



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»



# КЕЙС МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И СОХРАНЕНИЮ СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ



## СОДЕРЖАНИЕ

|      |  |     |
|------|--|-----|
| I.   | Психодиагностика (тесты, анкеты) ..... | 2   |
| II.  | Упражнения и игры .....                | 74  |
| III. | Программы и сценарии .....             | 163 |
| IV.  | Сюжетно-ролевые игры.....              | 192 |

## I. ПСИХОДИАГНОСТИКА (ТЕСТЫ, АНКЕТЫ)

### ДИАГНОСТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

**Инструкция к тесту:** синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. СЭВ - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Данный опросник позволяет определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у Вас выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания».

Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Выберите один из шести вариантов ответа по каждому утверждению. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

#### Текст опросника:

| №<br>п/<br>п | Вопрос  | Варианты ответов |                |        |       |                |                |
|--------------|---|------------------|----------------|--------|-------|----------------|----------------|
|              |   | никогда          | очень<br>редко | иногда | часто | очень<br>часто | каждый<br>день |
| 1            | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)   |                  |                |        |       |                |                |
| 2            | После работы я чувствую себя как «выжатый лимон»  |                  |                |        |       |                |                |
| 3            | Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу   |                  |                |        |       |                |                |
| 4            | Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела              |                  |                |        |       |                |                |
| 5            | Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним) |                  |                |        |       |                |                |
| 6            | После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего  |                  |                |        |       |                |                |
| 7            | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами                   |                  |                |        |       |                |                |
| 8            | Я чувствую угнетенность и апатию  |                  |                |        |       |                |                |
| 9            | Я уверен(а), что моя работа нужна людям   |                  |                |        |       |                |                |

|    |   |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 10 | В последнее время я стал(а) более «черствым(ой)» по отношению к тем, с кем работаю  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Я замечаю, что моя работа ожесточает меня   |  |  |  |  |  |  |
| 12 | У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление   |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Моя работа все больше меня разочаровывает   |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Мне кажется, что я слишком много работаю  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами                  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе   |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Во время работы я чувствую приятное оживление   |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Благодаря своей работе я чувствую, что сделал(а) в жизни много действительно ценного                                      |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе раньше                                |  |  |  |  |  |  |
| 21 | На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами   |  |  |  |  |  |  |
| 22 | В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей |  |  |  |  |  |  |

**Обработка результатов теста:** варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов;
- «очень редко» – 1 балл;
- «иногда» – 3 балла;
- «часто» – 4 балла;
- «очень часто» – 5 баллов;
- «каждый день» – 6 баллов.

**Ключ к тесту:** опросник имеет три шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» (9 утверждений) – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

2. «Деперсонализация» (5 утверждений) – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

3. «Редукция личных достижений» (8 утверждений) – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Эмоциональное истощение проявляется в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодушием, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

Деперсонализация проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительности, негативизме и циничном отношении к коллегам и пациентам. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

Редукция профессиональных достижений проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития. Высокое значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, в лимитировании своей вовлеченности в профессию за счет перекладывания обязанностей и ответственности на других людей, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

## **ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (В.В. Бойко)**

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

**Цель методики:** диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

**Инструкция:** прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

### Тест:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения я часто уделяю партнеру меньше внимания, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(-ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.



82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

**Обработка данных:** в соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»;

3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

#### Фаза «Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).

2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).

3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

#### Фаза «Резистенция»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)2.

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).

3. Расширение сферы экономики эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

#### Фаза «Истощение»

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

**Интерпретация результатов:** предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом;

10-15 баллов – складывающийся симптом;

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов.

Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37 - 60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

#### **Освещаются следующие вопросы:**

1. Какие симптомы доминируют?

2. Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»?

3. Объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами?

4. Какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности?

5. В каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение?

6. Какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам?

**Теория для интерпретации:** В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. Напряжение – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Проявляется в таких симптомах:

переживание психотравмирующих обстоятельств (человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие);

недовольство собой (недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом);

«загнанность в тупик» – ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность;

тревога и депрессия – развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, депрессивные настроения.

2. «Резистенция» – характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным. На таком фоне любое эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у человека чувство избыточного переутомления.

Проявляется в таких симптомах:

неадекватное выборочное эмоциональное реагирование – неконтролируемое влияние настроения на профессиональные отношения;

эмоционально-моральная дезориентация – развитие безразличия в профессиональных отношениях;

расширение сферы экономии эмоций – эмоциональная замкнутость, отчуждение, желание прекратить любые коммуникации;

редукция профессиональных обязанностей – свертывание профессиональной деятельности, стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

3. «Истощение» – характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений.

Проявляется в таких симптомах:

эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизм и опустошение человека при выполнении профессиональных обязанностей;

эмоциональное отчуждение – создание защитного барьера в профессиональных коммуникациях;

личностное отчуждение (деперсонализация) – нарушение профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;

психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

## **ОПРОСНИК «ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКА ВЫГОРАНИЯ»**

**(В. Каппони, Т. Новак)**

Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать «ДА» или «НЕТ».

**Инструкция к тесту:** тест предназначен для диагностики первых симптомов синдрома эмоционального выгорания. На следующие предложения отвечайте «ДА» или «НЕТ». Количество положительных ответов подсчитайте.

| № п/п | Предложение  | Ответ |     |
|-------|--|-------|-----|
|       |  | да    | нет |
| 1.    | Когда в воскресенье около полудня я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен.             | да    | нет |
| 2.    | Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления.                   | да    | нет |
| 3.    | Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.   | да    | нет |
| 4.    | То насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики.                         | да    | нет |
| 5.    | На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д. | да    | нет |
| 6.    | Коллегам (родителям, ученикам) я придумал(а) обидные прозвища (например, "идиоты"), которые использую мысленно.                      | да    | нет |
| 7.    | С делами по службе я справляюсь "одной левой" нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.                     | да    | нет |
| 8.    | О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.   | да    | нет |
| 9.    | Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям.  | да    | нет |
| 10.   | За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое.              | да    | нет |

**Обработка результатов:** уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах.

0-1 балл - низкие оценки. Синдром эмоционального выгорания вам не грозит.

2-6 баллов - средние оценки. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7-9 баллов - высокие оценки. Пришло время решать: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

10 баллов - критические оценки. Положение весьма серьезное.

Перечень симптомов для самонаблюдения:

**Физические признаки:**

1. хроническая, постоянная усталость;
2. слабость и вялость в мышцах;
3. головные боли;
4. снижение иммунитета;
5. бессонница;
6. усталость глаз, снижение зрения;
7. боли в суставах и пояснице.

**Психоэмоциональные признаки:**

1. появляется безразличие к своей жизни и происходящим вокруг событиям;
2. неуверенность в себе, снижение самооценки;
3. разочарование в окружающих;

4. потеря профессиональной мотивации;
5. вспыльчивость, раздражение и недовольство другими людьми;
6. депрессия, постоянное плохое настроение, жизнь не удалась.

**Социально-поведенческие признаки:**

1. желание убежать от всех или обида на всех, как следствие стремление к изоляции, минимум общения с окружающими;
2. уклонение от ответственности, неисполнение обязанностей, лень;
3. обвинение окружающих в собственных бедах, обиды, раздражение;
4. зависть, жалобы, что кому-то везет в жизни;
5. жалобы на свою жизнь и на то, что приходится много работать;
6. пессимизм, негатив видится во всем.

## **МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В КАРЬЕРЕ «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»**

(Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

«Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

**Тестовый материал:** насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищённостью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.

10. Быть первым руководителем в организации.
  11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
  12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
  13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
  14. Соревноваться с другими и побеждать.
  15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
  16. Создать новое коммерческое предприятие.
  17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
  18. Занять высокую руководящую должность.
  19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
  20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
  21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.
- Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?  
Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.
22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
  23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
  24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
  25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
  26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
  27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
  28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
  29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
  30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
  31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
  32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
  33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

#### **Ключ к тесту:**

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация – количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

**Интерпретация результатов теста:** краткое описание ценностных ориентацией в карьере.

1. Профессиональная компетентность. Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя,

управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент. Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость). Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы. Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным



положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства. Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение. Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов. Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни. Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них

важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9. Предпринимательство. Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

## МЕТОДИКА «КОЛЕСО ЖИЗНЕННОГО БАЛАНСА» (Пол Дж. Майер)

### Цель:

1. Выявить:

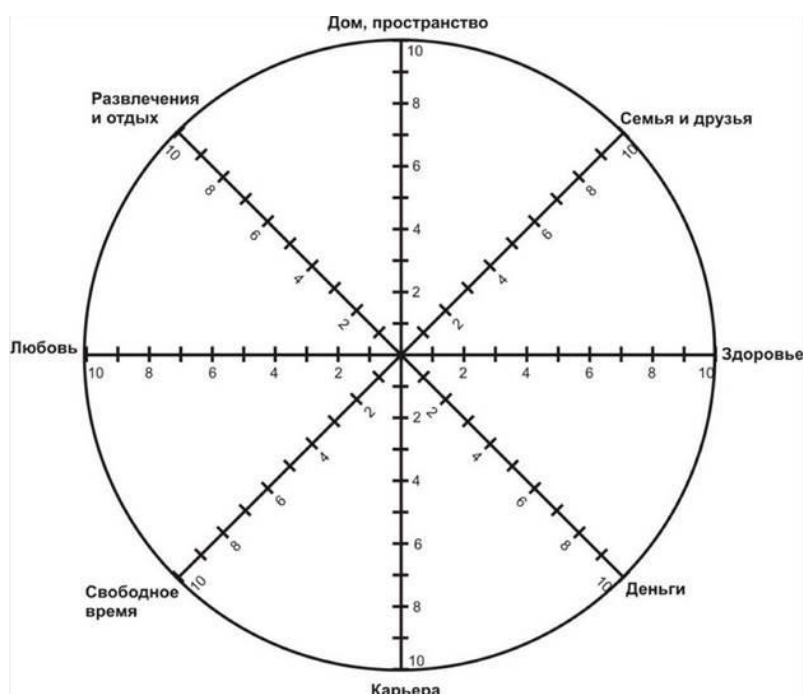
чем наполнена жизнь;

что стоит в приоритете;

какая сфера нуждается в дополнительном внимании;

2. Определить шаги, которые повлияют на ситуацию.

Бланк для работы можно распечатать готовый или нарисовать самому.



**1 часть упражнения** заключается в том, чтобы определить сферы, в которых клиент вращается на данный момент (клиент может выделить собственные сферы).

**Наиболее часто выделяют следующие направления:**

1. здоровье;

2. личностный рост;

3. внутренний мир;
4. карьера;
5. хобби;
6. семья;
7. отношения с окружающими;
8. отдых;
9. воспитание детей;
10. внешний вид;
11. спорт;
12. учеба;
13. любовные отношения;
14. деньги.

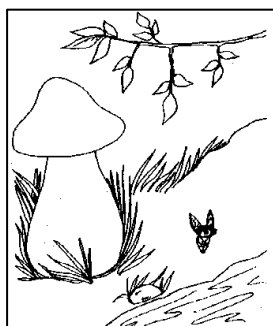
Дальше по 10-бальной шкале клиенту нужно оценить свою удовлетворенность каждой из сфер. Необходимо не просто ставить балл навскидку, а именно анализировать. Для этого представить, как бы выглядела жизнь, если бы данная сфера удовлетворяла на 10 баллов. А затем соотнести с текущим положением.

**2 часть упражнения:** необходимо проанализировать, что можно сделать в той или иной сфере для гармонизации жизни. Здесь всё индивидуально. Нужно выровнять значения – уменьшить важность одного или сделать, что-то для выравнивания других сфер. Не обязательно работать со всеми сферами.

Вопросы, на которые необходимо ответить:

1. Какая сфера, на Ваш взгляд, ключевая?
2. Какого результата Вы хотите добиться?
3. Как Вы это узнаете?
4. Что это Вам даст?
5. От чего придется отказаться?
6. Как это повлияет на другие сферы жизни?
7. Какие действия помогут улучшить удовлетворенность в этой сфере на + 1?
8. Какие сильные стороны Вы можете применить, чтобы достичь изменений быстрее или лучше?
9. К кому можно обратиться, чтобы получить недостающие знания или поддержку?

Запишите 2-3 конкретных шага.



### МЕТОДИКА «ДОМИК ДЛЯ ЭЛЬФА»

**Цель** данной методики узнать отношение специалистов к окружающему миру.

Перед Вами кусочек лесного пейзажа и маленький эльф, которому нужен домик. Ваша задача проста – нарисуйте ему дом!

**Интерпретация:** прежде всего, посмотрите, где именно вы нарисовали домик для эльфа. Выбор места очень важен, он показывает, как вы относитесь к людям, доверяете вы им или нет.

1. Если вы нарисовали домик на ветке дерева, подобно скворечнику, – вы открыты миру, по натуре своей вы оптимист и искренне верите в то, что хороших людей в мире куда больше, чем плохих.

2. Если ваш домик висит на ветке, как гамак, – вы готовы идти на контакт, верите в порядочность людей. Однако вы допускаете мысль, что в мире существует и подлость, и что злых людей на свете не так уж и мало. Ваш принцип – доверие – вещь хорошая, но без осторожности не обойтись.

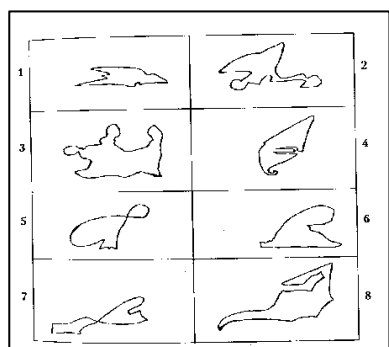
3. Если вы сделали эльфу домик внутри гриба – вы осторожны и благоразумны, вы никогда не пуститесь ни в какую авантюру. У вас мало друзей, зато это настоящие друзья, проверенные временем и совместными испытаниями. Если в доме-грибе нет окошек – вы предпочитаете одиночество шумной компании. К миру вы относитесь с нескрываемым подозрением. Если же окошки есть – вы не против общения с людьми. Чем окошек больше, тем с большей готовностью вы заводите себе новых друзей.

4. Домик у реки говорит о вашей романтичности и сентиментальности. Вы смотрите на мир сквозь розовые очки, все люди кажутся вам добрыми, вы верите во всё самое лучшее. К сожалению, вы часто разочаровываетесь в людях.

5. Если вы установили домик в траве – вы практичный и уверенный в себе человек, вы знаете, чего вам ждать от жизни. Вы умеете преодолевать сложности и не боитесь жить.

6. Если вы сделали эльфу землянку, устроив домик в холме. – вы скрытны и замкнуты. Вероятнее всего это ваши не природные качества, а приобретённые вследствие некоего жизненного отрицательного опыта. Возможно вас, когда – то обманули, предали или обидели, и с тех пор вы перестали доверять людям. Однако если вход в землянку достаточно широк и присутствуют окна – вы уже на пути к душевному выздоровлению.

## МЕТОДИКА «ПАРЫ ФИГУР»



**Цель** данной методики диагностическая – выявление жизненных проблем. Профилактическая – обучение самоанализу, умению размышлять над собственными жизненными проблемами, анализировать их и действовать согласно обстоятельствам.

**Инструкция:** перед вами таблица, в которой вашему вниманию представлены четыре пары фигур. Рассмотрите их и закрасьте ту из фигур в паре, которая покажется вам наиболее симпатичной. В результате ваших действий в таблице должно оказаться четыре светлые фигуры и четыре (парные им) закрашенные.

**Ключ к тесту:** смысл этого теста заключается в том, что он наглядно демонстрирует вашу готовность и умение размышлять над вашими жизненными проблемами, анализировать их и действовать согласно обстоятельствам.

Сразу надо отметить, что все фигуры слева (1, 3, 5, 7) – это ваше прошлое и настоящее. Фигуры справа (2, 4, 6, 8) – ваше будущее. То есть в каждой паре

фигур представлено и прошлое, и будущее, и это очень важно учитывать при трактовке полученных значений.

### **Расшифровка теста:**

1. Первая пара фигур – это ваши мысли, склонность к рефлексии и способность к самоанализу, адекватное восприятие мира. Если вы закрасили фигуру слева, то это значит, что мыслями вы постоянно возвращаетесь к своему прошлому, снова и снова переживаете свои ошибки, критикуете себя и занимаетесь самоедством. Если вы закрасили фигуру справа, то это означает, что вы способны извлекать уроки из своих ошибок и, не заикливаясь на них, стремитесь вперед, к своей цели.

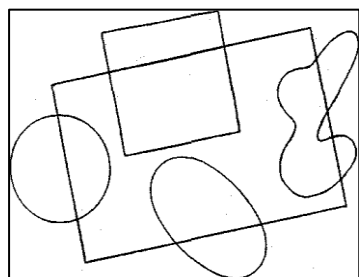
2. Вторая пара фигур – это ваши чувства, эмоции, дружеские и любовные привязанности. Если вы закрасили фигуру слева, то это говорит о том, что вы живете прошлым, вы не способны самовольно отказаться даже от обременительных отношений, освободиться от гнета и груза проблем. Зачастую вы становитесь пленником своих же чувств, от которых не можете избавиться. Если же вы закрасили фигуру справа, то можно предположить, что вы свободно распоряжаетесь своими чувствами и никто и ничто не заставит вас цепляться за отношения, отжившие свой срок.

3. Третья пара фигур – это ваши желания и потребности. Если вы выделили фигуру слева, то это говорит о том, что вы не развиваетесь как личность, все ваши установки незыблемы, ваши желания и потребности не меняются или меняются еле заметно. Вы просто не задумываетесь над тем, что пора бы что-то изменить в себе и своей жизни, вы довольствуетесь тем, что у вас есть. Если вы закрасили фигуру справа, то это признак вашего постоянного развития. А вместе с вами изменяются и ваши жизненные установки.

4. Четвертая пара - это ваши действия. Если вы закрасили фигуру слева, то это значит, что вы боитесь действовать самостоятельно, вы нуждаетесь в руководителе. Если же вы выделили фигуру справа, то это говорит о том, что вы самостоятельный и уверенный в себе человек.

## **МЕТОДИКА**

### **«ГЕОМЕТРИЧЕСКАЯ КАРТИНА МИРА»**



**Цель:** выявление коммуникабельных качеств личности специалиста. Профилактическая – способность анализировать свои профессиональные качества и умение работать в коллективе.

**Инструкция:** посмотрите на композицию, составленную из четырех геометрических фигур и одной произвольной. Вы должны закрасить одну фигуру, часть фигуры или несколько таким образом, чтобы рисунок приобрел законченность.

**Интерпретация:** каждая из представленных в тесте фигур является символом, который можно и нужно расшифровать. Остановимся на каждой фигуре в отдельности.

Круг – это ваша коммуникабельность, способность идти на компромисс, умение сглаживать острые углы. Если вы закрасили только круг, то вас можно

назвать прекрасным исполнителем, идеальным подчиненным, вы умеете работать в любом коллективе и ладить практически со всеми людьми.

**Квадрат** – это ваша твердость и принципиальность, умение настоять на своем, способность к принятию решений. Если вы закрасили только квадрат, то это значит, что вы сможете довести до конца любое дело и выполнить самую трудную работу. Вы трудолюбивы и прилежны.

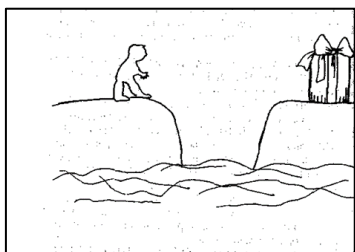
**Овал** – это гибкость вашего мышления, инициативность, умение улавливать новые тенденции и веяния, способность к анализу. Если вы выделили только овал, то это говорит о вашем желании играть в коллективе лидирующую роль, вы просто не можете удовлетвориться ролью прилежного исполнителя, вам необходимо чувствовать себя впереди всех, и вы действительно стоите на шаг впереди своих коллег.

**Произвольная фигура** – это ваше творческое начало, бунтарство, стремление разрушить старое и создать новое. Если вы закрасили только эту фигуру, то вас можно назвать бунтарем и выскочкой, вы будете работать в коллективе только в том случае, если ваш руководитель заслужит ваше искреннее восхищение и уважение. Вы не признаете общепринятые авторитеты, вы сами их устанавливаете.

**Самая большая фигура, прямоугольник**, – это коллектив, в который вы помещаетесь или нет. Если вы частично закрасили одну (две, три или все) фигуры таким образом, что закрашенные части оказались в прямоугольнике, а за его пределами фигуры остались не закрашенными, то это говорит о вашей исполнительности. Вы любите и умеете работать в коллективе, хотя при необходимости могли бы работать и самостоятельно.

Если вы закрасились весь прямоугольник, оставив не закрашенными только «наползающие» на него фигуры, то это говорит о том, что вы не способны проявить инициативу ни в чем, вы несамостоятельны, и коллективный труд для вас единственно приемлемый способ работы. Вы нуждаетесь в руководителе, как овца нуждается в пастухе. Вы по жизни ведомый.

## МЕТОДИКА «ПОСТРОЙТЕ МОСТ»



**Цель:** выявление целеустремленности в работе и личной жизни.

**Инструкция:** внимательно посмотрите на этот рисунок. Он незаконченный, вы должны его дополнить таким образом, чтобы получился ясный и понятный сюжет. Рисуйте все, что приходит вам в голову.

**Интерпретация:** этот тест покажет вам, насколько вы целеустремленный человек. Все символы достаточно прозрачны. Человек – это вы сами, сверток на другом берегу - это ваша цель, река - это полоса препятствий, которую вам надо каким-то образом преодолеть. То, как вы это сделаете, и продемонстрирует наличие или отсутствие в вашем характере такой черты, как целеустремленность.

Если вы нарисовали мост, то это очень хороший знак. Это говорит о том, что вы не откажетесь от своей цели только потому, что добраться до нее не

очень легко. Чем крепче нарисованный вами мост, тем сильнее ваша воля и решительнее характер.

Если вы нарисовали мостик-жердочку, то это значит, что вас можно сбить с курса, заставить передумать, запугать, наконец, и тогда вы перестанете стремиться к своей цели. Вы можете спасовать перед жизненными трудностями (как упали бы с этого мостика в реку).

Если ваш мост с красивыми перилами, весь резной и покрытый украшениями, то это говорит о том, что вы склонны все идеализировать, вы по натуре романтик, и даже цели у вас очень красивые и романтические, несколько нежизненные.

Река, в которой кишат крокодилы или акулы, говорит о том, что вы боитесь тех препятствий, которые могут вам встретиться на пути к вашей цели. Если при этом ваш мостик шаткий и тоненький, то можно не сомневаться: вы часто поддаетесь необоснованной панике. У вашего страха, как говорится, глаза велики. Но вам следует помнить и другую поговорку: глаза боятся, а руки делают. Все не так страшно, как вам кажется.

Если вы нарисовали на воде линии или растения, то это означает, что вы не ждете от жизни подвоха, но и не надеетесь, что у вас всегда все будет гладко, без сучка и задоринки. Вы понимаете, что в жизни все случается, и готовы преодолеть любое препятствие.

Если вы заполнили реку рыбой, мирно резвящейся в воде, то это говорит о том, что вы не видите опасностей на своём пути и полны радужных надежд. Вы верите, что у вас все всегда будет хорошо. Но эта уверенность проистекает из вашего полного незнания жизни, ваш оптимизм может лопнуть в одно мгновение при столкновении с реальными трудностями

### ТЕСТ «СИНДРОМ СГОРАНИЯ»

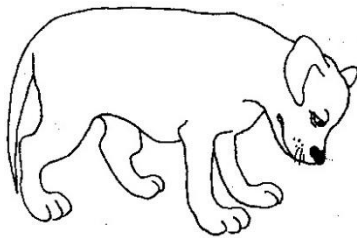
| 1                    | 2            | 3             | 4            | 5                   |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|
| <b>ПОЧТИ НИКОГДА</b> | <b>РЕДКО</b> | <b>ИНОГДА</b> | <b>ЧАСТО</b> | <b>ПОЧТИ ВСЕГДА</b> |

| Вопросы теста  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. В моей жизни много стрессов в рабочее время.  |   |   |   |   |   |
| 2. Из-за работы мне приходится отказываться от встреч с друзьями и отдыха.                   |   |   |   |   |   |
| 3. Я ощущаю на своих плечах тяжелое бремя.   |   |   |   |   |   |
| 4. Я страдаю от хронической усталости.   |   |   |   |   |   |
| 5. Я потерял интерес к работе.   |   |   |   |   |   |
| 6. Я часто ловлю себя на том, что действую автоматически (как машина).                       |   |   |   |   |   |
| 7. Меня не волнует, что чувствуют коллеги и клиенты при общении со мной (раньше было иначе). |   |   |   |   |   |
| 8. Я позволяю себе циничные замечания по отношению к коллегам и клиентам.                    |   |   |   |   |   |
| 9. Когда я просыпаюсь утром и думаю о работе, то чувствую волну усталости.                   |   |   |   |   |   |
| 10. Я чувствую, что бессилён изменить к лучшему ситуацию на работе.                          |   |   |   |   |   |
| 11. Я получаю слишком мало удовлетворения за свои усилия на работе.                          |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 12. Мне невозможно положиться на своих коллег, потому что все они ненадежны.  |  |  |  |  |  |
| 13. Я ощущаю эмоциональную опустошенность в конце рабочего дня.   |  |  |  |  |  |
| 14. Меня преследуют неприятные ощущения и боли, чего раньше не было.  |  |  |  |  |  |
| 15. Я плохо сплю, особенно тогда, когда ожидаются перемены в составе рабочего коллектива или служебных функциях.            |  |  |  |  |  |
| 16. Я чувствую, что мне следует поменять свою работу.   |  |  |  |  |  |
| 17. Ко мне применимы все или часть следующих определений: нервный, боязливый, раздражительный, беспокойный.                 |  |  |  |  |  |
| 18. Из-за служебных обязанностей мне приходится на работе ограничивать физиологические потребности (еда, питье, туалет...). |  |  |  |  |  |
| 19. У меня ощущение, что я остался один стоять под дождем.  |  |  |  |  |  |
| 20. Мои коллеги часто лицемерят, искажают информацию и ставят меня в тупик  |  |  |  |  |  |
| 21. Коллеги не понимают ценности моей работы  |  |  |  |  |  |

**Результаты:** если в вариантах ответов более чем на 6 заявлений выбраны пункты 4 и 5 или общая сумма превышает 45 баллов, то это означает высокую вероятность развития «синдрома сгорания».

## ПРОЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА «ВАША СПОСОБНОСТЬ К СОПЕРЕЖИВАНИЮ»



**Инструкция:** на этой картинке изображена собака с поникшей головой и хвостом. Ей явно чего-то не хватает для счастья, но чего именно? Нарисуйте рядом с собакой все то, что могло бы, по вашему мнению, поднять ей настроение. Пусть вас не останавливают практические доводы: это собаке не подойдет, это ей не нужно. Рисуйте все, что вам захочется.

**Ключ к тесту:** этот тест поможет вам понять, умеете ли вы сопереживать людям, способны ли вы оказать помощь человеку, который в этом нуждается.

1. Если вы нарисовали рядом с собакой другое животное, то это означает, что самой важной помощью вы считаете умение выслушать человека, дать ему выговориться, излить свою боль. Вы всегда посочувствуете попавшему в беду другу и поможете ему советом.

2. Если нарисованное вами животное больше собаки, вы не откажете человеку в помощи, но удержитесь от упреков его неразумности и недалекости. Ваше сочувствие будет похоже на поучения и нотации.

3. Если ваше животное меньше собаки, то ваше сочувствие будет искренним, но вы считаете, что малополезным.

4. Если рядом с собакой вы нарисовали человека, вы не любите обременять себя чужими проблемами, воспринимая их как нечто инородное, ненужные вам хлопоты.

5. Нарисованная рядом с собакой конура или подстилка говорит о том, что вы всегда приютите и обогреете человека, попавшего в беду. Вы не боитесь ответственности и всегда держите свое слово. Ваши друзья могут рассчитывать на вашу помощь в любой ситуации.



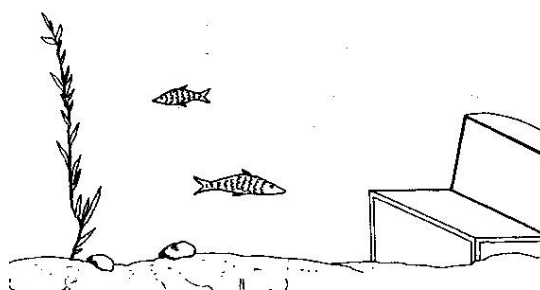
6. Ошейник, поводок, намордник – свидетельства вашего нежелания брать на себя заботу о человеке, попавшем в беду. Вы считаете, что чужие проблемы не должны осложнять вашу жизнь и что человек должен сам себе помочь выбраться из сложной ситуации, это его личное дело. Единственная помощь, которую вы можете оказать, – это деньги, один раз, займы.

7. Еда, косточка, миска, нарисованная возле собаки, говорит о том, что вы обязательно поможете человеку, попавшему в беду, даже если он не просит вас об этом. Вы просто не можете смотреть на мучения и страдания окружающих, особенно если знаете, что нужно сделать, чтобы помочь человеку. Правда, иной раз ваша помощь бывает бесцеремонной.

Чем большим количеством предметов вы окружите собаку, тем лучше. Ваша помощь может быть самой разнообразной.

### ТЕСТ В КАРТИНКАХ «ВАШИ ЦЕЛИ И РЕСУРСЫ»

**Инструкция:** на этой картинке вы видите небольшой кусочек морского пейзажа, точнее, морского дна. Вам надо, во-первых, дополнить эту картину деталями, завершить ее, а во-вторых, особое внимание обратить на сундук. Как вы уже заметили, он раскрыт, но пуст. Заполните его тем содержимым, которое сочтете наиболее подходящим и верно отражающим ваши мысли.



**Ключ к тесту:** как правило, тестируемые предполагают, что их цель напрямую связана с тем, что они поместят в сундук. Но на самом деле все, что нарисовано в сундуке, расскажет о ресурсах, необходимых для достижения мечты.

1. Но начнем с морского дна. Если вы нарисовали множество рыб или других живых существ, то это говорит о том, что ваша цель касается других людей, возможно, вы мечтаете о крепкой взаимной любви, новых друзьях, общественной деятельности. Вам важно знать, что у вас есть понимание и поддержка ваших близких и друзей.

2. Если вы нарисовали множество растений, то, вероятно, ваша цель из духовной сферы. В целом это означает личностный рост и саморазвитие, в частном случае это может быть, желание чему-то научиться, что-то узнать, приобрести какой-то навык, усовершенствовать имеющиеся знания.

3. Если вы нарисовали на дне много камней, то это говорит о том, что ваша мечта носит материальный характер. Возможно, вы мечтаете что-то купить, большую радость вам принесет определенная вещь.

4. Если вы нарисовали корабль, лодку или плывущего человека, то это говорит о том, что вы мечтаете куда-то поехать, повидать мир, получить новые впечатления.

5. Содержимое сундука – это ресурсы, которые позволят вашей мечте стать явью.

6. Если вы наполнили сундук деньгами, то это, как вы и сами догадываетесь, говорит о том, что вам нужны деньги, но у вас их мало или недостаточно.

7. Если среди денег встречаются драгоценные камни, то это значит, что вы пока даже не пытались прикидывать, сколько денег вам нужно.

8. Если вы положили в сундук драгоценности и тщательно их обрисовали, то это говорит о том, что вам стоит быть более решительным и действовать с большей уверенностью – и вы обязательно добьетесь успеха.

9. Если вы поместили в сундук скелет – вам нужно время, чтобы прийти в себя после предыдущего разочарования. Спустя какое-то время вы поймете, что испытания делают нас сильнее и мудрее.

## ТЕСТ «СОСТОЯНИЕ ВАШЕЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ» (К. Либельт)

**Инструкция:** обведите кружочком одну из четырех цифр в графах справа напротив описания каждого симптома в зависимости от того, как часто вы обнаруживаете этот симптом у себя.

| № п/п | Симптом  | Нет | Редко | Да | Очень часто |
|-------|--|-----|-------|----|-------------|
| 1.    | Часто ли вы бываете раздражены, нервничаете, ощущаете беспокойство?                                    | 0   | 3     | 5  | 10          |
| 2.    | Часто ли у вас учащенный пульс и сердцебиение?   | 0   | 2     | 3  | 6           |
| 3.    | Часто ли вы быстро устаете?  | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 4.    | Страдаете ли вы повышенной чувствительностью к шуму, шороху или свету?                                 | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 5.    | Бывают ли у вас резкие смены настроения, возникает чувство неудовлетворенности?                        | 0   | 2     | 3  | 6           |
| 6.    | Вы спите беспокойно, часто просыпаетесь? Страдаете бессонницей?  | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 7.    | Страдаете ли вы непроизвольным потоотделением?   | 0   | 2     | 3  | 6           |
| 8.    | Затекают ли у вас мышцы? Ощущаете ли вы непривычное щекотание, подергивание в суставах?                | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 9.    | Страдаете ли вы забывчивостью, часто плохо способны концентрировать внимание?                          | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 10.   | Страдаете ли вы от зуда?   | 0   | 2     | 3  | 6           |
| 11.   | Необходимо ли вам в вашей профессиональной деятельности быть «на высоте»?                              | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 12.   | Часто ли вы бываете в плохом настроении, проявляете агрессивность? Быстро ли вы теряете самообладание? | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 13.   | Копите ли вы неприятности в себе?  | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 14.   | Ощущаете ли вы недовольство самим собой и окружающим миром?  | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 15.   | Курите ли вы?  | 0   | 2     | 5  | 10          |
| 16.   | Бывают ли у вас неприятности? Мучают ли страхи?  | 0   | 2     | 4  | 8           |
| 17.   | Есть ли у вас недостаток в возможности подвигаться на  | 0   | 2     | 4  | 8           |

|     |  |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|
|     | свежем воздухе?  |   |   |   |   |
| 18. | Есть ли у вас недостаток в возможности разрядиться, обрести душевное равновесие? | 0 | 2 | 4 | 8 |

**Обработка результатов:** сложите обведенные цифры.

0 – 25 – эта сумма может вас не беспокоить. Однако все – таки обратите внимание на сигналы вашего организма, постарайтесь устранить слабые места.

26 – 45 – поводов для беспокойства нет и в этой ситуации. Однако не игнорируйте предупреждающие сигналы. Подумайте, что вы можете сделать для вашего организма.

46 – 60 – ваша нервная система ослаблена. Для здоровья необходима перемена образа жизни. Проанализируйте вопросы и ответы на них. Так вы найдете направление необходимых перемен.

60 и более баллов – ваши нервы сильно истощены. Необходимы срочные меры. Обязательно обратитесь к врачу.

## МЕТОДИКА «КОНСТРУКТИВНЫЙ РИСУНОК ЧЕЛОВЕКА ИЗ ГЕОМЕТРИЧЕСКИХ ФИГУР»

**Шкалы:** типы личности – руководитель, ответственный исполнитель, тревожно-мнительный, ученый, интуитивный, изобретатель, эмотивный, нечувствительный к переживаниям других

**Цель:** выявление индивидуально-типологических различий.

**Инструкция к тесту:** «Вам нужно нарисовать фигуру человека, составленную из 10 элементов, среди которых могут быть треугольники, круги, квадраты. Вы можете увеличивать или уменьшать эти элементы (геометрические фигуры) в размерах, накладывая друг на друга по мере надобности. Важно, чтобы все эти три элемента в изображении человека присутствовали, а сумма общего количества использованных фигур была равна десяти. Если при рисовании вы использовали большее количество фигур, то нужно зачеркнуть лишнее, если же вами использовано фигур меньше, чем десять, необходимо дорисовать недостающие. Выполните рисунок по данной инструкции».

**Материал:** испытуемому предлагается три листа бумаги размером 10×10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе № 1 выполняется первый пробный рисунок; далее, соответственно, на листе № 2 – второй, на листе № 3 – третий. После выполнения трех рисунков данные обрабатываются. При нарушении инструкции материал не обрабатывается.

**Обработка и интерпретация результатов теста:** обработка данных производится следующим образом: подсчитывается количество затраченных в изображении человечка треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где:

1. сотни обозначают количество треугольников;
2. десятки – количество кругов;
3. единицы – количество квадратов.

Эти трехзначные цифры составляют так называемую «формулу рисунка», по которой происходит отнесение рисующих к соответствующим типам и подтипам, которые представлены в таблице.

**Интерпретация результатов теста:** интерпретация теста основана на том, что геометрические фигуры, используемые в рисунках, различаются по семантике. Треугольник обычно относят к «острой», «наступательной» фигуре, связанной с мужским началом. Круг – фигура обтекаемая, более созвучна с сочувствием, мягкостью, округлостью, женственностью. Из элементов квадратной формы строить что-либо легче, чем из других, поэтому квадрат, прямоугольник интерпретируются как специфически техническая конструктивная фигура, «технический модуль».

#### **Типы личности:**

I тип – «руководитель». Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности. Ориентированы на социально-значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающимся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах.

Формулы рисунков: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.

#### *Подтипы:*

Наиболее жестко доминирование над другими выражено у подтипов 901, 910, 802, 811, 820;

ситуативно – у 703, 712, 721, 730;

при воздействии речью на людей – вербальный руководитель или «преподавательский подтип» – 604, 613, 622, 631, 640. Нужно помнить, что проявление данных качеств зависит от уровня психического развития. При высоком уровне развития индивидуальные черты развиты, реализуемы, достаточно хорошо осознаются. При низком уровне развития могут не выявляться в профессиональной деятельности, а присутствовать ситуативно, хуже, если неадекватно ситуациям. Это относится ко всем характеристикам.

II тип – «ответственный исполнитель» обладает многими чертами типа «руководитель», однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания. Данный тип людей более ориентирован на «умение делать дело», высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту, т.е. характеризуется повышенной чувствительностью к правдивости. Часто они страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения как следствие перенапряжения.

Формулы рисунков: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

III тип – «тревожно-мнительный» - характеризуется разнообразием способностей и одаренности – от тонких ручных навыков до литературной одаренности. Обычно людям данного типа тесно в рамках одной профессии, они могут поменять ее на совершенно противоположную и неожиданную, иметь также хобби, которое по сути является второй профессией. Физически не переносят беспорядок и грязь. Обычно конфликтуют из-за этого с другими

людьми. Отличаются повышенной ранимостью и часто сомневаются в себе. Нуждаются в мягком подбадривании.

Формулы рисунков: 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460.

*Подтипы:*

415 – «поэтический подтип» – обычно лица, имеющие такую формулу рисунка, обладают поэтической одаренностью;

424 – подтип людей, узнаваемых по фразе: «Как это можно плохо работать? Я себе не представляю, как это можно плохо работать». Люди такого типа отличаются особой тщательностью в работе.

IV тип – «ученый». Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают «концептуальным умом», отличаются способностью разрабатывать «на все» свои теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

Формулы рисунков: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370.

*Подтипы:*

316 характеризуется способностями создавать теории, по преимуществу глобальные, или осуществлять большую и сложную координационную работу;

325 – подтип, характеризующийся большой увлеченностью познания жизни, здоровья, биологическими дисциплинами, медициной. Представители данного типа часто встречаются среди лиц, занимающихся синтетическими видами искусства: кино, цирк, театральнo-зрелищная режиссура, мультипликация и т.д.

V тип – «интуитивный». Люди этого типа обладают сильной чувствительностью нервной системы, высокой ее истощаемостью. Легче работают на переключаемости от одной деятельности к другой, обычно выступают «адвокатами меньшинства», за которым стоят новые возможности. Обладают повышенной чувствительностью к новизне. Альтруистичны, часто проявляют заботу о других, обладают хорошими ручными навыками и образным воображением, что дает возможность заниматься техническими видами творчества. Обычно вырабатывают свои нормы морали, обладают внутренним самоконтролем, т.е. предпочитают самоконтроль, отрицательно реагируя на посягательства, касающиеся их свободы.

Формулы рисунков: 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271, 280.

*Подтипы:*

235 – часто встречается среди профессиональных психологов или лиц с повышенным интересом к психологии людей;

244 – обладает способностью литературного творчества,

217 – обладает способностью к изобретательской деятельности;

226 – большая потребность в новизне, обычно ставит очень высокие критерии достижений для себя.

VI тип – «изобретатель, конструктор, художник». Часто встречается среди лиц с «технической жилкой». Это люди, обладающие богатым воображением, пространственным видением, часто занимаются различными видами технического, художественного и интеллектуального творчества. Чаще интравертированы, так же, как интуитивный тип, живут собственными

моральными нормами, не приемлют никаких воздействий со стороны, кроме само контроля.

Эмоциональны, одержимы собственными оригинальными идеями. Формулы рисунков: 109, 118, 127, 136, 145, 019, 028, 037, 046.

*Подтипы:*

019 – встречается среди лиц, хорошо владеющих аудиторией;

118 – тип с наиболее сильно выраженными конструктивными возможностями и способностью к изобретениям.

VII тип – «эмотивный». Обладают повышенным сопереживанием по отношению к другим людям, тяжело переживают жестокие кадры фильма, могут надолго быть выбитыми из колеи и быть потрясенными от жестоких событий. Боли и заботы других людей находят у них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много собственной энергии, в результате становится затруднительной реализация их собственных способностей. Формулы рисунков: 550, 451, 460, 352, 361, 370, 253, 262, 271, 280, 154, 163, 172, 181, 190, 055, 064, 073, 082, 091.

VIII тип – «нечувствительный к переживаниям других». Обладает противоположной тенденцией эмотивному типу. Обычно не чувствует переживаний других людей или относится к ним с невниманием и даже усиливает давление на людей. Если это хороший специалист, то он может заставить других делать то, что он считает нужным. Иногда для него характерна «черствость», которая возникает ситуативно, когда в силу каких-либо причин человек замыкается в кругу собственных проблем.

Формулы рисунков: 901, 802, 703, 604, 505, 406, 307, 208, 109.

**Комментарий к тесту:** несмотря на относительную ненадежность диагностики, данная методика может служить хорошим посредником в процессе общения психолога-консультанта с консультируемым. Сообщая индивидуально-типичную характеристику, можно на основании особенностей построения изображения задать следующие вопросы (на которые обычно следует утвердительный ответ):

1. При наличии шеи: «Являетесь ли вы ранимым человеком; случается так, что вас слишком легко обидеть?»

2. Ушей: «Вас считают человеком, умеющим слушать?»

3. Кармашка на теле человека: «У вас есть дети?»

4. На голове шляпы в виде квадрата или треугольника в одном рисунке: «Вы, по-видимому, сделали вынужденную уступку и досадуете на это?»;

5. При наличии «шляпы» во всех трех изображениях: «Можно ли сказать, что сейчас вы переживаете «полосу скованного положения?»

6. Полностью прорисованного лица: «Считаете ли вы себя общительным человеком?»

7. Одного рта на лице: «Любите ли вы поговорить?»

8. Одного лишь носа: «Чутко ли вы улавливаете запахи, любите ли духи?»

9. Изображение кружка на теле человечка: «В круг ваших забот входит необходимость отдавать кому-либо распоряжения?».

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА (А.Н. Лутошкин)

**Цель** – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности коллектива.

Социально-психологический климат – это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) – важный показатель уровня развития коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3; 2; 1; 0; -1; -2; -3.

**Инструкция:** оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

### **Оценки:**

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

**Первый этап:** необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

**Второй этап:** все цифры, полученные после обработки ответов каждого работника, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

22 и более      *высокая степень благоприятности социально-психологического климата;*

От 8 до 22      *средняя степень благоприятности социально-психологического климата;*

От 0 до 8      *низкая степень (незначительная) благоприятности;*

От 0 до (-8)      *начальная неблагоприятность социально-психологического климата;*

От (-8) до (-10)      *средняя неблагоприятность;*

От (-10)      *сильная неблагоприятность.*

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

1. записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

2. полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

### **Оценка психологического климата в коллективе**

*Инструкция:* оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

**/3; 2; 1; 0; -1; -2;-3/**

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 1.  | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения   | Преобладает подавленное настроение   |
| 2.  | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии  | Конфликтность в отношениях и антипатии   |
| 3   | В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание            | Группировки конфликтуют между собой  |
| 4.  | Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности                  | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности. |
| 5.  | Успехи или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива                | Успехи или неудачи коллег оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство                          |
| 6.  | С уважением относятся к мнению друг друга   | Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению других.  |
| 7.  | Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные   | Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива                                     |
| 8.  | В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»          | В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения                  |
| 9.  | Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители   | К похвалам и поощрениям отношение к слабым коллектива здесь относятся равнодушно                           |
| 10. | Коллектив активен, полон энергии  | Коллектив инертен и пассивен   |
| 11. | Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе       | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность  |
| 12. | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах                           |
| 13. | В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту | Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым                 |



## АНКЕТА-САМОДИАГНОСТИКА ВЫЯВЛЕНИЕ ПРИЗНАКОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

**Инструкция:** дайте ответ «Да» или «Нет» на следующие вопросы.

1. После завершения запланированной работы вы перестаете думать о ней?

