и в самосовершенствовании (в частности, в развитии самосознания).**

Возникновение психологического тренинга как новой формы взаимодействия психолога с людьми, нуждающимися в психологической помощи, и этих людей между собой теснейшим образом связано с развитием групповой психотерапии и психокоррекцией. Вместе с тем мы считаем необходимым обозначить различие между этими понятиями.

Групповая психотерапия гораздо старше психологического тренинга – ее возникновение в собственном смысле слова исследователи относят к 1904-1905 гг., связывая этот момент с врачебной деятельностью И. В. Вяземского (Россия) и Дж. Прэтта (США), а появлением термина «групповая психотерапия» мы обязаны Дж. Морено, предложившему его в 1932 году. Между тем временем возникновения психологического тренинга принято считать только 50-е годы, когда М. Форверг разработал новый метод, основой которого были ролевые игры с элементами драматизации и который был назван социально-психологическим тренингом – СПТ. На основании большой экспериментально-исследовательской работы Форверг сделал вывод об эффективном влиянии СПТ на повышение интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность.

Специфические черты и основные парадигмы тренинга

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

- *соблюдение ряда принципов групповой работы;*
- *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии*, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
- *наличие более или менее постоянной группы* (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- *определенная пространственная организация* (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- *акцент на взаимоотношениях между участниками группы*, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;
- *применение активных методов групповой работы;*
- *объективация субъективных чувств и эмоций* участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- *атмосфера раскованности и свободы общения* между участниками, климат психологической безопасности.

В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных форм тренингов, сильно различающихся между собой по целому ряду признаков. Особенно большой разброс имеется во времени работы групп: от двух дней до пяти и более лет с еженедельными встречами (например, в групп-анализе). Важной общей чертой тренингов является их стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и конечную. Иногда эти стадии характеризуют как этапы «оттаивания», «изменения», «замораживания».

Тренинг, будучи формой практической психологической работы, всегда отражает своим содержанием определенную парадигму того направления, взглядов которого придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия.

Таких **парадигм** можно выделить несколько:

1. **тренинг как своеобразная форма дрессуры**, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стираются» вредные, ненужные, по мнению ведущего;

2. **тренинг как тренировка**, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
3. **тренинг как форма активного обучения**, целью которого является прежде всего **передача психологических знаний**, а также **развитие некоторых умений и навыков**;
4. **тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.**

Парадигмы расположены в списке по степени уменьшения уровня манипулятивности ведущего и возрастания ответственности за происходящее на тренинге и осознанности участников группы.

«Дрессировщик» полностью берет ответственность на себя за изменения, происходящие в участниках, и абсолютно не интересуется уровнем осознанности групповых и внутриличностных процессов.

«Тренер» делегирует «тренируемым» только малую часть ответственности и занимается «натаскиванием» для развития необходимых умений и навыков.

«Учитель» способен осуществлять сотрудничество с участниками, однако занимает обычно позицию «сверху» и не рискует полностью отдавать членам группы ответственность за них.

«Ведущий» берет на себя ответственность только за создание для участников благоприятных и безопасных условий, в которых возможен старт самоизменений.

Разное понимание психологического смысла тренинга находит свое отражение и в разнообразии названий специалиста, проводящего тренинг: ведущий, руководитель, директор группы, тренер, эксперт, фасилитатор и др. Разумеется, далеко не каждый проводимый тренинг можно уверенно отнести к какому-либо одному из выделенных видов, поскольку обычно перед тренингом ставится не одна, а несколько частных задач, решение которых может осуществляться сквозными методами разных направлений.

Кроме того, в литературе не раз подчеркивалась значительная роль личности ведущего тренинговой группы, индивидуальный стиль и особенности которого могут порой идти вразрез с парадигмой того психологического направления, в котором он работает, и иметь большее значение, чем применяемые им методики и приемы.

Упражнения и приемы, характерные для той или иной психологической школы тренинга, являются не более чем инструментом, результат применения которого зависит не столько от качества этого инструмента, сколько от личности мастера, с ним работающего. Вследствие этого мы считаем, что даже жестко манипулятивные внешне приемы нейролингвистического

программирования могут быть использованы не в целях манипуляции, а в целях облегчения процессов самораскрытия и самоактуализации участников группы.

Общие цели тренинга:

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

Групповые нормы

Ни одна социальная общность – от диады и малой группы до населения государства – не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. Обычно нарушение правил (писаных или неписаных) вызывает применение определенных санкций к нарушителю – со стороны государства, например.