---

2. Вы часто недовольны собой? \_\_\_\_\_

3. Возникает ли у вас чувство повышенной ответственности? \_\_\_\_\_

4. Вы постоянно пребываете в тревожном состоянии? \_\_\_\_\_

5. Вы часто чувствуете усиленное сердцебиение? \_\_\_\_\_

6. Вы жалуетесь на плохой сон? \_\_\_\_\_

7. У вас возникает ощущение что вы «загнаны в клетку»? \_\_\_\_\_

8. Вы часто жалуетесь на упадок сил? \_\_\_\_\_

9. Чувствуете ли вы нехватку времени? \_\_\_\_\_

10. У вас возникает ощущение, что все предопределено? \_\_\_\_\_

### **Интерпретация результатов:**

Если ответов «да» 1-5 – низкий уровень эмоционального выгорания.

6-7 – средний уровень эмоционального выгорания

8-10 – высокий уровень.

## «ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА» ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Чтобы пройти тест Вам понадобятся лист бумаги и ручка.

**Описание:** методика разработана О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный».

При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание - не желание работать, учиться вместе».

Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – не знание особенностей членов коллектива».

**Инструкция:** целью исследования является диагностика существующего психологического климата в коллективе.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

внимательно ознакомиться с вариантами ответов;

выбрать один из них наиболее соответствующий вашему мнению.

**Предложенные вопросы:**

**1. Отметьте, с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны?**

1. Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди.
2. В нашем коллективе есть всякие люди.
3. Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные.

**2. Считаете ли вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?**

1. Нет, конечно.
2. Скорее нет, чем да
3. Не знаю, не задумывался об этом.
4. Скорее да, чем нет.
5. Да, конечно.

**3. Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику.**

**А. Деловых качеств большинства членов коллектива?**

1. Да
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

**Б. Личных качеств большинства членов коллектива.**

1. Да.
2. Пожалуй, да.
3. Не знаю, не задумывался над этим.
4. Пожалуй, нет.
5. Нет.

**4. Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 характеризует коллектив, который вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который вам очень не нравится.**

В какую цифру вы поместите ваш коллектив.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

**5. Если бы у вас появилась возможность провести каникулы с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?**

1. Это меня бы вполне устроило.
2. Не знаю не задумывался над этим.
3. Это меня бы совершенно не устроило.

**6. Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам.**

1. Нет, не мог бы.
2. Не могу сказать, не задумывался над этим.
3. Да, мог бы.

**7. Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе?**

Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 соответствует нездоровой, недружеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения.

К какой из цифр вы отнесли бы свой коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

**8. Как вы думаете, если бы вы заболели или долго не появлялись по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?**

1. Да, конечно.
2. Скорее да, чем нет.
3. Затрудняюсь ответить.
4. Скорее нет, чем да.
5. Нет, конечно.

**Обработка результатов:** анализируются 3 компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

Каждый из них тестируется 3 вопросами:

I, IV и VII относятся к эмоциональному компоненту;

II, V и VIII – к поведенческому;

Когнитивный компонент определяется вопросами III и VI, причем вопрос III содержит 2 вопроса – причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0.

Следовательно, для целостной характеристики компонента, полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

положительная оценка (к этой категории относятся сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий имеет любой другой знак)

отрицательная оценка (сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком)

неопределенная, противоречивая оценка (когда на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу.

В каждой клетке таблицы должен стоять один из трех знаков: +, -, 0.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке.

Например, для эмоционального компонента, где – количество положительных ответов, содержащихся в столбце, – количество отрицательных ответов,  $n$  - число членов коллектива, принявших участие в исследовании.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до +1.

В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние.

Для этого континуум возможных оценок делится на три равные части:

от -1 до -0,33;

от -0,33 до +0,33;

от +0,33 до +1.

Средние оценки, попадающие в первые интервал, будем считать отрицательными, во второй – противоречивыми, а третий – положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения.

Тип отношений выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

полностью положительное – психологический климат трактуется как весьма благоприятный;

положительное – в целом благоприятный;

полностью отрицательное – совершенно неудовлетворительный;

отрицательное – в целом неудовлетворительный;

противоречивое, неопределенное – тенденции противоречивы и неопределенны.

### ТЕСТ «ЧЕЛОВЕК ПОД ДОЖДЁМ»

Дождь в нашей культуре – неоднозначный символ. С одной стороны, люди радовались дождю в засуху. С другой стороны, дождь, непогода, воспринимались как кара небес, как наказание. Данный тест показывает, как человек умеет защищаться от проблем и стрессов.

**Задание:** нарисовать человека под дождём.

Прочувствуйте, какое настроение у этого человека. Он спокоен или встревожен? Защищён или беспомощен? Что человек будет делать дальше? Был ли он готов к дождю или это для него неожиданность?

**Интерпретация:**

1. Дождь на рисунке – ваше отношение к стрессу. Отдельные капли – вы не драматизируете ситуацию. Обильные проблемы кажутся непреодолимыми.

2. Тучи – символ ожидания опасностей (пессимизм), человек ждет неприятностей.

3. Величина фигуры – человека-это ваша самооценка в ситуации стресса.

4. Положение человека спиной вперёд (особенно если втянуты плечи или опущена голова) – потребность в сокращении контактов с окружающими, усталость, депрессия.

5. Наличие зонтика – вы способны себя защитить. Если укрытия нет – вам не легко восстанавливать свою энергию, необходимо больше отдыха.

6. Дополнительная защита (плащ, калоши) – в сложной ситуации вам важна поддержка окружающих.

7. Дополнительные детали: дома, скамейки, деревья – не хватает внутренней опоры.

8. Ноги – символ опоры (крупные – вера в себя, тонкие – зависимость от других)

9. Пол – ваша модель поведения (мужская – напористость, решительность, способность рисковать; женская – мягкость, гибкость)

10. Лужи и грязь – это следы стресса. Как долго вы переживаете последствия. Важно не застревать на негативных эмоциях прошлого

11. Молния – начало нового этапа в жизни

12. Радуга, солнце – оптимизм, надежда на лучшее.

### ТЕСТ «КТО ВИНОВАТ?»

**Цель:** определение своего типа личности.

**Инструкция:** сейчас вам будет зачитана ситуация. В этой истории шесть действующих лиц: Ирина, Женя, Павел, Тимофей, Роман и Анатолий (вывешиваются имена с героями).

Проанализируйте весь рассказ и решите, кто, по-вашему, главный виновник происшествия. Впишите его имя под первым номером. Далее впишите имена остальных по мере убывания их вины.

*Девушка по имени Ирина больше года встречалась со своим парнем Женей и недавно переехала в его квартиру. И вот в один прекрасный день Женя узнал, что Ирина изменила ему с его лучшим другом Павлом. Поздним вечером Женя устроил грандиозный скандал и велел Ирине немедленно убираться из его дома, не став слушать ее попытки оправдаться. Ирина позвонила Павлу, чтобы тот приехал на машине и забрал ее с вещами. Но Павел не захотел встречаться с Женей и отказал Ирине, сославшись на занятость. Ирина выбежала на улицу, даже не успев собрать вещи, и пошла куда глаза глядят. По дороге ее сбила случайная машина, которой управлял мужчина по имени Тимофей. У него не было при себе документов, и он предпочел скрыться с места происшествия. Бригада врачей прибыла только через полчаса. Пострадавшую отвезли в больницу, но дежурный врач по имени Роман не стал осматривать Ирину, сказав, что его смена закончилась, а у него срочные дела. Роман пообещал, что через несколько минут придет его сменщик, который произведет осмотр и окажет необходимую помощь. Роман ушел домой, а его сменщик, врач по имени Анатолий, не вышел на работу по причине того, что накануне отмечал рождение племянника и не рассчитал свою дозу алкоголя. В результате Ирина скончалась в приемном покое от внутреннего кровотечения.*

Зачитывается ключ. (Схема вывешивается на доске)

**Ключ:** первые два качества вы не простите никогда. Третье и четвертое качества, вероятно, сможете простить, если ситуация будет тому благоприятствовать, хотя дастся вам этого нелегко. Пятое и шестое качества простить сможете и, возможно, даже попытаетесь каким-то образом повлиять на любимого человека, захотите помочь ему избавиться от них, хотя, в сущности, это будет абсолютно бесполезным.

**Ирина – измена.** Главная героиня обозначает именно это качество. В принципе, все несчастья начались именно с измены. Если вы считаете, что виновата Ирина, то в жизни вы никогда не простите любимому человеку измену, что бы ни говорили, рассуждая. И даже если сумеете сохранить семью (или имеющиеся отношения), то все равно будете чувствовать себя глубоко несчастным человеком.

**Женя – жестокость.** Для таких людей, как Женя, превыше всего личные интересы. И если ему кажется, что кто-то их нарушает, пусть даже самый близкий человек, он, не задумываясь, жестоко ему отомстит. Если вы считаете

виновником трагедии Женю, то жестокость — самое отвратительное для вас качество в людях.

**Павел – предательство.** Павел предал и лучшего друга Женю, и Ирину, с которой весело проводил время. Если бы он примчался к ней на помощь и объяснился с Женей, то Ирина не попала бы в такую жуткую ситуацию и осталась бы жива. Поэтому, если вы пришли к выводу, что главный виновник трагедии Павел, то вы больше всего боитесь предательства.

**Тимофей – трусость.** Испугавшись проблем с законом, Тимофей поспешил скрыться с места аварии. Такие люди в подобной ситуации предпочитают уйти в сторону, сделав вид, будто они совершенно ни при чем. Обвинив в смерти Ирины Тимофея, вы констатировали, что больше всего ненавидите в людях трусость.

**Роман – равнодушие.** Этот человек фактически не сделал ничего дурного, просто поступил по правилам. Но за его поступком скрывается обыкновенное пренебрежение к людям, ставшее одной из причин смерти героини истории. Приписав вину Роману, вы признались себе в том, что ненавидите больше всего равнодушных людей.

**Анатолий – алкоголизм.** Это еще один порок общества. Из-за пагубной страсти Ирина осталась без квалифицированной медицинской помощи. Если во всем вы обвинили Анатолия, то вы никогда не примиритесь с этим пороком.

Совпали ли у вас характеристики?

Довольны ли вы результатом?

### **ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА «СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СГОРАНИЯ»**

**Инструкция:** прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и обведите соответствующую цифру справа в зависимости от того, насколько сильно выражен тот или иной признак. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет, будьте искренни.

| №  | Признаки   | 0<br>отсутствует | 1<br>редко | 2<br>выражен | 3<br>довольно часто | 4<br>всегда |
|----|--|------------------|------------|--------------|---------------------|-------------|
| 1. | Истощение, усталость   | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 2. | Психосоматические осложнения   | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 3. | Бессонница   | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 4. | Негативные установки по отношению к своей работе                       | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 5. | Негативные установки по отношению к клиентам                           | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 6. | Пренебрежение исполнением своих обязанностей (семейных)                | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 7. | Увеличение объема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства) | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 8. | Уменьшение аппетита или переедание                                     | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |
| 9. | Негативная самооценка  | 0                | 1          | 2            | 3                   | 4           |

|     |  |   |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 10. | Усиление агрессивности<br>(раздражительность, гневливость,<br>напряженность)   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. | Усиление пассивности (цинизм,<br>пессимизм, ощущение безнадежности,<br>апатия) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. | Чувство вины   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

### Результаты теста:

1. от 36-48 баллов – ярко выраженный синдром эмоционального сгорания;
2. от 24 до 36 баллов – средней выраженности синдром эмоционального сгорания;
3. от 12 до 24 баллов – наблюдаются начальные симптомы, характеризующие синдром эмоционального сгорания;
4. от 0 до 12 баллов – отсутствует. Чем больше признаков вы отметили, тем сильнее выражен синдром эмоционального сгорания. Но проявление этих признаков – это следствие (или последствия) какой-либо причины, которая лежит в сфере ваших профессиональных потребностей.

Задайте себе вопрос, какие потребности не удовлетворяются в вашей профессиональной деятельности? Что необходимо сделать вам лично для изменения этой ситуации, или у вас есть возможность понять, почему это происходит во время индивидуальной консультации у психолога учреждения.

## ПСИХОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ (К.Э. Сижора)

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

**Инструкция:** на каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

### 1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- чувствую себя ее членом, частью коллектива (5);
- участвую в большинстве видов деятельности (4);
- участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3);
- не чувствую, что являюсь членом группы (2);
- живу и существую отдельно от нее (1);
- не знаю, затрудняюсь ответить (1).

### 2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- да, очень хотел бы перейти (1);
- скорее перешел бы, чем остался (2);
- не вижу никакой разницы (3);
- скорее всего остался бы в своей группе (4);

очень хотел бы остаться в своей группе (5);  
не знаю, трудно сказать (1).

**3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?**

лучше, чем в большинстве коллективов (3);  
примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2);  
хуже, чем в большинстве классов (1);  
не знаю, трудно сказать (1).

**4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?**

лучше, чем в большинстве коллективов (3);  
примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2);  
хуже, чем в большинстве коллективов (1);  
не знаю. (1)

**5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?**

лучше, чем в большинстве коллективов (3);  
примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2);  
хуже, чем в большинстве коллективов (1);  
не знаю (1).

**Обработка результатов и интерпретация:**

уровни групповой сплоченности:

1. 15,1 баллов и выше – высокая;
2. 11,6 -15 балла – выше средней;
3. 7 -11,5 – средняя;
4. 4 - 6,9 – ниже средней;
5. 4 и ниже – низкая.

**ДИАГНОСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ КОЛЛЕКТИВА И  
ОБЩЕГРУППОВОЙ СИТУАЦИИ**

**(Опросник Ф. Фидлера)**

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

**Инструкция к тесту:** в предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак \*, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

**Тестовый материал**

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| Дружелюбие        | Враждебность        |
| Согласие          | Несогласие          |
| Удовлетворенность | Неудовлетворенность |
| Продуктивность    | Непродуктивность    |
| Теплота           | Холодность          |



|                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| Сотрудничество     | Несогласованность    |
| Взаимная поддержка | Недоброжелательность |
| Увлеченность       | Равнодушие           |
| Занимательность    | Скука                |
| Успешность         | Безуспешность        |

**Обработка и анализ результатов теста:** ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак \*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

## ТЕСТ «ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ»

**Цель:** изучение удовлетворенности работника микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста и другими факторами.

**Оснащение:** анкета, содержащая 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

- 1 балл – вполне удовлетворен;
- 2 балла – удовлетворен;
- 3 балла – не вполне удовлетворен;
- 4 балла – не удовлетворен;
- 5 Баллов – крайне не удовлетворен.

**Порядок работы:** обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.

**Обработка и оценка результатов:** суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. И соответственно, чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой.

Данная анкета может быть использована и для оценки степени удовлетворенности работой группой работников. В таком случае анализируются средние значения показателей по группе, и оценка производится по следующей шкале:

- 15–20 баллов – вполне удовлетворены работой,
- 21–32 балла – удовлетворены,
- 33–44 балла – не вполне удовлетворены,
- 45–60 баллов – не удовлетворены,
- Свыше 60 баллов – крайне не удовлетворены.

**Инструкция:** «Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру,

соответствующую вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.»).

| Утверждение   | Вполне удовлетворен | Удовлетворен | Не вполне удовлетворен | Не удовлетворен | Крайне не удовлетворен |
|---|---------------------|--------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| 1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией, где вы работаете)   | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)                                      | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 3. Ваша удовлетворенность работой   | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников  | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника  | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника                                       | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 7. Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудозатратам   | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 8. Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением   | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения  | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности                              | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 12. Ваша удовлетворенность требованиями работы  | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня   | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |
| 14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу | 1                   | 2            | 3                      | 4               | 5                      |

## МЕТОД ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Опросник методики представлен в виде 128 характеристик. Испытуемый должен на регистрационной сетке зачеркивать крестом номера, соответствующие тем чертам, которые он у себя находит, оставляя не зачёркнутыми остальные номера. При этом испытуемому предлагается придерживаться следующей инструкции: *перед вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если да, то перечеркните крестом соответствующую порядковому номеру характеристики цифру в сетке регистрационного листа (рис.8). Если нет, то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования. Итак, какой вы человек?*

На следующем этапе исследования испытуемый заполняет этот же опросник относительно своего идеала (идеальный человек тот, который...).

**Я – человек, который:**

1. Умеет нравиться.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.

32. Бескорыстный.
33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловитый, практичный.
40. Соперничающий.
41. Стойкий и крутой, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый и прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Неуверенный в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в общении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительности.
67. Начальственно–повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый.
73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Расчетливый.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
77. Озлоблен.

78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
81. Самобичующий.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен и терпим к недостаткам.
96. Стремится помочь каждому.
97. Стремящийся к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Относится к окружающим с чувством превосходства.
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый и подозрительный.
113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Услужливый.
116. Мягкотелый.
117. Почти никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда со всеми дружелюбен.

124. Всех любит.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Стараются утешить каждого.
127. Заботится о других.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

**Результаты:** после того как испытуемый оценит себя и заполнит сетку регистрационного листа, подсчитываются баллы по 8 вариантам межличностного взаимодействия.

Для этого используется «ключ», с помощью которого выделяются блоки по 16 номеров, каждый блок формирует один из 8 октантов методики. Количество перечеркнутых испытуемым номеров в каждом блоке выносятся на таблицу количественных результатов соответственно каждому октанту, отражающему тот или иной вариант межличностных отношений. Варианты, отражаемые 16-балльной шкалой по каждому из 8 октантов, следующие.

**I октант.** Властно-лидирующий тип межличностного поведения в отношениях с окружающими. Умеренные показатели (до 8 баллов включительно) выявляют уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя. При более высоких баллах (до 12 баллов) – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, при баллах выше 12 – дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма. Позитивно коррелирует со шкалой экстраверсии индивидуально-типологического опросника. (ИТО).

**II октант.** Независимо-доминирующий. Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях в пределах 8 баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими (9-12 баллов), с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе – при баллах выше 12. Позитивно коррелирует со шкалой спонтанности ИТО.

**III октант.** Прямолинейно-агрессивный. В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы). Высокая корреляция со шкалой агрессивности ИТО.

**IV октант.** Недоверчиво-скептический стиль межличностного поведения. Для него характерна реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов), которые перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, с недовольством другими и подозрительностью (при показателях 12–16 баллов). Позитивная корреляция со шкалой ригидности ИТО.

**V октант.** Покорно-застенчивый. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное

чувство вины, самоуничижение. Высокая корреляция со шкалой интроверсии. ИТО.

**VI октант.** Зависимо-послушный. При умеренных баллах – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих. Коррелирует со шкалой сензитивности ИТО.

**VII октант.** Сотрудничающе-конвенциональный стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность степени выраженности данного стиля проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в излишних проявлениях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства. Высокая корреляция со шкалой тревожности ИТО.

**VIII октант.** Ответственно–великодушный вариант межличностного поведения. Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности (до 8 баллов). Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм. Позитивно коррелирует со шкалой лабильности ИТО. Количественные показатели по каждому из октантов – от 0 до 16 – откладываются на соответствующей номеру октанта ординате. На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психогаммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие «веера». Максимально заштрихованные октанты (то есть те, по которым баллы оказались высокими) соответствуют преобладающему стилю межличностного поведения. Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям.

Показатели, превышающие 8 баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14–16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0–3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого.

Если в психогамме нет октантов, заштрихованных выше 4–х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые четыре типа межличностных отношений – I, II, III и IV – характеризуются преобладанием неконформных тенденций, из них III, IV – склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям, а I и II – независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию. Другие четыре октанта – V, VI, VII и VIII – являют собой противоположную картину: подчиняемость, неуверенность в себе и конформность (V и VI), склонность к компромиссам, конгруэнтность и ответственность в контактах с окружающими (VII и VIII). Тест не имеет прямой подстраховки, повышающей надежность результатов в виде шкал

достоверности, как, к примеру, шкалы лжи, коррекции и надежности в тесте СМИЛ (ММРІ). Поэтому опора на количественные показатели весьма относительна, и интерпретация данных ДМО в большей степени должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени – на абсолютные величины. Однако сопоставление восьми октантов теста, каждый из которых выявляет определенный стиль межличностного поведения, с системой координат, отражающей структуру индивидуально–личностной типологии, показало достоверность их сопряженности ( $p = 0,73$ ). Приведенные ниже формулы позволяют вычислить индекс лидерства (вектор Л):  $L = I - V + 0,7(II + VIII - VI + IV)$  и индекс доброжелательности (вектор Д):  $D = VII - III + 0,7(VIII + VII - IV + II)$ . Результат, отклоняющийся от единицы как в сторону (+), так и (-), выявляет преобладающие тенденции. Однако применение формул обедняет интерпретацию отдельного исследования. Наш опыт показывает, что они более информативны при обобщении данных многочисленных исследований.

**Свойства личности:** при изучении личностных свойств большой интерес представляет разница между показателями реального и идеального образа Я конкретного человека. Наиболее простой и часто встречающийся вариант — наличие незначительных количественных различий, которые позволяют судить о том, какие особенности своего стиля межличностного поведения индивида не устраивают.

Опыт показывает, что образы реального и идеального Я являются неотъемлемой частью структуры целостного Я. Это те противоречивые тенденции, которые нередко затрудняют самопонимание, заставляя человека до конца дней своих размышлять о том, какой же он на самом деле. Окружающими человек чаще воспринимается согласно его идеальному Я, а его актуальное Я нередко представляет собой его внутренние проблемы, в какой–то степени осознанные и взятые под контроль. Умеренное (неконфликтное) расхождение или, скорее, неполное совпадение должно рассматриваться как необходимое условие для дальнейшего развития личности и самосовершенствования.

Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (V, VI, VII октанты), а также у лиц, находящихся в состоянии затянувшегося межличностного конфликта (IV октант).

Противопоставление в реальном и идеальном Я октантов I и V свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, нереализованной авторитарности; то же в отношении IV и VIII: они выявляют конфликт между стремлением личности к признанию группой и собственной спонтанной агрессивностью (проблема подавляемой враждебности), III и VII октанты выявляют борьбу разнонаправленных мотивов – самоутверждения и аффилиации (стремления к слиянию с другими); II и VI октанты противопоставляются в реальном и идеальном Я у лиц с проблемой независимости–подчиняемости, возникающей в служебной, учебной или семейной ситуации и вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Личности, у которых по данным ДМО обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют



недовольство своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением; при этом возрастание показателей того или иного октанта в образе идеала Я определит направление, по которому развивается личность в целях самосовершенствования. Это имеет большое значение для психолога при выборе методов коррекции поведения индивида с учетом личностных ресурсов и степени осознания имеющихся проблем. Наличие выраженного внутриличностного конфликта, проявляющегося значительным расхождением показателей ДМО при оценке реального и идеального Я, является свидетельством высокой невротизации.

**Семейное консультирование:** ДМО позволяет констатировать межличностный конфликт в семье, а также глубже понять причины психологической несовместимости, которые могут таиться как в разных характерах и поведенческих паттернах членов семьи, так и в наличии у кого-то из них внутриличностной неконгруэнтности (внутреннего конфликта). Тест ДМО позволяет структурировать сложившуюся картину отношений, определить зону конфликта и понять причины его возникновения, распознать антагонистически и дружелюбно настроенных по отношению друг к другу членов семьи. При этом каждый член семьи оценивает свое реальное и идеальное Я, а затем дает оценку другим членам семьи и обрисовывает идеальный (в своем представлении) образ каждого из них. Рассогласование идеала с реальным образом оцениваемого лица представляет значительный интерес для оценки сложившейся ситуации в целом, а также для понимания степени выраженности когнитивного диссонанса обследуемого лица, то есть степени несоответствия реально существующего индивида с идеальным представлением о том, каким он должен быть в глазах данного конкретного испытуемого.

Здесь обнаруживается большое разнообразие существующих вариантов, в основе которых лежит сопоставление как контрастных, так и дополнительных характеристик, которые выявляются с помощью ДМО. Для упрощения можно отталкиваться от основных двух направлений: доминантность–подчиняемость (соотношение показателей I – II октантов с V – VI октантами) и агрессивность – доброжелательность (соотношение показателей III – IV с VII – VIII октантами).

**Изучение малой группы:** для изучения структуры малой группы, будь то рабочий коллектив, класс или команда, в социальной психологии нередко используется процедура социометрии, впервые предложенная Дж. Морено. Однако при исследовании социометрических структур отдельные члены группы, приобретая определенный статус, воспринимаются как некая абстракция, безликая единица. Высвеченная социометрией структура группы отвечает лишь на вопрос: какова эта структура, кто оказался в какой роли, в то время как очень важно понять, почему именно так сложилась структура отношений и какие личности ее сформировали. Именно на эти вопросы позволяют дать ответ результаты тестирования ДМО.

После того как испытуемый оценит себя и свое идеальное Я, предлагается оценить таким же образом всех членов группы. Испытуемый должен обозначить среди них того, кого считает фактическим лидером, затем – наилучшего для

сотрудничества и наихудшего для сотрудничества члена группы, наилучшего для приятельских отношений и наименее подходящего для этой роли. Такое исследование проходит каждый член группы, оценивая себя и свой идеал, затем – конъюнктивные (притягивающие) и дизъюнктивные (разделяющие, отталкивающие) выборы как в плане сотрудничества, так и в плане дружеских отношений, а также выделяя наиболее сильную, инициативную, лидирующую личность в группе.

Анализ полученных данных позволяет сделать выводы о сложившейся структуре отношений, о взаимных притяжениях и отталкиваниях.

**Выявление самооценки:** для того чтобы найти правильный подход к коррекции того или иного типа межличностного поведения, создающего конфликтную ситуацию, при разработке индивидуализированных мер воспитания и руководства, важно определить такой ключевой фактор, как самооценка.

У лиц с преобладающим стилем межличностных отношений по типу лидирующе-властного или независимо–соперничающего (I и II октанты) самооценка высокая, а реакция на мнение других – игнорирующая. Прямолинейно-упорствующий и недоверчиво–подозрительный тип поведения (III и VI) сочетается с преобладанием критического и негативного отношения к иным мнениям при тенденции к завышенной самооценке.

Покорно-застенчивый и зависимо-послушный тип поведения (V и VI октанты) характеризуется заниженной самооценкой и избыточным уважением к мнению других, сотрудничающе-конвенциальный и ответственно-великодушный – VI и VIII октанты – отличаются колебаниями самооценки в связи с ее неустойчивостью («ищущие признания») и выраженной ориентацией на мнение значимых окружающих.

При низкой самооценке (преобладание V, VI октантов) и выраженной внутренней неудовлетворенности собой (разница по октантам реального и идеального Я более 4 баллов) реакция на мнение окружающих позитивная, если это мнение больше согласуется с субъективным идеалом индивида, чем с оценкой своего Я. В процессе внутренней переработки критических замечаний окружающих при сопоставлении самооценки с идеальным Я у такой личности под влиянием императивного нажима формируется безоговорочная соглашательская реакция, нивелирующая любую творческую активность и подавляющая самостоятельность решений.

Напротив, при совпадении актуального и идеального Я, что чаще наблюдается у лиц с преобладанием властно-лидирующего или независимо-доминирующего стиля межличностного поведения, выявляется полная удовлетворенность собой (самодостаточность), завышенная самооценка и критическое отношение к мнению окружающих, что затрудняет коррекцию извне. Если в варианте с заниженной самооценкой метод поддержки и поощрения повышает мотивацию достижения и готовность к ответственному выполнению указаний руководства (воспитателя), то у самодостаточных личностей такой подход мало результативен, в то время как императивные способы воздействия наталкиваются на протест и реакции эмансипации. Особенно это касается импульсивных и ригидных личностей. Критическое

мнение других в этих случаях должно опосредоваться через внутреннюю интегративную оценку индивида таким образом, чтобы оно не ощущалось им как навязанное извне, а воспринималось как свое собственное, подмеченное и подсказанное другими в уважительной форме.

Наиболее распространенным является третий вариант, когда самооценка не полностью совпадает с идеалом Я, то есть отсутствует полная удовлетворенность собой (разница по октантам актуального и идеального Я в пределах 4 баллов), когда при достаточно выраженном самоуважении и позитивной в целом оценке своей личности имеется тенденция к дальнейшему самосовершенствованию и известное недовольство собой. В этом случае реакция на критику окружающих наиболее адекватная, как это свойственно зрелой адаптивной личности, уровень достоинства и гибкости которой может служить мерилom гармоничных межличностных отношений. Такие личности осуществляют в коллективах бесконфликтное противодействие неразумным формам авторитарно-императивного давления и способствуют реализации других, более демократичных методов руководства или воспитания. Они как бы составляют устойчивое ядро коллектива, на которое может опереться организационная лидирующая «верхушка». Таким образом, применение теста ДМО в социально-психологическом исследовании малой группы позволяет дифференцированно подойти к решению сложных проблем комплектования эффективно взаимодействующих коллективов и формирования благоприятного психологического микроклимата.

**Оценка:** при попытке выявить оценку участникам своих психологов в эксперименте, проведенном в одной из московских школ, было обнаружено следующее.

В целом образ идеального учителя у большинства учащихся характеризовался высоким альтруизмом, ответственно-великодушным стилем межличностного поведения в сочетании с чертами лидерства и способностью к сопереживанию (VIII, VII и I октанты). Обычно такими оценками учащиеся удостаивали наиболее опытных педагогов с большим стажем работы. Учителя, использующие императивно-дидактический стиль, наделялись большей агрессивностью (III октант); формально хорошо выполняющие свою работу, но несколько дистантные по стилю поведения учителя получали оценку с преобладанием II октанта (сноб, нарцисс, самодостаточная личность). Женщина-педагог чаще идеализировалась учениками мужского пола, в то время как мужчина-педагог чаще ученицами-девочками. По данным ДМО, это проявлялось преобладанием баллов VIII октанта (великодушные, альтруизм) при оценке личности обожаемого педагога.

Образ малоуважаемого, низко оцениваемого в профессиональном плане учителя отражался в психограмме ДМО пустыми (незаштрихованными) VIII и VII октантами, что свидетельствовало о констатации отсутствия у него альтруизма и способности к сопереживанию в мнении учащихся. Итак, применение ДМО при дифференцированном выборе воспитательных мер удобно из-за простоты и лаконичности.

На сегодняшний день с уверенностью можно сказать, что тест ДМО является весьма эффективным инструментом психодиагностического

исследования, нашедшим свое применение в самых различных сферах прикладной психологии, в том числе в повседневной работе школьного психолога.

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Образование \_\_\_\_\_ Профессия \_\_\_\_\_

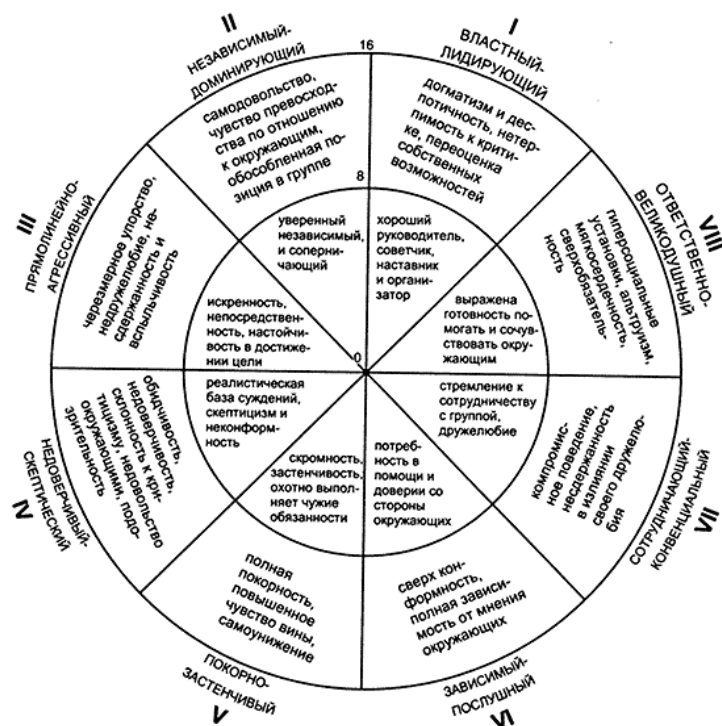
актуальное «Ф»

|    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 2  | 3  | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  |
| 33 | 34 | 35 | 36  | 37  | 38  | 39  | 40  | 41  | 42  | 43  | 44  | 45  | 46  | 47  | 48  | 49  | 50  | 51  | 52  | 53  | 54  | 55  | 56  | 57  | 58  | 59  | 60  | 61  | 62  | 63  | 64  |
| 65 | 66 | 67 | 68  | 69  | 70  | 71  | 72  | 73  | 74  | 75  | 76  | 77  | 78  | 79  | 80  | 81  | 82  | 83  | 84  | 85  | 86  | 87  | 88  | 89  | 90  | 91  | 92  | 93  | 94  | 95  | 96  |
| 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 |

идеальное «Ф»

|    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 2  | 3  | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  |
| 33 | 34 | 35 | 36  | 37  | 38  | 39  | 40  | 41  | 42  | 43  | 44  | 45  | 46  | 47  | 48  | 49  | 50  | 51  | 52  | 53  | 54  | 55  | 56  | 57  | 58  | 59  | 60  | 61  | 62  | 63  | 64  |
| 65 | 66 | 67 | 68  | 69  | 70  | 71  | 72  | 73  | 74  | 75  | 76  | 77  | 78  | 79  | 80  | 81  | 82  | 83  | 84  | 85  | 86  | 87  | 88  | 89  | 90  | 91  | 92  | 93  | 94  | 95  | 96  |
| 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 |

|     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| КТО | 1  | 2  | 3  | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  |
|     | 33 | 34 | 35 | 36  | 37  | 38  | 39  | 40  | 41  | 42  | 43  | 44  | 45  | 46  | 47  | 48  | 49  | 50  | 51  | 52  | 53  | 54  | 55  | 56  | 57  | 58  | 59  | 60  | 61  | 62  | 63  | 64  |
|     | 65 | 66 | 67 | 68  | 69  | 70  | 71  | 72  | 73  | 74  | 75  | 76  | 77  | 78  | 79  | 80  | 81  | 82  | 83  | 84  | 85  | 86  | 87  | 88  | 89  | 90  | 91  | 92  | 93  | 94  | 95  | 96  |
|     | 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 |
|     |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|     | I  |    |    |     | II  |     |     |     | I   |     |     |     | V   |     |     |     | V   |     |     |     | VI  |     |     |     | VI  |     |     |     | VII |     |     |     |



## ИССЛЕДОВАНИЕ САМООЦЕНКИ ПО МЕТОДИКЕ ДЕМБО – РУБИНШТЕЙН

**Инструкция:** нужно обозначить место на этой линии, которое соответствует текущему уровню исследуемого чертой (–). То, каким уровнем развития качества он был бы удовлетворен, нужно обозначить кружком (о). И крестиком (х) необходимо обозначить то место на шкале, где он может оказаться, объективно оценивая свои возможности.

В методике 4 обязательные шкалы: здоровье, умственное развитие, характер и счастье. Но можно добавить дополнительные анализируемые свойства, например, удовлетворенность собой и оптимизм.

- 1) Здоровье;
- 2) ум, способности;
- 3) характер;
- 4) авторитет у сверстников;
- 5) умение многое делать своими руками, умелые руки;
- 6) внешность;
- 7) уверенность в себе.

Для удобства на листке бумаге нужно начертить столько линий, сколько качеств вы тестируете (например, 6), при этом высота каждой линии должна быть 100 мм для удобства последующих измерений. Каждый миллиметр шкалы будем считать за 1 балл.

На каждой линии должны быть обозначения верхней и нижней точек (заметными горизонтальными линиями), а также середины шкалы (небольшой точкой). Образец можно увидеть на рисунке.

Тест необходимо выполнить до чтения интерпретации результатов. В противном случае понимание интерпретации повлияет на выполнение теста.

**Интерпретация результатов:** интерпретация результатов приведена в ее классическом виде.

Основные параметры самооценки – это ее высота, устойчивость и реалистичность.

После простановки отметок мы получаем: уровень притязаний – от нижней точки шкалы до знака «х»; высоту самооценки – от «о» до знака «–»; и значения расхождений между уровнем притязаний и самооценкой.

**Высота самооценки (–):** количество баллов примерно от 50 до 75 («средняя» и «высокая» самооценка) соответствуют реалистичной или адекватной самооценке. Количество баллов от 75 до 100, как правило, свидетельствует о завышенной самооценке и указывает на какие-то отклонения в формировании личности. Такая самооценка может указывать на искажения в формировании личности – закрытость для нового опыта, нечувствительность к своим ошибкам, замечаниям и оценкам окружающих. Количество баллов ниже 50 указывает на заниженную самооценку.

В принципе поставленная человеком оценка должна служить предметом дальнейшего анализа. Почему он сделал отметку именно в этом месте шкалы?

**Уровень притязаний (х):** реалистический уровень притязаний характеризует количество баллов от 60 до 90. Результат от 90 до 100 баллов обычно удостоверяет нереалистическое, некритическое отношение к собственным возможностям. Результат менее 60 баллов свидетельствует о заниженном уровне притязаний, свидетельствующий о неблагоприятном развитии личности.

В соответствии с классической моделью нормальная актуальная самооценка (–) должна находиться чуть выше середины; идеальная самооценка (о) чуть ниже верхнего полюса, а оценка своих возможностей (х) – между этими отметками.

Самооценка считается пониженной, если большинство отметок актуальной самооценки стоят ниже средней отметки. В этом случае можно говорить о чрезмерной критичности, или чрезмерной требовательности к себе.

**Соотношение между параметрами самооценки:** теперь посмотрим соотношения между всеми значками. Символы «х» должны находиться между символами «о» и «–». Расстояние между х и о – это интервал недостижимого. Желаемого, но недостижимого. «Х» – это то, что «человек сможет», а то, что выше нее, – «недоступно». Ниже «х» вплоть до актуальной самооценки – то, что достижимо. Соотношение между этими двумя интервалами (выше и ниже «Х») определяет уровень оптимизма испытуемого. Чем больше интервал возможного и меньше – невозможного, тем выше уровень оптимизма.

Высота «кружков» должны стоять немного ниже верхнего полюса. Если «кружок» находится на полюсе, можно предполагать незрелое отношение к ценностям. Зрелый человек не мечтает быть идеальным. Чрезмерно высокая актуальная самооценки служит признаком нереалистичности.

Неравномерная самооценка, когда показатели разных шкал серьезно отличаются друг от друга, может говорить об эмоциональной неустойчивости.

«О» – идеальная самооценка, символизирует уровень мечты человека. Обычно все люди испытывают потребность мечтать. Если мечта сбывается, то возникает новая мечта. Мечта, для того чтобы сбыться, должна превратиться в цель. То есть символом «х» мы обозначаем уровень цели или реальных

перспектив. По мере достижения цели, место мечты, превратившейся в цель, занимает другая мечта, а «о» по-прежнему стоит выше «х». Если этого не происходит, мы говорим об «инфляции мечты».

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ** (А.А. Рукавишников)

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

**Инструкция к тесту:** вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

### **Тест:**

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.

21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.



60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.

61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.

62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.

63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.

64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.

65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.

66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.

67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.

68. Мне нравится отдавать работе все силы.

69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.

70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.

71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.

72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

**Обработка и интерпретация результатов теста:** данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

1. ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

2. ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

3. ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения).

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

### **Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)**

| Крайне низкие значения | Низкие значения | Средние значения | Высокие значения | Крайне высокие значения |
|------------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|
| 9 и ниже               | 10–20           | 21–39            | 40–49            | 50 и выше               |

### **Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)**

| Крайне низкие значения | Низкие значения | Средние значения | Высокие значения | Крайне высокие значения |
|------------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|
| 9 и ниже               | 16–10           | 17–31            | 32–40            | 41 и выше               |

## Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

|                        |                 |                  |                  |                         |
|------------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|
| Крайне низкие значения | Низкие значения | Средние значения | Высокие значения | Крайне высокие значения |
| 7 и ниже               | 8–12            | 13–24            | 25–31            | 32 и выше               |

## Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

|                        |                 |                  |                  |                         |
|------------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|
| Крайне низкие значения | Низкие значения | Средние значения | Высокие значения | Крайне высокие значения |
| 31 и ниже              | 32–51           | 52–92            | 93–112           | 113 и выше              |

### Содержательные характеристик шкал:

**Психоэмоциональное истощение** – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

**Личностное отдаление** – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

**Профессиональная мотивация** – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

### Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

| Шкалы<br>ПВ | Проявления психического «выгорания» на уровнях   |   |  |
|-------------|--|---|--|
|             | Межличностном  | Личностном  | Мотивационном  |
| ПИ          | Психическое истощение.<br>Раздражительность.<br>Агрессивность.<br>Повышенная чувствительность к оценкам других | Низкая эмоциональная толерантность, тревожность   | Нежелание идти на работу. Желание скорее закончить рабочий день.<br>Появление прогулов |
| ЛО          | Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.                                     | Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты | Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере        |

|    |  |   |                                    |
|----|--|---|------------------------------------|
| ПМ | Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе | Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи | Снижение потребности в достижениях |
|----|--|---|------------------------------------|

## ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК. МЕТОДИКА СОБЧИК

Ф. И. О. оцениваемого \_\_\_\_\_

Возраст (полных лет) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Инструкция:** прочитав каждое утверждение, поставьте в зависимости от того, согласны вы с ним или нет, отметку в соответствующем столбце: «Да» или «Нет».

### Тестовое задание

| Утверждение   | Ответ |     |
|---|-------|-----|
|   | Да    | Нет |
| 1. Я постараюсь отнестись к исследованию ответственно и быть максимально искренним                      |       |     |
| 2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер   |       |     |
| 3. Я лучше справляюсь с работой в тиши и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте |       |     |
| 4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи                            |       |     |
| 5. Я очень редко заговариваю первым с незнакомыми людьми  |       |     |
| 6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках                                 |       |     |
| 7. Если будет нужно, я разрушу все преграды на пути к достижению цели                                   |       |     |
| 8. Я часто тревожусь по пустякам  |       |     |
| 9. В моих неудачах виноваты определенные люди   |       |     |
| 10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь                        |       |     |
| 11. Меня мало касается все, что случается с другими   |       |     |
| 12. Мне интересны яркие, артистичные личности   |       |     |
| 13. Мне нет дела до чужих страданий: хватает своих  |       |     |

| Утверждение   | Ответ |     |
|---|-------|-----|
|   | Да    | Нет |
| 14. В шумной компании я чаще всего в роли только наблюдателя                                  |       |     |
| 15. Для меня невыносимо наблюдать страдания других людей                                      |       |     |
| 16. Я человек абсолютно правдивый и искренний   |       |     |
| 17. Все мои беды связаны с собственным неумением ладить с людьми                              |       |     |
| 18. Меня часто тянет к шумным компаниям   |       |     |
| 19. Принимая важное решение, я всегда действую самостоятельно                                 |       |     |
| 20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых  |       |     |
| 21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать, прежде чем начать действовать    |       |     |
| 22. Меня раздражают люди, пытающиеся изменить моё мнение, когда я уверен в своей правоте      |       |     |
| 23. Я часто волнуюсь за близких мне людей даже без серьёзного повода                          |       |     |
| 24. Я не могу терпеть, когда кто-нибудь меняет заведённый мною порядок                        |       |     |
| 25. Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей                                   |       |     |
| 26. В жизни я твердо придерживаюсь определённых принципов                                     |       |     |
| 27. Люблю посещать компании, где можно танцевать или петь                                     |       |     |
| 28. Я чрезвычайно чувствителен к изменениям в настроении окружающих меня людей                |       |     |
| 29. Я могу, не смущаясь, дурачиться в веселой компании  |       |     |
| 30. Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей     |       |     |
| 31. Я никогда не поступаю как эгоист  |       |     |
| 32. Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение                         |       |     |
| 33. Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один, а не в присутствии многих людей |       |     |
| 34. Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для пользы дела                |       |     |
| 35. Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей             |       |     |
| 36. Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет              |       |     |
| 37. Мне нетрудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным                  |       |     |
| 38. Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие                        |       |     |
| 39. Я всегда бываю упрям в тех случаях, когда уверен в своей правоте                          |       |     |
| 40. Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и                  |       |     |

| Утверждение   | Ответ |     |
|---|-------|-----|
|   | Да    | Нет |
| неинтересно   |       |     |
| 41. Никто не может навязать мне своё мнение   |       |     |
| 42. Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми попутчиками  |       |     |
| 43. Я могу изменить своё мнение под давлением окружающих  |       |     |
| 44. В поезде я с удовольствием провожу время в беседе с попутчиками   |       |     |
| 45. Я никогда не вру  |       |     |
| 46. Я никогда не откладываю на завтра то, что следовало сделать сегодня   |       |     |
| 47. Я вечно ничем не доволен  |       |     |
| 48. Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях  |       |     |
| 49. Я умею заинтересовать людей и повести их за собой   |       |     |
| 50. Мне нравится командовать другими  |       |     |
| 51. Я умею дать отпор тем, кто вмешивается в мои дела   |       |     |
| 52. Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких  |       |     |
| 53. Мне нередко приходилось в драке защищать свои права   |       |     |
| 54. Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи                                     |       |     |
| 55. Мое настроение находится в сильной зависимости от настроения тех, кто меня окружает                         |       |     |
| 56. Я добиваюсь своего упорством и настойчивостью   |       |     |
| 57. Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселятся   |       |     |
| 58. Мое грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление |       |     |
| 59. Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений                                       |       |     |
| 60. Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения  |       |     |
| 61. Меня любят все мои друзья   |       |     |
| 62. У меня трагичная судьба   |       |     |
| 63. У меня много близких друзей   |       |     |
| 64. Я самый несчастный человек на свете   |       |     |
| 65. Мне проще надеяться на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах      |       |     |
| 66. Я стараюсь быть таким, как все, не выделяться среди других  |       |     |
| 67. Я человек спокойный, уравновешенный   |       |     |
| 68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной                                  |       |     |

| Утверждение  | Ответ |     |
|--|-------|-----|
|  | Да    | Нет |
| реакцией   |       |     |
| 69. Я очень чувствителен к изменениям погоды   |       |     |
| 70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях                                    |       |     |
| 71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом понемногу приводить их в порядок |       |     |
| 72. Я люблю ходить в гости   |       |     |
| 73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие                                     |       |     |
| 74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей                          |       |     |
| 75. Я никогда не испытываю желания выругаться  |       |     |
| 76. Я никого никогда не обманывал  |       |     |
| 77. Мне никто не нужен, и я не нужен никому  |       |     |
| 78. Я человек застенчивый  |       |     |
| 79. Мне ужасно не везет в жизни  |       |     |
| 80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности                   |       |     |
| 81. Я бы очень переживал, если бы кого-то задел или обидел                           |       |     |
| 82. Меня ничем не испугать   |       |     |
| 83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем                      |       |     |
| 84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого себя                             |       |     |
| 85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды                            |       |     |
| 86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу                        |       |     |
| 87. Когда меня зовут в гости, я чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома»       |       |     |
| 88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей                        |       |     |
| 89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение                                    |       |     |
| 90. Я никогда не сержусь   |       |     |
| 91. Я отвечал на все вопросы очень правдиво  |       |     |

**Ключ к индивидуально–типологическому опроснику:**

*Описание:* индивидуально–типологический опросник по методике Собчик направлен на диагностику самосознания, самооценки, самоконтроля личности. Ведущие тенденции (свойства личности, черты характера) определяют индивидуальный тип переживания, силу и направленность мотивации, стиль межличностного общения и познавательных процессов.

Индивидуально–типологический опросник был создан Людмилой Собчик на основе русской версии теста ММРІ-СМИЛ. Методика ИТО Л. Собчик позволяет отнести каждого конкретного человека к определенному типу.

В опроснике 91 простое и понятное утверждение. Время выполнения теста – 30 минут.

**Ключ к тесту:**

Ложь:

Да – 16, 31, 45, 46, 60, 61, 75, 76, 90.

Аггравация:

Да – 2, 17, 32, 47, 62, 64, 77, 79.

Экстраверсия:

Да – 12, 27, 29, 42, 44, 72.

Нет – 14, 57, 87.

Спонтанность:

Да – 4, 19, 21, 34, 49, 50.

Нет – 6, 65, 80.

Агрессивность:

Да – 7, 22, 36, 37, 51, 53, 68.

Нет – 66, 81

Ригидность:

Да – 9, 24, 26, 39, 41, 56.

Нет – 71, 83, 86.

Интроверсия:

Да – 3, 5, 33, 35, 48, 78.

Нет – 18, 20, 63.

Сензитивность:

Да – 15, 28, 43, 59, 89.

Нет – 11, 13, 30, 74.

Тревожность:

Да – 8, 23, 38, 52, 54, 69, 84.

Нет – 67, 82.

Лабильность:

Да – 10, 25, 40, 55, 58.

Нет – 70, 73, 85, 88.

**Интерпретация:**

Перечень факторных шкал:

1. ложь – неискренность, тенденция показать себя в лучшем свете;
2. аггравация – стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера;
3. экстраверсия – обращенность в мир реально существующих объектов и ценностей, открытость, стремление к расширению круга контактов, общительность;
4. спонтанность – непродуманность в высказываниях и поступках;
5. агрессивность – активная самореализация, упрямство и своеволие в отстаивании своих интересов;
6. ригидность – инертность, тугоподвижность установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений;

7. интроверсия – обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей, сдержанность, замкнутость;

8. сензитивность – впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив;

9. тревожность – эмоциональность, восприимчивость, незащищенность;

10. лабильность – эмотивность, выраженная изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности.

## ДИАГНОСТИКА «ИНТЕГРАЦИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ»

**Цель:** данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить её составляющие. Интегративным показателем, отображающим благополучие (неблагополучие) личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и т.д.

**Инструкция:** прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. Заполните анкету. Предпочтителен тот ответ, который первым пришёл вам в голову.

ФИО \_\_\_\_\_

Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. Заполните анкету.

| № п/п | Вопрос  | Вариант ответа |         |     |
|-------|---|----------------|---------|-----|
|       |   | ДА             | ОТЧАСТИ | НЕТ |
| 1     | То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует                                      |                |         |     |
| 2     | За последние годы я добился успеха в своей профессии                                |                |         |     |
| 3     | У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива                      |                |         |     |
| 4     | Удовлетворение, получаемое от работы важнее, чем высокий заработок                  |                |         |     |
| 5     | Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям              |                |         |     |
| 6     | В работе, прежде всего, привлекает возможность узнавать что-то новое                |                |         |     |
| 7     | С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания                     |                |         |     |
| 8     | Люди, с которыми я работаю, уважают меня  |                |         |     |
| 9     | В жизни часто бывают ситуации, когда не удаётся выполнить возложенную на вас работу |                |         |     |
| 10    | В последнее время руководство не выражало удовлетворение по поводу моей работы      |                |         |     |
| 11    | Работу, которую выполняю я, может выполнить человек с более низкой квалификацией    |                |         |     |



|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 12 | Процесс работы доставляет мне удовольствие                                     |  |  |  |
| 13 | Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе                        |  |  |  |
| 14 | У меня часто бывают разные разногласия с коллегами по работе                   |  |  |  |
| 15 | Меня редко поощряют на работе  |  |  |  |
| 16 | Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменила работу    |  |  |  |
| 17 | Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понимать меня |  |  |  |
| 18 | В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда                     |  |  |  |

### Ключ

| Составляющие удовлетворенности трудом                |   | Утверждения                   | Максимальный балл |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| Интерес к работе                                     | 1 | 1,6,12                        | 6                 |
| Удовлетворенность достижениями в работе              | 2 | 2,7                           | 4                 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками   | 3 | 3,8,14                        | 6                 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководителями | 4 | 10,15,17                      | 6                 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности   | 5 | 5,11                          | 4                 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку   | 6 | 4,16                          | 4                 |
| Удовлетворенность условиями труда                    | 7 | 3,18                          | 4                 |
| Профессиональная ответственность                     | 8 | 9                             | 2                 |
| Общая удовлетворенность трудом                       | 9 | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13 | 28                |

### Дешифратор к ключу

| Утверждения | Варианты ответов |         |     | Утверждения | Варианты ответов |         |     |
|-------------|------------------|---------|-----|-------------|------------------|---------|-----|
|             | ДА               | ОТЧАСТИ | НЕТ |             | ДА               | ОТЧАСТИ | НЕТ |
| 1           | 2                | 1       | 0   | 10          | 2                | 1       | 0   |
| 2           | 2                | 1       | 0   | 11          | 2                | 1       | 0   |
| 3           | 2                | 1       | 0   | 12          | 0                | 1       | 2   |
| 4           | 2                | 1       | 0   | 13          | 0                | 1       | 2   |
| 5           | 2                | 1       | 0   | 14          | 0                | 1       | 2   |
| 6           | 2                | 1       | 0   | 15          | 0                | 1       | 2   |
| 7           | 2                | 1       | 0   | 16          | 2                | 1       | 0   |
| 8           | 2                | 1       | 0   | 17          | 0                | 1       | 2   |
| 9           | 0                | 1       | 2   | 18          | 2                | 1       | 0   |

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо с помощью, приведенной выше таблицы перевести полученные ответы в баллы.

Средний уровень УТ определяется в 45 - 55% в диапазоне от общей суммы баллов.

Низкий уровень – 1-44%.  
Высокий уровень – выше 56%.

**МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ СТЕПЕНИ ИНТЕГРАЦИИ  
«СПСК» – СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ  
САМООЦЕНКА КОЛЛЕКТИВА  
(Р.С. Немов)**

**Анкета.**

Цель – определение психологического климата в организации.

Обведите, пожалуйста, те суждения, которые кажутся Вам наиболее подходящими для атмосферы коллектива, в котором Вы работаете.

Не забывайте, что эти суждения должны соответствовать всему коллективу или большинству его членов, а не Вам лично. Будьте максимально четкими и объективными. Заранее спасибо!

**Список суждений:**

1. Свои слова всегда подтверждают делом.
2. Осуждают проявления индивидуализма.
3. Имеют одинаковые убеждения.
4. Радуются успехам друг друга.
5. Всегда оказывают помощь друг другу.
6. Умело взаимодействуют друг с другом на работе.
7. Знают задачи, стоящие перед коллективом.
8. Требовательны друг к другу.
9. Все вопросы решают сообща.
10. Единодушны в оценке стоящих перед коллективом проблем.
11. Доверяют друг другу.
12. Делятся опытом работы с членами коллектива.
13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.
14. Знают итоги работы коллектива.
15. Никогда и ни в чем не ошибаются.
16. Объективно оцениваются свои успехи и неудачи.
17. Личные вопросы подчиняют интересам коллектива.
18. Занимаются на досуге одним и тем же.
19. Защищают друг друга.
20. Всегда считаются с интересами друг друга.
21. Заменяют друг друга в работе.
22. Знают положительные и отрицательные стороны коллектива.
23. Работают с полной отдачей сил.
24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива.
25. Одинаково оценивают распределение обязанностей.
26. Помогают друг другу.
27. Предъявляют одинаково объективные требования ко всем членам коллектива.
28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.
29. Знают правила поведения в коллективе.

30. Никогда и ни в чем не сомневаются.
31. Не бросают начатое на полпути.
32. Отсутствуют принятые в коллективе нормы поведения.
33. Одинаково оценивают успехи коллектива.
34. Искренне огорчаются при неудаче товарищей.
35. Одинаково объективно оценивают поступки старых и новых членов коллектива.
36. Быстро разрешают возникающие противоречия и конфликты.
37. Знают свои обязанности.
38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Верят в свой коллектив.
40. Одинаково оценивают неудачи у коллектива.
41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.
42. Не подчеркивают своих преимуществ друг перед другом.
43. Быстро находят между собой общий язык.
44. Знают основные приемы и методы работы.
45. Всегда и во всем правы.
46. Общественные отношения ставят выше личных.
47. Поддерживают полезные для коллектива начинания.
48. Имеют одинаковые представления о нормах нравственности.
49. Доброжелательно относятся друг к другу.
50. Тактично ведут себя по отношению к членам другого коллектива.
51. Берут на себя руководство, если требуется.
52. Знают работу товарищей.
53. По-хозяйски относятся к общественному добру.
54. Поддерживают традиции, сложившиеся в коллективе.
55. Одинаково оценивают качества личности, необходимые в коллективе.
56. Уважают друг друга.
57. Тесно сотрудничают с членами другого коллектива.
58. При необходимости принимают на себя обязанности других членов коллектива.
59. Знают черты характера друг друга.
60. Умеют делать все на свете.
61. Ответственно выполняют любую работу.
62. Оказывают сопротивление силам, разобщающим коллектив.
63. Одинаково оценивают правильность распределения поощрения в коллективе.
64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Радуются успехам других членов коллектива.
66. Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях.
67. Знают привычки и склонности друг друга.
68. Активно участвуют в общественной работе.
69. Заботятся об успехах коллектива.
70. Одинаково оценивают правильность наказаний в коллективе.
71. Внимательно относятся друг к другу.
72. Искренне огорчаются при неудачах членов другого коллектива.

73. Быстро находят такое распределение обязанностей, которое устраивает всех.

74. Знают, как обстоят дела друг у друга.

**Ключ:** после проведения опроса данные собираются и обрабатываются исследователем. Все суждения, кроме контрольных 15, 30, 45, 60, показывают степень развития коллектива, а, следовательно, и социально–психологического климата в нем. Эти характеристики таковы:

ответственность (1, 8, 16, 23, 31, 38, 46, 53, 61, 68);

коллективизм (2, 9, 17, 24, 32, 39, 47, 54, 62, 69);

сплоченность (3, 10, 18, 25, 33, 40, 48, 55, 63, 70);

контактность (4, 11, 19, 26, 34, 41, 49, 56, 64, 71);

открытость (5, 12, 20, 27, 35, 42, 50, 57, 65, 72);

организованность (6, 13, 21, 28, 36, 43, 51, 58, 66, 73);

информированность (7, 14, 22, 29, 37, 44, 52, 59, 67, 74).

Приведенные выше данные суммируются (по каждому показателю) и заносятся на график, который наглядно демонстрирует социально–психологический климат избранного для изучения коллектива:

1 балл – очень низкий;

2–3 балла – низкий;

4–5 баллов – средний;

6–7 баллов – оптимальный;

8–10 баллов – идеальный.

## МЕТОДИКА «ЧЕТЫРЕ ВИДА ЭНЕРГИИ»

Техника помогает упорядочить понимание человека в том, как именно он обращается с разного рода ресурсами в своей жизни.

**Инструкция:** нарисуйте круг и поделите его на четыре равные части. Каждая из них будет обозначать определенный вид энергии: физическую, эмоциональную, психическую и духовную.

**Первый вид энергии** – физическая энергия. Когда у человека есть сложности с этим видом ресурсов, его основная жалоба звучит так: «У меня нет сил». Оцените уровень выраженности у вас каждой из позиции по десятибалльной шкале, где 1 – «Я получаю от этого низкий уровень энергии» и 10 – «Этот компонент дает мне высокий уровень энергии».

Компоненты для анализа: тело, отдых, сон, здоровье, спорт, питание, любовь. Обведите или выделите любым способом те секторы, в которых меньше, чем семь баллов. Все, что ниже показателя в семь единиц, скорее всего больше истощает вас, чем поддерживает.

**Второй вид энергии** – это эмоциональная энергия. Когда у человека есть сложности с этим видом ресурсов, то его жалоба звучит так: «Меня ничего не радует». Оцените уровень выраженности у вас каждой из позиций по десятибалльной шкале, где 1 – «Меня это абсолютно не радует» и 10 – «Меня это очень радует».

Компоненты для анализа: понимание своих эмоций, знание и принятие своих эмоций, осознание своих эмоций, управление ими, самомотивация,

понимание чувств и эмоций других людей, управление отношениями. Когда вы осознаете, какой этап сейчас проживают отношения, что нужно сделать, чтобы их активизировать и направить в другое русло, чтобы отношения были ценными для вас: отношения – гармоничные с другими людьми, впечатления – достаточность впечатлений, их эмоциональность и новизна, харизма. Обведите или выделите любым удобным способом те секторы, в которых меньше, чем семь. Все, что ниже показателя в семь единиц, скорее всего больше истощает вас, чем поддерживает.

**Третий вид энергии** – это психическая энергия. Когда у человека есть сложности с этим видом ресурсов, то его жалоба звучит так: «Я не знаю, зачем мне жить, я не вижу смысла». Оцените уровень выраженности у вас каждой из позиций по десятибалльной шкале, где 1 – «Я получаю от этого низкий уровень энергии» и 10 – «Этот компонент дает мне высокий уровень энергии». Компоненты для анализа: травма – то, что было один раз и вам было больно, комплексы, негативные сценарии – «Я хожу по кругу», баланс в режиме – отдых, окружающая среда. Обведите или выделите любым удобным для вас образом те секторы, в которых меньше, чем семь единиц. Все, что ниже показателя в семь единиц, скорее всего больше истощает вас, чем поддерживает.

**Четвертый вид энергии** – это духовная энергия. Это духовная энергия. Девиз этого сектора, когда у человека есть сложности с этим видом ресурсов, звучит так: «Я ничто, и я не верю ни во что». Оцените уровень выраженности у вас каждой из позиций по десятибалльной шкале, где 1 – «У меня очень редко возникает понимание смысла» и 10 – «Понимание смысла наполняет меня полностью». Компоненты для анализа: состояние потока, вера, осознание смысла жизни, связь с родом, творчество, ответственность, независимость от жизненных обстоятельств. Обведите или выделите любым удобным для вас образом те секторы, в которых меньше, чем семь единиц, скорее всего больше истощает вас, чем поддерживает.

**Вопросы для анализа:**

1. Взаимодействуют ли все четыре энергии между собой в вашей жизни в настоящий момент?
2. Как изменилась бы ваша жизнь, если бы вы уделяли вопросу сохранения вашей жизненной энергии немного больше внимания и времени?
3. Проанализируйте виды энергии по уровню значимости для вас на данный момент?
4. Какой вид энергии поможет вам быстрее всего восстановиться и обрести силы именно сейчас?

## **МЕТОДИКА «СМЕШНАЯ ОБИДА: КОМИКСЫ»**

Практика помогает в игровой модели комикса отреагировать на зажатые эмоции и чувства. Через смех и юмор осознать и проговорить важные акценты, которые нуждаются в анализе для разрешения проблемной ситуации.

**Алгоритм работы:** вспомните ситуацию или какое-то событие из прошлого, когда вы проживали чувство обиды.

Возьмите лист бумаги формата А4 и расположите его горизонтально и условно разделите на шесть квадратов.

Создайте серию рисунков в виде комиксов, при этом каждый сюжет нужно изобразить в одном из шести квадратов в таком порядке:

1. Я, который вдруг столкнулся с этой ситуацией.
2. Я, который активно пытается эту ситуацию разрешить.
3. Я, который решил отнестись с юмором к этой ситуации.
4. Я, который вдруг нашел неожиданное новое решение.
5. Я, успешно решивший проблему.
6. Я, рассказавший другим, как нужно решать эту проблему, если вы в нее вдруг попадете.

После того как задание выполнено, предлагается рассказать о чувствах, которые вызвали отдельные рисунки или комикс в целом. Удалось ли в практике посмеяться над собой в своем комиксе, сумел ли человек переступить привычное восприятие события как «тревожно–угрожающего» и изменить его на то, которое вызывает смех и улыбку?

**Анализ работы:** через высмеивание в комиксах своего невежества, жажды власти, гордыни и прочих недостатков, клиенту проще сделать их видимыми и принять их.

## ДИАГНОСТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ. ЦВЕТОВОЙ (ТЕСТ М. Люшера)

**Области применения:** данная методика может быть использована:

1. при исследовании уровня комфортности человека дома, в школе;
2. при диагностике ситуации в семье;
3. для выявления лиц, склонных к депрессивным состояниям и аффективным реакциям.

**Общее описание:** данный тест состоит из стимульного материала (восьми цветowych карточек) и методического руководства, которое содержит описание теста, процедуры тестирования, числовых показателей и их расчета, обработки, интерпретации результатов и приложений (1–8). Интерпретационные таблицы позволяют максимально упростить обработку результатов тестирования.

**Время проведения** – 5-8 минут.

Цветовой тест Люшера может использоваться в индивидуальной форме. Наряду с индивидуальным обследованием допускается групповое.

**Методические рекомендации. Процедура проведения теста:** экспериментатор перемешивает цветные карточки и выкладывает их цветовой поверхностью вверх перед испытуемым, после чего просит выбрать из восьми цветов тот, который ему больше всего нравится, т. е. выделить наиболее приятный цвет из восьми. Карточку с выбранным цветом экспериментатор откладывает в сторону, перевернув цветовой стороной вниз, и записывает его номер в таблице протоколов. Процедура выбора цвета повторяется. Если испытуемый не может выбрать самый приятный цвет, экспериментатор предлагает выбрать самый неприятный цвет и далее предлагает перейти к выбору приятных цветов.

Через 2–3 минуты экспериментатор повторяет исследование: опять раскладывает карточки цветовой стороной вверх и предлагает испытуемому снова выбрать предпочитаемые цвета, объясняя, что испытуемый не должен вспоминать порядок раскладки в первом выборе или сознательно его менять.

Для расчета суммарного отклонения от аутогенной нормы (СО) необходимо сравнивать порядок мест, которые занимают цвета в выборе, с «идеальным» расположением (34251607). Сначала вычисляется разница между реально занимаемым местом и нормативным положением цвета, затем эти разности (их абсолютные величины, без учета знака) суммируются. Значение СО изменяется от 0 до 32 и может быть только четным. Значение СО отражает устойчивый эмоциональный фон, т. е. преобладающее настроение человека.

Стимульный материал к тесту состоит из стандартных разноцветных, вырезанных из бумаги квадратов со стороной от 28 мм до 50 мм. В диагностике детей обычно используют неполный набор из 8 цветных квадратов. Основными цветами считаются (в порядке присвоенного им номера):

|      |                   |                           |
|------|-------------------|---------------------------|
| 1    | <b>синий</b>      | Явно предпочитаемые цвета |
| 2    | <b>зеленый</b>    |                           |
| 3    | <b>красный</b>    | Предпочитаемые цвета      |
| 4    | <b>желтый</b>     |                           |
| 5    | <b>фиолетовый</b> | Нейтральные цвета         |
| 6    | <b>Коричневый</b> |                           |
| 7    | <b>черный</b>     | Негативные цвета          |
| 8(0) | <b>серый</b>      |                           |

Первые два цвета считаются явно предпочитаемыми, третий и четвертый – предпочитаемыми, пятый и шестой – нейтральными, а седьмой и восьмой – вызывающими антипатию, негативное отношение.

Упрощенная процедура обследования (для восьми цветов) сводится к одновременному предъявлению, обследуемому всех цветных квадратов на белом фоне с предложением выбрать один наиболее понравившийся, приятный. Выбранный квадрат переворачивается и откладывается в сторону, затем процедура повторяется. Образуется ряд квадратов, в котором цвета располагаются по их привлекательности для обследуемого.

Психологическая интерпретация полученного ряда субъективного предпочтения цвета опирается, во-первых, на предположение о том, что каждому цвету присуще определенное символическое значение, например: красный – стремление к власти, доминированию, зеленый – упорство, настойчивость и т.д.

Во-вторых, считается, что ряд цветового предпочтения отражает индивидуальные особенности обследуемого. При этом функциональную значимость имеет позиция, занимаемая конкретным цветом. Например, полагают, что первые две позиции ряда определяют цели индивидуума и способы их достижения, а две последние – подавляемые потребности, символизируемые данными цветами. Выбор в области основных цветов связывается с тенденциями осознаваемыми, а среди дополнительных – со сферой бессознательного.

Первый выбор в тесте Люшера характеризует желаемое состояние, второй – действительное. В зависимости от цели исследования можно интерпретировать результаты соответствующего тестирования и выбрать систему оценки, сравнив результаты желаемого и действительного состояния человека.

#### Оценка результатов эмоционального состояния:

4 балла – в начале ряда синий, желтый, фиолетовый цвета. Черный, серый, коричневый – в конце ряда. Благоприятное эмоциональное состояние.

3 балла – допускаются красный и зеленый цвета на первых позициях. Смещение серого и коричневого в середину ряда. Удовлетворительное эмоциональное состояние.

2 балла – смещение черного в середину ряда. Синий желтый, фиолетовый – на последних позициях. Эмоциональное состояние неудовлетворительное – требуется помощь психолога, педагога.

1 балл – черный и серый в начале ряда; человек находится в кризисном состоянии, требуется помощь специалистов (психолога, психотерапевта).

**Таблица протокола исследования эмоционального состояния.  
Цветовой тест Люшера**

| Порядок предъявления карточек | Порядковый номер цвета по Вальнеффуру (индикатор психологического благополучия) | Интерпретация позиций. Баллы оценки эмоционального состояния  |  |  |  | Заключение педагога – психолога об эмоциональном состоянии (ИПБ) |
|-------------------------------|---|---|--|--|--|--|
|                               |   | В начале ряда синий, желтый, фиолетовый цвета.<br>Черный, серый, коричневый – в конце ряда<br>4 балла | Красный и зеленый цвета на первых позициях. Смещение серого и коричневого в середину ряда<br>3 балла | Смещение черного в середину ряда. Синий, желтый, фиолетовый – на последних позициях<br>2 балла | Черный и серый в начале ряда. Человек отказывается от выполнения задания<br>1 балл |  |
|                               | 3 4 2 5 1 6 0 7   |   |  |  |  |  |
| 1                             |   |   |  |  |  |  |
| 2                             |   |   |  |  |  |  |

#### Таблица функций основных цветов предъявления

Функция «+» в таблице 3 цветового теста Люшера означает усиление потребности, выражаемой данным цветом, «х» – переживание состояний, связанных с ее удовлетворением, «=» – неактуальность потребности на данный момент, «-» – невозможность или нежелательность удовлетворения потребности, негативное отношение, а, следовательно, ее фрустрацию.

| Ф-я | Цвета   |  |  |   |
|-----|---|--|--|---|
|     | Синий   | Зеленый  | Красный  | Желтый  |
| «+» | Стремление к покою. Интенсивная потребность в приятном общении и удовлетворении, устойчивой | Напряжение воли. Самоутверждение, тщеславие, спонтанное желание играть определенную роль, гибкость волевых | Стремление к эмоциям. Активное участие и высокая активность, сила воли и чувство удовлетворенности | Восприятие возбуждения для разрядки напряжения. Ожидание встреч, раскрытие, |



|     |   |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|
|     | положительной привязанности, стремление к гармонии, чувствительность.   | проявлений в сложных условиях деятельности.  | стремлением к достижению цели.   | суетливость, бегство от проблем, иллюзорное ожидание будущего. Ограждает надежды на успех, спонтанное удовлетворение от участия в деятельности   |
| «+» | Стремление к покою. Интенсивная потребность в приятном общении и удовлетворении, устойчивой положительной привязанности, стремление к гармонии, чувствительность. | Напряжение воли. Самоутверждение, тщеславие, спонтанное желание играть определенную роль, гибкость волевых проявлений в сложных условиях деятельности. | Стремление к эмоциям. Активное участие и высокая активность, сила воли и чувство удовлетворенности стремлением к достижению цели.        | Восприятие возбуждения для разрядки напряжения. Ожидание встреч, раскрытие, суетливость, бегство от проблем, иллюзорное ожидание будущего. Ограждает надежды на успех, спонтанное удовлетворение от участия в деятельности |
| «х» | Готовность к покою без напряжения, приятным отношениям и удовлетворению основных потребностей в общении   | Самоопределение, самообладание   | Застой, досада, раздражаемость, конфликтность  | Готовность к контактам   |
| «=» | Поверхностные связи и отношения, стремление отгородиться, уйти в сторону  | Низкий уровень притязаний, пассивное отношение к устроенному порядку, режиму   | Нервная раздражимость, нуждается в бережном обращении, отсутствие желаний к общению и деятельности                                       | Критическое отношение к выбору контактов и увлечений   |
| «-» | Беспокойство, суетливость, отсутствие глубоких «сердечных» связей, неудовлетворенность отношениями со сверстниками и своей деятельностью                          | Ограничение самовыражения, защитное напряжение, отказано в признании. Окружающие воспринимаются как оказывающие жестокое, бессердечное давление,       | Сверхраздражимость, ощущение своей слабости, чувство беспомощности. Обижен, с трудом справляется с делами. Утомлен и плохо ориентируется | Беспокойное ожидание. Тематическая фиксация, ограничение самораскрытия. Скванность, перевозбуждение,   |

|  |  |                                 |                         |             |
|--|--|---------------------------------|-------------------------|-------------|
|  |  | принуждающее делать не желаемое | в окружающей обстановке | уход в себя |
|--|--|---------------------------------|-------------------------|-------------|

### Функции дополнительных цветов предъявления

| Цвета   | Серый  | Фиолетовый  | Коричневый  | Черный  |
|---------|--|---|---|---|
| Функция | Негативное отношение к коллективу, частичная интеграция                              | Сенсибилизация. Магическо-эротическое отождествление  | Физические потребности организма                              | Отношение к абсолюту (авторитет, судьба, смерть)                              |
| «+»     | Отгораживание, осторожная сдержанность, замкнутость, скрытность, социальная изоляция | Стремление очаровывать, чувственность, внушаемость  | Регресс к физическим потребностям, бегство от проблем         | Выражение протеста, негативизм, импульсивно-агрессивное поведение             |
| «х»     | Ограниченная эмоциональная готовность к контактам. Отключение                        | Чувственность   | Потребность в комфорте и физическом удовлетворении            | Протест и уход от партнера или ситуации                                       |
| «=>»    | Эмоциональная готовность к общению. Заинтересованность в социальных отношениях       | Сдерживает свои чувства. Рефлексия чувств. Щепетильность. Чувствительность и обидчивость                  | Разрядка физических потребностей                              | Способность терпеть ограничения, идти на компромиссы. Соглашается с условиями |
| «->»    | Эмоциональная возбудимость, стремление к социальному успеху                          | Подавление чувствительности, контроль чувств. Эстетическое, этическое или логическое стремление к порядку | Подавление, вытеснение или торможение физических потребностей | Отклонение помех и ограничений, игнорирование угрозы, предприимчивость        |

## II. УПРАЖНЕНИЯ И ИГРЫ

### УПРАЖНЕНИЕ «ОЖИДАНИЯ»

**Цель:** выявление ожиданий участников. Корректировка запроса.

- Каждый из Вас чего-то ожидает от нового дела.
- Что же вы ждете от этого тренинга? Запишите свои ожидания в листе.
- А теперь давайте прочитаем, что же вы ожидаете от тренинга.

То, что вы записали, безусловно, может измениться на протяжении всего тренинга. Возможно, вы получите то, чего не ожидали. Многое так же будет зависеть от вашей активности. В конце тренинга у нас с вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЛОДЕЦ!»

**Цель:** повышение самооценки, снятие эмоционального напряжения.

**Инструкция:** разделиться на два круга – внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге – хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец – раз! А это ты молодец – два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

### УПРАЖНЕНИЕ «КАЛОШИ СЧАСТЬЯ»

**Цель:** развитие позитивного мышления специалистов.

**Материалы и оборудование:** «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательно большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями.

**Инструкция:** я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача – надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОЗА НАПОЛЕОНА»

**Цель:** показать участникам, насколько группа готова к работе, сплочение группы.

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты. Кулаки показывают агрессивность, поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать.

### УПРАЖНЕНИЕ «СНЕЖНЫЙ КОМ»

**Цель:** снизить эмоциональное напряжение.

**Инструкция:** устройтесь поудобнее, по очереди будем называть свое имя и прилагательное, отражающее ваше настроение или состояние. Например, Ирина – спокойная. Следующий по кругу должен назвать предыдущих участников, затем себя; таким образом, каждый следующий участник должен будет называть все больше имен с прилагательными.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПЛЮС–МИНУС»

**Цель:** помочь осознать позитивные моменты своей рабочей деятельности, сплочение группы.

**Материалы и оборудование:** ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеящиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

**Инструкция:** вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета – плюсы своей работы. Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось – плюсов деятельности в работе или минусов – и почему. Специалисты должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны своей деятельности как специалиста, осознать, что затруднения у всех похожи.

### УПРАЖНЕНИЕ–МЕДИТАЦИЯ «ИСТОЧНИК»

**Цель:** снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

**Материалы и оборудование:** магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

**Инструкция:** сейчас я вам зачитаю текст – медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

*«Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите,*

*как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно. Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства. Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем – разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли. Постепенно вы чувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия – вашей энергией. Наконец, представьте, что вы и есть этот источник, в котором все возможно, и жизнь которого постоянно обновляется».*

После визуализации участникам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел. Затем участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того, что они представили, – цветок или сад.

### **УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ АФИРМАЦИЯ»**

**Цель:** создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления.

**Материалы и оборудование:** карточки с позитивными утверждениями – аффирмациями.

**Инструкция:** предлагаю вам вытянуть карточки с позитивными утверждениями–аффирмациями. Если вам какая–то карточка не понравится, можете вытянуть другую, которая вам близка. Участники по очереди тянут карточки и зачитывают их. После завершения упражнения можно спросить, какие у участников ощущения от этого упражнения.

1. Я все могу!
2. Я могу все делать хорошо!
3. В моей жизни всегда все происходит своевременно и по наилучшему сценарию.
4. Я благодарна (благодарен).
5. Вселенной за все материальные блага в моей жизни.
6. Сегодня – лучший день в моей жизни.
7. У меня есть все, что нужно, чтобы наслаждаться жизнью здесь и сейчас.
8. Я привлекаю в свою жизнь духовное и материальное благополучие.
9. У меня все хорошо и с каждым днем моя жизнь становится еще лучше!
10. Моя жизнь цветет, находясь в полной гармонии.
11. Я осознаю и ощущаю свою силу.
12. В любых ситуациях я спокоен и сосредоточен.
13. Мне всегда сопутствует удача.

## УПРАЖНЕНИЕ «ПОМЕНЯЙТЕСЬ МЕСТАМИ ТЕ, КТО...»

**Цель:** установить контакт и создать положительную мотивацию к тренингу.

**Инструкция:** стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то признаком. Например, когда я скажу: «Поменяйтесь все те, кто полон сил и энергии», все те, кто относит себя к данной категории, должны поменяться местами.

**Примерный перечень:**

1. Часто чувствует усталость?
2. У кого настроение жизнерадостное, полное оптимизма?

## УПРАЖНЕНИЕ «ПУСТОЕ МЕСТО»

**Цель:** снять эмоциональное напряжение, так как самое сложное в знакомом и незнакомом коллективе – свободно смотреть в глаза и прикасаться друг к другу.

**Инструкция:** рассчитайтесь на первый и второй. Первые садятся по кругу на стулья, вторые встают к первым за спинку стула и кладут руки на спинку стула (если спинки нет, то руки заводятся за спину). И только перед одним участником никто на стуле не сидит – «пустое место». Его задача – переманить кого-нибудь из сидящих на пустое место. Это нужно сделать без слов, внимательно посмотрев на того, кого к себе зовешь. Если кто-то увидел внимательный, приглашающий взгляд, то он должен перебежать и занять пустое место. Тот, кто стоит за спиной, должен задержать убегающего, схватив его за плечи. Если вы задержали убегающего, то участник, с «пустым местом» переманивает другого, если нет, то теперь у него задача – переманить к себе кого-нибудь (также глазами), то есть снова приобрести партнера. Через некоторое время партнеры меняются местами: тот, кто сидел, встает за спинку стула, а тот, кто сидел – садится.

**Обсуждение:** участники рассказывают о полученных ощущениях и впечатлениях.

## УПРАЖНЕНИЕ «КАРУСЕЛЬ»

**Цель:** показать факторы, помогающие и затрудняющие вступление в контакт.

**Инструкция:** рассчитайтесь на яблоко, груша. Груши образуют внешний круг и стоят на месте, яблоки – внутренний круг они делают шаг вперед. Образуется два круга: внутренний и внешний лицом друг к другу. По хлопку вы начинаете со стоящими напротив обсуждение заявленной темы, и снова по хлопку начинаете двигаться в противоположном направлении к другому партнеру. И вновь начинаете устанавливать контакт.

Темы обсуждения могут быть разными, например:

1. Где я родился.....
2. Как я, или мои родители стали жителями нашего города....

*Обсуждение:*

1. С кем было легче устанавливать контакт и почему?
2. С кем было труднее всего устанавливать контакт и почему?
3. Каковы полученные впечатления?

### УПРАЖНЕНИЕ ПО САМОРЕГУЛЯЦИИ «УЛЫБКА»

**Инструкция:** закройте глаза и посидите несколько минут, ни о чем не думая. При этом на вашем лице обязательно, но должна быть улыбка. Если вам удастся удержать ее 10 –15 минут, вы сразу почувствуете, что успокоились, а ваше настроение улучшилось. Во время улыбки мышцы лица создают импульсы, благотворно влияющие на нервную систему. Даже если вы способны только на вымученную улыбку, вам от нее все равно станет легче.

### УПРАЖНЕНИЕ «МЫШЕЧНАЯ ЭНЕРГИЯ»

**Цель:** улучшить состояние, почувствовать расслабление мышц тела.

**Инструкция:** согните и изо всех сил напрягите указательный палец правой руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение? В соседние пальцы. А еще? В кисти руки? А дальше идет в локоть, в плечо, в шею. И левая рука напрягается. Проверьте. Постарайтесь убрать лишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею. Освободите плечо, потом локоть. Нужно, чтобы рука двигалась свободно. А палец – напряжен, как и прежде! Снимите излишки напряжения с большого пальца. С безымянного.... А указательный – напряжен по-прежнему! Снимите напряжение.

### УПРАЖНЕНИЕ «МАСКА ГНЕВА»

**Инструкция:** сидя или стоя. С медленным вдохом постепенно нахмурить брови, стремясь сблизить их как можно более сильно. Задержать дыхание не более чем на секунду, с выдохом опустить брови

### УПРАЖНЕНИЕ «ОТДЫХ»

**Инструкция:** стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширине плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении 1–2 минут. Затем медленно выпрямиться.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОХВАЛИЛКИ»

**Цель:** повысить самоуважение, улучшить отношение к себе.

**Инструкция:** глядя себя по затылку левой, а затем правой рукой, повторять: «Меня замечают, любят и высоко ценят». Поворачивая голову вправо–влево, повторять: «Все идет хорошо». Приподнимаясь на носочках,

поднимая руки как можно выше, повторять: «В моей жизни случается только все хорошее».

### УПРАЖНЕНИЕ «МОБИЛИЗУЮЩИЕ СИЛЫ»

**Цель:** расслабить мышцы своего тела.

**Инструкция:** стоя или сидя. Выдохнуть из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох – такой же продолжительный, как и вдох. Затем постепенно увеличиваем фазу вдоха. Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, а в скобках заключена пауза (задержка дыхания), затем – фаза выдоха.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЗВУКОВАЯ ГИМНАСТИКА»

**Цель:** улучшение настроения, расслабление мышц тела.

**Инструкция:** стоя с выпрямленной спиной в спокойном, расслабленном состоянии. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук. Пропеваем следующие звуки:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ ПО СОЗДАНИЮ БАНКА ЕСТЕСТВЕННЫХ СПОСОБОВ САМОРЕГУЛЯЦИИ»

**Цель:** мобилизовать интеллектуальную активность участников.

Участники по очереди называют способы, которые они используют в своей жизни для выхода из стрессовой ситуации или для оказания себе самопомощи в трудных жизненных ситуациях. Способы оформляются на доске или ватмане. Ведущий обобщает полученные данные и делает вывод.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЛОВЕЦ БЛАГА»

Звучит тихая инструментальная музыка.

**Цель:** научить участников позитивно мыслить.

**Инструкция:** чтобы с вами не случилось, во всем старайтесь находить положительные стороны. Давайте потренируемся. Найдите и запишите, пожалуйста, положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы собираетесь на работу, погода встречает вас проливным дождем.
2. Вы опоздали на автобус.



3. У вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск.

Участники пишут для каждой ситуации свои положительные моменты. Каждый по очереди проговаривает эти моменты. Участник, указавший более 5 положительных моментов в каждой предложенной ситуации, считается «ловцом блага».

### УПРАЖНЕНИЕ «МЫШЕЧНАЯ РЕЛАКСАЦИЯ»

**Цель:** расслабить мышцы своего тела.

**Инструкция:** сейчас мы будем использовать для мышечной релаксации 10 групп мышц по методике Джекобсона. Важно запомнить, что наша главная задача на глубоком, медленном вдохе напрягать определенную группу мышц, затем задержать дыхание на 5 секунд. А на медленном выдохе максимально расслабить эти мышцы. Затем восстановить дыхание и в течение 30-ти возникающее расслабление. В таком режиме дыхания мы сейчас будем выполнять следующие упражнения.

#### Группы мышц

1. Кисти рук
2. Руки (кисть, предплечье, плечо)
3. Шея и надплечье
4. Мышцы спины
5. Стопы
6. Ноги
7. Мышцы лба
8. Мышцы носа, щек
9. Мышцы щек, шеи
10. Мышцы губ

#### Упражнения

1. Сжать кисти рук
2. Попытаться дотянуться руками до противоположной стены, сильно растопырив пальцы
3. Плечами дотянуться до мочек ушей
4. Свести лопатки и потянуть их немного вниз
5. Попытаться дотянуться пальцами стоп до голени
6. Встать на цыпочки и напрячь мышцы ног
7. Поднять брови высоко вверх
8. Сморщить нос
9. Растянуть уголки губ («Улыбка Буратино»)
10. Вытянуть губы трубочкой

Все упражнения повторяются два раза.

Ведущий, в процессе выполнения упражнений, помогает участникам сосредоточиться на ощущении расслабления и успокоения. После выполнения упражнений можно дать участникам следующую инструкцию: «Мысленно повторите следующие фразы: «Я хочу быть спокойным...», «Я успокаиваюсь...», «Я спокоен...», «Я буду спокойным...».

### УПРАЖНЕНИЕ «ДИАФРАГМАЛЬНОЕ ДЫХАНИЕ»

**Цель:** расслабление мышц тела.

**Инструкция:** лягте так, чтобы найти удобное положение для головы и туловища. Одну руку положите на живот. Вдохните воздух через нос и «опустите» его в живот. Живот при этом надувается. Задержите дыхание. Затем медленно выдыхайте через нос, втягивая живот. При полном выдохе живот должен стать плоским.

## УПРАЖНЕНИЕ «РЕЛАКСАЦИОННОЕ ДЫХАНИЕ»

**Инструкция:** делаем вдох мелкими порциями. При этом ягодицы отводим назад, а колени слегка сгибаем, что позволяет энергии свободно протекать вдоль позвоночника. Задерживаем дыхание. Затем медленно выдыхаем, длительно произнося звук «а».

## УПРАЖНЕНИЕ «АУТОГЕННОЕ ТРЕНИРОВКА»

**Цель:** расслабление мышц тела, отвлечение от негативных мыслей (звучит релаксационная музыка).

### **Инструкция:**

1. Сделайте глубокий вдох, спокойный выдох, закройте глаза. Дышите легко, спокойно, свободно.

2. Вызываем ощущение тяжести. Мысленно повторяем:

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

«Моя правая (левая) рука тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз).

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

«Моя правая (левая) нога тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз).

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

«Мое тело тяжелое» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз).

3. Вызываем ощущение тепла. Мысленно повторяем:

«Я спокоен» (1 раз), «Мое тело теплое» (3 раза), «Моя правая (левая) рука теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз), «Я спокоен» (1 раз), «Моя правая (левая) нога теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз), «Я спокоен» (1 раз), «Мое тело теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз), «Я спокоен» (1 раз), «Обе руки теплые» (3 раза), «Обе ноги теплые» (3 раза), «Моё тело теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз).

4. Второе и третье Упражнение объединяются одной формулой:

«Руки и ноги тяжелые и теплые» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз), «Мое тело тяжелое и теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз).

5. Регуляция дыхания:

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (3 раза), «Моё сердце бьётся спокойно» (3 раза), «Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз).

6. Влияем на органы брюшной полости:

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз), «Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз), «Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз),

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз).

7. Вызываем ощущение прохлады в области лба:

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз), «Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз), «Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз), «Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (1 раз), «Мой лоб прохладный и расслабленный» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз).

8. Всё тело отдыхает. Восстанавливаются силы, возрождается весь организм. Мобилизуются внутренние ресурсы. Ощущение глубокого покоя, полной отрешенности.

9. Просмотрите своё тело сверху – вниз. Все тело спокойно отдыхает. Нервная система восстанавливает силы. Теперь мысленно представьте окружающую Вас обстановку. Вспомните и осмотрите себя как бы сверху и все, что Вас окружает. Мысленно посмотрите вдаль. Вспомните свои предстоящие и текущие дела.

10. Сделайте дыхание более глубоким и энергичным. Слегка подвигайте стопами. Пошевелите пальцами ног. Почувствуйте, как исчезают последние остатки вялости и расслабленности. Ладони медленно сожмите в кулаки и расслабьте. Подвигайте сжатыми губами. Сделайте глубокий вдох и откройте глаза. Откройте глаза и улыбнитесь.

**Комментарии для ведущего:** очень важно, чтобы участники хорошо поняли инструкции по выполнению дыхательных упражнений. Поэтому стоит уделить достаточно времени на объяснение. Во время выполнения участниками дыхательных упражнений ведущий наблюдает и делает пояснения.