Тренинговые группы также вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Часто механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в социальных общностях внешнего мира, является не только непродуктивным, но и прямо вредным и антитерапевтическим. Впрочем, попытки перенести нормы тренинговой группы в реальную жизнь в большинстве случаев также бессмысленны и обречены на провал.

Практически те или иные нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования. Как показывает опыт, целесообразно сразу предложить участникам некоторые правила, обязательные для соблюдения в группе. Чаще всего это происходит так.

В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные принципы работы в группе. Назовем те, которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп.

1. *«Здесь и теперь».*

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость

Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего Я другому человеку есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати участники группы, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми (даже при учете "эффекта попутчика")? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

3. Принцип Я

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы". Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

4. Активность

В группе отсутствует возможность пассивно "отсидеться". Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной.

Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения. В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны отсутствие даже на одной сессии и выход из группы.

5. Конфиденциальность

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития.

Помимо указанных норм следует оговорить способ обращения друг к другу. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на "ты". Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на "ты" достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

Кроме того, всем участникам предлагается выбрать себе на время тренинговой работы **«игровое имя»** – то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка, институтское прозвище, имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах. Участники тренинга, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

ОБЩИЕ ТРЕНИНГОВЫЕ МЕТОДЫ

- *Групповая дискуссия*
- *Игровые методы*
- *Методы, направленные на развитие социальной перцепции*
- *Методы телесно-ориентированной психотерапии*

- *Медитативные техники*

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К таким базовым методам традиционно относят групповую дискуссию и ситуационно-ролевые игры (Л. А. Петровская, 1982; Г. А. Ковалев, 1989; Т. С. Яценко, 1987 и др.).

Кроме того, исследователи – теоретики и практики тренингов – предлагают добавить к числу базовых методов тренинг сензитивности, ориентированный на тренировку межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства (Ю. Н. Емельянов, 1985), включающий техники невербального взаимодействия, которые развивают восприимчивость к "языку тела". Мы полагаем, что практика тренингов последних лет убедительно показала правомерность и полезность использования в тренинговой работе также медитативных и суггестивных (с целью научения самовнушению) техник.

Основные роли ведущего группы

Хотя и существуют психотерапевтические группы, не имеющие назначенного руководителя и выдвигающие лидера из своей среды, все же в большинстве тренинговых групп никак не обойтись без специально подготовленного ведущего. Именно он отвечает за результаты процессов, происходящих в тренинге, и именно он (обычно) получает деньги за выполнение профессиональных обязанностей психолога или психотерапевта. Совершенно очевидно, что роль поведения и личности ведущего тренинга, применяемых им методов, предлагаемых группе упражнений и психотехник очень велика.

По нашему мнению, именно личность психолога (а не уровень его профессиональной подготовки или подход, им проповедуемый) является важнейшим фактором, определяющим успешность или неуспешность тренинга. Многие авторы (А. Голдстейн, С. Кратохвил, М. Либерман, И. Ялом и др.) придавали большое значение исследованию функций, ролей, стилей поведения руководителей групп. Существует немалое количество мнений специалистов о ролях, играемых ведущим в группе.

Ведущий может выступать в двух основных ролях:

1. **технического эксперта** (эта роль подразумевает комментарии ведущим процессов, происходящих в группе, поведенческих актов отдельных участников, а также рассуждения и информирование, помогающие группе двигаться в нужном направлении);
2. **эталонного участника** (считается, что в этом случае групповой психотерапевт добивается двух основных целей: демонстрации желательного и целесообразного образца поведения и усиления динамики социального научения через достижение группой независимости и сплоченности).

Согласно С. Кратохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:



1. **активный руководитель** (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
2. **аналитик** (чаще всего – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
3. **комментатор**;
4. **посредник** (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
5. **член группы** (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

Среди других подходов к ролям и поведенческим характеристикам ведущих тренинговых групп можно выделить позицию Т. Высокинська-Гонсер (1990), которая достаточно подробно анализирует двойственные критерии поведения группового психотерапевта, относящиеся в двум основным аспектам его деятельности:

директивность – недирективность,
определенность – неопределенность высказываний, а также
степень активности (прагматические аспекты, проявляющиеся в вербальной активности);

анонимность – самораскрытие и
выражение положительных или отрицательных отношений (экспрессивные аспекты, связанные с его личностью).