## УПРАЖНЕНИЕ «АПЛОДИСМЕНТЫ»

**Цель:** поднять настроение, позитивно завершить занятие.

**Инструкция:** ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

## УПРАЖНЕНИЕ «СТАКАНЫ С ВОДОЙ»

**Цель:** на примере метафоры познакомить участников тренинга с умением нейтрализовать свои эмоции.

**Инструкция:** каждого человека можно метафорически представить, как сосуд, наполненный его индивидуальными особенностями. (Тренер берёт прозрачный стакан и наливает в него воду). Это каждый из Вас. Когда Вы общаетесь с Клиентом, он тоже сосуд (Тренер берёт второй прозрачный стакан и наполняет его водой) – это Клиент. Когда ваше взаимодействие имеет ровный эмоциональный фон (переливаем воду из стакана «клиента» в другой стакан), Вы чувствуете себя легко и уверенно. (Тренер берёт краску и красит воду Клиента).

Когда Клиент «заведён», он выливает свое напряжение на Вас (Тренер переливает воду из сосуда Клиента в другой сосуд). Получилось, что Вы принимаете напряжение Клиента и испытываете те же самые негативные чувства. Когда у Вас плохое настроение (тренер красит воду сотрудника), Вы можете это напряжение передать Клиенту (переливаем воду). Получается взаимообмен негативом. Это может дойти до конфликта. Что делать? Тренер вместе с группой делает вывод о том, что важно уметь защищать свою личность от негативного воздействия эмоций, а также уметь нейтрализовать свои негативные эмоции и не передавать их Клиенту (показать на примере – закрыть один стакан крышкой).

### УПРАЖНЕНИЕ «ИСПОРЧЕННЫЙ ТЕЛЕФОН»

**Цель:** сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сократить дистанцию в общении, способствовать созданию позитивного эмоционального единства группы.

**Инструкция:** участники встают в колонну по одному, ведущий встает в конце колонны. Все участники повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом впереди стоящего участника. Затем он жестом показывает какой-либо предмет (надувной шар, часы, и пр.) первый участник поворачивается лицом ко второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему и так далее. Последний участник называет предмет.

**Условия:** все делается молча, только жестами, но можно попросить повторить, участники не должны поворачиваться до тех пор, пока предыдущий участник не хлопнет его по плечу.

**Рефлексия:** Как вы себя чувствуете? Что вы чувствовали во время выполнения упражнения? Что трудно было сделать для вас и как вы справились с этим? Что открыли для себя нового?

### УПРАЖНЕНИЕ «ХАРАКТЕРИСТИКА ЧЕЛОВЕКА ПО ПРЕДЪЯВЛЯЕМОЙ ФОТОГРАФИИ»

**Цель:** развитие мыслительных процессов и выработка умения слушать и слышать свою интуицию.

**Инструкция:** выберите любую из предложенных фотографий, внимательно посмотрите на нее и составьте характеристику человека, которого вы видите на этой фотографии. Расскажите впечатления от проделанной работы; возможные трудности, с которыми столкнулись во время выполнения задания; находки, которые сделали в ходе выполнения упражнения.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМА–ПОЖЕЛАНИЯ»

**Цель:** развитие умения давать и принимать обратную связь.

**Инструкция:** ведущий раздает участникам группы по листу бумаги, который предлагает прикрепить на спины друг друга и просит написать

пожелания тем, кому хочется. Затем участники группы читают адресованные им письма – пожелания. В обсуждении участники делятся впечатлениями о том, что они чувствуют сейчас, когда прочитали письмо – пожелание и тогда, когда писали пожелания другим участникам группы.

## **УПРАЖНЕНИЕ «ОВЛАДЕНИЕ ТЕХНИКОЙ ИНТОНИРОВАНИЯ И МИМИКОЙ»**

**Цель:** развитие простейших навыков общения, умение привлечь внимание окружающих средствами мимики, пантомимики, передача эмоциональных состояний.

**Инструкция:** многократными исследованиями психологов подтвержден тот факт, что любая информация передается не только словом, но и через интонацию, жесты, позу, походку, мимику говорящего человека.

А) Сказать с разными интонациями в голосе слова: «Здравствуй», «До свидания» – громко, тихо; кратко, растянуто; заикаясь, убедительно, утвердительно; восторженно, задумчиво; вызывающе, скорбно; нежно, грубо; иронически, шутливо, злобно; тоном ответственного работника; разочарованно, торжественно и т.д.

Б) Войти как глубокая старушка, артистка балета, солдат и т.д.

В) Улыбнуться как победитель; побежденный; подхалим, начальнику, начальник подчиненному, мать младенцу. Что может выразить походка (тон и сила голоса) человека: Его профессию? Его эмоции? Его возраст? Как реагирует на разные стили походка?

## **РЕЛАКСАЦИОННОЕ УПРАЖНЕНИЕ «ЗЕМЛЯНИЧНАЯ ПОЛЯНА»**

**Цель:** снятие психоэмоционального напряжения участников.

**Инструкция:** сядьте удобно на стул, закройте глаза. Представьте, что вы мысленно перенеслись на земляничную поляну так, как если бы она была перед вами. Земляника созрела, она вокруг, она везде. Побудьте на этой поляне. Попробуйте земляники. Делайте на поляне то, что вы хотите делать. Или ничего не делайте, просто побудьте там». После завершения медитации ведущий рассказывает о том, что в случаях, когда испытываешь напряжение, «зажатость», тревогу, можно помочь себе, расслабляясь с помощью простых приемов, которые помогают не только почувствовать себя комфортнее и спокойнее, но и создать условия для более взвешенного, обдуманного поведения, которое не наносит ущерб интересам другого человека.

## **УПРАЖНЕНИЕ «ПОЖЕЛАНИЕ ПО КРУГУ»**

**Цель:** дать возможность проговорить то, что не успели сказать или обсудить в ходе работы группы.

**Инструкция:** ситуация стресса может мобилизовать к продуктивной активности, но может вызвать в нас и различные негативные чувства, такие как

обида, злость, ощущение отчаяния и другие. Самое главное – выговориться. Если такой возможности нет, то можно изложить свои чувства и мысли на бумаге (написать или нарисовать что-то). У вас есть возможность выразить, то, что вы не успели сказать раньше.

### **УПРАЖНЕНИЕ «НЕСТАНДАРТНОЕ ПРИВЕТСТВИЕ»**

**Цель:** сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сокращение дистанции в общении; создание позитивного эмоционального единства группы.

**Инструкция:** группа сидит в кругу. Первый участник нежно, ласково прикасается к соседу и приветствует его. Второй передает приветствие третьему, и так всем участникам тренинга. Что чувствовал участник, когда передавал или принимал приветствие соседа?

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЗОЛОТОЙ И ЧЁРНЫЙ СТУЛ»**

**Цель:** развитие умений открыто высказывать свое мнение и слушать мнение других участников группы о себе.

**Инструкция:** ведущий предлагает участникам группы узнать мнение о них других участников. Высказываясь друг о друге он рекомендует приблизительно в такой форме: «Мне приятно, когда ты делаешь или говоришь то-то и то-то, у меня возникают такие чувства, и мне кажется, что это могло бы быть то-то и то-то. Следует избегать определений «хорошо», «плохо». Один из участников по желанию выходит в центр круга и выбирает стул, на котором будет сидеть, если он садится на золотой стул, то все говорят ему комплименты, а если садится на черный стул, то остальные по очереди говорят на «Я высказывании» то, что не приятно им в этом человеке. В обсуждении участники делятся впечатлениями, как изменились их чувства по отношению друг к другу после этого упражнения? Какие чувства испытывали, когда слушали или высказывали свое мнение?

### **УПРАЖНЕНИЕ «НАЙДИ И ПРОМОЛЧИ»**

**Цель:** развивать интуицию, умение концентрировать зрительное внимание, сдерживать эмоции.

**Инструкция:** участники группы отворачиваются, закрывают глаза или выходят из комнаты. Ведущий ставит игрушку так, чтобы она была в поле зрения участников. Группа молча ищет игрушку. Нашедший молча и никоим образом не показывая виду, что он нашел, садится на свое место. Чем меньше остается, ищущих, тем сложнее найти предмет. В обсуждении участники делятся впечатлениями о том, что помогло найти предмет, о том, что чувствовали в тот момент, когда нашли предмет и как смогли скрыть это чувство? Что привлекло внимание в поведении остальных участников группы.

### **УПРАЖНЕНИЕ «КОШКА, КОТОРАЯ ГУЛЯЕТ ...»**

**Цель:** отработка навыков выразительного использования мимики и жестов.

**Инструкция:** ведущий говорит о том, что многие люди боятся показаться окружающим смешными, нелепыми, и спрашивает участников, кому знакомо это чувство. Следующая игра предлагается, как средство избавления от этого опасения. Все встают в круг, оставляя побольше места в центре. Участникам предлагается поочередно пройти через круг, но не обычной походкой. Если человек затрудняется, предложите ему пройти: как шпион (крадучись, на цыпочках), как супермодель, как солдат, как воришка, как крутой, как и т.д. Что может выразить походка человека: его эмоции? Его профессию? Как реагирует на разные стили поведения походка, мимика, жесты?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЧТО Я ПОЧТИ ЗАБЫЛ»

**Цель:** дать возможность проговорить то, что не успели сказать или обсудить в ходе работы группы.

**Инструкция:** прежде чем все мы расстанемся, я хотела бы дать возможность проговорить то, что вы не успели сказать или обсудить в ходе работы группы. Закройте на минутку глаза и сядьте удобнее. Представьте себе, что вы не успели сказать или обсудить в ходе работы группы. Закройте на минутку глаза и сядьте удобнее. Представьте, что вы возвращаетесь домой и вспоминаете группу. В голове у вас проносятся лица участников и пережитые ситуации, и внезапно вы осознаете, что по какой-то причине не сделали и не высказали чего-то. Вы жалеете об этом. Что же осталось не высказанным, теперь откройте глаза. У вас есть возможность выразить, то, что вы не успели сказать раньше. На занятиях вы убедились, что не следует считать «выгорание» чем-то неизбежным. Нужно предпринимать определенные шаги по профилактике, которые могут предотвратить, ослабить и исключить его возникновение. Нужно пробуждать личностные ресурсы, помогающие преодолеть жизненные и рабочие стрессы. Если степень «выгорания» высока, наряду с приемами «самопомощи» целесообразно обратиться за поддержкой к специалистам-психологам. Что вы получили от тренинга? Оправдались ли ваши ожидания? Какое у вас настроение?

### УПРАЖНЕНИЕ «ИМЯ»

**Цель:** представление участников.

«Мы предлагаем вам познакомиться и сделать это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым вы хотели бы, чтобы вас называли в группе. На первый звук имени назвать то, что является для вас ресурсом, что вы любите, что приносит вам удовольствие».

Выработка правил:

- говорить только о себе;
- конфиденциальность;
- каждое мнение имеет право на жизнь;
- не перебивать;
- не критиковать;

– «stop».

Участникам предлагается ответить на следующие вопросы:

– Что вы хотите получить от занятия?

– Что хотите узнать о себе?

## УПРАЖНЕНИЕ «НА ЧТО ПОХОЖЕ МОЁ НАСТРОЕНИЕ?»

**Цель:** осознание своего эмоционального состояния «здесь и теперь».

Упражнение выполняется в круге с мячиком (любой мягкой игрушкой), который участники перебрасывают друг другу, по очереди отвечая сначала на один вопрос, потом – на следующий и т.д.

**Инструкция:** «Прислушайтесь к себе. На какой цвет похоже сейчас ваше настроение?»

**Варианты:** «На какую погоду похоже ваше настроение?»

– музыку;

– цветок;

– животное;

– машину.

## УПРАЖНЕНИЕ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

**Цель:** активизация внутренних ресурсов.

Участникам предлагается придумать ассоциации к словосочетанию «профессиональное выгорание», «стресс».

## УПРАЖНЕНИЕ «ОБРАЗ РАБОТЫ»

**Цель:** исследование одной из сфер жизни – «работа».

**Визуализация:** представьте себе, что вся ваша жизнь на настоящий момент - это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представьте, что вы поднимаетесь над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Вы не можете разглядеть мелкие детали и подробности, но зато вам видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот вы пролетаете над районом, который называется «Моя работа». Какую площадь он занимает в городе вашей жизни? Что в нем примечательного? (пауза). Представьте, что вы опускаетесь вниз, на землю. Подходите к зданию. Видите забор. Калитка открыта. Вы заходите в калитку, проходите по территории. Подходите к крыльцу. Поднимаетесь по ступенькам. Открываете двери. Проходите по коридорам. Поднимаетесь по лестнице. Перед вами дверь. Открываете дверь, здесь ваше рабочее место.

- Что вы чувствуете? - О чем думаете? - Какой образ возникает в вашем воображении?



А теперь с закрытыми глазами вытяните руки ладонями вверх, поместите этот образ на ладони.

- Посмотрите, на что он похож? – Что чувствуете, глядя него?

- Вылепите этот образ.

- Что получилось? Какие чувства вызывает образ?

Обсуждение по кругу.

- Хотелось бы что-то изменить? – Вы можете изменить образ, чтобы он вызывал приятные чувства.

Обсуждение по кругу.

- На работу мы ходим не только для того, чтобы зарабатывать деньги. Но когда, приходя на работу, мы встречаем хотя бы одни глаза, которые хотят нас видеть, то ради этого хочется сюда возвращаться.

### **УПРАЖНЕНИЕ «АССОЦИАЦИИ»**

**Цель:** выработка позитивного отношения к своей работе.

Психолог задает вопрос: «Какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа»? Обсуждение.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ДОСТОИНСТВА»**

Участники располагаются по кругу. Каждый по часовой стрелке называет свои достоинства, а затем повторяет достоинства других в том порядке, в котором те назывались.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕМОДАН»**

Один из членов группы выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу «чемодан». В этот «чемодан» набирается то, что, по мнению группы, поможет человеку в личностном и профессиональном росте, все положительные характеристики, которые группа особенно ценит в нем. Но обязательно указывается и то, что мешает человеку, его отрицательные проявления, над чем ему необходимо активно поработать. Выбирается «секретарь». Он делит лист вертикально пополам, на одной стороне ставится знак «+», на другой «-». Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5-7 характеристик с той и другой стороны. Затем входит член группы, и ему зачитывается и передается этот список.

### **УПРАЖНЕНИЕ «РАСТЁМ»**

Участники находятся в круге. Исходное положение – сидя на корточках, голову нагнуть к коленям, обхватив их руками.

Инструкция ведущего: представьте, что вы маленький росток, только что показавшийся из земли. Вы растете, постепенно распрямляясь, раскрываясь и

устремляясь вверх. Я буду помогать вам расти, считая до пяти. Постарайтесь равномерно распределить стадии роста.

Усложняя в будущем Упражнение, ведущий может увеличить продолжительность роста до 10-20 стадии.

### **ПРАКТИКА «МЕЛКАЯ МОТОРИКА»**

Выберите себе хобби, требующее постоянной сложной активности пальцев рук. Например, игра на пианино или другом музыкальном инструменте, карточные фокусы, лепка, вязание, массаж и т.д. Занимайтесь этим каждый день хотя бы по 20–30 минут. Можете раз в полгода или реже менять увлечение. Недаром в детском саду и начальной школе детям усиленно развивают мелкую моторику (лепка, рисование, оригами). **Как это подействует?** Мозг станет активным и молодым. Вы сохраните трезвый ум и светлую память до самого преклонного возраста. **В чём уникальность?** Просветление как побочный эффект от хобби.

### **ПРАКТИКА «ГЛУБИННЫЕ ЦЕЛИ»**

Спрашивать у своего подсознания «Зачем?» всякий раз когда: хочется что-то купить, возникла эмоция, случилось что-то приятное или не очень. Получать ответ в виде мыслей, картинок, чувств. И снова спрашивать «Зачем?», пока не докопаетесь до истинной, глубинной цели. Например, я хочу купить дорогой фотоаппарат, «зеркалку». Зачем? Чтобы почувствовать себя крутым фотографом. Зачем? Чтобы испытывать радость от «управления» миром с помощью его фотографирования. Зачем? Чтобы искренне полюбить окружающий мир. Зачем? Чтобы не мешать окружающему миру (т.е. моему подсознанию на самом деле) искренне любить меня. Это и есть глубинная цель. После её осознания я уже расхотел «зеркалку», а стал просто сильнее и чище любить мир. **Как это подействует?** Цели сознания и подсознания синхронизируются. Начнут происходить обыкновенные чудеса. **В чём уникальность?** Самый прямой путь к единению с подсознанием. Сущность любых практик осознанности.

### **ПРАКТИКА «ИНФОРМАЦИОННАЯ ДИЕТА»**

Самая «ленивая» практика из набора. Ничего делать не нужно. Придётся лишь прекратить кое-что делать: смотреть телевизор, играть в компьютерные игры, а также минимизировать общение в социальных сетях (если вы на этом не зарабатываете). **Как это подействует?** Мозг перестанет испытывать жутчайшие перегрузки от информационного стресса. Ресурсы психики будут перенаправлены на достижение гармонии сознания и подсознания. **В чём уникальность?** Многим людям не так уж просто сесть на информационную диету.

### **ПРАКТИКА «ВНУТРЕННЯЯ ТИШИНА»**

Останавливать мысли (внутренний диалог) по своему желанию на длительное время. Для этого нужно расслабить мышцы в области лба и одновременно сконцентрироваться на ощущениях в области затылка. Используйте этот метод: при медитации, чтобы избавиться от неприятных, депрессивных мыслей, для быстрого переключения с одного дела на другое, когда не можете (сознательно) решить какую-либо жизненную задачу. **Как это подействует?** В проблемных ситуациях вместо тяжёлых дум будут приходить лёгкие озарения. Вы станете реже уставать, а отдыхать быстрее и эффективней. Без подпитки деструктивных мыслей и убеждений большая часть негатива уйдёт сама по себе. **В чём уникальность?** В простоте и надёжности метода. Действует быстро и безотказно.

### ПРАКТИКА «ГЛАВНЫЙ ЖЕСТ»

Ладони, на несколько секунд легко прижатые друг к другу на уровне сердца (как для молитвы). Практиковать: перед приёмом пищи, при постановке целей, в трудных ситуациях или перед ответственной работой, выражая благодарность или прося, сосредотачиваясь, отходя ко сну и встречая утро, а также в иных, подходящих по вашему разумению случаях. **Как это подействует?** Происходит синхронизация полушарий мозга, благодаря одновременной активации участков мозга, которые «заведуют» ладонями, что, в свою очередь способствует согласованию сознания и подсознания. **В чём уникальность?** Абсолютный рекорд по сочетанию простоты, эффективности и универсальности.

### ПРАКТИКА «ЗРИ В КОРЕНЬ»

Внутренним взором смотрите на корень своего языка, визуализируйте его. Практикуйте перед сном, в общественном транспорте на скучных совещаниях в очередях и пр. **Как это подействует?** Участки мозга левого и правого полушарий, ответственные за речь, воображение, общение синхронизируют свою работу. Сознание и подсознание найдут-таки общий язык. Поэтому у них будет всё меньше поводов для разногласий. **В чём уникальность?** Самый лёгкий и быстрый путь к состоянию творческого потока.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЦЕПОЧКИ»

Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий следит за тем, чтобы каждый держал руки двух людей. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук (разрешается только изменение положения кистей, чтобы не происходило вывихов рук). В результате либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

**Анализ упражнения:**

1. Чем вам понравилось данное упражнение?
2. Что вы почувствовали, выполняя это упражнение?
3. Какие трудности вызвало у вас это упражнение?

### УПРАЖНЕНИЕ «ДАВАЙТЕ ПОСТРОИМ...»

**Цель упражнения:** сплочение коллектива, понимание и прочувствование каждого участника.

Ведущий выстраивает всех участников в круг, затем просит участников закрыть глаза и перестроиться в квадрат. Психолог спрашивает участников, все ли уверены, что находятся в квадрате, открывать глаза можно только после того, как все участники будут уверены. Затем по аналогии можно построить и другие фигуры.

**Анализ упражнения:**

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?
2. Что понравилось вам в упражнении?

### УПРАЖНЕНИЕ «ТАРЕЛКА С ВОДОЙ»

**Цель упражнения:** развивать взаимопонимание и поддержку в коллективе.

Участники группы по команде психолога закрывают глаза и молча, по очереди (по кругу) передают тарелку с водой друг другу.

**Анализ упражнения:** в результате, при передаче развиваются способы коммуникации, поиск рук партнеров до момента передачи тарелки, предупреждение о передаче прикосновением.

1. Что, по вашему мнению, не удалось?
2. Как можно это исправить, что необходимо для этого сделать?
3. Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

### УПРАЖНЕНИЕ «РЕЛАКС ДЛЯ ТЕЛА»

Система релаксационных упражнений предполагает напряжение с последующим расслаблением каждой группы мышц в течение 5 секунд, которые повторяют дважды. Однако, если вы чувствуете остаточное напряжение, то можно досчитать количество сокращений мышечных групп до 7 раз.

**Инструкция:** сделаем упражнение на лицевую области. Начнем со рта.

1. Улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. Это должна быть «улыбка до ушей». Улыбнитесь широко! Задержите! И расслабьтесь.

Теперь повторим это упражнение. Широкая улыбка! Широчайшая улыбка! Задержите! И расслабьтесь.

2. Для расслабления противоположной группы мышц сожмите губы вместе, будто вы хотите поцеловать кого-то. Готовы? Начали! Сомкните губы вместе! Очень сильно сожмите их! Еще! Сильнее! Расслабьтесь.

Повторим это упражнение.

3. Теперь перейдем к глазам. Надо очень крепко закрыть глаза. Представьте, что в ваши глаза попал шампунь. Готовы? Начали! Зажмурьте глаза!

Расслабьтесь. Повторим это упражнение.

Максимально высоко поднимите брови! Так высоко, насколько это возможно! Задержите!

Напишите свое имя глазами в воздухе.

Расслабьтесь. Повторим это упражнение. Пауза 10 секунд.

Перейдем к плечам:

Мы несем на наших плечах большой груз напряжения и стресса. Давайте снимем это напряжение.

**Инструкция:** поднимите правое плечо к правой мочке уха. Голова не наклоняется! Задержите на 5 секунд. Расслабитесь (3 секунды). Теперь левое плечо к левой мочке уха. Повторить 3 раза.

Подбородок поднимите вверх и напишите им в воздухе следующие цифры:

1, отдохнули 5 секунд. Далее: 3, 7, 8, 10.

Потянуться. Вначале правую руку – в сторону, задержать на 5 секунд, затем расслабить ее и опустить вниз. Далее то же самое – влево. Теперь обе руки потянуть вперед. Задержать, сбросить.

Кисти рук:

**Инструкция:** растопырьте пальцы рук как можно шире, задержите на 5 секунд. Расслабьте. Повторить 3 раза.

Одновременно обе руки сжать в кулаки. Представьте, что вы выдавливаете себе сок лимона. Давите как можно сильнее в течение 5 секунд. Расслабьте. Повторить 3 раза.

Живот:

**Инструкция:** представьте, что Вы собираетесь пролезть через узкий забор, ограждение. Но животик мешает. Втяните животик в себя и задержите на 5 секунд. Расслабьте его. Повторить 2 раза.

Бедра и живот:

Теперь сосредоточим внимание на мышцах бедер.

**Инструкция:** вытяните перед собой прямо обе ноги. Задержите на 7 сек., потом расслабьте ноги на 3 секунды. Повторите 2 раза.

Теперь представьте, что вы на пляже и зарываете пятки в песок. Только сейчас вы будите упираться пятками в пол как можно сильнее в течение 5 сек., перерыв на 3 сек. и повторить 2 раза.

Нижняя часть ног:

**Инструкция:** оставьте обе пятки на полу, а пальцы поднимайте как можно выше, стараясь достать ими до потолка. Давайте попробуем. Готовы? Начали! Поднимите пальцы! Выше! Задержите их! И расслабьтесь.

Теперь давайте повторим это упражнение. Готовы? Начали! Поднимите пальцы ног высоко! Выше! Выше! Задержите! Расслабьтесь.

Потом поднимите пятки высоко, высоко! Задержите на 5 секунд.

Обратная связь:

Теперь сядьте на стул как можно удобнее и посидите в течение 1 минуты, почувствуйте, в каком органе тела у Вас осталось напряжение или его нет.

Обсуждение: Какой это орган? (опрос).

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удастся, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела. Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза;

- дышите глубоко и медленно;

- пройдите внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);

- постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;

- прочувствуйте это напряжение;

- резко сбросьте напряжение – делайте это на выдохе;

- сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы – удивления, радости и др.).

Активная релаксация - мощное средство, позволяющее полностью расслабиться и обрести душевное равновесие.

Однако релаксация – это навык, и, как всякий навык, он требует упорной тренировки. Ошибка большинства людей, начинающих заниматься релаксацией, состоит в том, что они стремятся быстро устранить сильное напряжение. А для достижения успеха нужны практика и терпение.

15 минут в день стоит потратить на занятие активной релаксацией для общего хорошего самочувствия.

### УПРАЖНЕНИЕ «САМОПРИКАЗ»

**Инструкция:** представьте, что к Вам подошел неприятный для Вас человек.

- Сформулируйте самоприказ.

- Мысленно повторите его несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух.

### УПРАЖНЕНИЕ «САМОПРОГРАММИРОВАНИЕ»

Во многих ситуациях целесообразно «оглянуться назад», вспомнить о своих успехах в аналогичном положении. Прошлые успехи говорят человеку о его возможностях, о скрытых резервах в духовной, интеллектуальной, волевой сферах и вселяют уверенность в своих силах.

**Инструкция:** вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями.

1. Сформулируйте текст программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

«именно сегодня у меня все получится»;

«именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»;

«именно сегодня я буду находчивой и уверенной»;

«мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания».

2. Мысленно повторите его несколько раз.

### УПРАЖНЕНИЕ «СОЛНЫШКО»

**Инструкция:** нарисуйте солнышко с лучиками и на любых лучиках напишите свои положительные качества. Зачитайте их.

**Обсуждение:** вот видите, сколько в Вас положительных качеств! Есть за что себя похвалить и любить! Делайте это чаще!

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОЧУВСТВУЙ...»

**Инструкция:** тренер включает спокойную музыку.

Закройте глаза и попытайтесь почувствовать то, что я буду говорить:

- мое лицо спокойно;
- губы и зубы разжаты;
- расслабляются мышцы шеи и затылка;
- лицо полностью расслабленное, спокойное, неподвижное;
- прохладный ветерок овеивает лицо;
- ветерок холодит виски;
- мой лоб овеивает приятная прохлада;
- дышится легко и свободно;
- дыхание спокойное, ритмичное;
- сердце бьется спокойно, ровно, оно отдыхает;
- прохлада освежает голову;
- исчезли все болевые и неприятные ощущения в голове;
- нормализовалось давление;
- голова свободна от тяжелых мыслей;
- я могу сосредоточиться на любой мысли;
- мои мысли ясны и четки;
- голова свежая, светлая;
- я совершенно спокойна (-ен);
- ощущение покоя приятно мне;
- пальцы и кисти рук расслабляются;
- предплечье и локти расслабляются;
- мои руки полностью расслаблены, неподвижны;
- мое туловище полностью расслабленное;
- ноги начинают расслабляться и тяжелеть;

- вот они полностью расслабленные, неподвижные, тяжелые;
- весь мой организм отдыхает;
- я отдыхаю и успокаиваюсь;
- мне удобно и спокойно;
- моя нервная система успокаивается и перестраивается;
- я спокойнее с каждым днем;
- спокойствие становится основной чертой моего характера;
- моя нервная система спокойно реагирует на все неприятности и трудности;
- в любой обстановке сохраняю спокойствие, сдержанность и уверенность в себе;
- ничто не выведет меня из состояния равновесия и уверенности;
- мое самочувствие и настроение улучшается с каждым днем;
- все тело свободно и расслаблено;
- я совершенно спокойна (-ен).

**Обсуждение:** Вам удалось почувствовать то, что я Вам говорила? Кому не удалось? Почему?

### **УПРАЖНЕНИЕ «КОНЦЕНТРАЦИЯ НА СЛОВЕ»**

Выберите какое-нибудь короткое (лучше всего двусложное) слово, которое вызывает у вас положительные эмоции или же с которым связаны приятные воспоминания. Пусть это будет имя любимого человека, или ласковое прозвище, которым вас называли в детстве родители, или название любимого блюда...

Если слово двусложное, то мысленно произносите первый слог на вдохе, второй – на выдохе. Сосредоточьтесь на «своем» слове, которое отныне станет вашим персональным лозунгом при концентрации.

### **УПРАЖНЕНИЕ «КОНЦЕНТРАЦИЯ НА НЕЙТРАЛЬНОМ ПРЕДМЕТЕ»**

В течение нескольких минут сконцентрируйте свое внимание на каком-нибудь нейтральном предмете.

1. Медленно сосчитать предметы, никак эмоционально не окрашенные: листья на ветке, буквы на отпечатанной странице и т.д.

2. Потренировать свою память, вспоминая 20 осуществленных вчера действий.

3. В течение 2–х минут: запомнить те качества, которые вам больше всего в себе нравятся, и привести примеры каждого из них.

**Рефлексия ощущений:** удалось ли вам длительно сосредоточить свое внимание на одном объекте?

Способ концентрации поможет Вам в тех ситуациях, когда Вам надо быстро отвлечься от негативной ситуации, от человека, который вызвал у Вас негативные эмоции.

### **ТЕХНИКА «ДА – ДА – ДА»**



**Цель:** трансформация негативных переживаний в положительные, настройка всего организма на благоприятное восприятие предстоящего события.

**Необходимое время:** 5-10 мин.

**Процедура:** в течение 5-10 мин постарайтесь ни на что не отвлекаться и проговаривать «да-да-да» с различными интервалами, интонацией и громкостью.

### **ТЕХНИКА «РАЗГОВОР НА НЕЗНАКОМОМ ЯЗЫКЕ»**

**Цель:** очищение сознания, снятие напряжения с артикуляционного аппарата.

**Необходимое время:** 3-5 мин.

**Процедура:** говорите, не задумываясь, любые пришедшие в голову бессмысленные звуко сочетания, имитирующие разговорную речь.

**Примечание:** во время упражнения «выбалтывается» много беспокоящего, скрытого в подсознании.

### **ТЕХНИКА «КОЛЛЕКТИВНЫЙ МАССАЖ»**

**Цель:** снятие страхов, тревожности, получение приятных ощущений, осознание уверенности в себе.

**Необходимое время:** 8 мин на участника.

**Процедура:** один из участников ложится на коврик спиной. Остальные садятся вокруг него и одновременно прикасаются к определенным точкам на его теле. Один из участников фиксирует точку «третьего глаза» на лбу на протяжении всего упражнения. Точки прикосновения: плечи (1 мин), локти (1 мин), кисти (1 мин), обе стопы (1 мин), колени (1 мин), точка в области солнечного сплетения – грудь (1 мин).

По команде ведущего (кивок) все одновременно прикасаются к точкам. Лежащий должен представить, что он абстрактное существо и сам себе делает массаж. Затем лежащий до шеи закрывается одеялом и все хаотически массируют его тело мягкими движениями в течение 1 мин. Последним отрывает руки тот, кто фиксировал точку на лбу. Далее ложится следующий.

**Примечание:** лежащего поднимать не сразу, он встанет сам, когда сочтет нужным, и присоединится к группе.

### **МЕТОД СОСРЕДОТОЧЕНИЯ ВНИМАНИЯ**

**Цель:** позволяет воспитать способность в важные моменты оставаться наедине с собой и предметом своей деятельности – конкретным вопросом или проблемой.

В мозгу одновременно не могут присутствовать два крупных объекта внимания. Один из них неизменно притягивает к себе всю нервную активность. В связи с этим ответ на вопрос о том, как сосредоточить внимание на нужном

объекте, достаточно прост - умеете вытеснять ненужное, замещая его нужным, и делаете так, чтобы нужное стало для вас интересным.

Предлагаемый метод нацелен на то, чтобы научиться видеть, как можно больше вариантов, замечать необычное в обычном, развить творческие способности и, само собой, развить внимание к предмету, который становится вам интересным. Письменно ответьте на вопрос: «Зачем нужно учить стихотворения?» Запишите все варианты ответа, которые приходят вам в голову, пусть даже совсем необычные и фантастические.

Итак:

1. Чтобы развивать свою память, образное мышление, внимание.
2. Чтобы без проблем подыскать цитату к тому или иному событию или явлению.
3. Чтобы производить впечатление на окружающих своим умом и эрудицией.
4. Чтобы тренировать ораторские способности, декламируя стихотворения вслух.
5. Чтобы было чем занять свободное время.
6. Чтобы, запоминая стихотворения, отвлекаться от всего остального (и т.д.)

Продолжите упражнение, выбрав какой-нибудь другой вопрос, например:

- Зачем нужно делать уборку?
- Зачем нужно контролировать выполнение проекта?
- Каковы плюсы отрицательных эмоций?

Вы заметите, что, во-первых, напишите гораздо больше ответов, чем предполагали, начав упражнение. Во-вторых, начнете раскрепощать свою мыслительную активность. В-третьих, обратите внимание на то, что даже неинтересные, скучные дела могут оказаться нужными и полезными.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОСТАВЬ СЕБЯ НА МЕСТО ДРУГОГО»**

Вспомните свой какой-либо конфликт или разногласия с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции «над». А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того коллеги, с которым вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими детьми, мужьями, друзьями, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ШЕРЕНГА»**

**Цель:** сплочение коллектива. Упражнение позволяет осознать невербальные средства установления контакта, апробировать их в безопасных условиях группы, проверить свои возможности установления контакта в различных ситуациях, понять, что при установлении контакта не существует универсальных средств и правил, а прежде всего необходимо ориентироваться на человека, с которым взаимодействуешь.

**Ход упражнения:** участники строятся в шеренгу по: росту; цвету волос; алфавиту имен; размеру ноги; знаку зодиака и т.д.

**Инструкция:** «Сейчас вам предстоит построиться в шеренгу по цвету глаз, от самых светлых к самым темным. При построении запрещается разговаривать. Итак, начали». На построение дается 2 минуты. Затем предлагается построиться по цвету волос, от самых светлых к самым темным. Условия те же. Последнее задание самое сложное: построиться по росту с закрытыми глазами, не разговаривая.

**Вопросы для обсуждения:**

Что вы сейчас чувствуете?

Что вам больше всего понравилось?

Трудно ли вам было выполнять упражнение?

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОНЯТЬ ПАРТНЁРА»**

**Цель:** определить при контакте глазами, кто из присутствующих вас поддерживает, а кто нет. При этом желательно молчать и сохранять невозмутимое выражение лица. Один из клиентов выходит из аудитории на 10 секунд, остальные в это время договариваются, кто будет его поддерживать, а кто – нет. Далее анализируется, смог ли клиент определить эти две группы участников тренинга.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ОСТРОВКИ»**

**Цель:** всем участникам разместится на газете (на всей, на половине газеты, на трети).

**Материалы:** газеты.

**Время:** 5–10 минут.

**Процедура:** участники разбиваются на группки по 4–6 человек и на скорость выполняют задания.

**Смысл упражнения:** создание условий для воплощения и выдвижения идей о способах действия нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка. Участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ВОЗДУШНЫЕ ЗАМКИ»**

**Необходимые материалы:** пачка бумаги формата А4.

**Время:** 25 минут.

**Описание:** участники делятся на мини-группы по 3-6 человек. В центре комнаты кладется пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: «Каждой команде необходимо за следующие 15 минут построить из этой бумаги башню. Ничего кроме бумаги использовать нельзя. Башня должна быть выше одного метра в высоту. Побеждает команда, которая построит самую высокую башню».

**Обсуждение:**

1. Возникали ли помехи в работе команды? В чем они заключались?
2. Что помогало команде работать слаженно, совместно выполнять данное упражнение?

### УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕДАЧА»

**Необходимые материалы:** не требуются.

**Время:** 5 минут.

**Описание:** участники образуют тесный круг. Затем ведущий предлагает всем положить руки на плечи друг другу и закрыть глаза. Нужно мысленно передать друг другу все возможные положительные эмоции, чувства, пожелания.

**Обсуждение:** обмен мнениями.

### УПРАЖНЕНИЕ «ОБМЕН»

**Необходимые материалы:** не требуется.

**Время:** 5 минут.

**Описание:** ведущий предлагает участникам тренинга поприветствовать друг друга пожатием рук. Однако это будет не простое рукопожатие. Каждый из участников группы должен подойти по очереди ко всем остальным, скрестить свои руки, взять в них сложенные накрест руки партнера и во время рукопожатия сказать ему что-то очень приятное (комплимент, пожелания и т.п.).

**Обсуждение:** не требуется.

### УПРАЖНЕНИЕ «НЕБОЛЬШОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ»

Разделитесь на группы по 4 человека «Сейчас вы отправитесь в небольшое путешествие. Вы должны будете закрыть глаза. Один из вашей группы будет гидом. Только он может оставить глаза открытыми». Затем группа встает в ряд друг за другом, первым стоит Гид. Игроки закрывают глаза, и каждый кладет руки на плечи впереди стоящего (можно класть руки не на плечи, а на бедра). Путешествие должно длиться 15 минут. Задача Гида – сделать путешествие как можно более интересным. Он вслух описывает группе воображаемые места, через которые пролегает их маршрут, указывает на воображаемые опасности, делится своими впечатлениями... Гид должен давать группе инструкции, как надо вести себя в данной местности – идти на цыпочках, двигаться бесшумно, ползти на животе и т. д. Если Гид ведет группу по пустыне, он может сказать примерно следующее: «Вы с трудом переставляете ноги в горячем осыпающемся песке...

Сейчас начнется песчаная буря, повернитесь при ходьбе налево, чтобы ветер не дул вам в лицо... Песчаная буря усиливается... Встаньте и плотно прижмитесь друг к другу, чтобы вы могли прикрыть друг друга... Держите руки перед лицом, чтобы не вдыхать песок...».

Остальные должны внимательно слушать советы Гида и выполнять все, что он требует, представляя себе все события как можно реалистичнее. Перед «путешествием» группа самостоятельно может решить, нужно ли заранее обговаривать маршрут.

Гид отвечает за безопасность членов группы и заботится о том, чтобы никто не пострадал. Он должен сделать все, чтобы путешествие стало незабываемым для всех участников.

**Обсуждение:** настроение во время путешествия, было ли путешествие интересным, какая роль комфортнее, чувствовалась ли поддержка членов группы.

### УПРАЖНЕНИЕ «СВЯЗУЮЩАЯ НИТЬ»

**Материалы:** моток прочных толстых нитей.

Встаньте в круг на расстоянии вытянутых рук и закройте глаза. Сейчас я расскажу вам историю: много лет назад на земле жил мудрец, который долгие годы провел сначала в путешествиях по всем удивительным городам и весям, а затем посвятил годы размышлениям о сущности человеческой. И сплел мудрец длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой чудесной тончайшей нитью.

Ведущий рассказывает историю и обходит участников, вкладывая каждому в руки нить. На последнем участнике ведущий отрезает нить и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг. Воистину, нить была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы нити связывались вновь. Только узелок напоминал о прошлой ссоре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая её тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно становился «узловатым». Но, главное, у каждого появилась способность протягивать нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется, и будет резать руки. Такие отношения называются натянутыми.

А если кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет это делать. Равновесие круга нарушится. Кто-то будет чувствовать более устойчиво. О таких ситуациях говорят: он тянет одеяло на себя. Некоторые люди предпочитают

надевать эту нить себе на шею. Хотите попробовать? Ощутили, как больно нить режет шею? В подобных ситуациях говорят: посадил себе на шею. Разные эксперименты можно проводить с этой нитью. Многие люди даже посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, наденут на шею, или вообще отпустят. Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех нас будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой своего тела.

**Обсуждение:** Каковы были ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца? Что было легко, что трудно в этой игре? Чему эта игра может научить команду? Ощущение невидимой связи помогает установить доверительные отношения в команде, комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить: натянутом или свободном. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Главное, несмотря ни на что, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЯДОВИТОЕ БОЛОТО»

**Цель:** упражнение представляет из себя хорошее испытание на сплоченность и терпение команды. При реализации этого упражнения проявляются командные роли участников.

**Время:** 30-40 минут.

**Размер группы:** 8-30 человек.

К этому упражнению тренеру необходимо подготовиться. Если вы проводите тренинг на природе, то возьмите 15–17 кирпичей и разложите их змейкой. Если вы проводите в аудитории, то устройте ту же самую змейку с помощью скотча и бумаги А4. Кирпичи или бумагу нужно располагать друг от друга на расстоянии одного человеческого шага, но шаг этот должен быть достаточно большим.

**Инструкция к упражнению:** Внимание. Перед вами «ядовитое болото». И вам необходимо всей командой его преодолеть. Первый и последний кирпич/лист - это начало и конец «болота». Преодолевая болото вам нужно быть аккуратными. Важно соблюдать следующие правила:

1. Все участники должны находиться в постоянном контакте друг с другом.
2. Если контакт разорвался, то участники начинают прохождение болота заново.
3. Если кто-нибудь касается земли, вся команда начинает тонуть в «болоте» и упражнение также начинается сначала.

**Итоги упражнения:**

1. Как вы себя чувствуете?
2. Группа достигла цели? Она может гордиться результатом?
3. Что помогло вам?
4. Что мешало?
5. Какие выводы сделаем из этого упражнения?

Другой вариант этого же упражнения на командообразование: тренер отмечает на земле/полу начало и конец болота. Дает стопку листов бумаги, и участники должны сами разложить их таким образом, чтобы пересечь болото. Здесь тренеру важно заранее отрегулировать один параметр: расстояние между границами должно быть таким, чтобы команде пришлось собирать за собой листы и передавать впереди идущему участнику.

### УПРАЖНЕНИЕ «ВОЛШЕБНАЯ ЛАМПА»

**Цель:** упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своей команде.

**Время:** 20-30 минут в зависимости от размера команды.

**Размер группы:** 10-20 участников.

**Необходимые материалы:** бумага для заметок, карандаши, бумага формата А3.

**Описание:**

1. Группа, сидящая в общем кругу, получает следующую инструкцию: «Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и - сюрприз! - из нее появляется джинн. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джинна вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами работала ваша любимая тетя, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы офисный стол стал больше, и т. д. Каждый может загадать свои три желания».

2. Каждый пишет свои три желаемых изменения, относящихся к командной работе.

3. Общегрупповой список фиксируется на доске.

**Подведение итогов упражнения:** можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности? Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?

**Другой вариант этого упражнения:** после того как каждый написал свои 3 желания, делим группу на мини-группы по 4 человека, каждая мини-группа получает по листу бумаги формата А3, на котором им нужно отобразить в виде рисунков, диаграмм и т. д. те изменения, которые эти четыре участника хотели бы видеть в своей команде. Затем один представитель каждой мини-группы рассказывает о том, что было решено в его группе.

### УПРАЖНЕНИЕ «КОНТАКТЫ»

**Цель:** умение устанавливать контакты с незнакомыми людьми.

Участники садятся лицом друг к другу таким образом, что образуют две концентрические окружности. Внешний круг - подвижный (участники по команде ведущего перемещаются по часовой стрелке меняя партнёра), внутренний - неподвижный.

При общении с каждым из новых партнёров стоит задача вступления в контакт и проведения беседы. На это каждый раз отводится до 3 минут. Возможные ситуации задаёт ведущий:

1. первое общение с руководителем после его прибытия в коллектив;
2. вам необходимо занять денег у малознакомого сослуживца;
3. вы узнали, что ваш сослуживец дурно отозвался о вас в компании.

Представился случай выяснить отношения наедине;

4. беседа с подчиненным, который пользуется в коллективе неформальным авторитетом, но не является образцом дисциплины и т.д.

Обсудить успехи и неудачи.

### **ИГРА «САМОЛЁТИК»**

**4 пары:** от каждой группы по паре участников – остальные поддерживают. Пары участников берут друг друга за руку и свободными руками делают бумажный самолетик.

**Вывод:** вы попытались договориться друг с другом, распределить, кто, что будет делать и выполнить сообща задание.

### **УПРАЖНЕНИЕ «РЕВУЩИЙ МОТОР»**

**Инструкция:** вы видели настоящие автомобильные гонки? Сейчас мы организуем нечто вроде автогонок по кругу. Представьте себе рев гоночного автомобиля – «Рррмм!» Один из вас начинает, произнося «Рррмм!» и быстро поворачивает голову налево или направо. Его сосед, в чью сторону он повернулся, тут же «вступает в гонку» и быстро произносит свое «Рррмм!», повернувшись к следующему соседу. Таким образом, «рев мотора» быстро передается по кругу, пока не сделает полный оборот. Кто хотел бы начать?

### **ИГРА «ГЕРОИ ОДНОЙ СКАЗКИ»**

Все становятся в круг, ведущий по очереди бросает мяч каждому участнику, называя сказочного героя. Участник, поймав мяч должен назвать героя из этой же сказки и бросить мяч обратно.