На основе указанных двойственных характеристик Т. Высокинська-Гонсер предлагает следующие роли ведущих групп:

- **технический эксперт,**
- **инициатор,**
- **дидактик,**
- **опекун,**
- **товарищ,**
- **поверенный.**

В данной ролевой классификации отражена теоретическая концепция автора, согласно которой факторами преобразования личностных нарушений в группе являются **социальное научение и специфика отношений между терапевтом и участниками группы.**

Тренинговый круг

Для тренинга характерно необычное расположение участников в аудитории – они рассаживаются по кругу. Круг, или, как его ещё называют, тренинговый круг, является необходимым условием таких занятий. Круг способствует возникновению доверительной атмосферы, позволяет видеть всех, свободно общаться друг с другом и ведущим.

Кроме того, нахождение в кругу ассоциируется в сознании человека с безопасностью, чувством доверия интереса и внимания. Поэтому аудитория для проведения тренинга должна быть просторной, со свободно передвигаемой мебелью. В ней не должно быть никаких препятствий (столы, стулья, парты), отгораживающих людей друг от друга.

Ведущий

Неформальную обстановку общения на тренинге обеспечивает не только «круг», но и ведущий. Он общается с участниками на равных: он такой же, как и все, он – ведёт группу к поставленной цели.

Хороший ведущий:

- владеет информацией по тематике тренинга;
- умеет эффективно доносить информацию;
- владеет коммуникативными навыками;
- знает психологические основы группового процесса;
- знает специфику аудитории.

Ведущий создаёт атмосферу доверия.

Продолжительность тренинга

К одной из особенностей тренинга можно отнести большие затраты времени для работы с небольшим количеством участников.

Продолжительность тренинга зависит от:

- целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней);
- организационных и материальных возможностей (например, тренинг продолжительностью 1,5 часа не требует больших временных и материальных затрат: проще организовать слушателей, найти помещение, договориться с администрацией учебного заведения и т.д.);
- возможностей тренера (начинающему тренеру лучше проводить 1,5-2-часовые тренинги или 1-дневные тренинги).



Размер группы

Оптимальным размером группы считается 13-14 человек. Всё зависит от целей тренинга и возможностей тренера. Если тренинг ведут два тренера, то группа может быть и больше (до 25 человек).

Всегда лучше, если тренинг ведут два тренера. Это позволяет:

- менять друг друга и сохранять силы для дальнейшей работы с аудиторией;
- совместно анализируя ход тренинга, выяснить, что получилось, что нет, что можно изменить в ходе тренинга или при планировании следующего. Это позволяет сделать программу тренинга более пластичной и живой.

Атмосфера малой группы способствует более быстрому сближению участников и сплочению группы. Если же группа участников превышает 20 человек, то следует продумать программу и упражнения таким образом, чтобы задания были групповыми, так как индивидуальные задания требуют много времени, и внимание участников становится рассеянным.

Методика проведение тренинга

Как бы тренер не сгруппировал задания, он должен учесть (выделить время) проведение общих блоков упражнений для образовательного курса, которые при грамотном использовании значительно увеличивают результативность занятий. К ним можно отнести:

- знакомство
- определение ожиданий
- выработка правил работы
- развитие группы, личное развитие участников
- деление группы на команды
- энеджерджайзеры
- диагностика настроения в группе
- рефлексия

Определение ожиданий

Упражнение на определение ожиданий от занятия проводится в основном после знакомства. Его проведение позволяет уточнить интересы и вопросы участников по теме занятия и модифицировать нюансы программы занятия. Если тренер видит, что модификация программы в соответствии с каким-либо из ожиданий невозможна, то нужно это открыто проговорить с участниками и, по возможности, указать на пути приобретения знаний, умений и навыков вне занятия.

Предлагаем следующие упражнения, направленные на определение ожиданий от занятия:

«Треугольник»

На листе нарисован треугольник, в каждой вершине которого необходимо написать ожидания от себя, от группы участников, от тренеров. Затем каждый участник озвучивает, что он написал и прикрепляет свой треугольник на стену.



Выработка правил работы

У каждого человека свои представления о том, как нужно вести себя в группе, и зачастую эти представления могут выходить за рамки общепринятых норм поведения, создавая неплодотворную среду на занятиях. Рекомендуем при проведении занятий в комплексе провести упражнение на выработку общих правил поведения и работы в группе.

Определение правил носит двойную задачу.

Во-первых, выработка правил дисциплинирует участников.

Во-вторых, ситуация наличия принятых группой правил - обязанностей моделирует в масштабе группы наглядную взаимосвязь между правами, обязанностями и ответственностью.

Стоит учесть, что правила должны вырабатываться в группе и приниматься как минимум большинством ее участников (в идеале единодушным голосованием за принятие каждого правила). При выработке правил тренер не должен навязывать свои правила, он лишь участвует в качестве фасилитатора.

При выработке правил стоит сделать акцент, что их исполнение является обязанностью для каждого участника, и за неисполнение наступает ответственность. В данном случае группа также вырабатывает общее творческое «наказание» для нарушителей правил.

Выработанные правила и ответственность должны быть записаны на ватмане и размещены на видном месте.

Оптимально для группы выработка 5-10 правил.

Примеры правил:

1. Равенство. Уважительное общение в группе на «ты». Отсутствие должностных регалий.
2. Активность. Активно смотрим, слушаем, чувствуем себя, партнера и группу в целом.
3. Отказ от ярлыков.

4. Конфиденциальность. Недопустимо выносить на обсуждение личную информацию об участниках группы за пределами занятия.

5. Искренность в общении. Во время работы мы говорим только то, что действительно чувствуем и думаем по поводу происходящего. Если нет желания говорить искренне, то лучше молчать.

6. Уважение к говорящему. Когда кто-то говорит, мы его внимательно слушаем, давая возможность высказаться.

7. Правило поднятой руки. Чтобы не было хаоса среди говорящих, говорит только тот, кто поднимает руку – это означает, что он желает высказаться.

Значимость выработки правил тренер может определить посредством озвучивания и обсуждения притчи «Договоренности».

Рефлексия

Рефлексия - это самоанализ деятельности и её результатов.

Если занятия проводятся в комплексе в течение 2-3 дней непрерывно, то рефлексия является обязательным элементом окончания обучения. Более того, советуем проводить упражнения, направленные на рефлексии в конце каждого дня занятий.

Наиболее аффективными на наш взгляд являются упражнения «Свечка» и «Дерево личных открытий».

Трудные участники группы

Чтобы понять, что такое трудный участник, для начала нужно понять, что такое идеальный участник. Это тот, который смотрит взглядом преданного Мухтара, всё внимательно слушает, понимает с первого раза, при этом не задаёт глупых и сложных вопросов, часто срывается на овации и крики «браво-браво» в адрес ведущего, а на занятия приходит с цветами.

В общем. Таких участников не бывает. Все остальные трудные.

В целом в каждой группе есть определённая иерархия, которая может сложиться непосредственно на ваших занятиях или до их проведения.

Но, так или иначе, в группе всегда есть свой лидер. Есть «умники», есть «хохмач», своя красавица и обязательно свои «занозы». Авторы взяли на себя смелость выделить несколько типов сложных участников и описать приёмы с ними, опираясь на свой практический опыт.

«Человек-нет»

Его поведение.

Всегда против. Ему не нравится всё, что вы предлагаете. Он всегда против всех мнений и всегда предлагает свой, альтернативный вариант (или не предлагает). Отрицание всех и вся – основная черта его характера.

Что с ним делать.

Предложите ему изложить свой вариант работы (выступления) в письменном виде.

Обещайте просмотреть его предложение и учесть его мнение, если это возможно. Назначьте его главным оппонентом при проведении презентации, попросив внимательно выслушать своих коллег. Сошлитесь на лимит времени и предложите поговорить после окончания семинара.

«Птица-говорун»

Его поведение.

Говорит обо всём и ни о чём. Не даёт другим выступить. Говорит подолгу.

Что с ним делать.

Установите регламент на выступление и жёстко соблюдайте его. Дайте ему слово после того, как выступают другие. Спросите у группы, не возражает ли она против повторного выступления. Попросите его наблюдать за регламентом.

«Молчун (скучающий)»

Молчит. Скучает. Избегает ответов на вопросы. Смущается, может быть потому, что чувствует себя не в своей тарелке. Иногда плохо владеет темой, особенно если пришёл на тренинг «по разнорядке».

Что с ним делать.

Поощряйте любое его высказывание, но искренне. Используйте круговой опрос, когда каждый участник обязан высказать своё мнение. Дайте ему роль наблюдателя, который затем должен описать поведение участников. Если таких людей несколько, используйте следующий приём. Попросите всех написать своё выступление на карточке (листе бумаги) и затем прочесть его. Попросите участников работать в паре, а затем выступить от имени своего партнёра.

«Всезнайка или энциклопедист»

Между ними есть одно важное различие. Всезнайка считает, что он знает всё, а энциклопедист действительно знает много.

Его поведение.

Способен увлечённо и авторитетно говорить на любую тему. Знает ответы на все ваши вопросы. Знает выход из любой ситуации, в запасе у него много примеров, которые он готов приводить.

Что с ними делать.