Например, Герда-Кай, сестрица Аленушка - братец Иванушка, Золушка-принц, Домовенок Кузя-Наташа, Кот Матроскин-Шарик, Колобок-Лиса, Маша-Медведь, Лиса-Журавль, Царевна лягушка-Иванушка, Дед-баба.

### **ИГРА «ЧУДЕСНЫЕ ПРЕВРАЩЕНИЯ»**

По кругу пускается любой предмет (газета, карандаш, кубик), что этот предмет будет обозначать, придумывают сами участники. Например, ведущий передает газету и говорит: это зонтик. Получивший участник показывает действие



с этим предметом. Затем придумывает другое обозначение предмета и передает соседу. Например, это торт, это юбка, это веер и т.д.

### УПРАЖНЕНИЕ «ТРОЙНОЙ РИСУНОК»

Сворачивается лист на три части. Один рисует голову, другой туловище, третий ноги. Затем нужно придумать имя и небольшую характеристику получившемуся персонажу.

### УПРАЖНЕНИЕ «КРУГИ»

Участники садятся вокруг стола, им предлагается ватман, кисти, краски, журналы, клей. Каждый из участников рисует фигуру круга, а также может дорисовывать чужие рисунки, писать пожелания друг другу. По окончании работы, участники делятся впечатлениями о совместной работе.

**Инструкция:** займите место за столом. Нарисуйте кружок желаемого размера понравившимся цветом. Затем нарисуйте еще один-два круга любого размера и цвета. Обведите контуры рисунков. Соедините линиями свои круги с теми кругами, которые вам особенно понравились. Представьте, что прокладываете дорогу. Заполните пространство каждого из своих кругов рисунками, значками, символами, т.е. придайте им индивидуальность. Далее рассмотрите рисунки, если вам очень хочется дорисовать что-либо в кругах других участников, попробуйте с ними об этом договориться. С согласия авторов напишите добрые слова и пожелания. Зарисуйте все остальное свободное пространство листа узорами, символами, значками. А теперь мы сочиним сказку. В одной волшебной стране жили красивые, разноцветные, замечательные шарики. Все они были разные, но такие замечательные. Жили они, не тужили и вот вдруг....

### УПРАЖНЕНИЕ «ДРАКОН»

У каждого из нас есть свой дракон. Он появляется как маленький, почти безобидный дракоша, но, если его вовремя не уничтожить, он может вырасти и стать опасным для самого человека и всех его близких. Почти каждый из нас в один прекрасный момент решает убить своего дракона. Но у того на месте отрубленной головы вырастает другая, потом третья. И мы часто отступаем. Не боремся с драконом, а приручаем его или стараемся «поселить» его как-нибудь так, чтобы этого никто не заметил. И тогда остается только удивляться: почему из скромного, тихого дома вдруг вырываются клубы пламени и время от времени вдруг слышится рык дикого зверя, а иногда даже вдруг качается земля. Поэтому лучше всего воевать с драконом пока он еще маленький. Самое главное - помнить, что его можно победить. Вам предлагается нарисовать своего дракона и назвать его в целом и каждую его голову в отдельности.

После предлагается придумать историю или сказку о том, как вы победите своих драконов. При работе с группой желающие могут объединиться в группы и

придумать общую историю, но и драконов, и героев должно быть столько же, сколько участников в группе.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕСС»

Игровое упражнение выполняется индивидуально. Нейтрализует и подавляет отрицательные эмоции гнева, раздражения, повышенной тревожности, агрессии. Упражнение делать перед встречей или разговором с трудными коллегами и клиентами, перед любой психологически напряженной ситуацией, требующей внутреннего самообладания и уверенности в себе. Упражнение лучше всего выполнить сразу же после того, как вы почувствуете психологическую напряженность. Если же по тем или иным причинам этот момент пропущен, то разбушевавшаяся эмоциональная «стихия» может все смести на своем пути, не дать возможности контролировать себя. В результате происходит то, что, мы видим так часто: «сбрасывается» отрицательно заряженная энергия на воспитанника или коллегу по работе. Наиболее часто «заземление» отрицательной энергии, к сожалению, происходит в семье учителя, где он ослабляет внутренний контроль после работы.

Суть упражнения состоит в следующем. Представьте внутри себя, на уровне груди, мощный пресс, который движется сверху вниз, подавляя возникающие отрицательные эмоции и связанное с ними внутреннее напряжение. Выполняя упражнение, важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательные отрицательные эмоции и энергию, которую она с собой несет.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОРТРЕТ СОТРУДНИКА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ»

**Цель:** активизация мыслительной деятельности, «включение» в проблему профессионального выгорания.

**Время:** 20 минут.

**Материалы:** листы ватмана, маркеры, мелки, карандаши.

**1 этап:**

**Инструкция:** «Вам предлагается нарисовать или метафорически изобразить портрет эмоционально выгоревшего сотрудника».

Далее тренер предлагает каждой подгруппе рассказать о том образе, который у них получился.

**2 этап:**

**Инструкция:** «Вам предлагается нарисовать или метафорически изобразить портрет эмоционально благополучного педагога».

После того как участники нарисуют образ данного человека, участники обсуждают результаты своей работы. Задача тренера сделать акцент на значимости внутренних резервов сотрудника в преодолении профессионального выгорания, на том, что многое зависит от нас самих.

## АРТ-ТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ

Попробуйте представить себя в наиболее приятный для вас момент своей жизни.

А теперь, используя материал, который лежит на столах, создайте этот образ. Сначала сделайте основу-туловище из комков газеты, склеенных между собой с помощью скотча или клея. Затем с помощью клея и газет «вылепите» другие части тела. Газеты можно рвать, мять, комкать, пропитывать клеем. Волосы также можно сделать из полосок газеты. Лицо куклы можно нарисовать на отдельном листе бумаги, а потом приклеить к фигуре, или выполнить в виде аппликации. Пожеланию можно продумать и выполнить из газет элементы одежды. Вы можете выполнять работу индивидуально, или объединиться в группы по 2-3 человека.

**Вербализация:** участникам предлагается придумать имя для своего «образа», и рассказать о нем всем присутствующим.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОЖЕЛАНИЕ»

**Цель:** создание благоприятной атмосферы в группе, акцент на положительных качествах, которые способствуют преодолению профессионального выгорания.

**Материалы:** мягкая игрушка.

**Инструкция:** «Вам предлагается высказать пожелание в круг, другим участникам группы, о том качестве, которое, по вашему мнению, помогает преодолевать эмоциональное выгорание». Участники передают мяч по кругу и высказывают свое пожелание.

### УПРАЖНЕНИЕ «ШЛЁП-ХЛОП»

**Цель** – повышение адаптационных и мобилизационных сил в условиях ответственности и напряженности. Участники одновременно ударяют ладонками по коленям, делают хлопок. Затем по кругу один участник на щелчок правой руки называет свое имя, на щелчок левой – имя соседа слева. Важно соблюдать ритм и не разрывать цепочку.

### УПРАЖНЕНИЕ «С ЧУЖОГО ГОЛОСА»

**Цель** – отзеркаливание образа (эмоционального состояния, мимики, жестов, позы, тембра и темпа голоса) для эффективного общения. Упражнение выполняется в парах. Участники задают друг другу вопросы с целью получения информации о личности собеседника (интересы, цели, черты характера и т.д.), наблюдая за эмоциями, невербальными языками общения. Затем идет представление образа собеседника от 1-го лица. Важно, как можно точно отзеркалить представляемого.

### **Рефлексия:**

Легко ли находиться в чужом образе?

Можно ли по голосу и жестам, мимике определить эмоциональное состояние человека?

Данное упражнение помогает «использовать роль» в трудной ситуации. Достаточно ярко представить образ для подражания, войти в эту роль и действовать «как бы в его образе». Так же по голосу и невербальным средствам общения можно определить эмоциональное состояние человека. Уверенный голос и спокойные жесты могут иметь обратное влияние - успокаивать, придавать уверенность.

### **УПРАЖНЕНИЕ «САМЫЕ БЛИЗКИЕ ЛЮДИ»**

**Цель** – осознание мысли, что с любви и уважения к себе начинается понимание и значимость окружающих людей. Участникам предлагается перечислить 4-5 самых близких людей, нуждающихся в любви и заботе. Обычно перечисляются родственники, члены семьи, без внимания остается сама личность участника; люди забывают о себе. Открытие этого факта является озарением. Важно полюбить и принять самого себя.

### **УПРАЖНЕНИЕ «СНЕГОВИК»**

Каждый участник стоя пытается изобразить замершего снеговика, при этом сжимая все мышцы тела. Психолог может подходить к участникам и дотрагиваться, проверяя, хорошо ли он замерз. Затем представляем, что наступила весна, стало пригревать солнышко и снеговик начал таять. После чего происходит расслабление мышц, и участники изображают растаявшего снеговика.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОРЯДКОВЫЙ СЧЁТ»**

**Цель:** сплочение группы, формирование доверия.

Это упражнение помогает установить зрительный контакт со всеми участниками. Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотрит на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого.

### **УПРАЖНЕНИЕ «КТО Я?»**

**Цель:** знакомство участников, актуализация навыка самовыражения.

**Описание:** каждому участнику раздайте лист А4 и фломастер (или ручку). Дайте 5-7 минут на то, чтобы участники написали на листе бумаги ответ на вопрос «Кто я?». Акцентируйте внимание аудитории, что необходимо ответить именно на поставленный вопрос. «Какой я» - это уже совсем другое дело.

Например:

1. Я – Анна.

2. Я – любитель книг.
3. Я – солнце.
4. Я – спортсмен и так далее.

После того, как все будут готовы, предложите людям представиться. Участники по очереди встают и рассказывают, кем они являются. Если ответ не понятен, остальные люди могут попросить объяснить, что имел ввиду выступающий. На каждого человека отводится 1-2 минуты, в зависимости от количества участвующих в тренинге.

Обсуждение:

1. Почему выбрали именно такое представление? После того, как прослушали остальных, хотели бы выбрать другое?
2. Кто из участников больше запомнился? Почему?

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ»**

Участникам предлагается на отдельных листочках написать пять своих жизненных ценностей. Затем проранжировать: самая значимая под номером 1 и так далее. Потом представить ситуацию, что по каким-то обстоятельствам человек лишается этих ценностей: сначала исчезает ценность под номером 5, затем под номером 4 и т.д. Важно в процессе выполнения прислушиваться и улавливать свои ощущения.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ОБРАЗ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ»**

**Цель** – осознание своего жизненного пути. Для выполнения упражнения необходимо: листы бумаги, цветные карандаши, фломастеры, краски, музыкальное сопровождение.

**Ход упражнения:** если нарисовать ваш жизненный путь, то какой образ или картинка соответствует вашему пониманию своей жизни. Как можно представить стиль, в котором вы живете и работаете? Как бы вы представили самого себя на своем жизненном пути?

После того как вы представили свой жизненный путь, подумайте над тем, как бы вам хотелось изменить его образ? Что бы хотелось «перекрасить», стереть, перерисовать, или вовсе нарисовать заново? Какой новый образ вашего жизненного пути пришелся бы вам по нраву больше? Что бы можно было исправить в вашей жизни, чтобы она соответствовала тому образу жизненного пути, который вам нравится?

### **УПРАЖНЕНИЕ «Я ДОЛЖЕН, И Я ХОЧУ»**

**Цель** – размышление над ценностным содержанием своей жизни.

**Ход упражнения:** возьмите чистый лист бумаги и разделите его на две части вертикальной чертой. В левой части напишите, какие дела и конкретные действия вы реализуете в своей жизни из позиции «Я должен». Затем перейдите к

заполнению правой части листа: перечислите все дела и действия, которые вы реально осуществляете из позиции «Я хочу», т.е. в соответствии со своими личными желаниями и интересами.

**Анализ:** если в левой части листа у вас записано много дел и действий, а в правой – мало, значит, в своей жизни вы живете больше для других и забываете про себя. Если в правой части листа у вас получилось дел и занятий значительно больше, чем в левой, это означает, что свою жизнь вы строите с ориентацией на реализацию преимущественно только собственных целей и желаний. Важно внутреннее равновесие: своих долгов и обязанностей с одной стороны, с другой - желаний и потребностей.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЛЕСТНИЦА»

**Цель** – осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности. Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы:

- Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз?
- Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице?
- Что мешает Вам находиться наверху?
- Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?

### УПРАЖНЕНИЕ «РАСПРЕДЕЛИ ПО ПОРЯДКУ»

**Цель** – донести до участников тренинга важность умения переключения социальных ролей для сохранения психического здоровья и творческой активности; осознание своего «Я». Участникам предлагается распределить по порядку (по степени значимости, на их взгляд) следующий перечень:

1. дети;
2. работа;
3. муж (жена);
4. я;
5. друзья, родственники.

Через некоторое время предложить вариант оптимального распределения перечня:

1. я;
2. муж (жена);
3. дети;
4. работа;
5. друзья, родственники.

Затем участникам предлагается поразмыслить над полученными результатами.

## УПРАЖНЕНИЕ «МИНУС ПЕРЕВЕСТИ В ПЛЮС»

В деятельности специалистов помогающих профессий немало ситуаций, вызывающих нервно-психическое напряжение. Важно развивать навыки позитивного мышления, т.е. акцентировать свое внимание не столько на отрицательных моментах ситуации, сколько на положительных моментах проблемы. «Сбросить» напряжение и быстро успокоиться помогает умение сознательно, усилием воли находить позитивные стороны конфликта.

**Задание:** вспомнить проблемную ситуацию и найти в ней позитив.

Например: мне часто приходится решать внеплановые задачи, но зато это сплачивает коллектив и развивает мой творческий потенциал. Упражнение выполняется по кругу.

## УПРАЖНЕНИЕ «САМООЦЕНКА»

Навыки позитивного мышления необходимо развивать, начиная этот путь с самого себя, с развития своей собственной самооценки. Обычно человек, который старается самоутвердиться при помощи излишней критики своих подчиненных, тайно в душе не уважает самого себя и всегда недоволен самим собой. Он переносит свое недовольство на окружающих, тем самым освобождаясь от своего внутреннего напряжения. И наоборот, если человек положительно оценивает свои личностные и деловые качества, возникшие на работе препятствия он воспринимает спокойно, поскольку уверен в своих возможностях эти препятствия преодолеть.

**Ход упражнения:** необходимо взять чистый лист бумаги и разделить его пополам вертикальной чертой. В левой части листа перечислить все свои недостатки, нумеруя их по порядку. После того, как вы зафиксировали свои недостатки и пронумеровали их, обратитесь к правой стороне листа. Теперь каждое отрицательное, по вашему мнению, качество, которое записано слева, переведите в положительное справа. В результате качество-недостаток переведется в качество-достоинство. Это упражнение выравнивает собственную самооценку.

## УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ОТ ЛЮБЯЩЕГО ЧЕЛОВЕКА»

Положительное отношение к себе – важный компонент психического здоровья человека. Отрицание и неприятие себя, сверхкритичное отношение к себе, излишнее самообвинение снижает жизненную энергию человека, делает его внутренне напряженным и вынуждает «сбрасывать» свое напряженное состояние на других. И наоборот, принятие и положительная оценка себя способствует укреплению чувства собственного достоинства.

**Цель упражнения** – закрепление положительного отношения к себе.

**Ход упражнения:** в жизни каждого человека есть люди, которые его искренне любили, принимали все его недостатки как «милые черты характера», не

стремясь «улучшить» его, «перевоспитывать». Необходимо вспомнить такого человека, представить его лицо, подумать о тех словах, которые он обычно произносил, выражая свою любовь. Возьмите чистый лист бумаги и напишите себе письмо от лица этого любящего человека. Как бы этот человек выразил свою поддержку? Какими бы ласковыми словами он вас называл?

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЙ ЮБИЛЕЙ»

**Цель** – формирование положительной самооценки и осознание своих достоинств, как профессионала.

**Ход упражнения:** в нашей жизни есть эпизоды, когда мы с удовольствием слышим про себя что-то хорошее. Особенно приятно для нас звучат слова коллег, друзей, близких, которые они произносят на наших юбилеях. Представьте, что у вас юбилей и за праздничным столом вы собрали своих самых значимых людей. Они выступают и произносят тосты в вашу честь, перечисляют ваши успехи и достижения. Что конкретно бы сказали люди на вашем юбилее? Скажите про себя эти слова сейчас.

### УПРАЖНЕНИЕ «МЕТАФОРИЧЕСКИЙ ОБРАЗ МОЕГО НАСТРОЕНИЯ»

**Цель** – создание положительного эмоционального фона.

**Процедура:** сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

### УПРАЖНЕНИЕ «ПОСТРОИМСЯ»

**Цель** – обучение умению распределять роли в команде, сравнивать себя с другим участником по схожим признакам.

**Время:** 10 минут.

**Процедура:** «Теперь мы посмотрим, насколько Ваши общие черты проявляются у каждого из вас в отдельности!». Задача участников – построиться в одну линию по росту. При этом нельзя разговаривать. Затем задание усложняется – им нужно построиться по дате и месяцу рождения, по длине волос, по отдаленности места проживания от колледжа, по цветам радуги в их одежде.

Психологический смысл упражнения: Участники лучше узнают друг друга, обучаются эффективному взаимодействию в команде.



**Обсуждение:** трудно ли Вам было выполнять это упражнение? Почему? Какую роль Вы избрали для себя? Какая стратегия выполнения была наиболее эффективна?

**Результат:** члены команды учатся взаимодействию и пониманию, больше узнают друг о друге. Сотрудники находят схожие черты с коллегами, что способствует развитию личной симпатии.

### УПРАЖНЕНИЕ «ДОРISУЙ И ПЕРЕДАЙ»

**Цель** – развитие коммуникативных умений, воображения, групповой сплочённости, сотрудничества.

**Время:** 20 минут.

**Процедура:** возьмите по листу белой бумаги и выберите самый приятный цвет карандаша. Как только я включу музыку, вы начнёте рисовать, что хотите. Как только музыка останавливается, вы передаёте свой лист вместе с карандашом соседу слева, и он дорисовывает на вашем рисунке то, что посчитает нужным для полного создания образа. Затем я вновь останавливаю музыку, и лист передаётся дальше по кругу до тех пор, пока не вернётся назад к хозяину.

**Анализ:**

1. Понравилось ли вам то, что получилось?
2. Поделитесь своими чувствами, настроением.
3. Трудно ли вам было поддержать тему рисунка другого человека?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЗА ТОГО ПАРНЯ»

**Цель** – развитие навыков уверенного общения, эмпатии, способность хорошо чувствовать и понимать другого человека.

**Время:** 15-20 мин.

**Процедура:** тренер делит группу на пары. Участники рассказывают друг другу о себе, затем меняются бэйджами.

Один представитель пары, с бэйджем другого, становится за спинкой стула партнера (по желанию - кладет последнему руки на плечи). Представляется: «Я, (называет имя партнера), работаю там-то (должность, компания). ..... Буду рад ответить на Ваши вопросы».

Остальные участники задают вопросы из самых разных областей, профессиональных и личных. Отвечающий должен ответить вне зависимости знает ли он точный ответ или нет.

По завершению, сидящий на стуле, за которого только что отвечали, делится с группой - какой был процент попаданий.

### УПРАЖНЕНИЕ «ВЫСЛУШАЙ И ПОВТОРИ»

**Цель** – обучить участников приемам активного слушания.

**Время:** 35-40 мин.

**Процедура:** упражнение проводится в малых группах – «тройках». Во время выполнения упражнения два человека беседуют, третий выступает в роли «контролера». Будут проведены три беседы: каждый побудет и в роли собеседника, и в роли контролера.

Один разговор рассчитан минут на 8-10. Я буду следить за временем и скажу вам, когда надо поменяться ролями. Беседуя в паре, соблюдайте следующее правило: прежде чем высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, надо повторить то, что сказал собеседник. Повторение может начинаться словами: «Ты думаешь...», «Ты говоришь...» Контролер следит за соблюдением этого правила и имеет право вмешаться в разговор, когда беседующие забывают его выполнять.

Тема для беседы предлагается тренером и зависит от состава группы. Например, в группе руководителей можно предложить такую тему: «Выбрать три наиболее важных качества, которыми должен обладать руководитель для успешной работы».

После завершения упражнения целесообразно обсудить в группе такой вопрос: «Как влияло на беседу повторение слов собеседника».

Как правило, в процессе обсуждения высказываются такие идеи:

1. это позволяло проверить, правильно ли я понял собеседника;
2. давало возможность не отклоняться от темы обсуждения, держаться в «русле» обсуждения, говорить об одном и том же;
3. в процессе повторения происходило осмысление слов собеседника; это давало возможность лучше запомнить то, что сказал собеседник;
4. улучшало эмоциональный контакт (приятно убедиться, что тебя слышали, поняли);
5. слушая свои слова в изложении другого, начинаешь лучше понимать себя, замечать новые аспекты обсуждаемой проблемы и т. д.

### **УПРАЖНЕНИЕ «КАК МЫ ПОХОЖИ!»**

**Цель** – потренировать навыки общения, лучше узнать друг друга, обсудить вопросы, связанные с установлением контакта.

**Необходимые материалы:** бумага, карандаши, призы.

**Время:** 10-15 минут.

**Процедура:** тренер просит группу разделиться на пары и объясняет, как будет проходить упражнение.

Каждая пара должна как можно быстрее найти и записать по 10 характеристик, верных для них обоих. Нельзя писать общечеловеческие сведения, такие как «у меня две ноги». Можно указать, например, год рождения, место учебы, хобби, семейное положение и т. д.

После того как 10 характеристик записаны, каждый член группы выбирает другого партнера и повторяет то же самое с ним.

Тот, кто быстрее всех найдет по 10 качеств, объединяющих его с пятью другими участниками, получает приз.

### **Обсуждение:**

1. Легко или сложно было выполнять это упражнение?
2. Легко ли было искать общее с другими участниками?
3. Что помогало быстро устанавливать контакт с другим человеком?

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОДАРКИ»**

**Материалы:** конфеты с «секретом» в вазочке.

**Ход упражнения:** когда говорят о поражениях, то рядом ставят слово «горечь», когда о победах – «сладость». Если считать нашу сегодняшнюю работу маленькой победой, то можно получить награду – конфету. Только конфета не простая – к каждому фантику прикреплены особые помогающие пожелания и позитивные мысли. Предлагаем каждому выбрать свою конфету из вазочки. Участники вытаскивают конфеты, разворачивают их и, при желании, зачитывают то, что написано на бумажках.

Примерный список пожеланий и позитивных мыслей:

1. Если хочешь увидеть радугу будь готов(а) попасть под дождь. Великим победам всегда предшествуют поражения.
2. Если ты делаешь что-то прекрасное и возвышенное, а этого никто не замечает – не расстраивайся: восход солнца – это вообще самое прекрасное зрелище на свете, но большинство людей в это время еще спит.
3. Освободись от груза прошлого и смело двигайся вперед.
4. Не сомневайся в себе.
5. Мало просто говорить, нужно делать.
6. Все в твоих руках, поэтому их нельзя опускать.
7. Безвыходных ситуаций не бывает.
8. Не ошибается только тот, кто ничего не делает. Все великие изобретения стали возможны благодаря пробам и ошибкам.
9. Ты знаешь, что одинаковых людей не существует, так же, как нет одинаковых снежинок. Ты – удивительный и очень талантливый человек. Даже если этого пока никто не замечает.
10. Не надо стесняться выйти вперед и быть круче всех.
11. Сдаться может каждый. Это легче всего на свете. А вот в том, чтобы продолжать свой путь и не сдаваться – кроется настоящая сила.
12. Планы у тебя хорошие, пора их реализовывать.
13. Чтобы получить от жизни то, чего хочешь, нужно определиться с тем, чего именно ты хочешь.
14. Включай голову и вперед бороться.
15. Если хорошо постараться, то возможно все.
16. Правильно распределяй время и тогда всё успеешь.
17. Когда закрывается одна дверь в счастье, открывается другая. Главное – замечать эти новые двери.
18. А ты загадай и поверь, что сбудется.
19. Первое правило успеха – не сомневайся в себе.

20. Тот, кто не сталкивался с трудностями, не познает силу. Тому, кто не знал бедствий, не нужна смелость.
21. Не стесняйся своих чувств и желаний.
22. Когда не знаешь, что делать – делай шаг вперед!
23. Если хотите добиться успеха, задайте себе 4 вопроса: почему? А почему бы и нет? Почему бы и не я? Почему бы и не прямо сейчас?
24. Вера в свои силы – это уже половина успеха!
25. Если не можешь на что-то повлиять – извлеки из этого урок.
26. Рано или поздно обязательно получится.
27. Все победы начинаются с победы над самим собой. С победы над своей ленью, своими страхами и отчаянием.
28. Поставь цель и иди к ней!
29. Не бойтесь жизни. Поверьте, она достойна того, чтобы ее прожить.
30. Искусство быть счастливым заключается в способности находить счастье в простых вещах.
31. Мечты сбываются, стоит только поверить.
32. Если ты можешь что-то представить – ты можешь этого достичь!
33. Если ты не веришь в себя, окружи себя только теми людьми, кто будет тянуть тебя выше.
34. Найди то, что будет тебя вдохновлять и радовать и устремляйся в этом направлении.
35. Неудача – это просто возможность начать снова, но уже более мудро.
36. Каждая мечта дается нам вместе с силами для ее осуществления.
37. Счастье не в том, чтобы делать всегда, что хочешь, а в том, чтобы всегда хотеть того, что делаешь.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЛИЧНЫЙ ГЕРБ И ДЕВИЗ»

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным 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.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

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. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

### УПРАЖНЕНИЕ «ОТКРОВЕННО ГОВОРЯ»

**Материалы:** карточки с незаконченными фразами.

**Инструкция:** вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Карточки с неоконченными предложениями к упражнению «Откровенно говоря»:

1. Откровенно говоря, когда я думаю о предстоящем рабочем дне...
2. Откровенно говоря, когда я прихожу домой после работы...
3. Откровенно говоря, когда я волнуюсь...
4. Откровенно говоря, когда мой рабочий день...
5. Откровенно говоря, моя работа...
6. Откровенно говоря, когда я думаю о работе...
7. Откровенно говоря, мое здоровье...
8. Откровенно говоря, когда я разговариваю с заведующим...
9. Откровенно говоря, после рабочего дня...
10. Откровенно говоря, когда наступает пора отпуска...
11. Откровенно говоря, люди, с которыми я работаю...
12. Откровенно говоря, когда я собираюсь на работу...
13. Откровенно говоря, неприятности на работе...
14. Откровенно говоря, успехи на работе...

### УПРАЖНЕНИЕ «СПИСОК ПРОБЛЕМ»

**Цель:** актуализация состояния, с которым участники уходят с работы.

**Материалы:** столы и стулья, бумага, ручки или карандаши на всех участников, доска, маркер.

**Ход упражнения:** делим участников на микрогруппы по два человека и предлагаем сформулировать за 10 минут список основных проблем (стрессогенных факторов), от которых участники испытывают стресс на работе. Заслушиваем мнение участников. Прописываем на доске проблемы, совместно этот список анализируем и сокращаем число до 7-11 пунктов.

Вопросы для обсуждения: что целесообразно сделать, чтобы эти проблемы преодолеть? Что необходимо сделать и как, чтобы они не являлись стрессогенными?

Предлагаем участникам за 5 минут обсудить вопросы в микрогруппах, заслушиваем мнения.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ГОВОРЯЩИЕ ОЧКИ»**

**Цель:** способствовать позитивным отношениям между членами коллектива.

**Материалы:** солнцезащитные очки со сравнительно светлыми стеклами.

Один из участников надевает очки и поворачивается к соседу справа. Тот в свою очередь произносит фразу: «Наяву, а не во сне, что прекрасного во мне?». Участник в очках должен от имени волшебных очков сказать приятные, теплые слова в адрес коллеги.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕДАЙ МАСКУ»**

**Цель:** разминка для мышц, снятие напряжения.

Участники садятся в большой круг. Ведущий пытается придать своему лицу особое выражение, например, комическое или угрожающее, фиксирует его, поворачивается к соседу слева, чтобы он мог хорошо разглядеть выражение лица и повторить в точности это выражение на своем лице. Как только это у него получится, он должен медленно повернуть голову влево, поменяв при этом выражение лица на новое, которое он «передает» своему соседу слева. Так же делают все остальные.

### **ПРИЁМ «ПОЛЁТ»**

Встаньте, закройте глаза, опустите руки вдоль тела. Медленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

### **ПРИЁМ «АВТОКОЛЕБАНИЯ ТЕЛА»**

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно раскачиваться, медленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное – искать приятный ритм и темп раскачивания.

### **УПРАЖНЕНИЕ «МУХА»**

**Цель:** снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть

муха. Она садится нанос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача, не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

### **УПРАЖНЕНИЕ «СОСУЛЬКА»**

**Цель:** управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх. Представьте, что вы сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе на 1-2 минуты. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять, расслабляя постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д.

Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния. Это упражнение желательно выполнять на полу.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЛАДОШКА»**

Участники выбирают лист бумаги и фломастер.

**Инструкция:** «Обведите свою ладошку, в верхней части листа напишите своё имя. Красиво, крупно. По кругу передавайте свой листок, и каждый пусть напишет своё пожелание или какую-то напутственную фразу для этого участника группы. Когда листок придёт вам обратно, прочитайте, пожелания для Вас».

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЗНАКОМСТВО И ДОСТОИНСТВА»**

Объединиться в пары по признаку наименьшего знакомства. Выберите себе партнера из числа тех, с кем вы совершенно незнакомы. У вас будет 5 мин. на беседу. В течение этого времени вы должны выяснить, в чем уникальность личности вашего партнера, а затем представить его группе. Ваша презентация должна начинаться словами: «Вы ни за что не поверите, но перед вами человек, который...» и затем вы перечислите его достоинства, назовете то, что делает этого человека уникальным, и помогает в профессии.

### **УПРАЖНЕНИЕ «МОЕЧНАЯ МАШИНА»**

**Цель** – вызвать эмоциональную разрядку и снять эмоциональное напряжение в организме.

Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек становится «машиной», последний – «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить – обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой», с начала шеренги идет следующая «машина».

### **УПРАЖНЕНИЕ «ДОСТОЙНЫЙ ОТВЕТ»**

**Цель** – отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Варианты конфликтных ситуаций:

1. Вы слишком высокого мнения о себе. Это отмечают все сотрудники.
2. Вы не умеете руководить женским коллективом. Всегда доводите сотрудниц до слез.
3. Ваше отделение считается самым конфликтным.
4. Вы совсем не умеете разговаривать с клиентами.
5. Почему Вы на всех подчиненных смотрите свысока?
6. С вами нельзя иметь никаких деловых отношений.
7. Ваши выступления на совещании усыпляют всех присутствующих.
8. С вами бесполезно договариваться о чем-либо. Вы все равно не выполните обещанного в срок.
9. У вас такой скрипучий голос, он действует клиентам на нервы.
10. Вы слишком много болтаете по телефону в рабочее время.
11. Что вы вечно на всех кричите?
12. У вас полностью отсутствует чувство юмора.
13. Вы совершенно не компетентны в своей профессии.
14. Вы не выполняете свои функциональные обязанности.
15. Вы всегда опаздываете на работу.

### УПРАЖНЕНИЕ «СТУЛ ХВАСТОВСТВА»

Все участники садятся в общий круг. Ведущий берет один из свободных стульев и ставит его так, чтобы он выступал из круга, при этом сам тренер располагается чуть позади и справа.

**Ведущий:** это непростой стул. Это стул хвастовства. Каждый, кто сядет на него, получает право похвастаться. Чем? Да чем угодно! Любым достижением на своём жизненном пути. Может статься, что какое-то достижение в глазах других кажется малозначимым, но для него самого является очень важным. Скажем, он сам без напоминаний со стороны жены сходил на рынок за картошкой. Этим тоже можно похвастаться. Тот, кто садится на этот стул, должен начинать своё сообщение со слов: «Я хочу похвастаться тем, что...» Итак, кто первый?

После первого «хвастовства» ведущий инициирует аплодисменты и восторженные отзывы. Это особенно важно для эмоциональной поддержки робких и застенчивых участников. Выступив, сидящий на «стуле хвастовства» называет следующего, кому он предлагает сесть на этот стул. При желании можно садиться на «стул хвастовства» неоднократно.

Здесь снова реализуется метод обмена опытом, но на этот раз он служит средством повышения уверенности в себе.

### УПРАЖНЕНИЕ «УРНА ПРОБЛЕМ»



**Инструкция:** «Напишите свою проблему, неприятность, обиду, вредную привычку и опустите ее в урну. Избавься от негативных эмоций сейчас».

### УПРАЖНЕНИЕ «ЗЕРКАЛО»

**Цель упражнения:** способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого сотрудника.

**Ведущий:** предлагаю начать с упражнения способствующее осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого сотрудника. Перед вами шкатулка, в ней находится нечто уникальное, чудесное, прекрасное, неповторимое...». Для начала вы закрываете глаза и когда шкатулка попадет к вам руки вы открываете глаза и заглядываете в нее. (Содержимое шкатулки - зеркало). Затем передаете в руки соседу справа (слева).

**Анализ упражнения:**

1. Что вы ожидали увидеть в шкатулке?
2. Какие чувства у вас вызвало содержимое шкатулки?

Итак, каждый из вас является ценностью для коллектива, каждый уникален и неповторим.

### УПРАЖНЕНИЕ «КОМПЛИМЕНТ»

**Цель упражнения:** создание положительного эмоционального настроения в группе, овладение техникой комплимента.

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...!

Сейчас, мы будем одаривать друг друга комплиментами. Работа будет проходить в парах. Выбирается один из участников в кругу и обозначает его пару - соседа по правую (левую) руку, следующие пары формируются по данному принципу.

Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент от собеседника и принять его, но и обязательно сделать ему комплимент в ответ (вернуть комплимент). Комплимент принимается в определенной форме: «Да, это так! А еще я...» (добавляется положительное качество), а затем говорит свой комплимент собеседнику в ответ.

Для наглядности начнем с нас. (Психологи)

- Индира, ты очень отзывчивый человек!
- Да, это так! А еще, я добрая!
- А у тебя София, такие красивые глаза!
- Да это так! А ещё я играю я скрипке!

**Анализ упражнения:**

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

2. Были ли приятными моменты в упражнении, какие?

### УПРАЖНЕНИЕ «НАЙДИ ПАРУ»

**Инструкция:** я сейчас вам раздам полоски бумаги, на которых написаны определенные движения. Не разговаривая, каждый должен найти свою пару: такое же определенное движение. Участники хаотично передвигаются по залу и активно ищут свою пару с помощью указанного на полоске движение.

- 1) Объятие;
- 2) рукопожатие;
- 3) дотронуться локтями;
- 4) трутся спинами;
- 5) скорчить рожицу;
- 6) играть в ладушки;
- 7) помахать рукой;
- 8) показать зубы;
- 9) станцевать в паре танго.

Тяжело ли вам было найти свою пару? Если да, то почему? Полезным ли было это упражнение?

### УПРАЖНЕНИЕ «УЗНАЙ РИСУНОК»

**Инструкция:** нарисуйте пожалуйста за 5 минут свой шарж, каким вы себя видите в нашем коллективе, чтобы сказать: «Вот это я!». Рисунки подписывать не надо.

По завершению работы, психолог собирает рисунки в общую пачку. Затем он достает каждый рисунок из пачки, прикрепляя к доске, чтобы все рассмотрели его поближе, проводит его обсуждение с группой по следующим вопросам:

- 1) Каков этот человек?
- 2) Кто это может быть?
- 3) Кто автор этого рисунка?

Участники угадывают автора рисунка. После того как группа узнала, кто был автором рисунка, психолог просит его рассказать о себе что-либо дополнительно (по желанию участника).

Какие чувства возникали, когда вы рисовали себя?

Трудно ли было угадывать автора рисунка? Если да, то почему?

В завершении все рисунки вывешиваются на доску.

### УПРАЖНЕНИЕ «ГНЕВ И БЕСПОМОЩНОСТЬ»

Спросите себя: «Что вызывает, у меня гнев и беспомощность?» ЭТОТ вопрос лучше вопроса «Почему я разгневан?». Если ответ сразу не находится, продолжайте спрашивать себя: «Почему я чувствую себя беспомощным?» Затем

постарайтесь найти в себе силы и мысленно овладеть ситуацией, одержать верх над обстоятельствами, вызывающими у вас чувство беспомощности.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ОСОЗНАНИЕ СВОЕГО ГНЕВА»**

Как вы обычно выражаете свой гнев? Когда он снова возникает у вас, повторите несколько раз: «Я зол! Я разгневан! Я очень зол! В каждом человеке есть внутренний цензор, который сдерживает чувства, в том числе и гнев, надо позволить себе осознать свой гнев и научиться его выражать.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ВСТРЕЧА С ГНЕВОМ»**

Если вы не хотите встречаться со своим гневом, спросите себя: «Почему я не хочу встречаться с этим чувством?» Вы стыдитесь его? Вы его боитесь? Вы боитесь, что не справитесь с ним? Если вы очень боитесь его, отложите вашу встречу на некоторое время. Но вы должны сказать себе: «Я не готов встречаться сейчас со своим гневом». Спрашивайте себя: «Готов ли я к встрече со своим гневом?» Когда вы, наконец, обретете эту готовность, постарайтесь осознать риск, связанный с существованием этого чувства. Например, если вы находитесь в гневе и это вызывает у вас чувство страха, спросите себя: «Что ужасного в моем гневе? Чем я рискую, показывая его кому-то?» Только таким образом вы можете осознать свое собственное «Я». И помните, негативные чувства так же обычны, как и позитивные.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ВЫ ДОСТОЙНЫ ЛЮБВИ»**

Прогоните все отрицательные мысли о себе. «Я толстая», «Я бедная», «Я некрасивая». Это все неправда. Скажите вслух, какой вы хотите стать: «Я красивая», «Я богатая», «Я вечно молода», «Я люблю и любима». Обратите внимание на то, что это должны быть только положительные утверждения. И только в настоящем времени! Не подсознание - верный слуга. Если вы скажите - в отрицательной форме: «Я не хочу быть такой», то скорее всего, ею и останетесь. Для мозга нет команды: «Хочу быть толстой». Если же выскажите утверждение в будущем времени: «Я буду любима», то может статься, прождете всю жизнь. Правильно сформулированные утверждения, которые необходимо повторять как можно чаще перед зеркалом звучат: «Я стройная», «Я любима».

### **УПРАЖНЕНИЕ «САМОКРИТИКА»**

У каждого человека есть свое собственное представление о том, что делает его уникальным, неповторимым, отличает от других. Но при этом возникает вопрос: разделяют ли окружающие его мнение о самом себе, видят ли его другие таким, каким он сам видит себя. Данное упражнение помогает прояснить этот вопрос.

Чистый лист бумаги разделить на три вертикальных полосы:

1-я графа: «Кто я?». Написать 10 слов-эпитетов. Записывать быстро, точно в той формулировке, в которой они приходят в голову.

2-я графа: «Как на этот вопрос ответили бы мои родители, знакомые, друзья?» (можно выбрать кого-то одного).

3-я графа: на этот же вопрос отвечает кто-то из родственников или знакомых.

Когда все графы заполнены, нужно сравнить ответы, выделяя сходство характеристик. Можно выделить доминирующую линию поведения – она повторяется во всех трех характеристиках. Подсчитывается количество совпадений, которое определяет степень открытости человека.

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЛЕКУЛЫ»

**Цель упражнения:** раскрепощение участников.

Ведущий говорит:

- Представим себе, что все мы атомы. Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать).

**В конце проводится обсуждение:**

1. Как вы себя чувствуете?
2. Все ли соединились с теми, с кем хотели?
3. Были ли трудности при выполнении упражнения?

### УПРАЖНЕНИЕ «БЫЛО ТВОЕ, СТАЛО МОЕ»

**Цель:** повышение эмоционального фона, подведение к понятию личностных границ.

Участникам предлагается: у соседа забрать мяч, без рук, только при помощи локтей. Сосед при этом стремится передать мяч другому участнику. Вопрос: часто ли вы лишаетесь того, что считали своим?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЛИЧНЫЕ ГРАНИЦЫ»

**Цель:** выявить комфортную личную дистанцию.

К выбранному участнику по очереди подходит каждый член группы. Он двигается до тех пор, пока центральный участник не скамандует «стоп», то есть пока он не почувствует дискомфорт. Далее участник группы отходит до тех пор, пока станет неудобно общаться.

**Обсуждение:**

Что вы думаете о своем личном пространстве?

Как вы понимали, где граница вашей личной дистанции?

Как вы думаете, почему для одного человека личная граница шире, а для другого уже?

Что вы чувствовали, когда нарушали вашу границу?

Как вы думаете, что чувствуют другие, если вы нарушаете их границу?

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОДБИРАЙТЕ СИНОНИМЫ К СЛОВУ «НЕТ!»**

**Цель:** тренировка умения сказать «нет».

Участники группы по кругу говорят то, какими словами в вежливой форме можно сказать «нет». Инструкция. Все дело в том, что самое трудное - это именно сказать слово «Нет!» или слово с отрицательной частицей. Поэтому придумайте другую словесную форму для отказа: мне хотелось бы помочь, но..., я прошу прощения, но..., это очень интересное предложение, но... я с удовольствием это попробую, но... Наше «нет» обозначает наши границы и, таким образом, мы предупреждаем другого об их нарушении. Произнося «нет», мы даем другим людям понять, что существуем отдельно от них и сами управляем своей жизнью.

### **УПРАЖНЕНИЕ «АВТОБУС»**

**Цель:** поиск вариантов эффективного общения и обозначения собственных границ во взаимодействии, тренировка умения отстаивать собственные границы.

Выбираются два человека, которые садятся в центре круга. Возможна смена участников.

Ситуация: вы едете в автобусе, вдруг к вам подходит человек, которого вы давно не видели и приглашает с ним выйти на остановке, пообщаться. Ваша задача ответить отказом, задача второго участника - уговорить. После проигрывания участники тренинга делятся информацией о том, что они чувствовали. Другие участники высказывают свои наблюдения, выводы, достигли ли участники поставленных целей.

**Вопросы при обсуждении:**

Легко ли было отстаивать границы?

Что было легче, отстаивать или нарушать?

Какие варианты отстаивания границ были продемонстрированы в этом упражнении?

Какими способами пользуетесь вы?

Какие способы наиболее эффективны?

### **УПРАЖНЕНИЕ «БАЛАНС РЕАЛЬНЫЙ И ЖЕЛАТЕЛЬНЫЙ»**

Специалистам предлагается поработать с изображениями кругов: в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения); во втором – их идеальное соотношение.

**Обсуждение:** есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

### УПРАЖНЕНИЕ «Я РАБОТАЮ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет. Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

**Обсуждение:** в чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

### УПРАЖНЕНИЕ «РИСУНОК Я»

**Цель:** расширить представление о себе, самопознание.

**Процедура:** взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно, чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют.

Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам: «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру». Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, чтобы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

#### **Вопросы:**

Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок?

Какими качествами обладает этот человек?

Это уверенный в себе человек или наоборот?

Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?

Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с вашими качествами?

### УПРАЖНЕНИЕ «КИНОПРОБА»

Необходимо перечислить пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь. Выбрать из своего списка одно достижение, которым вы гордитесь больше всего. Встать и произнести, обращаясь ко всем: «Я не хочу хвастаться, но...», и дополнить фразу словами о своем достижении.

#### Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?

Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЙ СТРЕСС»

(Колошина Т.Ю., Трусъ А.А.)

**Инструкция:** «На листе бумаги нарисуйте, пожалуйста, символ (метафору) стресса».

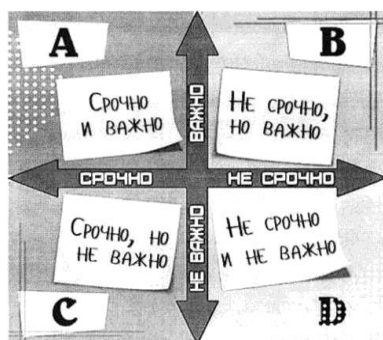
1. Расскажите, пожалуйста, о том, что вы изобразили на своем рисунке? Какой он, ваш стресс? На что он похож?

2. Как вы к нему относитесь: он вам нравится, симпатичен (чем, не нравится (что в нем не нравится). Вы его боитесь?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЗАВЕРШЕНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ»

Для меня время – это... Участникам надо назвать ассоциации, которые у них возникают со словом «время». Ответы записываются на доске, после чего предлагается оценить, каких ассоциаций больше - положительных или отрицательных. Делаем выводы.

### УПРАЖНЕНИЕ «МАТРИЦА ЭЙЗЕНХАУЭРА»



Матрица помогает быстро сориентироваться в потоке дел и определиться: какие задачи важные и какие требуют срочности.

Важными можно назвать те дела, от которых зависит успешная, здоровая, эмоционально насыщенная жизнь. Срочными - дела, которые нельзя отложить.

Эйзенхауэр для наглядности разработал матрицу. Смысл ее в том, что в начале нужно каждое дело или задачу оценить по приоритетности в одну из четырех групп:

А – важное и срочное, это Аврал!

В – важное и несрочное;

С – срочное, но не важное;

Д – не срочное и не важное;

Д – «дурацкие» дела. Для наглядности обозначим их буквами: А, В, С, D;

А – важное и срочное.

Только незапланированные, форс-мажорные, внезапно возникшие дела. Часто они появляются в результате кризиса или аврала. Эти дела очень важные и откладывать их не получится. Если человек правильно организован, то эта часть дел минимальна.

В – Важное и несрочное.

Дела и задачи, которые мы относим к этой категории и выполняем, чаще всего результативны. Отсутствие спешки помогает спланировать дела: наметить сроки и способы выполнения задачи. Это самые большие по времени дела. Если человек сосредотачивает свое внимание на этих задачах, то он чаще всего добивается успеха. Но если такие дела постоянно откладывать, то они могут перейти в разряд авральных!

С – Срочное, но не важное.

Чаще всего это незапланированные второстепенные дела, никак не влияющие на нашу жизнь, но требующие срочного внимания. Многие причисляют их ошибочно к важным. Поэтому нужно научиться понимать: действительно ли это для вас важное дело или нет.

D (Д) – Не важные и не срочные.

Это поглотители времени. Они забирают много времени, но не приносят никакого результата. Часто советуют, что от них просто нужно избавляться. Но так как они легки и интересны, то отказаться от них бывает сложно. И поэтому можно выделять на них время по остаточному принципу.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПОДЧЕРКИВАНИЕ ОБЩНОСТИ»**

Упражнение проводится в кругу с мячом. Участник, бросающий мяч другому, должен назвать психологическое качество, которое объединяет его с тем человеком, кому он бросает мяч. При этом он начинает свою фразу словами: «Я думаю, нас с тобой объединяет...», и называет это качество, например: «Мы с тобой одинаково общительны»; «Мне кажется, мы оба бываем несколько прямолинейны». Тот, кто получает мяч, отвечает: «Я согласен», если он действительно согласен, или: «Я подумаю», если не согласен. Тот, к кому попал мяч, продолжает упражнение, передавая мяч кому-нибудь другому, и так до тех пор, пока каждый не получит мяч.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ШАНХАЙЦЫ»**

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое



расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПУТАНКА»**

Ведущий ставит рядом 2-3 стула и предлагает участникам всем сесть на них по его команде. Когда все сели (можно садится на колени друг другу) предлагается поднять вверх левую руку и протянуть ее кому-нибудь другому.

Теперь нужно поднять вверх правую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Когда все руки, осторожно, не расцепляя, но и не выворачивая рук, встать со стульев, отойти немного в сторону и распутаться. В результате получится один или два круга, либо цепочка.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ОХОТНИЧИЙ АЗАРТ»**

Это упражнение активизирует участников, придает сил и энергии.

Необходимо разбиться на пары. В этой игре нужно догнать своего партнера и осалить его. Тот, кого осалили, разворачивается на 360 градусов вокруг своей оси, прежде чем начать охоту на партнера – заблаговременно отбежавшего подальше.

Нельзя:

1. Бегать, можно только быстро ходить;
2. В своем порыве сбивать других;
3. Забывать обернуться вокруг на 360 градусов.

Через 3 минуты можно остановить игру.

### **УПРАЖНЕНИЕ «БРОУНОВСКОЕ ДВИЖЕНИЕ»**

Уникальность этого упражнения заключается в том, что в течение короткого отрезка времени действительно можно снять излишнее мышечное напряжение, обрести свободу и раскованность движений. Участники становятся в круг и начинают, вначале медленно, а затем во все убыстряющемся темпе двигаться навстречу друг другу, стараясь избежать столкновения. Дойдя до границы круга, они разворачиваются и выполняют движение по обратной траектории.

Задание имеет несколько уровней сложности: на первом этапе перемещение осуществляется с открытыми глазами лицом друг к другу. Постепенно движение убыстряется и переходит в бег; в работу вовлекаются руки, которые помогают участникам лавировать. На втором этапе упражнения они движутся спиной друг к другу, изредка поворачивая голову для ориентации в пространстве. На третьем – движение по траектории совершается в процессе вращения. На четвертом - все предыдущие задания выполняются с закрытыми глазами.

Для безопасности перемещения руки участников группы чуть выдвинуты вперед на уровне груди, и движение с закрытыми глазами осуществляется в

малых группах по 3-5 человек. Выбор характера движения определяет ведущий, наблюдая за эффективностью работы группы и корректируя ошибки каждого из участников. Нарботка навыка перемещения в хаотичной, неопределенной, постоянно меняющейся обстановке производится в течение нескольких занятий. Внимание ведущего должно быть сконцентрировано, в первую очередь, на безопасности движения участников группы.

## ТЕХНИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СВОБОДЫ (ТЭС)

Основал эту технику Гарри Крейг, основывается она на методе восточной акупрессуры. Он вывел определенные точки на теле и их последовательность, давя на которые эмоция выходит из энергетического тела человека.

Техника основывается на понимании, что причиной всех проблем является энергетический дисбаланс, то есть негативный сильный эмоциональный заряд. И при его нейтрализации, происходит разрешение проблемы, и сама она приобретает нейтральный оттенок.

Методика невероятно простая, быстрая в применении и эффективная. Она завоевала огромную популярность в Америке. Ее используют для разрешения самых разнообразных проблем, таких как: - отношения, - финансы, - боли в теле, - болезни, - зависимости, - в беременность и роды, - стрессе, - работе...

Назвать проблему, эмоцию, которую вы испытываете, думая о проблеме.

Легкими постукиваниями по ребру ладони (ТК – точка карате) начинаете процесс, произнося «Несмотря на «свою эмоцию», я люблю и принимаю себя такой, какая я есть».



1. Простукиваете точки, называя свою эмоцию.

Точки, по которым стучать:

начало брови (НБ) - точка где начинается бровь.

2. Край глаза (КГ) - край глаза где заканчивается бровь и начинает кость.

3. Под глазом (ПГ) - точка посередине глаза на месте где начинается кость.

4. Под носом (ПН) - центр над верхней губой где впадинка.

5. Подбородок (П) - под нижней губой в центре.

6. Под ключицей (ПК) - прямо под нижней точкой ключицы.

7. Под рукой (ПР) - на десять сантиметров ниже подмышки.

8. Верх головы (ВГ) - на верху головы.

Это «эмоция». Стучать примерно 7 раз, но не надо считать, количество может быть от 5 до 10. Главное легко без напряжения простукивать. Стучать так как будто по клавиатуре, т.е. не давя, а слегка нажимая.

Простукивание мощно помогает очистить ваше нынешнее состояние. Если вы устали, обижены или просто чувствуете



дискомфорт. В общем, при любом внутреннем состоянии дискомфорта простукивание помогает быстро изменить его. Поссорились ли вы с любимым, расстроены ли сложившейся любой ситуацией, волнуетесь ли перед важным событием - простукивание будет для вас скорой помощью!

Итак, если у вас есть что-либо из перечисленного, что делать?

1. Выделите из всего спектра вашего состояния одно самое яркое и негативное.
2. Опишите его словом или словами. Например, «просто все надоело».
3. Оцените это состояние по 10 бальной шкале.
4. Сделайте простукивание по базовому рецепту на «просто все надоело».
5. Оцените снова по 10-бальной шкале эту эмоцию.
6. Прислушайтесь к состоянию сейчас и повторите снова с 1 шага, если осталось негативное состояние.

Важно! Когда простукиваете не надо думать о чем то, просто повторяйте слова расслабленно. Если слова меняются в процессе простукивания - смело меняйте их! Захочется говорить другое, выйдет другая эмоция и состояние - продолжайте стучать на них дальше. И выпейте воды после простукивания, это восстановит ваш энергетический баланс.

### **УПРАЖНЕНИЕ «НАСТРОЕНИЕ ЧЕРЕЗ ПРОГНОЗ ПОГОДЫ»**

**Цель:** определить эмоциональное состояние каждого из участников группы.

**Инструкция:** «Расскажите о своем настроении с помощью явлений природы, прогноза погоды, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас «плохая погода» или «штормовое предупреждение», а может быть, для вас уже светит солнце».

### **УПРАЖНЕНИЕ «РАЗГОВОР НА ЧИСТОТУ»**

Возьмите каждый по одному чистому листу. Его вы прикрепите с помощью булавки на спине. Этот лист будут заполнять ваши коллеги.

- Если вы хотите, чтобы вам писали только комплименты - рисуйте в углу листа солнышко.

- Если хотите услышать критику - рисуйте молнию и тучу.

- Если вам интересно узнать о себе и то, и другое - рисуйте вопросительные знаки.

Теперь попросите товарищей закрепить на спине чистые листы, а на груди листы самооценки.

Готово? Мы начинаем! Можете свободно передвигаться по аудитории, читать листы самооценки, реагировать, писать комментарии.

Заканчивайте тогда, когда вы увидите, что большинство встреч уже произошло и упражнение теряет ритм.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ДАТСКИЙ БОКС»**

**Цель:** выявление возможностей конструктивного разрешения споров.

**Время:** 15-20 минут.

**Размер группы:** не менее 8 человек.

**Ход упражнения:**

Ведущий: «Эту игру придумали датские мужчины, чтобы коротать долгие зимние вечера. В эту игру могут играть все, потому что все в ней зависит не от силы, а от скорости реакции и остроты глаз. Можно выиграть и хитростью, если делать обманные движения и броски, поддаваться на время, чтобы затем воспользоваться снижением внимания партнера.

Разбейтесь на пары и встаньте друг против друга на расстоянии вытянутой руки. Затем сожмите руку в кулак и прижмите его к кулаку партнера так, чтобы мизинец был прижат к его мизинцу, ваш безымянный - к его безымянному и т. д. Четыре пальца должны быть крепко прижаты. На счет «три» в бой вступают большие пальцы. Побеждает тот, чей большой палец окажется сверху, прижав большой палец партнера к его кулаку хотя бы на секунду.

Проиграйте несколько раундов, с каждым разом у вас будет получаться все лучше и лучше.

Закончив игру, поблагодарите партнера «за честный бой».

Замечания для ведущих. Нужно предупредить участников тренинга, что причинять боль партнеру не следует.

## **ИМИДЖ-УПРАЖНЕНИЕ «ВНУТРЕННЯЯ ОСАНКА»**

**Цель:** Упражнение направлено на развитие имиджа уверенно говорящего человека.

**Время:** 10-15 минут.

**Размер группы:** упражнение может выполняться как в группе, так индивидуально.

**Ход упражнения:** если вам для имиджа не хватает того, чтобы про вас думали/говорили: «Вот человек, который знает, что он говорит, и говорит, что знает», попробуйте периодически делать следующее упражнение.

Встаньте перед зеркалом. Выпрямитесь, расправьте плечи, поднимите подбородок. Вспомните какой-нибудь короткий стих. А теперь... представьте, что внутри вас сидит неприятный, очень сутулый и очень неуверенный человечек. И его голосом прочитайте это стихотворение.

Теперь наоборот. Скорчитесь чуть ли не до самого пола. Но представьте, что внутри вас засел статный, красивый, уверенный молодец. Прочитайте стихотворение его голосом.

В этом упражнении важно поймать ощущение «внутренней осанки», те едва уловимые интонации, манеры, которые выдают уверенного в себе человека, вне зависимости от того как он выглядит и от того, видят ли его вообще.

## **УПРАЖНЕНИЕ «РЕЧЕВАЯ МАШИНА»**

**Цель:** развитие коммуникативной гибкости, языкового чутья.

**Время:** 20 минут.

**Размер группы:** от 8 человек.

**Ход упражнения:** ведущий вызывает четырех добровольцев. Им сообщается, что они сейчас все вместе будут рассказывать сказку «Колобок». Один доброволец отвечает за существительные, местоимения и имена собственные (*лес, он, Колобок* и др.) Другой отвечает за глаголы и деепричастия (*идет, идя* и др.). Третий - за прилагательные и причастия (*злой, идущий* и др.). Четвертый - за все остальные слова (предлоги, союзы, частицы, числительные, наречия).

Ведущий дает команду, участники рассказывают сказку. Остальные наблюдают.

**Подведение итогов:**

В конце проводится обсуждение:

1. Каковы впечатления непосредственных участников?
2. Каковы впечатления наблюдателей?
3. Почему так сложно говорить вместе?
4. Если бы всегда было так тяжело говорить, не стали бы люди больше молчать?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЦВЕТА РАДУГИ»

**Цель:** упражнение на кооперацию. Чтобы оно было успешным, каждый участник должен целиком прочувствовать других, чтобы пусть медленно, но найти единый ритм и настроение.

**Время:** 20 минут.

**Размер группы:** от 10 человек.

**Ход упражнения:** участники делятся на небольшие подгруппы по пять - шесть человек. Каждая подгруппа образует свой круг и выбирает ведущего, который будет считать до трех. Как только ведущий сказал «три», остальные хором выкрикивают название какого-нибудь цвета. Цель состоит в том, чтобы все члены команды без предварительной договоренности назвали один и тот же цвет. При этом следует соблюдать такое правило: игрок не может называть один и тот же цвет два раза подряд.

Упражнение заканчивается, когда все игроки назовут один и тот же цвет.

### УПРАЖНЕНИЕ «ТЫ УШЕЛ, А...»

**Цель:** групповой психолого-коммуникативный тренинг, направленный на развитие письменной речи.

**Время:** 15-20 минут.

**Размер группы:** от 10 человек.

**Ход упражнения:** ведущий напоминает участникам о важности культуры письменной речи. Может случиться так, что от того, насколько грамотно и эффектно будет оформлено то или иное письменное сообщение, может зависеть и

карьера человека, и его судьба. В век бурного развития информационно-коммуникационных технологий это соображение вдвойне плодотворно. Через интернет можно связаться с человеком в другом конце света, находящимся в иной социальной группе. Если твое сообщение заинтересует его, тронет, это может быть началом плодотворного сотрудничества или просто интересного общения.

Ведущий предлагает вспомнить известное короткое письмо, которое написал А.М. Горький своему сыну:

Ты уехал, а цветы, посаженные тобою, остались и растут. Я смотрю на них, и мне приятно думать, что мой сынишка оставил после себя на Капри нечто хорошее - цветы. Вот если бы ты всегда и везде, всю свою жизнь оставлял для людей только хорошее - цветы, мысли, славные воспоминания о тебе, - легка и приятна была бы твоя жизнь. Тогда ты чувствовал бы себя всем людям нужным, и это чувство сделало бы тебя богатым душой.

Участникам предлагается написать что-то подобное. Поскольку у письма должен быть свой конкретный адресат, ведущий предлагает следующее: один из участников на время (примерно 10 минут) выходит из тренингового зала. Остальные участники должны за это время попробовать написать короткое письмо, адресованное этому ушедшему человеку. При этом каждое письмо должно начинаться с фразы: «Ты ушел, а...»

Когда все письма будут написаны, ведущий их собирает. Перед этим он отмечает, что письмо можно подписать своим настоящим именем, можно любым вымышленным, можно вообще не подписывать. Когда вышедший игрок возвращается, ведущий передает ему стопку писем. Этот игрок просматривает по очереди каждое письмо. Если желает, то оглашает его содержание.

Упражнение можно повторить еще 1-2 раза.

В конце проводится **анализ**:

1. Что самого сложного было в написании письма?
2. Какие обороты понравились больше всего?
3. Обязательно ли писать длинные письма? или можно обойтись коротким сообщением?
4. Что чувствовали адресаты во время прочтения писем?

Если кто-то из участников пожелает, то может рассказать о собственном случае из реальной жизни, когда полученное письмо или простое сообщение произвело сильный эффект.

## МЕТОД ОТВЛЕЧЕНИЯ

Возьмите в руки какой-нибудь небольшой предмет, закройте глаза и погрузитесь в тактильные (связанные с прикосновениями) ощущения. Взвесьте предмет сначала в левой, затем в правой руке. Постарайтесь определить его вес. Ощутите плотность материала, из которого сделан предмет, его температуру. Подержите предмет на открытой ладони, покатайте по ладони другой рукой, возьмите его несколькими пальцами. Указательным пальцем обведите предмет по поверхности. Ощутите все шероховатости, выпуклости и впадины. Почувствуйте,

как меняется узор на поверхности предмета. Если возможно, попытайтесь угадать закономерность. Проведите по предмету ногтем. Потрогайте его мизинцем. Изменились ли ощущения? Повторите манипуляции другой рукой. Приложите предмет к своей щеке, затем ко лбу. Почувствуйте его там. Попробуйте что-либо изменить в предмете (снимите колпачок у ручки, несколько раз легонько сожмите степлер, согните линейку и т.д.) Снова подержите предмет на открытой ладони. Откройте глаза и взгляните на него. Вы узнали об этом предмете много нового, не правда ли?

## МЕТОД КОНЦЕНТРАЦИИ ВНИМАНИЯ

Посмотрите на простой предмет, например, обыкновенную шахматную доску без фигур на ней. Просто глядеть на нее вам наскучит спустя одну-две минуты. Но взгляните иначе: отметьте черные квадраты на белом фоне, затем - белые на черном. Мысленно сузьте доску до размеров листа бумаги, затем пусть она станет площадью в квадратный метр (длина - один метр, ширина - один метр).

Весь секрет в том, чтобы суметь подсказать себе новую, неожиданную точку зрения. Таким образом вы можете тренировать концентрацию внимание на любом достаточно простом предмете: стеклянном стакане, стуле в минималистском стиле, цветочном горшке. Разглядывайте предмет снова и снова, стремясь найти в нем как можно больше деталей и не отводя взгляд (моргать можно).

Продолжительность упражнения - 3-5 минут. Делайте упражнение до тех пор, пока не научитесь сравнительно легко удерживать внимание на предмете.

Концентрация внимания на более сложных предметах или действиях - это дело постоянных тренировок и переноса имеющихся навыков на другие ситуации. Вы приятно удивитесь, когда спустя некоторое время сможете без труда проверять отчет, пестрящий рядами цифр, или будете замечать изменения в мимике работников, которых вы вызвали на совещание.

## УПРАЖНЕНИЕ «СКАЗКА О БАБОЧКЕ СНОВИДЕНИЙ»

**Цель:** актуализация эмоционального и когнитивного компонента переживания позитивных и негативных эмоций и чувств, поиск внутреннего ресурса.

**Материалы и оборудование:** лист бумаги формата А4, фломастеры; материалы для изготовления коллажа: газеты, журналы, открытки, краски, карандаши, фломастеры, клей ПВА, ножницы, силуэтное изображение бабочки, музыкальный проигрыватель, музыкальные записи.

**Объяснение:** бабочка во многих культурах - символ души, бессмертия, возрождения и воскресения, так как это крылатое небесное существо появляется на свет из обыкновенной гусеницы. У кельтов она олицетворяет душу и огонь, у китайцев - бессмертие, досуг в изобилии и радость. Сон также считался подобием кратковременной смерти, когда душа каждую ночь оставляет свою телесную

оболочку и отправляется в своеобразное путешествие. Бабочки помогают душе «вернуться» в свое тело. А на крыльях они несут воспоминания о путешествии души.

Можно попросить участников закрыть глаза. Под медитативную музыку психолог рассказывает сказку.

*В одной волшебной стране на огромном цветочном лугу живут бабочки снов. Днем они чаще всего спят, уютно устроившись в бутонах цветов. Но с наступлением ночи бабочки просыпаются и разлетаются по всему миру. Каждая бабочка спешит навестить своего человека - ребенка или взрослого.*

*У бабочки снов удивительные крылья. Одно крыло бабочки светлое. Оно пахнет цветами, летним дождем и сладостями. Это крылышко покрыто разноцветными пылинками добрых и веселых снов, и если бабочка взмахнет над человеком этим крылышком, то ему всю ночь снятся добрые и приятные сны.*

*Но у бабочки есть и другое, темное крылышко. Оно пахнет болотом и покрыто черной пылью страшных и печальных снов. Если бабочка взмахнет над человеком темным крылом, то ночью ему приснится неприятный или печальный сон.*

*Каждому человеку бабочка снов дарит и добрые, и тревожные сны.*

Наши сны связаны с нашей реальной жизнью. Если мы радуемся жизни, нам снятся добрые сны, если печалимся или тревожимся, то - тревожные сны. Закройте глаза и постарайтесь вспомнить то, что вам неприятно, что тревожит вас, а теперь сконцентрируйтесь на самых положительных воспоминаниях своей жизни (дается время вспомнить). Открывайте глаза.

**Изготовление коллажа:** возьмите лист с нарисованным силуэтом бабочки. С помощью цветных карандашей, красок, любых других средств (вырезки из газет, журналов) на одном крыле постарайтесь отразить все самые тревожные и неприятные воспоминания, а на другом крыле - всё самое светлое и доброе в вашей жизни. В цвете выразите свое эмоциональное отношение к своим воспоминаниям. Нарисуйте лицо бабочки.

**Обсуждение:** правое крыло показывает, что делает вас счастливым сейчас в вашей жизни. Левое крыло - это то, чего вам не хватает для счастья. Это крыло поможет вам четче сформулировать для себя образы желаемого, чтобы точнее навести подсознание на желаемую цель.

Дальнейшее взаимодействие психолога с клиентом осуществляется с учетом задач коррекции или консультирования, а также интеллектуальных и рефлексивных возможностей клиента.

Ваши чувства и переживания в процессе выполнения упражнения?

Каких воспоминаний у вас больше?

С чем связаны ваши неприятные воспоминания?

С чем связаны ваши приятные воспоминания?

Ощущали ли вы сопричастность группе, защищенность?

Понравилось упражнение, было ли ощущение комфорта?

## ПРИЁМ «САМООЦЕНКА»



Нарисуйте горизонтально 8 кружков и поставьте в один из них своё «Я». Чем левее находится кружок с «Я», тем выше самооценка.

### ПРИЁМ «СОЦИАЛЬНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ»

На листе бумаги изображены треугольники, вершинами которых являются кружки, обозначающие других людей (родителей, коллег, друзей и т. д.). Вы должны разместить кружок, обозначенный «Я». Если кружок размещён внутри треугольника, значит Вы воспринимаете себя как часть целого, а если вне - то отдельно.

### ПРИЁМ «ИДЕНТИФИКАЦИЯ»

Нарисуйте в любом месте листа два кружочка. Обозначающих Вас и Вашего друга. Разместите эти кружочки внутри нарисованного большого круга. Если Ваш кружок оказался ближе к центру, чем кружочек другого, то это свидетельствует об эгоцентризме.

### УПРАЖНЕНИЕ «СЕКРЕТ ДЖОВАННИ»

**Ведущий:** для команды всегда очень важно уметь слушать друг друга, зачастую для решения общей задачи принципиальное значение имеет то, насколько каждый член команды активно участвует в работе.

Всем участникам команды раздаются карточки с фразами с просьбой никому не показывать, того, что на них написано.

#### **Фразы:**

- Джованни слушает только музыку в стиле кантри.
- У Джованни аллергия на кошек.
- Джованни лысый.
- У Джованни нет машины.
- Джованни не умеет готовить.
- Единственное украшение Джованни - перстень с печаткой.
- Эгон Айгенсинн - тренер Джованни.
- Эгон Айгенсинн лежит в постели с гриппом.
- Лизы Лонгбайн сейчас нет в городе.
- Гарри Питтбул совершенно невиновен.
- Джованни очень тщеславный.
- Поблизости от квартиры Джованни нет деревьев.
- Белло любит играть под кроватью Джованни.
- Белло не в воде.
- Джованни любит животных.
- У Джованни есть собака Белло.
- Эгон Айгенсинн часто ходит в оперу.
- Лиза Лонгбайн любит бриллианты.

- У Гарри Питтбула есть одна страсть: он печет кексы.
- Тетя Роза – в Африке на сафари.
- Гарри Питтбул часто ходит на рыбалку.
- Джованни никогда не ест суп.
- Джованни приобрел государственные ценные бумаги.
- Лиза Лонгбайн снимает свой первый фильм «Охотник».
- Белло шесть лет.
- Тетя Роза любит путешествовать.

Карточек может быть несколько, или одна, в зависимости от количества участников. Далее зачитывается текст:

*«Джованни Великий - знаменитый тяжелоатлет. Сегодня он очень взволнован. Взволнован он потому, что отказался выступить вечером в показательном выступлении, в котором принимает участие его злейший соперник Гарри Питтбулл. Джованни сказал: «Я не могу пойти туда, пока я не найду это».*

Ваша задача - раскрыть секрет Джованни. Сделать это можно, если свести всю имеющуюся на карточках информацию воедино. Вся работа выполняется устно. Показывать свою карточку другим запрещается. Никто не имеет права делать никаких записей. Задание будет считаться выполненным, если даны ответы на три вопроса:

- Что потерял Джованни?
- Кто это похитил?
- Где это находится?

**Что было потеряно?**

1. маленький котенок;
2. билет в оперу;
3. парик;
4. красный кабриолет;
5. рецепт кекса;
6. бриллиантовое кольцо

**Кто это похитил?**

1. Белло, собака;
2. Эгон Айгенсинн, тренер Джованни;
3. Лиза Лонгбайн, его подруга;
4. Гарри Питтбул, его соперник;
5. его любимая тетя Роза.

**Где это находится?**

1. В городском парке;
2. под кроватью;
3. в стиральной машине;
4. на дереве;
5. в его купальном халате.

На проведение упражнения отводится 30 минут. Затем всем раздаются копии приложения.

Участники обсуждают задание и предлагают ведущему варианты ответов. Ведущий отвечает только «да» или «нет». Участники предостерегаются от простого перебора вариантов, и при предъявлении ответа от них требуется его обоснование.

**Ведущий:** данное упражнение может использоваться в различных тренингах, в тренингах лидерства, коммуникативных тренингах и т.д.

### УПРАЖНЕНИЕ «МАССОВАЯ ЭВАКУАЦИЯ»

**Ведущий:** есть выход из воображаемого помещения, который представлен двумя близко стоящими друг к другу стульями. Задача команды - по сигналу тревоги как можно быстрее покинуть помещение, т.е. все участники должны пройти между стульями. Сигналом тревоги может быть все что угодно (голосовая команда, включение музыки, выключение света, и т.д.). Можно накалить обстановку, введя условие, что если кто-то не успеет выйти, скажем, за 3-4 секунды (время зависит от количества участников), то произойдет взрыв и оставшиеся погибнут. Упражнение имеет смысл проводить несколько раз, причем сигнал тревоги может даваться ведущим без предупреждения в процессе выполнения других упражнений (вероятность неожиданного начала игры должна быть заранее оговорена). После выполнения упражнения нужно обязательно обсудить с участниками:

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Что они чувствовали во время игры, какие мысли у них возникли?
2. Есть ли кто-то в группе, кто постоянно выходил из опасного помещения последним или, наоборот, первым, почему так происходило?
3. Удалось ли команде придумать стратегию эвакуации, при которой «спасались» все участники?

**Комментарий ведущего:** данная игра помогает определить, хорошо ли в команде развита взаимопомощь, насколько слаженно действуют участники в «экстремальных» условиях, в какой степени они эгоцентричны.

Если внимательно понаблюдать за поведением участников во время игры, то можно выделить несколько ролей, которых чаще всего придерживаются игроки:

1. «лидер» - он или выскакивает первым, или пытается организовать остальных;
2. «копуша» игрок, который из раза в раз остается в помещении последним. Позже всех реагирует на команду тревоги и особо не стремится быть быстрее своих товарищей;
3. «помеха» - участник, который пытается выйти как можно быстрее, но при этом создает много проблем другим;
4. «помощник» - участник быстро реагирует на тревогу, но при этом не только сам пытается выйти как можно быстрее. Но и помогает остальным, может оказывать помощь лидеру в организации «эвакуации».

Во время обсуждения игры ведущий может провести параллели между данными ролями и тем, как члены команды обычно ведут себя в коллективе при решении общей задачи, особенно в условиях ограниченного времени и ресурсов.

### УПРАЖНЕНИЕ «СЕЛИ–ВСТАЛИ»

Все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Естественно, при этом нельзя разговаривать, обмениваться жестами и т.д.

### УПРАЖНЕНИЕ «РАЗ-ДВА-ТРИ-ЧЕТЫРЕ-ПЯТЬ»

В этом упражнении участники по команде ведущего должны все вместе выкинуть одинаковое количество пальцев. С первого раза это, конечно же, не получится. Задача - прийти к единому решению, причем не договариваясь и используя как можно меньшее число попыток.

### УПРАЖНЕНИЕ «МЕДУЗА»

**Ведущий:** цель данного упражнения - усиление групповой сплоченности, повышение уровня взаимоподдержки, выявление лидера или понимание того, как команда способна справиться с возникающими трудностями.

**Инструкция:** все участники выстраиваются в шеренгу перед веревкой и берутся за руки. Задача - не разжимая рук, не задев веревки, всем перебраться через препятствие. Если кто-то касается веревки или отпускает руку своего соседа, то команда возвращается на исходную позицию и игра начинается заново. За соблюдением обоих условий тщательно следит ведущий.

**Инструментарий:** для игры потребуется длинная веревка, которая натягивается в центре комнаты. Веревка может быть натянута между двумя стульями. Расстояние от веревки до пола определяется так, чтобы средний по росту участник мог с некоторыми трудностями перешагнуть через веревку, не задев ее при этом.

**Ремарка для ведущего:** обычно первыми преодолевают препятствие самые высокие участники, дальше с некоторыми затруднениями справляются с задачей участники среднего роста. Основные проблемы возникают тогда, когда очередь доходит до самых низкорослых членов команды. Вот тут и начинается самое интересное. Может возникнуть недовольство в адрес участников, более сплоченные команды быстро понимают, что без выбора общей стратегии и взаимной помощи им не обойтись. Тогда начинается обсуждение, как можно достичь цели, чаще всего, ресурсом в данном случае является физическая помощь низким членам команды. Это и своеобразные подножки из сплетенных рук, опора на чье-то колено и т.д. Главное, чтобы низкорослые участники ощутили

коллективную заботу. Эти переживания очень важны для становления настоящей команды.

**Обсуждение:** если игра прошла успешно, то на обсуждении можно услышать очень эмоциональные положительные отзывы игроков, особенно кому помогали. Если все же поставленная задача не была выполнена, то кроме озвучивания чувств, нужно понять, что помешало и что еще можно было сделать, чтобы выйти победителями из игры.

### УПРАЖНЕНИЕ «КТО ТЕБЯ ОКРУЖАЕТ?»

**Ведущий:** цель данного упражнения - развитие внимания и памяти, но вместе с тем, она является командной игрой, поскольку неправильное выполнение задания одним участником повлечет за собой то, что все остальные также не смогут справиться с задачей.

**Инструкция:** участники стоят в кругу. По моей команде «один» все должны посмотреть на своих соседей слева и справа. Затем по команде «два» участники должны поменяться местами в любом порядке и также запомнить своих новых соседей. Затем по команде «три», «четыре» и т.д. происходит тоже самое. Когда участники запомнили 4-6 пар соседей, ведущий в произвольном порядке говорит названные ранее команды («три», «один», «четыре» и т.д.), а участники выстраиваются так, как они располагались при этой команде.

**Ремарка для ведущего:** упражнение позволяет понять, насколько высок уровень конфликтности в команде, проанализировать, как реагируют члены коллектива на тех, кто препятствует общей работе. Можно также увидеть, есть ли лидер и как он себя проявляет. Чем больше группа, тем сложнее может оказаться выполнение этого упражнения.

### УПРАЖНЕНИЕ «СЛУШАЯ НАШЕ ДЫХАНИЕ...»

**Ведущий:** цель - общая деятельность команды. В тренингах командообразования обычно используются упражнения на общую деятельность команды, когда участникам нужно всем вместе выполнять одно действие.

**Инструкция:** участники сидят в кругу. У каждого из вас сейчас будет возможность почувствовать себя клеточкой единого организма - команды. Пожалуйста, сосредоточьтесь на своем дыхании; дышать нужно глубоко и спокойно, в группе тишина. А теперь попробуйте внимательно прислушаться к дыханию своего соседа справа. Постарайтесь дышать с ним в такт, синхронно». Важно достичь такого состояния, когда вся группа будет дышать в едином ритме, вдыхая и выдыхая одновременно.

**Ремарка для ведущего:** усложнить задание можно тем, что участникам группы предлагается закрыть глаза и постараться не потерять то состояние синхронности, которое было достигнуто, почувствовать себя единым организмом, с едиными биологическими ритмами и процессами.

**Обсуждение:** Какие трудности возникали в процессе? Кто что чувствовал? Каково самочувствие сейчас? Какие стратегии подстройки использовались (кто-то слушал дыхание, кто-то наблюдал)? Как поднимается и опускается при дыхании грудь соседа и т.д.)?

## УПРАЖНЕНИЕ «ВЫСТАВКА ДОСТИЖЕНИЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»

**Ведущий:** цель упражнения - возможность проанализировать сильные стороны каждого из ее членов и понять, какое командное сочетание индивидуальных характеристик будет наиболее эффективным и конкурентоспособным.

**Инструкция:** подгруппы – участники «выставки достижений народного хозяйства». Каждая получает лист (формат А1 или А4) и цветные фломастеры для представления своего главного достижения. Скажем, все вы в своей подгруппе являетесь лучшими садоводами и выращиваете очень плодоносные яблони, плоды которых это те качества и таланты каждого из участников, которые наиболее важны для командной работы. Или вы - лучшие рыболовы (рыбки в сети, соответственно, качества и способности). И тому подобное.

**Инструментарий:** листы бумаги, фломастеры по числу подгрупп.

**Ремарка для ведущего:** если позволяет время, можно предложить группе воспользоваться не только фломастерами, но и другими арт-материалами - цветной бумагой, вырезками из журналов и прочим стандартным ассортиментом.

После окончания работы все плакаты вывешиваются на стену аудитории для всеобщего обозрения, проводится импровизированная презентация.

**Обсуждение:** (несколько вариантов, в зависимости от времени, которым располагает тренер и группа):

можно ввести элемент соревновательности: по итогам оценки будет составлен рейтинг «достижений».

можно предложить обсудить всей группой, для выполнения каких задач будет эффективна та или иная подгруппа.

## УПРАЖНЕНИЕ «ГУСЕНИЦА»

**Ведущий:** целью данного упражнения является командное преодоление препятствий. Конечный результат в данном упражнении зависит от того, насколько слаженно работают участники.

**Инструментарий:** повязки на глаза (на всех участников, кроме 2-х), кегли.

**Инструкция:** (перед началом игры ведущий расставляет кегли в линию на таком расстоянии друг от друга, чтобы один человек мог без труда пройти между ними). Это и есть препятствие, которое команде нужно будет преодолеть. Все участники выстраиваются в ряд и кладут руки на плечи впереди стоящим, тем самым образуя одну большую «гусеницу». Суть задания в том, чтобы «гусеница» обогнула все кегли, не задев при этом ни одной из них. Руководить процессом

передвижения могут только первый и последний участники, так как всем остальным игрокам завязываются глаза. Первому и последнему игрокам нужно видеть сразу всех участников и все кегли, постоянно отдавать команды о направлении движения или остановке каждого. Если команда задевает одну из кеглей, то возвращается на стартовую прямую.

**Ремарка для ведущего:** чем больше кеглей и участников, тем сложнее поставленная задача. Сначала первые участники без особых проблем огибают препятствие, но по мере того, как в игру вступает все больше человек, управлять «гусеницей» становится сложнее. Часто в связи с этим растет шум, неразбериха, в результате чего (как было сказано выше), команда задевает одну из кеглей и возвращается. Упражнение желательно повторить несколько раз, дав возможность разным игрокам попробовать себя в роли ведущего или замыкающего.

**Обсуждение:**

1. Чьим командам легче было следовать?
2. Кто показал себя как наиболее эффективный лидер?
3. Каких стилей руководства придерживались первые и последние участники?
4. Легко ли им было сохранять самообладание, получилось ли выработать стратегию управления группой?
5. Работали ли первый и последний участники в паре или они скорее дублировали команды друг друга, а иногда и просто мешали коллегам?
6. Было ли у игроков внутреннее напряжение и если да, то как они с ним справлялись?
7. Возникло ли у команды ощущение, что она единое целое?

## УПРАЖНЕНИЕ «КАЧЕСТВА ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ»

**Ведущий:** целью данного упражнения является возможность проанализировать, как изменились в результате тренинга их представления о качествах, необходимых для эффективной работы команды.

**Инструкция:** все участники сидят в кругу. Перекидывая друг другу мяч, они называют качества эффективной команды. При этом нужно внимательно следить за тем, кто что говорил, и не повторять уже названные качества (лучше записывать в процессе выполнения упражнения). Важно, чтобы мяч побывал у каждого участника. Когда список составлен, участники обсуждают, все ли качества являются характеристиками эффективной команды. Если группа решает, что-то или иное качество не подходит, оно вычеркивается из списка. Если позволяет время, участникам можно предложить, также перекидывая мяч, называть качества неэффективной команды, те ее характеристики, которые мешают слаженной работе и достижению результата.

**Инструментарий:** мяч, планшет, лист формата А4, ручка.

**Ремарка для ведущего:** такая же процедура повторяется в ходе последнего тренинга, тогда участники могут сравнить два списка, проследить, какие качества ушли, а какие, наоборот, появились (обычно второй список существенно длиннее

первого). Интересно будет послушать мнение участников о том, приобрела ли команда новые качества, делающие ее более эффективной.

### УПРАЖНЕНИЕ «КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»

**Ведущий:** суть упражнения заключается в следующем: команда терпит бедствие (оказывается в открытом море). У игроков есть список из 14 предметов, которые могут оказаться полезными для выхода из создавшейся ситуации. Участникам нужно сначала самостоятельно проранжировать предметы по степени их важности для спасения, а затем прийти к общему решению всей командой.

**Инструкция:** «Представьте, что вы совершали кругосветное путешествие на яхте, которая потерпела кораблекрушение где-то в водах Тихого океана и теперь медленно тонет. У вас есть большой плот с веслами, который может выдержать всю команду и какую-то часть вещей с яхты. Яхта неотвратно идет ко дну, и поэтому вам нужно как можно быстрее принять решение, какие же предметы вам понадобятся на плоту в первую очередь. Все, что вы можете быстро забрать с яхты, отражено в списке, который состоит из 14 предметов.

Список предметов следующий:

1. секстант;
2. зеркало для бритья.
3. пятилитровая канистра с водой;
4. противомоскитная сетка;
5. одна коробка с армейским рационом;
6. карты Тихого океана;
7. подушка (плавательное средство);
8. двухлитровая канистра нефтегазовой смеси;
9. маленький транзисторный радиоприемник;
10. средство, отпугивающее акул;
11. двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена;
12. девять метров нейлонового каната;
13. две коробки шоколада;
14. рыболовная снасть.

Далее участникам предлагается в течение определенного времени самостоятельно выбрать наиболее важные для выживания и спасения предметы. Присвоив наиболее значимому предмету номер один, чуть менее важному - номер два и так далее. Наименее нужный предмет получает, соответственно, номер 15. Далее команда объединяется в несколько подгрупп, каждая из которых должна прийти к общему решению. Подчеркивается, что группа обязательно должна найти такой вариант, с которым каждый участник будет согласен хотя бы отчасти. В конце можно сравнить и те, и другие списки с результатами экспертной оценки данной ситуации. Эксперты считают, что про ранжированный по значимости для спасения список вещей выглядит следующим образом:

1. Зеркало для бритья (важно для сигнализации воздушным и морским спасателям).



2. Двухлитровая канистра нефтегазовой смеси (важна для сигнализации. Нефтегазовая смесь может быть зажжена (естественно, вне плота) и будет плыть по воде, привлекая внимание спасателей).

3. Пятилитровая канистра с водой (для утоления жажды).

4. Коробка с армейским рационом (обеспечение основной пищи).

5. Двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена (сбор дождевой воды, обеспечение защиты от стихии).

6. Шоколад (резервный запас пищи).

7. Рыболовная снасть (оценивается ниже, чем шоколад, т.к. в данной ситуации «синица в руке лучше журавля в небе»), нет уверенности, что поймают рыбу.

8. Десять метров каната (чтобы связать снаряжение, чтобы оно не уплыло за борт).

9. Плавательная подушка (спасательное средство для упавшего за борт, если такое может случиться).

10. Средство, отпугивающее акул. Назначение очевидно.

11. Приемник (не ценен, так как нет передатчика).

12. Карты Тихого океана (бесполезны без дополнительных навигационных приборов).

13. Противомоскитная сетка (в Тихом океане нет москитов).

14. Секстант (без таблиц и хронометра бесполезен).

#### **Обсуждение:**

1. Каково общее впечатление от командной работы?

2. Что помогало и мешало прийти к согласию?

3. Возникали ли конфликтные ситуации?

4. Чувствует ли кто-то, что остался не услышанным, непонятым?

5. Выделялся ли явный лидер в процессе принятия решения?

6. Что можно было бы сделать, чтобы прийти к общему решению было легче?

### **УПРАЖНЕНИЕ «КАРАНДАШИ»**

Участники встают в круг на расстоянии вытянутой руки, слегка касаясь указательными пальцами соседа слева и соседа справа. Затем между указательными пальцами двух игроков помещаются карандаши (или другие мелкие предметы). Задача – не уронить предметы, совершая при этом элементарные движения, например, поднимая и опуская руки, перемещаясь по кругу и т.д. Побеждает та команда, которая ни разу не уронит ни одного карандаша, либо это произойдет минимальное количество раз по сравнению с другими командами.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ЧУВСТВО ЛОКТЯ»**

Это еще одно упражнение на синхронное выполнение каких-либо действий. В нем опять же все участники встают в круг, причем им нужно соприкоснуться обувью со своими правым и левым соседями. Все берутся за руки и выполняют следующие простые действия:

синхронно приседают, не разрывая контакта ног и рук;  
подпрыгивают на месте в едином ритме;  
запускают волну;  
поочередно поднимают ноги вверх;  
делают шаг (2-3) вперед;  
шаги назад.

Побеждает та команда, которая не допускает ошибок в процессе выполнения упражнения, либо их количество минимально по сравнению с другими командами.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПАУТИНА И ПАУК»**

Один доброволец из каждой команды выходит за дверь. Остальные, стоя в кругу, берутся за руки. Команда: «Сейчас, не расцепляя рук, вам нужно как можно сложнее запутаться. Когда участники максимально запутались, приглашают добровольцев зайти в зал. Им необходимо распутать эту паутину, не расцепляя рук участников. Побеждает та команда, которая быстрее справится с заданием.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ДЕЛАЙ РАЗ»**

Все участники встают за своими стульями: «На команду «Делай раз!» вы должны вы должны поднять свои стулья на высоту один метр от пола. Внимание, ваша задача - опустить стулья одновременно».

Как правило, первый из участников, скомандовавший: «делай два» или «опустили», является лидером-организатором.

Если стулья опускаются хаотично и не организованно, без команды, тренер должен снова скомандовать: «Делай раз!». Побеждает та команда, которая быстрее справится с заданием.

### **УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕДАЙ ПРЕДМЕТ»**

Тренер берет какой-либо предмет (маркер, мячик, скомканный лист бумаги) и отдает его ближайшему участнику.

Ваша задача – передать этот предмет своему соседу справа и так по кругу. Причем, внимание, способы передачи повторяться не должны. Если предмет упадет, начинаем сначала. Побеждает та команда, которая быстрее справится с заданием.

### **УПРАЖНЕНИЕ «СЕКРЕТ СОТРУДНИЧЕСТВА»**

**Ведущий:** в эффективной деятельности команды очень важно не только общее видение цели командной работы, важно так же, как происходит взаимодействие в процессе решения поставленных задач, насколько хорошо члены команды чувствуют друг друга, умеют ли подстраиваться под рабочий ритм своего партнера. В этом и состоит цель данного упражнения.

**Инструкция:** участники делятся на пары. Желательно, чтобы пары образовались по принципу «Кого я меньше всего знаю», «С кем я хотел бы улучшить процесс взаимодействия». Каждой паре выдаются 2 листа бумаги, набор цветных карандашей и повязка на глаза. Сначала один игрок становится слепым художником (ему завязываются глаза), он с помощью своего партнера должен создать великое произведение искусства. Величие картины определяется тем, насколько художнику удастся воплотить замысел своего партнера, а не создать собственное произведение. Второй игрок руководит всеми действиями художника. Он помогает ему найти карандаши нужного цвета, объясняет, в каком месте листа тот должен начать рисунок, поэтапно дает инструкции, что и как рисовать. Говорить в процессе упражнения может только второй игрок, художник пользуется только мимикой и языком телодвижений (то есть он не только «слепой», но еще и «глухонемой»). Когда второй игрок решает, что картина готова, он просит первого игрока открыть глаза. После этого оба могут детально рассмотреть результаты совместного труда и обсудить, что у них получилось, а что нет; какие эмоции они испытывали, давая и воспринимая указания; какие чувства у них сейчас. Далее игроки меняются ролями.