Поблагодарите его за помощь. Задайте ему конкретные вопросы по теме семинара. Если он знает ответ – хорошо. Он ваш помощник. Если нет, - будет работать, так как обычно это очень умный человек. Делайте это деликатно, не задевайте его самолюбия. Дайте ему возможность сделать индивидуальную презентацию, даже если ему не предусмотрено в расписании вашей работы.

«Рекламист»

Ответ на любой вопрос сводит к презентации себя или своей организации. Бурно реагирует на попытку остановить его. Требуется, чтобы ему дали рассказать о себе. Иногда самореклама – это единственная цель его участия в тренинге.

Что с ним делать.

Мягко возвращайте его к теме дискуссии.

Если это не поможет, спросите мнение группы. Иногда действительно всем интересно услышать выступление такого участника. Тем не менее, не идите на поводу у группы. Установите регламент выступления и строго выдерживайте его. Пообещайте ему выделить время, когда можно будет более подробно рассказать о своей организации. Предусмотрите в расписании работы возможность самопрезентации. Если желающих выступить много, можно узнать мнение группы и выделить специальное время (вне учебного процесса) для открытой трибуны.

Кроме выше перечисленных трудных личностей, встречаются также:

- **«Борец»** - его девиз: «И вечный бой, покой нам только снится».
- **«Скорая помощь»** - всегда готов помочь по делу и без дела.
- **«Срезальщик»**. Задёт вопросы, не относящиеся к делу, и радуется, если тренер не может на них ответить.
- **«Интриган»** - может развалить всю группу, так как любит настраивать людей друг против друга.
- **«Грубиян»**.

Попытайтесь превратить отрицательную энергию трудных участников в положительную. Вы не можете вступать в перепалку с участниками, это одно из основных «нет» для тренера. Но вы можете активно использовать группу и её мнение там, где чувствуете себя не в силах справиться с трудными участниками. Хорошо помогают «Правила», выработанные группой в начале. Вывешенные на стену, они служат веским аргументом. Часто участники сами, без вашего вмешательства, апеллируют к правилам.

Разработка тренинговой программы, действующей по принципу «равный-равному»

Тренинг как форма обучения направлен в первую очередь на то, чтобы максимально использовать потенциал, знания и опыт каждого участника, специальными приемами создать феномен «группового обучения». Для этих целей в тренерском сундучке может храниться набор различных инструментов. Чем больше опыт работы — тем больше личный запас. Его использование зависит от вашей индивидуальности. Я встречала людей, которые искренне считают себя тренерами, умея только читать лекции. Некоторые делают это виртуозно, но только лекция — это не тренинг. Тренинг — это особый вид обучения, во время которого опыт участников, опыт ведущего, специальные технологии обучения и наличие адекватного теоретического материала дают качественно новый продукт — групповое знание.

Искусство тренера состоит в том, чтобы достичь целей семинара, не давя на группу, но и не следуя за ней на поводу.

Тренинг – это потрясающе увлекательный процесс. Человек, который хотя бы раз в жизни принимал участие в тренинге, запоминает это событие надолго.

В широком смысле, тренинг – это:

- познание себя и окружающего мира;
- изменение «Я» через общение;
- общение в доверительной атмосфере и неформальной обстановке;
- эффективная форма работы для усвоения знаний;
- инструмент для формирования умений и навыков;
- возможность приобрести друзей.

Основные принципы построения тренинговых программ

Если до начала тренинга не разработать четких методик и критериев его оценки, скорее всего, он окажется неэффективным. Методики и критерии готовит тренер (нередко привлекаются и непосредственные руководители будущих участников); с ними обязательно нужно ознакомить и сотрудников, направляемых на тренинг, и их непосредственных руководителей.

При построении тренинговой программы тренер должен:

1. Учитывать особенности аудитории по уровню текущих знаний и навыков, а также по стилю обучения.

При составлении тренинговой программы стоит учитывать ряд особенностей аудитории:

- - уровень текущих знаний;
- - стиль обучения.

По уровню текущих знаний слушатели делятся на новичков, продвинутых новичков, компетентных участников, опытных участников и экспертов. Рассмотрим каждый тип в отдельности.

- 1. Новичок. Принимает полученную информацию. Не относясь к ней скептически и не оспаривая ее. Открыт к новым знаниям и доверяет тренеру на 100%.
- 2. Продвинутый новичок. Уже имеет опыт обучения и поэтому может сравнивать в отличие от новичка. Способен найти свои объяснения теориям, которым его обучают.
- 3. Компетентный участник. Не соглашается с общими законами и правилами поведения, поскольку имеет свой опыт, который ему подсказывает, что одну и ту же проблему можно решить несколькими способами. Такой участник предпочитает не верить на слово всему, что слышит, а узнавать все самостоятельно.
- 4. Опытный участник предпочитает, как анализировать, так и доверять собственной интуиции. Таким слушателям необходимы четкие объяснения по каждому поводу.
- 5. Эксперт. Мастер в своем деле. Любит задавать вопросы, анализировать и рефлексировать. Такой тип участников наиболее требователен к тренеру и заинтересован в его знаниях.

Тренинг пройдет эффективно, если тренер примет во внимание индивидуальные особенности каждого слушателя. Потребности каждого участника вызваны его личными запросами и опытом, которые необходимо учитывать при построении тренинговой программы.

2. Учитывать выявленные перед тренингом потребности каждого отдельного слушателя в обучении.

Учет специфики конкретной аудитории: состава группы, целей обучения на тренинге участников группы, уровня мотивации обучения и т. д. Данный принцип обуславливает необходимость выявления специфики клиентской группы, а при возможности -- предварительной диагностики участников (уровень мотивации обучения, острота состояния отдельных участников, степень проработанности проблемы и т. д.).

3. Четко сформулировать цель и задачи тренинга. Более того, цели и задачи тренинга должны быть ясны и понятны каждому его участнику.

Главное, на что стоит обращать внимание перед началом тренинга - четко сформулировать его цели и конечный результат. Для этого достаточно ответить на несколько вопросов:

- - Что именно должно быть достигнуто в ходе обучения?
- - С какими навыками придется работать?
- - С помощью каких упражнений это предстоит сделать?
- - Из каких блоков будет состоять тренинг?

Ответив на эти вопросы, тренер сможет определиться с двумя главными целями:

- - знаниями, которые можно передать участникам;
- - информацией, с помощью которой это следует сделать.

Перед разработкой программы тренинга, прежде всего, необходимо тщательно описать результаты, к которым должен привести весь тренинг и каждое упражнение в отдельности.

4. Разработать четкую структуру тренинга с учетом всех выявленных заранее потребностей.

В программе любого тренинга должна четко прослеживаться структура - последовательно связанные между собой фрагменты или, так называемые блоки.

Блоки (модули) тренинга - это структурные единицы, из которых строится тренинг. Каждый из блоков является предметно-дидактическим комплексом, основанном на взаимосвязанных процедурах. Каждый отдельный блок необходим для решения определенной образовательной задачи с помощью создания некой ситуации, воздействующей на учебную группу.

В один день тренинга входит не более 4-5 блоков (если новому навыку необходима тщательная отработка, то не более 2-3 блоков). Только в этом случае тренинг будет иметь эффективность.

Каждый блок тренинга будет включать в себя следующие компоненты:

- · Мини-лекция - передача большого объема новой информации за короткие сроки. Характеризуется лаконичностью. Мини-лекция направлена на информирование слушателей, изменение их установок и замотивировать их на дальнейшее обучение.
- · Модерация. Данный метод позволяет группе совместно формулировать новое понятие, которое будет трактоваться на одном языке. Результатами модерации являются:
 - - общее понимание ключевых моментов, принимаемое всеми;

- - облегчается формулирование основных терминов;
- - появляется понятный и удобный общий язык.
- · Фасилитация. Этот метод применяется для получения общей картины мнений участников относительно конкретного вопроса. Как правило подобная работа проводится перед обсуждением новой темы перед мини-лекцией. Итогом работы становится рост активности участников, что положительно влияет на общее состояние аудитории.
- · Ролевая игра - метод, используемый в бизнес-тренинге для отработки и закрепления полученных знаний. Главное правило ролевой игры: она должна быть посвящена отработке только одного навыка. Результатами ролевой игры является проработка новых знаний и их закрепление, а также переход от изучения теоретического материала к практической деятельности и рост активности слушателей.
- · Мозговой штурм - особый метод работы в группе, с помощью которого происходит рождение новых идей. Используется в случае, когда необходимы новые, оригинальные мысли и идеи для решения сложной проблемы. Данный метод дает возможность получить новые точки зрения на проблему и найти необычные ключи решения.
- · Упражнение - это активность участников, контролируемая тренером, направленная на поэтапное освоение навыков. У любого упражнения существует своя структура:
 - - инструкция - объяснение поставленной задачи;
 - - самостоятельная работа;
 - - наблюдение за действиями участников;
 - - контроль над результатом;
 - - подведение итогов тренером.

В результате упражнений участники отрабатывают сложные этапы необходимых действий, таким образом осваиваются сложные комплексные навыки.

Каждый блок, используемый в тренинге, должен иметь логическое начало, продолжение и финал. А сам тренинг направлен на решение конкретных задач и целей.