**Ремарка для ведущего:** смысл этого упражнения состоит в том, что участникам просто необходимо работать в одном ритме и «говорить на одном языке». Игрок, который руководит работой, должен очень хорошо чувствовать состояние художника, давать ясные указания, доверять ему и оставлять право на творчество. Художник, со своей стороны, должен стремиться как можно точнее понять замысел второго игрока и воплотить его на бумаге.

**Обсуждение:** в заключении желательно кратко подвести итоги всей группой. Главный вывод, к которому должны прийти участники. Можно сформулировать так: «Каждый человек уникален, и для эффективности работы нам нужно постоянно подстраиваться под эту уникальность друг друга».

## УПРАЖНЕНИЕ «СЧИТАЕМ ВМЕСТЕ»

**Цель:** повышение групповой сплоченности, развитие умения понимать, чувствовать друг друга.

**Инструкция:** все участники находятся в кругу. Ставится задача - называть по порядку числа. Стараясь досчитать до наибольшего числа. Если одно число называют сразу два или более участников, то игра начинается заново.

**Ремарка для ведущего:** часто группа быстро находит легкое решение этой задачи: участники называют числа по очереди, в том порядке, в котором они сидят. В этом случае ведущий хвалит группу за сообразительность и вводит запрет на счет по кругу. Усложнить задачу можно тем, что участники во время

выполнения упражнения должны опустить головы или закрыть глаза и не смотреть друг на друга.

### УПРАЖНЕНИЕ «ТРИ ПРЕДМЕТА»

**Инструкция:** участники садятся на стулья и образуют круг минимального диаметра. В центр кладутся три любых предмета. Задача игроков - забрать предметы, но каждый может взять только одну вещь, и сделать это нужно одновременно. Если встают сразу больше трех игроков (или меньше), то задание считается невыполненным.

### УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ ТВОЯ ХОРОШО ПОНИМАТЬ»

**Ведущий:** при совершенствовании навыков обмена информацией оказывается очень эффективным использование техники парафраз. Парафраз позволяет решать довольно широкий спектр коммуникативных задач: уточнять свое мнение и мнение собеседников, выравнивать эмоциональный фон группы, контролировать темп и направленность беседы.

Существует ряд упражнений, позволяющих отработать эту технику. Сегодня мы попробуем это сделать в несколько шуточной, легкомысленной форме в упражнении «моя твоя хорошо понимать».

**Инструкция:** группа делится на подгруппы. Каждой подгруппе по жребию достается карточка с известным четверостишием. Их задача - перефразировать текст, переписав его так, чтобы в нем не осталось слов из исходной версии (за исключением разве что предлогов и союзов). Требования к рифме и ритмике стихов-переделок нет. Когда работа над перефразированием завершена, подгруппа зачитывает получившееся коллегам, а их задача - опознать оригинал

**Ремарка для ведущего:** можно также выдать всем подгруппам одни и те же четверостишия, а потом сравнить получившиеся творения.

#### **Четверостишия:**

1. У Лукоморья дуб зеленый,  
Златая цепь на дубе том.  
И днем, и ночью кот ученый  
Все ходит по цепи кругом.
2. Однажды в студеную зимнюю пору  
Я из лесу вышел. Был сильный мороз.  
Гляжу, поднимается медленно в гору  
Лошадка, везущая хворосту воз.
3. Сижу за решеткой в темнице сырой.  
Вскормленный в неволе орел молодой,  
Мой грустный товарищ, махая крылом,  
Кровавую пищу клюет под окном.
4. Туча мглою небо кроет,  
Вихри снежные крутя.

То как зверь, она завоет,  
То заплачет, как дитя.

## УПРАЖНЕНИЕ «СЛЕПЫЕ И ПОВОДЫРЬ»

**Ведущий:** развитие сотрудничества, взаимопонимания между участниками.

**Инструкция:** перед началом упражнения ведущему нужно разбить игроков на две подгруппы (или три, в зависимости от количества участников). Одна из подгрупп получает задание и выполняет его, остальные играют роль наблюдателей. Затем они меняются местами. Желательно, чтобы в каждой подгруппе было по 4-6 человек. Из первой подгруппы выбирается один человек, который будет поводырём для своих товарищей. Все участники встают друг за другом примерно на расстоянии одного метра. Им дается веревка, которую нельзя отпускать на протяжении всей игры. Во главе колонны находится поводырь. Далее участникам (всем, кроме поводыря) завязывают глаза. Группа наблюдателей вместе с ведущим устраивает в аудитории небольшой беспорядок. Сделать это можно с помощью перевернутых стульев, передвинутых столов и другой мебели, препятствующей свободному перемещению по комнате. Затем поводырь начинает движение, ведя свою команду за собой, обходя многочисленные препятствия. Управлять командой он может только с помощью веревки (натягивая ее или, наоборот, ослабляя, уводя ее вправо-влево, вверх-вниз и т.д.). Все участники, кроме замыкающего цепочку, являются поводырями для своих товарищей, идущих сзади. Успех зависит от того, будут ли игроки внимательны к своим «подопечным» или будут ориентироваться по большей части на сигналы от впереди идущих. Команда наблюдателей следит, чтобы не возникало опасных ситуаций. Затем команды меняются местами. Роль поводыря в каждой команде могут играть по очереди несколько человек. В завершении упражнения наблюдатели описывают увиденное. Процедура обсуждения не менее важна, чем само упражнение.

**Ремарка для ведущего:** в упражнении нет запрета на вербальное общение между игроками команды, нельзя говорить только поводырю. Но слова редко помогают в данной игровой ситуации, поскольку препятствия видит только поводырь, а ему говорить нельзя.

**Обсуждение:** ведущий обязательно спрашивает участников о чувствах. Которые возникали в процессе выполнения задания, о том, какое самочувствие у них сейчас. Вопросы:

- Какую роль было легче играть – ведущего или ведомого?
- Какие ощущения в процессе игры были более сильными – ощущения. Связанные с зависимостью от другого, или, наоборот, с ответственностью за своего товарища?
- Какие сложности возникали?
- Удалось ли найти эффективную стратегию управления своим соседом и командой в целом?

- Кого из команды можно назвать самым внимательным поводырем и самым чувствительным, восприимчивым «слепым»?

### УПРАЖНЕНИЕ «КТО УКРАЛ КОШЕЛЕК?»

**Ведущий:** активизация мыслительной деятельности, совместное решение поставленных задач.

**Инструкция:** суть задания сводится к следующему: перед участниками ставится задача, решить которую нужно всем вместе.

У учительницы одной из начальных школ штата Нью-Йорк пропал кошелек. Украсть кошелек могли только кто-нибудь из пяти учеников: Лилиан, Джуди, Дэвид, Тео или Маргарет. При опросе этих детей каждый дал по три показания. При дальнейшем расспрашивании каждый из учеников признал, что из сделанных им трех заявлений два верных и одно неверное. Определите, кто из учеников украл кошелек своей учительницы.

Лилиан:

1. Я не брала кошелек.
2. Я никогда в своей жизни ничего не воровала.
3. Это сделал Тео.

Джуди:

1. Я не брала кошелек.
2. Мой папа достаточно богат и у меня есть свой кошелек.
3. Маргарет знает, кто это сделал.

Дэвид:

1. Я не брал кошелек.
2. Мы с Маргарет не были знакомы до поступления в школу.
3. Это сделал Тео.

Тео:

1. Я не виноват.
2. Это сделала Маргарет.
3. Лилиан лжет, утверждая, что я украл кошелек.

Маргарет:

1. Я не брала кошелек у учительницы.
2. В этом виновата Джуди.
3. Дэвид может поручиться за меня, так как знает меня со дня рождения.

**Ремарка для ведущего:** Ответ. Рассуждения могут быть проведены, например, в такой последовательности.

Если (3) верно, тогда (10) и (12) - ложь, а это невозможно по условию.

Следовательно, (3) – ложь, то есть кошелек украл не Тео. Так как (3) - ложь, то и (9) - ложь. Так как (9) - ложь, то (8) - верно. Так как (8) – верно, то (15) - ложь. Если (15) - ложь, то (14) - верно. Следовательно, виновата Джуди.

**Обсуждение:**

1. Что помогало и мешало в работе?

2. Легко ли было взаимодействовать или же каждый в большей степени решал задачу самостоятельно?

### УПРАЖНЕНИЕ «СПИННАЯ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ»

**Ведущий:** цель – помогает проиллюстрировать эмоциональный компонент групповых и межличностных отношений и сделать акцент на том, что, несмотря на все попытки человека скрыть реальные эмоции, они все равно «считываются» его партнерами по общению.

**Инструкция:** выбирается три добровольца. (Вводная: «Вам будет представлена возможность потренировать свою чувствительность к эмоциям других людей»). Добровольцы на некоторое время удаляются за дверь. Оставшиеся делятся на три подгруппы: одна будет испытывать позитивную эмоцию, вторая негативную, у третьей эмоциональный фон будет насколько возможно нейтральным (сообщается данная информация до момента разделения на подгруппы, численность подгрупп должна быть равной). Для представителей групп проводится инструктаж следующего содержания. Им нужно выбрать единую эмоцию в рамках своей категории (1-2 мин.) и вжиться в выбранное переживание, погрузиться в данную эмоцию. Как они это будут делать - их выбор, но нужно постараться действительно испытать данную эмоцию «здесь и сейчас». Подгруппы сидят спиной к входящим добровольцам, озвучивать эмоции запрещается. На саму по себе экспрессию запрета нет - они могут улыбаться, хмуриться, прищуривать глаза, сжимать кулаки и т.д. Добровольцы тоже находятся спиной к командам. Когда все определено, приглашается первый доброволец. Ему сообщается, что он должен последовательно подходить к каждой из подгрупп, вставать спиной к ним и пытается прочувствовать свое состояние. Он информируется о том, что у каждой из подгрупп - свое отношение к нему лично, но не уточняется, ни что это за эмоция, ни даже к какой категории она относится. Задача участника - опознать эмоцию подгруппы, причем единственный инструмент для решения задачи - его собственные ощущения и переживания, пусть даже самые смутные. Расстояние от подгруппы участник выбирает самостоятельно, так, как ему комфортно. Когда участнику кажется, что он опознал эмоцию, он может отойти от этой подгруппы и перейти к следующей. Как-то комментировать свои догадки и пытаться назвать эмоцию ему пока не нужно, хотя допускаются комментарии типа («А рядом с ними тепло!», «Отойду-ка я подальше от этих людей»). Когда «игра по станциям» завершена ведущий задает ему ряд вопросов. Ответы фиксирует в своих записях.

#### **Вопросы:**

1. К какой подгруппе вам хотелось подойти поближе? От какой отойти подальше?
2. Где вы ощущали тепло? Где холод?
3. Где вам было наиболее комфортно? Наименее комфортно?
4. Где вам хотелось задержаться на более долгий срок? Откуда хотелось сбежать побыстрее?

5. Какую из подгрупп вы бы взяли с собой на праздник? В разведку? Какую бы отправили подлечиться? И т.д.

После этого участнику предлагается попытаться определить ту эмоцию, которую старалась передать каждая из подгрупп.

**Ремарка для ведущего:** если будет еще один доброволец, то эмоции, которые переживают группы пока не разглашаются. После того как каждый доброволец прошел испытание, ведущий с опорой на свои записи подводит промежуточные итоги, оглашая их мнение относительно каждой из подгрупп, а затем называет те эмоции, которые были загаданы.

**Обсуждение:** при обсуждении нужно расспросить о переживаниях и стратегиях решения задачи всех участников.

### УПРАЖНЕНИЕ «НАЙДИ СВОИХ»

**Ведущий:** цель – разогрев группы, снятие барьеров в общении, умение понимать своих партнеров без слов.

**Инструкция:** ведущим заранее подготавливаются карточки в количестве, равном числу участников. Слова в каждой группе связаны между собой по смыслу, имеющие отношение к какому-либо одному предмету или явлению. Карточки со словами раздаются участникам, задача которых найти свою группу. В каждой группе будет 5 человек. Участники не могут показывать свои карточки или произносить то, что в них написано, но им разрешается говорить ассоциации на свои слова и пользоваться любыми невербальными средствами передачи информации.

Сначала можно дать участникам попробовать себя в объединении достаточно простых слов (первая группа слов). Можно провести игру как мини-соревнование. В этом случае в каждой группе будет обобщающее понятие. Игрокам, которым достаются обобщающие слова, нужно как можно быстрее собрать свою команду. Выигрывает та команда, которой удастся это сделать правильно и с наименьшими временными затратами.

**Ремарка для ведущего:** на карточках написаны слова, по одному на каждой, которые можно объединить в группы. Количество слов в группе зависит от числа человек на тренинге. Желательно, чтобы это были группы по 4-5 слов. Например, группы слов могут быть следующими:

- чашка, чайник, блюдце, сахарница;
- цветок, дерево, кустарник, трава;
- автомобиль, поезд, самолет, пароход;
- заяц, лиса, медведь, олень;
- куртка, штаны, платье, юбка.
- зима, снег, лыжи, снежинка, Дед Мороз;
- лето, солнце, отдых, море, клубника;
- осень, грибы, дождь, огород, перелетные птицы;
- весна, капель, подснежник, ручейки, почки.



Творчески раскрепощенным и сплоченным группам можно предложить выполнить упражнение только с помощью невербального общения. В этом случае успех игры будет зависеть и от того, насколько они внимательны друг к другу, умеют ли понимать своих партнеров без слов, могут ли подстраиваться под другого человека.

**Обсуждение:**

- обмен впечатлениями: участникам рассказать, какие стратегии они использовали в игре, что помогало и что мешало правильно распределиться группам.

- На сколько эффективно действовали лидеры (во втором варианте игры), какой стратегии они придерживались, какие трудности у них возникали?

### УПРАЖНЕНИЕ «ЩАС СПОЮ»

**Ведущий:** цель – снятие усталости, высокий уровень сплоченности, внесение позитивной ноты в работу.

**Инструкция:** участники выбирают какую-либо общеизвестную песню и по команде ведущего начинают ее дружно петь. Желательно, чтобы мотив песни был достаточно простым. Что никто не чувствовал себя неловко, если вдруг попадет явно мимо нот. После того, как участники немного распоются, задание усложняется, по команде стоп (или по свистку) команда перестает петь, а за тем по команде начали (или опять по свистку) продолжает с того места, на котором она остановилась. Если команда справляется с заданием, то упражнение можно еще усложнить тем, что по команде ведущего участники перестают петь в слух, а продолжают петь про себя. При следующей команде игроки опять поют хором.

**Ремарка для ведущего:** если нужно внести в игру элемент соревнования, можно разделить группу на две команды, которые будут состязаться в одновременном исполнении разных песен. Выигрывает та команда, которая продемонстрирует наиболее слаженное пение. Чтобы дать возможность участникам показать высший пилотаж хорового исполнения, ведущий может предложить следующее задание двум подгруппам. По команде ведущего подгруппы начинают петь каждая свою песню, но поют они не вместе, а поочередно, сменяя друг друга. При этом, когда поет команда-соперник, члены другой команды продолжают петь про себя. По команде ведущего, они меняются ролями, то есть сначала первая команда поет вслух, вторая - про себя; затем вслух продолжает петь вторая команда, а первая поет мысленно.

### УПРАЖНЕНИЕ «НЕСУЩЕСТВУЮЩЕЕ ВРЕМЯ»

**Инструкция:** группа (если она слишком большая) разбивается на подгруппы. Поставленная перед участниками задача предельно проста: нужно договориться о времени важной деловой встречи, на которой должны обязательно присутствовать все члены группы. Сложность в том, что каждому участнику удобно быть на встрече в строго определенное время. Это время указано на

карточках, которые у каждого из вас в руках. Побеждает в игре тот, кто сумеет уговорить всех остальных, назначить встречу на удобное именно ему время (на карточках прописано любое время, у каждого свое, например, 8-00, 9-30, 11-40 и т.д.).

**Ремарка для ведущего:** степень выигрыша (проигрыша) остальных участников зависит от того, насколько их время отличается от выбранного группой. То есть, второе место занимает игрок, чье время ближе остальных к назначенному времени, и т.д.

**Обсуждение:** в обсуждении можно остановиться на следующих вопросах:

1. Какие чувства возникали во время игры, какое самочувствие сейчас?
2. Что помогало справляться с негативными эмоциями в процессе игры?
3. Какие стратегии применялись в убеждении партнеров и в нахождении общего решения?
4. Был ли лидер, который руководил процессом?
5. Был ли кто-то, кто самоустранился от решения задачи и отстаивания своих интересов?
6. Что в большей степени повлияло на выбор именно этого времени?

### УПРАЖНЕНИЕ «НЕВАЛЯШКА»

**Ведущий:** упражнение, как правило, вызывает сильные эмоции у участников группы, поскольку, во-первых, предполагает телесный контакт участников, во-вторых, является достаточно «адреналиновым». Оно позволяет участникам получить новый сенсорный опыт, установить более тесную эмоциональную связь с группой в целом; повысить степень доверия участников друг к другу и т.д.

**Инструкция:** участники группы встают в круг, который должен быть достаточно тесным, – так, чтобы они практически касались друг друга плечами. Всем сообщается, что сейчас каждому из них – по желанию, естественно, – представиться уникальный шанс испытать на себе все прелести свободного полета и при этом быть уверенным в своей безопасности. Участник-доброволец встает в середине круга и закрывает глаза. Ему предлагается представить, что его ноги прочно приклеены к полу, а сам он стал максимально мягким и податливым. Когда группа готова принять стоящего в центре, он начинает падение. Участник начинает падать, те члены группы, которые оказались в конце его траектории, мягко принимают его и столь же мягко передают в любом направлении. Такая эстафета продолжается минуту-полторы. По завершении «полета» предлагается сделать то же самое следующему добровольцу, и так до тех пор, пока в зоне свободного падения не побывают все желающие.

**Ремарка для ведущего:** когда участник закрыл глаза и готов к падению. Ведущий подходит к нему и поворачивает его вокруг своей оси: это усиливает ощущение неопределенности, так как участник не знает, кто в данный момент находится за его спиной. Поза участников должна быть устойчивой. Они

выставляют вперед ладони, руки при этом, полусогнуты в локтях. По окончании упражнения, обсудить переживания падавших и ловивших.

## УПРАЖНЕНИЕ «РАЗЫГРЫВАНИЕ СИТУАЦИЙ»

Одному из участников тренинга предлагается разыграть одну из следующих ситуаций, остальные участники выполняют второстепенные роли в зависимости от конкретной ситуации.

Возможные ситуации:

1. Вы стоите на остановке. Вам необходимо срочно позвонить, это вопрос жизни и смерти. Но батарея в вашем сотовом телефоне разрядилась. Рядом с вами стоит около двадцати разных людей. Попробуйте решить данную проблему.

2. Вы работаете в большой организации. С большинством своих коллег знакомы очень поверхностно: у многих не знаете даже имен и фамилий. Так, иногда приходится где-то пересекаться. На Новый год вас назначили ведущим корпоративного праздника (у вас к этому талант). Еще вам сказали найти соведущего. Никто из коллег, с кем вы хорошо знакомы, не захотел в этом участвовать. Надо обращаться к другим. Имеется в виду, что других людей вы знаете только по внешним проявлениям поведения: манере одеваться, походке, мимике, особенности разговора и т. д. Попробуйте решить данную проблему.

**Ремарка для ведущего:** подобных ситуаций может быть сколь угодно много, главное, чтобы они были проблемными и требовали при решении использование своих коммуникативных способностей.

## УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ГУБЕРНАТОРУ»

**Цель:** отработать техники выхода из конфликтных ситуаций.

**Инструкция:** работа проходит в пяти группах. Каждая подгруппа получает карточку с названием стиля выхода из конфликта.

1. Приспособление.
2. Уклонение.
3. Соперничество.
4. Сотрудничество.
5. Компромисс.

Пожалуйста представьте, что Мэр нашего города собирается издать приказ о том, что в новогоднюю ночь все участники тренинга должны будут дежурить на улицах города и следить за порядком, но он еще не успел издать этот приказ, а только думает над его проектом и хотел бы знать наше мнение. В связи с этим необходимо написать Мэру письмо в соответствии с указанным на карточке стилем. Затем письма зачитываются, а остальные участники отгадывают, какой способ выхода из конфликтной ситуации был использован.

**Обсуждение:**

1. Каковы возможности и недостатки использования каждого стиля выхода из конфликтной ситуации в рамках данного игрового контекста?

2. Что звучало особенно убедительно в письмах?
3. Как бы отреагировал Мэр на данные письма и почему?

### УПРАЖНЕНИЕ «СТУЛЬЯ – В КРУГ!»

**Цель:** развитие внимательности, быстроты реакции, разогрев группы, снятие напряжения.

**Ведущий:** стоим в кругу. Перед каждым – стул. Держать его нужно за спинку, наклонив в сторону центра круга так, чтобы задние ножки висели в воздухе, а упор приходился лишь на две передние ножки. По моему сигналу начинается игра. По команде «Раз!» – все оставляют свои стулья и переходят на один шаг вправо. Сделать это необходимо очень четко и быстро, чтобы успеть подхватить стул своего соседа справа до того, как он станет на пол всеми четырьмя ножками. По команде «Два!» – переходим влево по часовой стрелке, задание то же. По команде «Три!» нужно успеть сделать полный оборот вокруг на 360 градусов и успеть подхватить стул. Те, кто не успеет подхватить свой стул, выходят из игры.

### УПРАЖНЕНИЕ «БАШНЯ»

**Ведущий:** упражнение направлено на развитие конструктивного взаимодействия членов команды. Оно моделирует ситуации, требующие выстраивания совместных действий.

**Цель упражнения:** тренировка навыков взаимодействия в команде, умения учитывать интересы всех членов группы, повышение ответственности за результат каждого участника команды.

**Реквизиты:** маркеры, флипчарт (доска), лист формата А4, бланки с индивидуальными заданиями.

**Время:** 15 - 20 минут.

**Инструкция:** объединитесь в 2 команды.

Каждой команде выдаются цветные маркеры и лист бумаги, доска.

Ваша задача - нарисовать башню.

При этом каждому участнику выдается бланк с индивидуальным заданием, которое нужно выполнить.

Задания строго конфиденциальны, показывать их запрещается.

Задание выполняются молча, все разговоры во время задания запрещены!

Время ограничено – на выполнение задания дается 7 минут.

**Примеры индивидуальных заданий:**

1. Контур башни нарисован черным цветом.
2. Башня имеет 7 этажей.
3. На первом этаже башни 5 окон.
4. На первом этаже башни 6 окон.
5. На втором этаже башни 5 окон.
6. На втором этаже башни 6 окон.

7. На третьем этаже башни – 2 круглых окна.
8. Над башней - треугольный флаг синего цвета.
9. В башне всего 13 окон.

Для усложнения упражнения и введения конфликтной ситуации задания могут противоречить друг другу. Например, один участник должен изобразить на первом этаже 3 окна, а другой - 4 окна.

**Обсуждение:**

1. Что вы чувствовали во время выполнения задания?
2. С какими трудностями вы встретились? Как преодолевали?
3. Насколько получилось понимать друг друга и учитывать интересы каждого?

**Выводы:** достижение цели в команде возможно при высоком уровне ответственности каждого члена команды за результат, а также умения учитывать интересы всех участников. Упражнение на командообразование позволяет перестроить конкурентную стратегию на сотрудничество.

### УПРАЖНЕНИЕ «УДОБНОЕ МЕСТО»

**Цель:** развитие наблюдательности, интуиции, терпимости, умения взаимодействовать друг с другом.

Упражнение выполняется в парах.

Методом проб и ошибок необходимо найти для партнера удобное место (показывать его запрещается). Затем поменяться ролями.

### УПРАЖНЕНИЕ «6 И 9»

**Цель:** развитие умения договариваться, убеждать.

Упражнение выполняется в парах. Участникам предлагается лист с нарисованной цифрой «6». Лист держится таким образом, что один участник видит цифру «6», а другой - «9». Задача участников - увидеть одновременно одну и ту же цифру.

### УПРАЖНЕНИЕ «УВОЛЬНЕНИЕ»

**Цель:** умение отстаивать себя и свое мнение.

Участники объединяются в микрогруппы по 5-6 человек.

**Инструкция для участников:** вы являетесь сотрудниками малого предприятия.

В связи с тяжелой экономической и финансовой ситуацией, сложившейся на предприятии, необходимо уволить одного человека. Другие варианты уже неоднократно просчитывались, они не подходят. Выход один – увольнение одного из сотрудников, то есть одного из вас. Это может спасти ситуацию. Кто будет этим человеком? Какими критериями вы будете руководствоваться?

Решать надо самостоятельно. Какой процедурой воспользуетесь – это тоже ваше право. Категорически запрещается бросать жребий и предлагать свою кандидатуру. Время – 8 минут. После выполнения – обсуждение.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЛАСТИК»

**Цель:** снятие физического или психического напряжения.

**Продолжительность:** 5 мин.

**Инструкция:** сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до её полного исчезновения.

### УПРАЖНЕНИЕ «ПЯТЬ ДОБРЫХ СЛОВ»

**Цель:** получение обратной связи от группы, формирование в группе позитивного настроения, повышение самооценки, самопознания.

**Оборудование:** листы бумаги, ручки.

**Продолжительность:** 10 мин.

**Инструкция:**

Каждый из вас:

1. Обведите свою левую руку на листе бумаги.
2. На ладошке напишите своё имя.
3. Передаёте свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

### УПРАЖНЕНИЕ «ОТВЕТЫ ЗА ДРУГОГО, ИЛИ Я - ЭТО ТЫ, ТЫ - ЭТО Я»

**Цель:** осмысление собственных особенностей и достоинств коллег).

**Продолжительность:** 15 мин.

**Инструкция:**

Первый этап: каждой паре нужно выбрать какую–либо сложную ситуацию профессиональной деятельности, которая случалась в их практике. Необходимо, чтобы выбор ситуации устраивал обоих членов пары.

Второй этап: индивидуальная работа. Каждому в течение 3-5 минут необходимо «переселиться» в личность напарника, посмотреть на ситуацию его глазами и подобрать решение с учётом его личностных качеств, знаний, опыта. Во время выполнения этой части задания нельзя разговаривать, любое взаимодействие в парах исключается.

Третий этап: оглашение результатов. Каждая пара зачитывает выбранную ими ситуацию и предлагает её решение с позиций друг друга. Озвучивать решение нужно от имени партнёра, например, «Я, Мария Ивановна, сделала бы так: ...».

### УПРАЖНЕНИЕ «РАДИ ЭТОГО СТОИТ ЖИТЬ»

**Цель:** познакомить участников тренинга со способами преодоления тяжёлых стрессовых ситуаций (например, связанных с семейными несчастьями, со стрессом в условиях кризиса).

**Продолжительность:** 15 мин.

**Инструкция:** «Возьмите лист бумаги, начните рисовать цветок (ромашку). Нарисуйте сердцевину, напишите в ней своё имя. Подумайте, из чего состоит ваша жизнь, что в ней вы цените больше всего - это будут лепестки цветка. В жизни эти лепестки неодинаковы: что-то для нас более важно, чему–то мы уделяем больше внимания. Нарисуйте эти лепестки и подпишите каждый из них (семья, любовь, дети, работа, карьера, деньги, отдых и т.д.) У любого цветка должен быть стебелёк - то, на чем держится наша жизнь. Как вы думаете, что это?»

Если у вас случилась большая неприятность, беда, например, вы лишились заработка, зачеркните или заштрихуйте этот лепесток. Несколько раз для себя повторите: «Да, я лишился денег, но у меня осталось все остальное... Ради этого стоит жить!»

### УПРАЖНЕНИЕ «СМЯТАЯ БУМАГА»

**Цель:** упражнение наглядно показывает важность постановки целей.

**Продолжительность:** 10 мин.

**Инструкция:** первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача - бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца.

«Ваша задача - за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше - нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль - третий участник поставил себе цель сам и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

### УПРАЖНЕНИЕ «ЕСЛИ БЫ ЧАСЫ ЗАГОВОРИЛИ...»

**Цель:** осознание участниками проблематики распределения времени, его ощущения, его использования.

**Продолжительность:** 15 мин.

**Инструкция:** каждому участнику необходимо подготовиться (5 минут на подготовку) и произнести монолог о себе, от имени часов (наручных, висящих над изголовьем кровати, будильника – выбор за участниками тренинга). Если бы мои часы могли говорить, то они рассказали бы:

1. Умею ли я, их хозяин, распределять своё время?
2. Сколько времени я думаю о времени?
3. Моё отношение к времени.
4. Что я успеваю сделать за день.
5. Люблю ли я свои часы и почему?
6. Что я думаю о будущем.
7. Доволен ли я тем, как прожил свою жизнь до сих пор.
8. Сколько времени я трачу на работу, а сколько – на отдых.
9. Сколько времени я готов отдать другим? Кому? Что готов делать в это время?
10. Моё время летит или тянется едва-едва.

### ДРЕВНЯЯ ПРИТЧА «СЧАСТЬЕ»

**Цель:** повышать настрой на удачу, счастье, добро и успех.

Бог слепил человека из глины, и остался у него неиспользованный кусок.

- Что ещё слепить тебе? – спросил Бог.

- Слепи мне счастье, – попросил человек.

Ничего не ответил Бог, и только положил человеку в ладонь оставшийся кусочек глины.

- Подумайте и скажите, почему Бог положил на ладонь оставшийся кусок глины?

### УПРАЖНЕНИЕ «ВЫБОРЫ»

**Цель:** исследование стратегий достижения скрытой цели (манипуляций в переговорах).

**Время:** 20 минут.

**Описание:** участники делятся на две группы. Каждой дается задание (напечатанное на листе) с «открытой целью» переговоров и «скрытой целью».



### **Обсуждение:**

Какие приёмы использовались в процессе переговоров?

Какие из них больше способствовали манипуляции, а какие меньше?

**Задание для 1 группы:** вы - успешная компания (Швейная фабрика). В настоящее время достигнута договоренность о слиянии вашей компании с другой компанией (ваши партнеры). Обе компании имеют равные доли при слиянии. Вам предстоит провести переговоры с вашими партнерами. Цель переговоров - выбор совета директоров, который возглавит компанию после слияния.

Вам необходимо совместно выбрать:

1. генерального директора;
2. коммерческого директора;
3. финансового директора;
4. исполнительного директора;
5. креативного директора.

У вас есть скрытая цель, о которой вы не хотите, чтобы узнали ваши партнеры: генеральный директор - должен быть ваш человек.

В процессе подготовки вашей группе необходимо:

1. Определить ваши роли (должности).
2. Кто должен занять место Генерального директора.
3. Продумайте вашу стратегию ведения переговоров и стратегию достижения своей скрытой цели.

**Задание для 2 группы:** вы - успешная компания (Ковровая фабрика). В настоящее время достигнута договоренность о слиянии вашей компании с другой компанией (ваши партнеры). Обе компании имеют равные доли при слиянии. Вам предстоит провести переговоры с вашими партнерами. Цель переговоров - выбор совета директоров, который возглавит компанию после слияния.

Вам необходимо совместно выбрать:

1. генерального директора;
2. коммерческого директора;
3. финансового директора;
4. исполнительного директора;
5. креативного директора.

У вас есть скрытая цель, о которой вы не хотите, чтобы узнали ваши партнеры: весь совет директоров должен быть из ваших людей, вы готовы «отдать» партнерам только должности исполнительного и креативного директора.

В процессе подготовки вашей группе необходимо:

1. Определить ваши роли (должности).
2. Кто должен занять места в Совете директоров.
3. Продумайте вашу стратегию ведения переговоров и стратегию достижения своей скрытой цели.

## **УПРАЖНЕНИЕ «ПОТЕРЯВШИЙСЯ» (К. Фопель)**

Доверие другому человеку отчасти может быть рационально объяснено тем или иным конкретным опытом моего общения с этим человеком. Отчасти же доверие является иррациональным: я доверяю, хотя и не могу разумно объяснить, почему. Предлагаемая ниже процедура дает участникам группы возможность осознать, насколько глубоко их доверие членам группы. В то же время она поможет участникам группы активизировать свою интуицию.

**Инструкция:** я хочу дать вам возможность глубже исследовать межличностные взаимоотношения в нашей группе. Сядьте поудобнее и закройте глаза. Дышите глубоко и спокойно. (30 секунд).

Я хочу пригласить вас принять участие в воображаемом путешествии. Представьте себе, что наша группа путешествует по обширному дремучему лесу где-нибудь в Восточной Европе... (30 секунд.) Целыми днями вы идете по лесу и наслаждаетесь природой... (30 секунд).

С какой-то из дней вы теряете группу из вида и забредаете все глубже и глубже в лес. Внезапно вы понимаете, что не имеет смысла идти дальше. Вы садитесь и начинаете ждать, найдет ли вас кто-нибудь из группы. Вы знаете, что это в вашей ситуации будет наиболее разумным. Вы сидите и смотрите, будет ли вас кто-то искать и сможет ли найти... (2 минуты.) Теперь, независимо от того, что произошло в вашем воображении, сохраните все это в памяти, попрощайтесь с тем местом, где вы были, и мысленно возвращайтесь сюда, в нашу реальную группу... (1 минута).

**Вопросы для обсуждения:**

1. Искал ли меня кто-нибудь из членов группы и смогли найти? Кто именно?
2. Кому не было до меня никакого дела?
3. Как отразилось в этом упражнении мое доверие конкретным участникам группы?
4. Какой вклад я вношу в имеющийся в группе потенциал доверия?
5. Что делают
6. другие участники такого, что помогает, или, наоборот, мешает развитию доверия в группе?

## **УПРАЖНЕНИЕ «АЛЬПИНИСТЫ»**

Разбиться на пары для этой процедуры можно путем выбора 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 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.

### **Ведущий тренер:**

- 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 поднимаясь по стене, но это долго и трудно. Веревка - 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 выберет ваш партнер. Что же делать? Как вы поступите?

Участникам также предлагается таблица, в 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.

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 процесса. 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 (нужно быть внимательным).

### III. ПРОГРАММЫ И СЦЕНАРИИ

#### МИНИ-ЛЕКЦИЯ «МНОГОЗАДАЧНОСТЬ»

**Автор:** Владимир Пащенко.

**Вид:** мини-лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** от 20 минут до 25 минут.

**Цели:** знакомство с понятием многозадачности.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** в условиях современной жизни нам всё чаще приходится браться за несколько дел одновременно: ответить на важное письмо, прочитать смс, в этот же момент ответить на звонок, приготовить кофе, организовать поставку заказа и решить в какой ресторан вы пойдете вечером. Что же такое многозадачность, как с ней уживаться и был ли Цезарь действительно многозадачным, об этом и пойдет речь в данном лекционном блоке. В статье раскрываются плюсы и минусы понятия. Также обсудим как эффективно работать в условиях многозадачности, не получив стресс.

**Инструкция:** общество предъявляет все новые и новые требования. Уже никому не интересен усердный работник, который делает одно дело за раз. Нет, он должен уметь и то и се, да причем сразу.

И все чаще мы сталкиваемся с понятием многозадачности. Что такое многозадачность? Многозадачность - это возможность выполнять несколько процессов одновременно. Это понятие касается и программирования, и производства, и человеческой деятельности. Чтобы не расплыться, оставим технические вопросы соответствующим специалистам и поговорим о том, в чем заключается многозадачность для человека.

Многозадачность все больше проникает в нашу жизнь и становится неотъемлемым спутником наших деяний, отдыха, быта, развлечения. Возможно, так происходит потому, что мы вращаемся в бурном потоке информации и возможностей, и все хочется попробовать, и все хочется успеть. Мы превратились в больших детей, а детям, как известно нравится начинать разные дела и бросать на полпути.

Поэтому мы можем одновременно отвечать на письма в почте, общаться в чатах социальных сетей, слушать музыку, красить ногти (стричь бороду) и спорить с мамой (женой, мужем) через стенку. Теперь Юлию Цезарю нечем гордиться, даже современные дети переплюнули его - мы делаем все и сразу. Мы постоянно чем-то заняты, но никак не можем прийти к финишу, у нас десятки начатых и незавершенных дел. Заниматься тремя проектами сразу, читать одновременно пять книг, готовить суп, мыть посуду и пылесосить – вот она, наша многозадачность.

Это не что-то, к чему нужно стремиться, как к полезной системе работы. Наоборот - теперь это свойство, присущее практически каждому человеку. И мы должны научиться его обуздывать.

Открою секрет: исследователи утверждают, что многозадачность для человека вовсе не означает одновременное выполнение нескольких задач, а скорее быстрое переключение с одной на другую и обратно. По-настоящему многозадачных людей крайне мало.

Почему мы так любим многозадачность? Да, мы ее действительно любим, потому что мозгу нравится ощущение постоянной занятости, таким образом мы чувствуем себя более реализованными и счастливыми. Тот факт, что половина энергии тратится на переключение с одной задачи на другую, во внимание не принимается.

Более того – во время переключения между задачами в наше тело выбрасывается большая доза гормона счастья. Именно поэтому нас так манит мигающее оповещение об СМС или желание поностальгировать над старым хламом, найденным во время уборки.

Но проблема в том, что в то же время мозг «впрыскивает» и кортизол, гормон стресса. И получается, что при многозадачной деятельности мы одновременно счастливы и напряжены.

Но обозначает ли это, что многозадачность негативно отражается на нашей жизни и работе? Чтобы выяснить это, давайте рассмотрим все стороны этого явления.

#### Плюсы и минусы многозадачности

##### Минусы:

1. При многозадачности человек склонен к поверхностной обработке информации, поэтому не имеет достаточной базы знаний и плохо осведомлен в изучаемых вопросах.

2. «Многостаночник» подсознательно переносит данные с одной задачи на другую, поэтому совершает ошибки. При недостаточной концентрации внимание рассеивается.

3. Неправильно выстроенная многозадачность утомляет – а уставший человек хуже работает.

4. Как уже говорилось, многозадачность чревата кучей начатых и неоконченных дел.

##### Плюсы:

1. При правильном планировании работы многозадачность действительно помогает решать несколько задач одновременно. Она тренирует мозг и развивает концентрацию.

2. Люди, способные эффективно работать в условиях многозадачности, умеют быстро реагировать в форс-мажорных обстоятельствах и молниеносно вникать в ключевые понятия проблемы. В некоторых ситуациях это свойство намного важнее, чем умение дотошно изучить вопрос, разобрать его «по косточкам» и лишь потом принимать решение. Иногда может быть уже поздно.

#### Многозадачность в работе: казнить нельзя помиловать?

Что же нам делать с пресловутой многозадачностью – пытаться избавиться от нее и научиться делать все по порядку или как-то систематизировать, чтобы она несла больше пользы, чем вреда? Конечно же, второе.

Между прочим, работа в условиях многозадачности приносит хорошие результаты в сфере бизнеса, управления, педагогики, туризма и прочих нишах, где нужно решать кучу вопросов сразу же по мере их поступления. Главное здесь - научиться ею правильно пользоваться, чтобы не получалось как в том анекдоте о чукче, который запрягал оленей в жигули. Чтобы многозадачность была инструментом, а не балластом, необходимо установить для себя несколько важных правил.

Как эффективно работать в условиях многозадачности?

1. Главные отвлекающие факторы - электронная почта и социальные сети. В первую очередь нужно дисциплинировать свои взаимоотношения с этими пожирателями времени. Если вы не SMM-щик и не работаете в социальных сетях, то оставьте их на вечер. Не делайте на рабочем компьютере закладок и возьмите себе за правило просто туда не заходить во время работы. С почтой сложнее - она служит рабочим инструментам для многих людей. Что делать, как быть? Отведите для проверки почты и ответов на письма определенное время. Если это неотъемлемая часть работы - проверяйте раз в час, если такой надобности нет - старайтесь свести взаимодействие с почтовиком до 2-3 сеансов в день. Не держите почту все время открытой и удалите с телефона функцию оповещения о письмах. Вы должны контролировать почту, а не она вас.

2. Старайтесь не заниматься одновременно похожими проектами или видами деятельности, иначе мозг может просто запутаться. Наш мозг любит все упрощать и сваливать в кучу. Если он видит что-то похожее, то отправляет это в знакомую категорию. Поэтому мы можем почистить зубы кремом для бритья или поставить электрочайник на газовую печку. Чтобы этого не произошло, лучше совмещать непохожие задачи. Например, вы можете одновременно закидывать в тележку продукты в супермаркете и решать деловые вопросы по телефону, вести расчеты и отправлять документ на печать. А вот если нужно сделать два похожих проекта, то есть большой шанс, что они перемешаются в голове.

3. Старайтесь выделять приоритетные задания и ставить себе сроки их выполнения. Если начальство требует, чтобы вы сделали одновременно несколько проектов, обязательно попросите назначить сроки на каждый из них и распределить первичность сдачи. В таком случае вы сможете уделять одному из проектов больше времени, постепенно подтягивая остальные. Хорошая новость - музыку слушать можно, она не отбирает на себя энергию. Более того - если у вас есть склонность к расхлябанности, она помогает концентрироваться.

4. Делайте списки задач на день и выполняйте все намеченное. Тогда не будет времени расплыться на лишние действия, проверять по 20 раз в час почту и заниматься посторонними делами. Главное - здраво оценивайте свои возможности и не пишите в три раза больше дел, чем можете осилить.

5. Фиксируйте результаты, чтобы понимать, чем вы реально занимаетесь. Иначе это будет блуждание по замкнутому кругу, когда вы всегда заняты, а чем - бог его знает.

6. Ставьте «напоминалки» на определенное время, когда нужно приступить к тому или иному делу.

7. Старайтесь систематизировать свою работу и в повседневной жизни, так выработается привычка выполнять определенные задачи в отведенное для этого время.

8. При возможности отказывайтесь от параллельного выполнения заданий, если в этом нет необходимости. Все хорошо в меру, и многозадачность - тоже. Да, бывают ситуации, когда делать все и сразу - это необходимость. Но если ее нет, то зачем себя зря напрягать?

9. Обязательно выделяйте время на творческий отдых, особенно если ваша работа однообразна. Творческие развлечения делают ум более гибким, отдаляют от нас депрессию, развивают мышление. При этом нужно «выключать» работу и совсем не думать о ней.

Многозадачность - это сложное и капризное свойство нашей психики. Оно подобно необъезженному коню. Если мы не умеем ею управлять - она седлает нас и выматывает, выжимает все соки. Нельзя путать многозадачность с неорганизованностью. Многие, кто считает себя крутыми «многозадачниками», просто не умеют организовать собственное время. Настоящая многозадачность - это умение концентрироваться только на одном деле в течение определенного времени, переключаясь на другое в строго установленный момент и полностью погружаясь в новую работу.

Развивайте дисциплину и концентрацию - и тогда многозадачность не превратится в трясину, безвозвратно засасывающую все время и силы своего хозяина.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Умеете ли Вы переключаться с одного дела на другое и обратно (приведите пример)?
2. Умеете ли Вы делать несколько дел одновременно (приведите пример)?
3. Вы действительно делаете дела одновременно или быстро «переключаетесь» между ними?
4. Насколько важно иметь навык многозадачности в бизнесе и в жизни (приведите примеры).

### **МИНИ-ЛЕКЦИЯ «12 ПРАВИЛ РАБОТЫ В КОМАНДЕ»**

**Вид:** мини-лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** 15 минут.

**Цель:** формирование умения работать в команде.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** все мы так или иначе состоим в каком-то коллективе, рабочем, например, или учебном. Чтобы работа или учеба, или любая другая коллективная деятельность была эффективной предлагаем вашему вниманию несколько правил работы в команде.

**Инструкция:** умением работать в команде – ценное качество, привлекающее работодателей. Воплотить крупный проект без

скоординированных действий многих сотрудников невозможно. Поэтому способность выстраивать взаимоотношения с коллегами высоко ценится.

Как известно, один в поле не воин. Во многих сферах деятельности достичь успеха можно только благодаря слаженной работе всего коллектива. Вот почему сегодня так высок спрос на людей, обладающих умением работать в команде. Действительно, разве можно в одиночку подготовить Олимпийские игры, создать суперсовременный продукт или наладить бесперебойное производство?

Крупные проекты становятся реальностью благодаря привлечению значительных трудовых ресурсов и их скоординированным совместным действиям.

Что это значит?

Фразу об умении работать в команде мы сами часто пишем в своих резюме и постоянно встречаем в объявлениях о вакансиях. Но знаем ли мы, что означает это самое умение? Как объясняют психологи, это способность так выстраивать взаимоотношения в коллегами, чтобы совместными усилиями добиваться поставленных целей. А какие качества необходимы для того, чтобы вести себя в коллективе таким образом?

По данным одной канадской компании, опросившей группу топ-менеджеров, самые важные качества, которыми должен обладать сотрудник для продуктивной командной работы, состоят в следующем:

1. умение вписаться в сроки;
2. личное обаяние;
3. лояльность по отношению к руководителю;
4. умение избегать интриг.