5. Продумать организационные и технические моменты (помещение, дополнительное оборудование, раздаточный материал, наглядные пособия, видеоматериалы).

Эффективность тренинга может быть повышена благодаря использованию дополнительного раздаточного материала и технического оборудования.

Например:

- - компьютер или планшет;
- - проектор;
- - раздаточный материал;
- - бланки для обратной связи по тренингу;
- - флипчарт и маркеры;
- - видеокамера и штатив;
- - презентация;
- - фото или видеоматериалы и т.д.

Каждый тренинг уникален и требует тщательной подготовки и планирования: начиная от количества раздаточных материалов и заканчивая расстановкой стульев в аудитории. Каждая мелочь способна оказать влияние на настрой участников, и, как следствие, на ход и результативность тренинга в целом.

6. Использовать интерактивные методы обучения. Тренинг должен быть активным процессом для каждого участника. Все задания тренинга должны быть построены на взаимодействии и на чередовании теоретического и практического материала.

Помимо интерактивных форм обучения между участниками должен происходить и обмен опытом. Успешность реализации данного принципа зависит не только от желания участников, но и от мастерства самого тренера, поскольку не каждый участник группы сможет поделиться своим опытом. Некоторые участники проявляют не просто активность, а гиперактивность, что может подавить неуверенных в себе, малоактивных слушателей. Задача тренера модерировать ситуацию таким образом, чтобы в процесс обучения по максимуму были включены малоактивные слушатели. Это можно сделать, например, предложив им обсудить конкретную ситуацию из собственной жизни. Кроме того, необходимо создание доверительной атмосферы в группе, которая позволит каждому высказываться, не опасаясь насильственного включения в дискуссию или критики от ведущего или членов группы. Реализации данного принципа будет способствовать включение в программу обсуждений в малых подгруппах.

Принимая во внимание и учитывая каждый этап подготовки, тренер сможет разработать эффективную программу обучения и достигнуть целей, поставленных в самом начале.

Упражнение «Необходимые ресурсы».

Разделите участников на несколько малых групп. Предложите задание – определить количество всех необходимых материалов и ресурсов для проведения трёхчасового занятия по принципу «равный-равному».

Время: 15 мин.

КОММЕНТАРИИ ДЛЯ ТРЕНЕРА

- просторное непроходное помещение, в котором можно будет провести подвижную игру и на стены которого можно скотчем наклеить ватман;

- раздевалка или вешалка для верхней одежды;

- стулья по числу участников плюс два-три в резерве (не лавки и не табуреты, а именно стулья со спинками);

- магнитно-маркерная доска или флип-чарт;

- ватманы или блок бумаги для флип-чарта (от 20 до 30 листов);

- маркеры четырех-шести цветов – 8-12 штук;

- скотч широкий – две штуки;

- упаковка цветных бумажных стикеров;

- бумага писчая формата А4 – одна упаковка (500 листов);

- ручки шариковые;

- бейджи – нагрудные визитки с именами участников и тренера.



Технические средства

Наличие проектора электронных презентаций и компьютера позволит сделать тренинг более разнообразным и интересным.

Упражнение «Составляющие тренинга».

Время: 20 мин.

Задание для малых групп (по 4-5 человека в группе)

1. Составьте приглашение на вечерний 1,5-часовой тренинг для участников слёта добровольцев, предварительно обсудив с друг другом место, время проведения тренинга, а также размер и состав предполагаемых участников вашего тренинга.

2. В дальнейшем идёт презентация «приглашений» и групповое обсуждение.

КОММЕНТАРИИ ДЛЯ ТРЕНЕРА

Место проведения тренинга

Успех тренинга сильно зависит от обустройства помещения для его проведения. Теоретически комната должна полностью соответствовать назначению и стилю семинара. Она должна быть комфортабельной, подходящей по размеру для группы, защищена от посторонних помех.



Кресла и столы должны быть удобными, легкими, чтобы их было возможно перемещать. Хорошо, если вся мебель снабжена колесиками для простоты передвижения.

Идеально, когда в помещении для тренинга есть доска, экран для проектора, трибуна, подставка для флипчартов, проектор и даже такая мелочь, как удлинитель.

Это, разумеется, не всегда возможно, особенно в наших условиях. На практике приходилось работать в классах и концертных залах, в барах и вестибюлях столовых. И задача тренера — сделать любое помещение максимально удобным для участников.

Нужно добавить, что оно должно быть легкодоступным для всех участников тренинга (не на окраине города). Если помещение с охраной на входе, не забудьте выписать на всех пропуска. Если вы ни разу не были в помещении, где вам предстоит работать, обязательно посетите его до начала тренинга. Осматривая помещение, задайте себе следующие вопросы: Достаточно ли места? Где будет стоять флип-чарт? Возможно ли проветривать помещение при необходимости? Не слишком ли холодно? Не ведутся ли рядом ремонтные работы, шум от которых может вам мешать? Достаточно ли света? Есть ли в здании туалет, и как далеко он расположен от места тренинга?

Время проведения тренинга

Для проведения тренинга выбирайте будние дни. Лучше всего – вторник, среда и четверг. Два оставшихся рабочих дня недели – один до и один после – могут пригодиться и вам, и участникам. В понедельник вы сможете закончить приготовления к тренингу и предупредить участников в случае, если ваш тренинг вдруг придется перенести. Если у кого-то из участников за три дня отсутствия на работе накопятся дела, у них останется день для их завершения – пятница.

Тренинг проводится с 10.00 до 16.00 с одним часовым и двумя пятнадцатиминутными перерывами. Не забудьте за день-два до начала тренинга еще раз предупредить участников о месте и времени его проведения.

Вечером накануне тренинга перевезите все необходимые материалы на место его проведения. Расставьте стулья, установите флипчарт и электротехнику (не забудьте проверить ее исправность).

Продолжительность тренинга

К одной из особенностей тренинга можно отнести большие затраты времени для работы с небольшим количеством участников.

Продолжительность тренинга зависит от:

- целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней);

- организационных и материальных возможностей (например, тренинг продолжительностью 1,5 часа не требует больших временных и материальных затрат: проще организовать слушателей, найти помещение, договориться с администрацией учебного заведения и т.д.);

- возможностей тренера (начинающему тренеру лучше проводить 1,5-2-часовые тренинги или 1-дневные тренинги).

Размер группы

Оптимальным размером группы считается 13-14 человек. Всё зависит от целей тренинга и возможностей тренера. Если тренинг ведут два тренера, то группа может быть и больше (до 25 человек).

Упражнение «Составляющие групповой динамики».

Время: 10 мин.

Предложите участникам вместе выработать определение групповой динамики. Запишите определение на флипчарте.

Групповая динамика – развитие отношений между участниками, совокупность всех процессов, происходящих по мере развития и изменений группы.

Любая группа или коллектив, независимо от того, трудовой он, учебный или по интересам, в ходе совместной деятельности претерпевает изменения. Прежде всего, меняются отношения среди участников группы/коллектива. Из чего же складывается групповая динамика? По каким критериям и показателям мы можем оценивать то, на каком этапе групповой динамики находится тот или иной коллектив? Предложите участникам сделать предположения и поразмышлять на эту тему. Коротко записывайте предлагаемые составляющие на флип-чарте.

Составляющие групповой динамики

Развитие доверия

Участники чувствуют себя свободно, включаются в процесс и работают. Это идеальный вариант. На самом деле степень доверия у членов группы может быть различной. Не ждите, что подростки с первого момента станут доверять вам и остальным членам группы. Будьте терпеливы, если встретите сопротивление. Помните, что доверительная обстановка возникает в группе не сразу; для нее требуются внимание и усилия тренера.

Групповая сплоченность (или чувство сплоченности)

Показатель прочности, устойчивости отношений между участниками. Это сотрудничество, позитивный настрой и желание работать. Групповая сплоченность возникает только после совместных действий, откровенных обсуждений. Будет ваша группа сплоченной или нет? В половине случаев это зависит от вас, вашей подготовленности. Но очень часто имеют значение и другие обстоятельства, в частности, индивидуально-психологические

характеристики членов группы. Если у вас что-то не получается, можете обратиться к группе и честно рассказать о своих чувствах и переживаниях.

КОММЕНТАРИИ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ



Мы уже говорили, что любая группа изменяется в ходе совместной деятельности. Представьте участникам одновременно групповую динамику команды при долгосрочной совместной деятельности (например – команда волонтеров) и динамику отношений внутри группы, принимающей участие в произвольном тренинге.

Этапы групповой динамики

Команда при долгосрочной совместной деятельности

Группа при участии в тренинге

1. Создание команды (начальная стадия);
2. «Кризис» (переходная стадия);
3. Стабилизация (рабочая стадия).
4. Работа (Завершение).

Знакомство участников с этапами становления команды/групповой динамики в тренинге и задачами тренера на каждом из этапов. Рассматриваются две линии: первая – этапы становления команды как длительный процесс командообразования; вторая – этапы групповой динамики в тренинге. Первая линия важна для участников как для руководителей команды добровольцев, вторая – как для тренеров.