Преимущества работы в команде:

1. Возможность поучаствовать в интересном проекте и научиться новому.
2. Одна из наиболее известных и эффективных форм командной работы - так называемый мозговой штурм, когда все члены группы коллективно решают одну из проблем, высказывая различные идеи и выбирая из них наиболее удачные. Участие в мозговом штурме развивает творческое мышление.
3. В команде человек учится слышать чужое мнение, быть объективным и постоянно развиваться.
4. Для руководителя работа в команде - ценнейший опыт, позволяющий ему успешно делать карьеру.

Правила работы в команде

1. Решения принимайте совместно.

Если ваше мнение отличается от общего мнения большинства, добейтесь проведения собрания, на котором попытайтесь доказать преимущества своей позиции и найти компромиссное решение. Если мнения разделились, необходимо провести голосование. И тогда уж безукоризненно следуйте выбранному коллективом пути.

2. Не давите своим авторитетом.

Даже если вы - руководитель этой команды или самый опытный и заслуженный ее участник, не навязывайте свою точку зрения авторитарным



способом. Вы работаете в коллективе, а значит, у всех его участников одинаковые права отстаивать свой подход к решению той или иной проблемы. Командная работа предполагает не начальника и подчиненных, а равноправных игроков. Уважайте своих сотрудников, даже если вы с ними не согласны. Будьте к ним объективны, не бойтесь указывать на ошибки, но делайте это в тактичной форме. Критикуйте методы, позицию, результаты, но никогда не переходите на личности. Тогда никто не будет чувствовать себя обиженным и обсуждения будут носить конструктивный характер.

### 3. Воспринимайте командную работу как школу профессионализма.

Совместная работа на общий результат дает вам редкостную возможность присмотреться и прислушаться к более опытным коллегам, поучиться у них, перенять полезные навыки, стать более знающим, вырасти профессионально. Наблюдайте за тем, как они работают, как мыслят, как отстаивают свою позицию - все это пригодится вам и в будущем, и сейчас.

### 4. Записывайте все идеи.

Во время мозгового штурма или просто рядового обсуждения проблемы обязательно записывайте все идеи, которые высказываете вы и ваши сотрудники. Порой некоторые предложения могут показаться фантастическими, если не безумными. Но как знать, возможно спустя какое-то время они окажутся вполне здоровыми и прогрессивными.

### 5. Контролируйте свои эмоции.

Некоторые сотрудники могут не вызывать у вас симпатии, однако вы не вправе открыто проявлять свои чувства. Помните: ваше отношение к тому или иному человеку не должно мешать работе. Вы не можете избавиться себя от его присутствия, но можете убедить себя в необходимости быть объективным по отношению к нему и оценивать его исключительно с позиции той пользы, которую он приносит общему делу.

### 6. Принимайте критику.

Никому не нравится, когда его критикуют. Но, если вы работаете в команде, вам необходимо научиться спокойно воспринимать критику. Вы точно так же, как и остальные, не застрахованы от ошибок, более того, вы имеете право на ошибку, а ваши сотрудники вправе указать вам на нее.

### 7. Не работайте на износ.

В противном случае в какой-то момент вы почувствуете, что растеряли весь свой пыл и страсть к работе и испытываете непроходимую лень. Да, так бывает, когда вы нерационально организовываете работу, мало отдыхаете, перерабатываетесь. В таком случае ваш организм начинает протестовать против жесткого режима и лениться. Чтобы этого не случилось, не доводите себя до измождения, даже если работа приносит массу удовольствия и вы не замечаете, как быстро проходит день. Не засиживайтесь в офисе допоздна, не забывайте вовремя и полноценно питаться, гуляйте, занимайтесь спортом. Здоровый образ жизни умножит ваши силы и творческие способности. А если видите, что кто-то из ваших подчиненных начинает терять мотивацию, отправьте его домой - пусть он отдохнет пару дней и вернется в строй, вновь полный энтузиазма.

#### 8. Распределяйте обязанности.

Работа в команде предполагает умелое распределение обязанностей в связи с проектом. Это значит, что нужно избегать мелочной опеки по отношению к подчиненным, бесконечных проверок и указаний на недочеты. Если вы доверили сотруднику участок работы, значит, вы знаете его возможности, и теперь не нужно стоять у него над душой. Он, как и вы, работает на общий результат и заинтересован в успехе дела. Не будьте тревожным и мелочным, не считайте себя самым умным и ответственным, иначе быстро выдохнетесь.

#### 9. Строго придерживайтесь плана.

Обязательно составьте как можно более подробный план действий, разбейте работу на этапы, установите сроки сдачи и назначьте ответственных. Тогда вы будете четко знать, с кого можно спросить в случае нарушения сроков, а не искать виновных и выяснять отношения. Выполнение плана и соблюдение сроков - главное в вашей работе. Если вы понимаете, что план требует корректировки, соберите людей и обсудите возможные изменения.

#### 10. Пресекайте интриги.

Эти деструктивные действия могут погубить в итоге самый перспективный проект. Помните об этом сами и при каждом возможном случае говорите подчиненным, что у вас общие цели, которые при командной работе выше личных. Однако в любом коллективе найдется человек, стремящийся добиться большего путем интриг. Он может распускать сплетни, строить козни, и если вы - руководитель, не разрешайте ему устраивать провокации и распространять о других небылицы. Строго поставьте его на место, а если он не уgomонится, увольте.

#### 11. Будьте скромны.

Вы и команда - одно целое, а значит, успех принадлежит не лично вам - он заслуга всего коллектива. Если ваша команда добилась высокого результата, то это значит, что она по-настоящему сильная, сплоченная и конкурентоспособная, но благодаря каждому из вас. Цените сотрудников и не стесняйтесь говорить им об этом.

#### 12. Отдохните вместе.

После напряженных недель и месяцев очень полезно для поднятия корпоративного духа поехать всей командой за город на шашлыки. Или сходить на концерт любимой рок-группы, а затем продолжить общение в пиццерии. Потом вы почувствуете, насколько подзарядились ваши батарейки. Но самое главное - во время совместного отдыха не говорите о работе.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Умеете ли вы работать в команде; почему вы так думаете?
2. Как вам кажется, что самое важное для работы в команде?
3. Если бы у вас был выбор, вы предпочли бы индивидуальную работу или работу в команде; почему?
4. Есть ли минусы при работе в команде; какие?

## МИНИ-ЛЕКЦИЯ «5 СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ»

**Вид:** мини-лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** от 20 минут до 30 минут.

**Цель:** рассмотрение вариантов поведения в конфликтной ситуации.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Инструкция:** трудно найти двух людей с абсолютно одинаковыми вкусами, привычками или интересами, поэтому в любых продолжительных отношениях между людьми рано или поздно возникают разногласия, противоречия, конфликтные ситуации.

С одной стороны, такие ситуации могут навредить существующим отношениям, но с другой, именно несовпадение во взглядах и существование нескольких мнений могут быть ресурсом, обогащающим отношения и способствующим укреплению доверия и взаимопонимания.

Чтобы конструктивно преодолевать существующие конфликты, надо знать о различных способах поведения в конфликте и уметь выбрать такой способ поведения, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации. Как правило, человек в конфликтной ситуации ведет себя единственным, привычным для него способом, и не догадывается о существовании других способов поведения.

Психолог К. Томас классифицировал все способы поведения в конфликте по двум критериям: стремление человека отстаивать собственные интересы (напористость) и стремление человека учитывать интересы другого человека (кооперация). На основании этих критериев К. Томас выделил пять основных способов поведения в конфликтной ситуации. Для удобства их можно представить и в виде образов животных:

I. Соревнование (конкуренция) - «акула».

II. Приспособление (улаживание) - «плюшевый мишка».

III. Избегание (уклонение) - «черепаха».

IV. Компромисс - «лиса».

V. Сотрудничество - «сова».

Каждый из этих способов поведения имеет свои плюсы и минусы, может соответствовать одной жизненной ситуации, но быть абсолютно неподходящим для других.

### I. Соревнование.

Соревнование - такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого. Человек, который следует этой стратегии, уверен, что выйти победителем из конфликта может только один участник и победа одного участника неизбежно означает поражение второго. Такой человек будет настаивать на своем во, чтобы то ни стало, а позицию другого человека не будет принимать во внимания.

Плюсы и минусы данной стратегии: упорное отстаивание своих интересов в ущерб интересам другого человека может помочь человеку временно удержать

вверх в конфликтной ситуации. Однако к длительным отношениям (будь то дружеские отношения, отношения с любимым человеком, в семье, на работе и т.д.) такой подход не применим. Длительные отношения могут быть устойчивыми только в том случае, если учитываются желания и интересы всех участников, а проигрыш одного человека, как правило, означает проигрыш всех. В длительных отношениях возможны лишь элементы соревнования, при условии, что оно проводится честно и по заранее определенным правилам и его результаты не окажут сильного влияния на отношения между его участниками. В этом случае соревнование, может помочь оживить обстановку и заставить людей более активно добиваться своих целей.

В виде образа соревнование - это конкуренция «акула».

Для такой стратегии характерен тип поведения, который образно можно представить поведением акулы в момент нападения. Этот тип поведения жестко ориентирован на победу, не считаясь с собственными затратами, что можно определить выражением «прёт напролом».

Тактические действия «Акулы»:

1. Жёстко контролирует действия противника и его источники информации.
2. Постоянно и преднамеренно давит на противника всеми доступными средствами.
3. Использует обман, хитрость, пытаясь завладеть положением.
4. Провоцирует противника на непродуманные шаги и ошибки.
5. Выражает нежелание вступать в диалог, так как уверен в своей правоте, и эта уверенность переходит в самоуверенность.

При столкновении с таким типом поведения в конфликте нужно помнить, что «Акула» боится, когда о ней собирается информация, и старается перекрыть все информационные источники о себе, а также не хочет и боится открытого обсуждения проблемы конфликта, так как она ее не интересуется, для нее важна лишь своя позиция. Вступая в конфликтный процесс, она предпочитает, чтобы другие избегали или улаживали конфликты.

Качества личности:

1. властность, авторитарность;
2. нетерпение к разногласиям и инакомыслию;
3. ориентировка на сохранение того, что есть;
4. боязнь нововведений, неоднозначных решений;
5. боязнь критики своего стиля поведения;
6. использование своего положения с целью достижения власти;
7. игнорирование коллективных мнений и оценок в принятии решений в критических ситуациях.

## II. Приспособление.

Приспособление - это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния. Такую позицию могут занимать люди с низкой самооценкой, которые считают, что их цели и интересы не должны приниматься во внимание.

Плюсы и минусы данной стратегии: если предмет спора не так уж важен, а важнее сохранить хорошие взаимоотношения с другим человеком, то уступить, дать ему таким образом самоутвердиться может быть наиболее подходящим вариантом поведения. Но если конфликт касается важных вопросов, которые затрагивают чувства участников спора, то такую стратегию нельзя назвать продуктивной. Её результатом будут отрицательные эмоции уступившей стороны (злость, обида, разочарование и др.), а в долгосрочной перспективе потеря доверия, уважения и взаимопонимания между участниками.

Приспособление в виде образа - улаживание «плюшевый мишка».

Для наглядности этой стратегии поведения в конфликте дано условное название мягкой игрушки, которая безо всяких усилий с нашей стороны дает нам ощущение тепла и мягкости. Стратегия улаживания в конфликте направлена на максимум во взаимоотношениях и минимум в постижении личных целей. Основной принцип поведения: «Все, что Вы хотите - только давайте жить дружно». Это установка на доброжелательность за счет собственных потерь, так называемая «игра в прятки», но, конечно, до определенного предела, так как инстинкт самосохранения сильно развит у всех людей.

Тактические действия «Плюшевого Мишки»:

1. постоянное соглашательство с требованиями противника, т.е. делает максимальные уступки;

2. постоянная демонстрация непротивления на победу или серьезное сопротивление;

3. потакает противнику, льстит;

Качества личности:

1. бесхребетность - отсутствие собственного мнения в сложных ситуациях;

2. желание всем угодить, никого не обидеть, чтобы не было раздоров и столкновений;

3. идет на поводу у лидеров неформальных групп, его поведением часто манипулируют;

4. преобладает тенденция отвлекаться при участии в беседе.

### III. Избегание.

Часто люди стараются избежать обсуждения конфликтных вопросов и отложить принятие сложного решения «на потом». В этом случае человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других.

Плюсы и минусы данной стратегии: такая стратегия может быть полезна либо, когда предмет конфликта не очень важен («Если Вы не можете договориться, какую программу по телевизору смотреть, можно заняться чем-нибудь другим» - пишет американский психолог С. Кови), либо когда с другой стороной конфликта не обязательно поддерживать длительные отношения (если Вы считаете, что вещь, которую Вам нужно купить в этом магазине слишком дорого стоит, то Вы можете пойти в другой магазин). Но в долгосрочных отношениях важно открыто обсуждать все спорные вопросы, а избегание существующих трудностей приводит только к накоплению неудовлетворенности и напряжения.

В виде образа избегание можно представить как уклонение «черепаха».

Эту стратегию поведения можно сравнить с поведением черепахи, которая в момент опасности прячется в свой панцирь. Тактический девиз «Черепахи» - «Оставьте мне немножко и не трогайте меня». Это пассивно-страдательная установка жертвы, втянутой в конфликт обстоятельствами. Позиция жертвы привлекательна в силу определенных компенсационных факторов: жертва получает значительную поддержку со стороны; ей обильно сочувствуют; ей не нужно пытаться самой разрешить проблему. За кажущейся беспомощностью может скрываться ощущение того, что проблема становится более желательной и приятной, чем риск и трудности, связанные с ее разрешением. Если жертве грозят насилие или ощутимые потери, она может оценить риск, связанный с изменением ее ситуации, как неприемлемо высокий.

Стратегия поведения «Черепахи» может быть, тем не менее, вполне разумным шагом, если конфликт не затрагивает прямых интересов человека или вовлеченность в него не отражается на его развитии. Такой шаг может быть также полезен, если он привлекает внимание к запущенной проблеме.

С другой стороны, такое поведение может толкнуть противника на завышение требований или ответный уход вместо принятия участия в совместном поиске решений, может также привести к непомерному росту проблемы. Нередко уклонение от конфликта сознательно или бессознательно применяется в качестве наказания, чтобы заставить другую сторону изменить свое отношение к конфликту.

Тактические действия «Черепахи»:

1. отказывается вступать в диалог, применяя тактику демонстративного ухода;
2. избегает применения силовых приемов;
3. игнорирует всю информацию от противника, не доверяет фактам и не собирает их;
4. отрицает серьезность и остроту конфликта;
5. систематически медлит в принятии решений, всегда опаздывает, так как боится делать ответный ход. Это ситуация упущенных возможностей.

Качества личности:

1. застенчивость в общении с людьми;
2. нетерпение к критике - принятие ее как атаки на себя лично;
3. нерешительность в критических ситуациях, действует по принципу: «Авось обойдется»;
4. неумение предотвратить хаос и беспредметность в беседе.

#### IV. Компромисс.

Компромисс - это частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта.

Плюсы и минусы данной стратегии: хотя при компромиссе учитываются интересы всех конфликтующих сторон, и этот исход можно назвать справедливым, необходимо помнить, что в большинстве случаев – компромисс можно рассматривать только как промежуточный этап разрешения конфликта

перед поиском такого решения, в котором обе стороны были бы удовлетворены полностью.

В виде образа компромисс - это «лиса».

Для этой стратегии характерен тип поведения лисы, в котором сочетаются осторожность и хитрость. «Лиса» действует по принципу: «Я уступлю немного, если вы тоже готовы уступить». Взвешенность, сбалансированность и осторожность - основная установка этого типа поведения. Для данной стратегии одинаково значимы и личные цели и взаимоотношения. Стремление в любом случае идти на нормализацию отношений является слабым местом этой стратегии в конфликте с «Акулой». Стратегия компромисса не предполагает анализа объема информации, «Лиса» терпит обмен мнениями, но чувствует себя неловко, т.к. у нее нет своей позиции, ее поведение зависит от уступок с другой стороны. Компромисс требует определенных навыков в ведении переговоров, чтобы каждый участник чего-то добился.

Тактические действия «Лисы»:

1. торгуется, любит людей, которые умеют торговаться;
2. использует обман, лезть для подчеркивания не очень выраженных качеств у противника;
3. ориентирована на равенство в дележе, действует по принципу: «Всем сестрам - по серьгам».

Качества личности:

- предельная осторожность в оценке, критике, обвинениях в сочетании с открытостью. Такие качества являются, несомненно, элементом высокой культуры личности;
- настороженное отношение к критическим оценкам других людей;
- ожидание мягких формулировок, красивых слов;
- желание убедить людей не выражать свои мысли слишком резко и открыто.

#### V. Сотрудничество.

При выборе этой стратегии участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все. Он не просто учитывает позицию другого участника, но и стремится добиться, чтобы другая сторона тоже была бы удовлетворена.

Плюсы и минусы данной стратегии: стремление выслушать другого человека, понять его точку зрения, учесть его интересы и найти в спорной ситуации решение, устраивающее все стороны - необходимо в любых долгосрочных отношениях. Такой подход способствует развитию взаимного уважения, понимания, доверия, и, тем самым, делает отношения более прочными и стабильными. Если предмет спора важен для обоих участников, этот способ разрешения конфликта можно воспринимать как наиболее конструктивный. Отметим, что во многих ситуациях найти решение, устраивающее обе стороны, может быть очень трудно, особенно если противоположная сторона не настроена на сотрудничество, и в этом случае процесс разрешения конфликта может быть длительным и тяжелым.

В виде образа сотрудничество - это «сова».

Этой стратегии поведения в конфликте можно условно дать название птицы, которой люди издавна приписывали такие качества, как мудрость и здравый смысл. «Сова» открыто признаёт конфликт, предъявляет свои интересы, выражает свою позицию и предлагает пути выхода из конфликта. От противника ожидает ответного сотрудничества. Основной принцип данной стратегии: «Давайте оставим взаимные обиды, я предпочитаю... А Вы?». Стратегия сотрудничества направлена на конструктивное разрешение конфликта, то есть на работу с проблемой, а не с конфликтом. «Сова» не принимает тактики избегания, так как уважает партнера, она не эксплуатирует слабости «Черепашки» и «Плюшевого медвежонка», потому что стремится к диалогу в решении проблемы. По отношению к «Акуле» она тоже ведет себя честно, противопоставляет ей мирные средства и здравый смысл. «Сове» свойственна установка на прекращение конфликта ввиду его эскалации, в случае необходимости она склонна к переговорному процессу, где всегда имеет веер предложений–альтернатив.

Тактические действия «Совы»:

1. собирает информацию о конфликте, о сути проблемы, о противнике;
2. ведет подсчет своих ресурсов и ресурсов противника для выработки альтернативных предложений;
3. обсуждает конфликт открыто, не боится разногласий, старается определить конфликт;
4. если противник предлагает что-то здоровое, разумное, то это принимается.

Качества личности:

1. в любом конфликте направлен на решение проблемы, а не на обвинение личности;
2. положительно относится к новациям, переменам;
3. умеет критиковать, не оскорбляя личности, как говорят, «по делу», опираясь на факты;
4. использует свои способности для достижения влияния на людей.

Вопросы для обсуждения:

1. Считаете ли вы себя конфликтным человеком? Почему?
2. Считают ли другие вас конфликтным человеком?
3. Как вы решаете конфликты; действенны ли ваши методы? Почему?
4. Какой метод решения конфликтов для вас невозможен? Почему?

Бизнес-мостик: каждый человек в той или иной степени хоть раз становился участником конфликта. Иногда это случается по его инициативе, иногда по инициативе оппонента. Мини-лекция направлена на обозначение 5 основных поведенческих реакцию людей в конфликте. Каждый ознакомившийся с материалом в какой либо из приведенных выше стратегий узнает себя.

## **МИНИ-ЛЕКЦИЯ «МАНИПУЛЯЦИИ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ»**

**Автор:** Светлана Галицкая.

**Вид:** мини-лекция.



**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** от 25 минут до 30 минут.

**Цель:** актуализация темы манипуляций в переговорном процессе.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** в мини-лекции описываются манипуляционные приемы, которые можно применить в разговоре с собеседником. Тема достаточно интересная, обширная, но неоднозначная. На настоящий момент существует множество техник и приемов по влиянию на ход любой беседы. Интернет пестрит объявлениями о желании обучить Вас нейролингвистическому программированию и различным способам манипуляций. Есть приверженцы подобных обучений, а есть те, кто воспринимает искусство манипуляций негативно. По нашему мнению, пройти базовую подготовку в данном вопросе все-таки стоит. Даже если Вы не планируете применять эти приемы на практике, необходимо уметь распознавать и защищаться от тех, кто наверняка будет это делать. В мини-лекции также затронуты 3 основных метода нейтрализации манипуляций.

**Инструкция:** в основе любого делового взаимодействия лежит общение. В отличие от личного, деловое общение не является самоцелью и кроме получения удовлетворения от него самого выступает одним из средств совместной деятельности людей, ее инструментом. Эффективное использование механизмов делового общения позволяет значительно улучшить качество взаимодействия, добиться успехов в бизнесе. Но, как любой инструмент, общение можно использовать с разными целями. Использование приемов коммуникации, истинная цель которых не совпадает с декларируемой партнеру по общению и несет ему явный или скрытый урон, называется манипуляцией.

Манипуляция как способ оказать скрытое психологическое воздействие на собеседника с целью добиться выгодного для себя поведения постоянно используется в бизнесе. Различные приемы и уловки позволяют заключить более выгодные контракты, подтолкнуть партнера или клиента к нужному решению. Рассмотрим основные приемы психологических манипуляций в деловом общении, в основе которых лежит использование свойств человеческой психики.

Наиболее часто встречающимся приемом манипуляции выступает комплимент - небольшое преувеличение достоинства, которое адресат желает видеть в себе. Прием основывается на естественной для человека жажде быть положительно оцененным окружающими и позволяет создать позитивную атмосферу, расположить собеседника, а при необходимости ослабить его критику. Комплимент должен быть кратким, небанальным и иметь под собой фактическую основу, то есть подчеркиваемое достоинство должно действительно существовать. При прямолинейном или излишне сильном восхвалении комплимент превращается в лесть, которая вполне может вызвать негативные чувства: неприязнь или обиду. Комплимент является одним из самых безобидных способов манипуляции и часто используется в переговорах как способ «подготовить» и расслабить партнера по общению, чтобы тот почувствовал себя свободно, менее критично относился к словам и действиям манипулятора.

Среди основных приемов манипуляции, целью которых является уже прямое вынуждение собеседника принять ошибочное, невыгодное для его позиции решение, выделяют:

1. «раздражение собеседника» - введение его из состояния психологического равновесия насмешками, обвинениями, упреками или иронией, что заставляет его нервничать и, в результате, принимать необдуманные решения;

2. «ошарашивание темпом» - использование быстрого темпа речи, требование принять решение «здесь и сейчас» под угрозой потерять «уникальную возможность» (например, скидки, «последний товар на складе», «специальное предложение» и т.п.);

3. перевод дискуссии в сферу домыслов - перевод полемики в русло обличения, чтобы заставить собеседника либо оправдываться, либо говорить о том, что не имеет никакого отношения к сути дела, тем самым тратя время и силы;

4. отсылка к «высшим интересам» - намек на то, что позиция собеседника затрагивает интересы тех, кого крайне нежелательно расстраивать («Вы понимаете, на что вы покусаетесь, когда не соглашаетесь с этим?»);

5. «карфаген должен быть разрушен» - бездоказательное повторение одной и той же мысли так часто, чтобы собеседник к ней «привык» и принял ее как очевидную (метод оратора римского сената консула Катона Старшего);

6. «недосказанность в связи с особыми мотивами» - намек на то, что полная информация не может быть озвучена в связи с некими «особыми мотивами», о которых нельзя сообщить прямо;

7. «ложный стыд» - использование ложного довода, с которым оппонент не будет спорить после заявлений, типа «Вам, конечно же известно, что наука установила...», «Вы, конечно же читали о...», «Все деловые люди в курсе, что...», опасаясь во всеуслышание расписаться в собственной некомпетентности;

8. «использование непонятных слов в общении» - аналогично предыдущему, прием построен на нежелании оппонента признать, что он не знаком с данным термином;

9. «демонстрация обиды» - уход от ответа на нежелательный аргумент или срыв спор изображением обиды на поведение собеседника («Вы за кого нас тут принимаете?»);

10. «мнимая невнимательность» - потеря нужных документов, пропуск аргументов или опасных доводов оппонента;

11. «мнимое непонимание» - повторение доводов собеседника «своими словами» с намеренным искажением полученной информации («Другими словами, вы считаете...»);

12. «многовопросье» - включение в один вопрос несколько мало совместимых с собой вопросов с последующим обвинением либо в «непонимании сути проблемы», либо в уходе от ответа на один из заданных вопросов;

13. «а что вы имеете против?» - требование к оппоненту предоставить критические доводы с последующим обсуждением его аргументов вместо аргументации предложенного тезиса;

14. «принуждение к однозначному ответу» – давление на оппонента с целью получить строго однозначный ответ «да или нет», причем сразу («Скажите прямо...»);

15. «рабулистика» - преднамеренное искажение смысла высказываний оппонента, преподносящее их как забавные и странные («Ваш коллега договорился до того, что...»);

16. «сведение факта к личному мнению» - сведение основанного на фактах аргумента оппонента к его личной позиции («Это всего лишь ваше личное мнение»);

17. «видимая поддержка» – мнимая поддержка доводов оппонента, направленная на то, чтобы успокоить его согласием, отвлечь внимание, а затем привести мощный контраргумент, создав впечатление очень основательного знакомства с данным тезисом, которое позволяет видеть его несостоятельность («Да, но...»).

Существует три основных метода нейтрализации этих и других приемов психологической манипуляции в деловом общении:

1. «Мимо ушей». Метод заключается в уходе от дискуссии, уклонении от прямых вопросов или смене темы разговора. Можно что-то уронить, отвлечься на мнимый телефонный звонок или попавшую в глаз соринку. Цель метода - выиграть время и увернуться от манипуляции.

2. «Расставить точки над i». Прямое заявление о том, что оппонент пытается вами манипулировать с обозначением его истинного мотива. «Скажите прямо, чего вы хотите? Чтобы я разозлился и отказался от своих требований?»

3. «Контрманипуляция». Использование приемов манипуляции, позволяющих отбить атаку оппонента и вынудить его к принятию невыгодного для себя решения. Такая ситуация чревата резким обострением отношений и возникновению конфликтов. В ситуации открытого противоборства, безусловно, выиграет тот, кто вооружен не только знаниями, но и умением реализовывать их на практике.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Сталкивались ли Вы с манипуляциями?
2. Как Вы относитесь к обучению искусству манипуляции?
3. Какие Ваши ощущения когда чувствуете манипуляцию направленную на Вас?
4. Удавалось ли Вам добиться цели, используя мотивацию?
5. Какие еще манипулятивные приемы Вы знаете?
6. Знаете ли Вы еще приемы как нейтрализовать манипуляцию?

### **МИНИ-ЛЕКЦИЯ «РАБОТА В КОМАНДЕ»**

**Автор:** Светлана Галицкая.

**Вид:** мини–лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** 15 минут.

**Цель:** формирование понятия команды.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** мини-лекция формирует понятие команды. Здесь описана специфика организации команды и феномены, которые возникают при работе в команде. Также указаны основные ошибки при формировании команды.

**Инструкция:** любой руководитель стремится к созданию слаженного и хорошо работающего коллектива. Для этого необходимо уметь правильно расставлять акценты, сглаживать конфликты, грамотно планировать мероприятия. Считается, что командная работа на проекте может принести больше прибыли, чем деятельность в одиночку. Между тем именно первая на практике вызывает множество опасений и негативную реакцию. Это связано главным образом с неумением правильно организовывать такую деятельность. Рассмотрим далее принципы командной работы.

**Общие сведения:** что такое командная работа? Стоит сказать, что не всякая группа специалистов может стать дружным и высокопрофессиональным коллективом. Командой называют небольшое количество сотрудников, обладающих взаимодополняющими умениями, связанных общим замыслом, стремящихся к единым целям и несущих равную ответственность за их реализацию. В таком коллективе индивидуальные интересы отодвигаются на второй план. Каждый участник группы должен обладать высоким профессиональным уровнем, способностью принимать решения и взаимодействовать с остальными ее членами. Командная работа предполагает зависимость специалистов друг от друга. В этой связи в рамках группы осуществляется постоянный обмен сведениями.

**Специфика организации:** слаженная командная работа является итогом грамотной управленческой деятельности. Коллектив должен пройти несколько стадий:

1. Адаптация. На этом этапе осуществляется взаимное информирование и оценка поставленных задач. Участники группы общаются друг с другом осторожно, образуются тройки или пары. В процессе адаптации люди в некотором роде проверяют друг друга, определяют взаимоприемлемые модели поведения. Эффективность командной работы на этой стадии очень низкая.

2. Группировка. На данной стадии люди сходятся по интересам и симпатиям. При этом обнаруживаются несовпадения индивидуальной мотивации и цели командной работы. Участники группы могут противодействовать требованиям. Этим определяется степень дозволенной эмоциональной реакции. К примеру, секретарь кидает бумаги и оценивает реакцию остальных на это действие.

3. Кооперация. На этой стадии участники группы осознают желание работать над поставленной задачей. Начинается конструктивное и открытое общение, впервые появляется местоимение «мы».

4. Нормирование работы. На этом этапе создаются схемы взаимодействия в коллективе. На этой стадии появляется доверие, а межличностное общение переходит на более высокий уровень.

5. **Функционирование.** На этой стадии принимаются конструктивные решения по поводу поставленной задачи. У каждого участника появляется своя роль. Коллектив открыто проявляет и устраняет конфликты. На этом этапе начинается истинная командная работа. В рамках группы формируется благоприятный климат. Все участники понимают ценность плановых показателей, предпринимают действия, ориентированные на их достижение. Командная работа на этом этапе считается наиболее успешной.

Феномены: психологами описаны некоторые эффекты, возникающие при работе в команде. Среди них стоит отметить:

1. **Феномен объема.** Результат командной работы будет зависеть от количества участников группы.

2. **Феномен качественного состава.** Задачи командной работы будут реализованы наиболее успешно, если члены группы будут разного возраста и пола, но с практически одинаковыми социальными характеристиками.

3. **Конформизм.** Изменение убеждений или поведения участников обуславливается воображаемым или реальным давлением группы. Значение общественного мнения достаточно высоко для каждого члена. Соответственно, все участники уважают нормы, выработанные совместно.

4. **Деиндивидуализация.** Она предполагает потерю самосознания и возникновение боязни оценки в условиях анонимности, не концентрирующих внимание на конкретной личности.

5. **Эффект сдвига риска.** В группе принимаются наименее или наиболее рискованные решения в сравнении с теми, которые вырабатывались бы участниками по отдельности.

6. **«Округление» мышления.** Участники группы занимаются поиском решения, которое устраивало бы всех. При этом отбрасываются довольно реалистичные варианты.

7. **Общественная лень.** При разделении ответственности в равной степени на всех участников, они начинают ухудшать показатели своей деятельности все вместе.

Признаки: командная работа предполагает непрерывную дискуссию между участниками. Она направлена на улучшение сотрудничества. Все специалисты чувствуют себя частью рабочего сообщества. Они ощущают свою компетентность, выполняют определенные действия самостоятельно и отвечают за последствия. Каждый участник свободно предлагает появившиеся у него идеи и критикует остальных. Членам группы известно о заданиях других, они имеют определенное представление о способностях и талантах каждого. Это означает наличие взаимного уважения и интереса всех участников. При этом все члены группы стремятся к открытому диалогу. Информация быстро, постоянно и целенаправленно переходит от одного участника к другому.

Распространенные ошибки: навыки командной работы вырабатываются в течение определенного времени. Нельзя сразу из группы специалистов создать успешный и дружный коллектив. Особая роль в этом принадлежит руководителю. Именно от него в большей степени зависит эффективность команды. Между тем

на практике руководители допускают серьезные ошибки при организации коллективной деятельности. Они существенно снижают эффективность работы. Среди наиболее распространенных можно выделить следующие:

1. Несоответствие руководителя, коллектива и типа задачи, поставленной перед людьми.

2. Неудачный выбор специалистов для создания группы.

3. Отсутствие четко обозначенной цели либо критериев ее реализации.

4. Неблагоприятный социально–психологический климат.

**Выводы:** всех указанных ошибок вполне можно избежать. Практически каждый человек мотивирован на работу тремя составляющими: оплатой, интересом и социальной значимостью. Первым двум компонентам уделяется на практике достаточно большое внимание. При этом о социальной значимости человека достаточно часто забывают. Между тем участники группы должны быть уверены, что реализуют важный проект, который принесет предприятию прибыль.

**Лидер коллектива:** ему принадлежит особая роль. Кроме непосредственного руководства, планирования и контроля, лидеру необходимо уметь мотивировать и организовывать коллектив, развивать в нем основы самоуправления. Вследствие действия человеческого фактора на практике реализовать эти задачи бывает достаточно сложно. Ключевым критерием выбора лидера выступает его представление об организации деятельности коллектива. В качестве основного инструмента воздействия будет выступать позитивная и негативная обратная связь. Эффективная командная работа будет во многом зависеть от личных качеств лидера. Он будет представлять коллектив во взаимодействии с окружающими, устранять внешние препятствия.

**Уменьшение количества конфликтов:** как выше было сказано, на начальных этапах работа в команде сопровождается определенной напряженностью. Нередко возникают конфликты. Руководителю предприятия необходимо учитывать их вероятность и с определенной долей лояльности относиться к участникам группы в этот период. Снизить напряженность можно, используя разные тренинги, работу над творческими заданиями, в процессе которых группа будет чувствовать себя одним организмом. Кроме этого, немаловажно уделить внимание разработке четких правил поведения. При этом они должны формулироваться и приниматься непосредственно самими участниками группы. Также необходимо утвердить ответственность за их нарушения.

**Нюансы:** обычно коллектив чувствует себя командой тогда, когда достигнет первого успеха. Это в обязательном порядке следует учесть руководителю предприятия. Первая задача для команды должна быть непростой, но при этом вполне реализуемой за относительно небольшой период. В некоторых случаях бывает так, что группа чрезмерно погружается в свою деятельность и теряет связь с реальным миром. Это может иметь негативные последствия. Чтобы предотвратить такое явление, руководителю следует организовать поступление внешней информации к участникам и отток сведений от них. Это способствует поддержанию тонуса команды. Узнать и применить все тонкости процесса

невозможно. Любая командная работа предполагает наличие слабых мест. У успешных коллективов их компенсируют сильные стороны участников.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Считаете ли вы, что командная работа важна? Почему?
2. Считаете ли вы необходимым умение работать в команде? Почему?
3. Что непозволительно делать в команде?
4. Существуют ли у команды правила?
5. Какие правила есть в вашей команде?
6. Вам проще работать в команде или одному? Почему?

**МИНИ-ЛЕКЦИЯ «10 ПРИЕМОВ ДЛЯ ПУБЛИЧНОГО  
ВЫСТУПЛЕНИЯ»**

**Автор:** Владимир Пащенко.

**Вид:** мини-лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** от 10 минут до 15 минут.

**Цель:** знакомство с основными приемами публичных выступлений.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** освоив несколько простых правил публичных выступлений, читатель обретет уверенность и научится легко справляться с волнением на публике. Безусловно, существует множество больших и маленьких хитростей профессионального выступающего, в данной статье рассматриваются лишь 10 основных, но очень важных правил.

**Инструкция:**

**1. Пауза.**

С чего должно начинаться любое успешное выступление? Ответ прост: с паузы. Неважно, какая у вас речь: подробное выступление на несколько минут или короткое представление следующего докладчика - вы должны добиться тишины в зале. Выйдя на трибуну, осмотрите аудиторию и зафиксируйте взгляд на одном из слушателей. Затем мысленно произнесите про себя первое предложение и уже после выразительной паузы начинайте говорить.

**2. Первая фраза.**

Все успешные ораторы придают большое значение первой фразе выступления. Она должна быть мощной и обязательно вызывать положительный отклик у аудитории.

Первая фраза - это, выражаясь терминологией телевизионщиков, «прайм-тайм» вашего выступления. В этот момент аудитория максимальна по численности: каждый человек в зале хочет посмотреть на вас и узнать, что вы за птица. Уже через несколько секунд может начаться отсев слушателей: кто-то продолжит беседу с соседом, кто-то уткнется в телефон, а кто-то и вовсе заснёт. Однако первую фразу будут слушать все без исключения.

**3. Яркое начало.**

Если у вас нет в запасе яркого подходящего афоризма, способного приковать всеобщее внимание, начните с истории из своей жизни. Если у вас есть важный факт или новость, неизвестная слушателям, начните сразу с неё («Вчера в 10 часов утра...»). Чтобы аудитория воспринимала вас как лидера, нужно сразу брать быка за рога: выбирать сильное начало.

#### 4. Главная мысль.

Ещё до того, как вы сядете писать свою речь, вы должны определить её главную мысль. Этот ключевой момент, который вы хотите донести до аудитории, должен быть сжатым, ёмким, «помещаться в спичечный коробок».

Остановитесь, посмотрите и составьте план: в первую очередь выделите ключевые мысли, а затем уже можете дополнить и пояснить их примерами из жизни или цитатами.

Как говорил Черчилль, хорошая речь подобна симфонии: она может быть исполнена в трёх разных темпах, но в ней должна сохраняться основная мелодия.

#### 5. Цитаты.

Есть несколько правил, соблюдение которых придаст силу цитированию. Во-первых, цитата должна быть вам близка. Никогда не приводите высказывания автора, который вам незнаком, неинтересен, которого вам неприятно цитировать. Во-вторых, имя автора должно быть известно слушателям, а сама цитата должна быть короткой.

Вы также должны научиться создавать обстановку для цитирования. Многие успешные ораторы пользуются подобными приёмами: перед цитированием они делают паузу и надевают очки либо же с серьёзным видом зачитывают цитату с карточки или, например, газетного листа.

Если вы хотите произвести особое впечатление цитатой, выпишите её на маленькую карточку, достаньте во время выступления из бумажника и зачитайте высказывание.

#### 6. Остроумие.

Наверняка вам много раз советовали разбавить выступление шуткой или анекдотом. В этом совете есть доля правды, однако не стоит забывать, что шутка ради шутки только оскорбляет слушателя.

Не нужно начинать своё выступление с не имеющего отношения к ситуации анекдота («Кажется, принято начинать речь с анекдота, так вот. Приходит как-то мужик к психиатру...»). Лучше незаметно перейти к своей забавной истории в середине речи, чтобы разрядить обстановку.

Автор книги советует для проверки анекдота или остроты использовать правило трёх Р: шутка должна быть реалистичной, релевантной и рассказанной (а не прочитанной).

#### 7. Чтение.

Чтение речи с листа с опущенными вниз глазами, мягко говоря, не вызывает восторга у аудитории. Как же тогда поступать? Неужели необходимо заучивать получасовое длинное выступление? Вовсе нет. Нужно научиться правильно читать.



Первое правило прочтения речи: никогда не произносите слова, если ваши глаза смотрят на бумагу.

Используйте технику СОС: смотреть - остановиться - сказать.

Для тренировки возьмите любой текст. Опустите глаза и мысленно сфотографируйте несколько слов. Затем поднимите голову и остановитесь. Затем, глядя на любой предмет в другом конце комнаты, расскажите то, что запомнили. И так далее: смотрите в текст, останавливайтесь, говорите.

#### 8. Приёмы оратора.

Известно, что Черчилль фиксировал свои выступления подобно стихам, разделяя их на отдельные фразы и записывая каждую в отдельную строку. Чтобы речь зазвучала ещё более убедительно, воспользуйтесь этим приёмом.

Используйте рифмы и внутренние созвучие во фразе, чтобы придать звучанию своей речи поэтическую силу воздействия (например, фраза Черчилля «Мы должны следовать принципам гуманИЗМА, а не бюрократИЗМА»).

Придумать рифмы очень просто, достаточно запомнить самые распространённые из них: -на (война, тишина, нужна), -та (темнота, пустота, мечта), -ч (меч, речь, течь, встреч), -озы/осы (розы, угрозы, слёзы, вопросы), -ание, -да, -он, -ция, -изм и так далее. Поупражняйтесь с этими простейшими рифмами, составляя звучные фразы.

Но помните: рифмованная фраза должна быть одной на всю речь, не нужно превращать своё выступление в поэму.

А чтобы рифма не пропала зря, выразите в этой фразе ключевую мысль речи.

#### 9. Вопросы и паузы.

Многие ораторы используют для установления контакта с публикой вопросы. Не забывайте об одном правиле: никогда не задавайте вопрос, если не знаете ответ на него. Только предсказав реакцию публики, вы сможете подготовиться и извлечь из вопроса максимальную пользу.

#### 10. Финал.

Даже если ваша речь была невыразительной, всё может исправить удачная концовка. Чтобы произвести впечатление в финале, настройтесь, призовите на помощь свои эмоции: гордость, надежду, любовь и другие. Постарайтесь передать эти чувства слушателям так, как это удавалось великим ораторам прошлого.

Ни в коем случае не заканчивайте свою речь на минорной ноте, этим вы просто уничтожаете свою карьеру. Используйте духоподъёмные цитаты, стихи или шутки.

И, наконец, последний совет автора: удивляйте слушателей, заставляйте их врасплох! Именно так поступали все великие ораторы. Не будьте предсказуемы и прозаичны, не становитесь рабами любезностей. Будьте не такими, как все.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Выступали ли вы на публике? Как все прошло?
2. Как вы перебарываете страх перед выступлением?
3. Что важно делать во время выступления?
4. Чего делать не нужно, выступая перед аудиторией?

5. Может ли пригодиться в жизни умение выступать на публике?

## МИНИ-ЛЕКЦИЯ «ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ЭМОЦИЯМИ»

**Автор:** Владимир Пащенко.

**Вид:** мини-лекция.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** 15 минут.

**Цель:** актуализация темы управления эмоциями, способы контроля эмоционального состояния.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** бывает, что не сумев сдержать эмоции, мы совершаем необдуманные поступки или говорим необдуманные слова. Это может нарушить изначально задуманный план и привести к неожиданно неприятным результатам беседы. Для того чтобы этого не случилось и наша цель была достигнута, необходимо уметь управлять своим эмоциональным состоянием. Главный момент - не подавлять, а именно контролировать. Лекционный блок познакомит аудиторию с темой управления эмоциями. Внимание акцентируется на том, как можно развить этот навык, а также, зачем это необходимо.

**Инструкция:** существует несколько определений понятия «эмоции». Одни называют этим понятием выражение при помощи голоса и движения лица душевных переживаний. Другие - ситуативное проявление чувств (короткое и быстрое). Третьи - чувства, которые выражаются специально для окружающих. Иными словами, если подытожить все определения, то эмоции - это выразительные движения, которые несут информацию о состоянии человека и передают его отношения к тому или иному действию или событию.

Эмоции бывают нескольких видов:

1. Позитивные - прощение, радость, восхищение, наслаждение и т.п.
2. Негативные - зависть, ненависть, злость, гнев, раздражение и др.
3. Нейтральные - приобретающие различные оттенки в разных ситуациях (например, удивление).

Почему нужно контролировать эмоции?

Умение управлять своими эмоциями очень важно для любого человека.

Во-первых, эмоции часто возникают не в нужном месте и не в нужное время. Во-вторых, наши эмоции могут задеть окружающих нас людей. В-третьих, если мы переполнены эмоциями, нам будет гораздо сложнее на чем-то сконцентрироваться. Избыток эмоций мешает расслабиться и отдохнуть. Умение управлять эмоциями - признак развитой личности и воспитанного человека, способного контролировать свои чувства даже в тех ситуациях, когда это очень трудно. Умение управлять эмоциями необходимо развивать. Делать это можно самостоятельно или при помощи специалистов, которые дадут вам практические советы.

Как научиться управлять своими эмоциями?

Приобретению навыков управления эмоциями посвящена не одна книга. Этот вопрос изучает такая наука как психология. Постараемся вкратце обобщить самые основные советы о том, как можно обрести контроль над самим собой.

1. Следите за своим лицом. Пока эмоция не набрала силу, уберите ее, изменив выражение лица на более нейтральное. Если вы сможете это сделать, то накал страстей сразу спадет. Если это вызывает у вас трудности, то необходимо прибегнуть к тренировке навыка спокойного присутствия. Этот навык является одним из самых эффективных и простых способов управления собственными чувствами. Суть его состоит в следующем: создайте список ситуаций, в которых ваше лицо выражает эмоции (кривится, морщится, дергается и тому подобное). Зачастую это происходит в ситуациях, когда вам приходится делать что-то неприятное. Возьмите эту бытовую ситуацию (например, мытье посуды) под контроль и тренируйте спокойное лицо. Через пару недель у вас начнет получаться, а через полгода у вас выработается соответствующая привычка. Ваше лицо будет оставаться спокойным в любых ситуациях, вместе с этим станет уравновешенным и спокойным и ваш характер. Большого эффекта можно достигнуть, снимая себя на видео. Так вы сможете увидеть, как научились властвовать собой, и это вдохновит вас на дальнейшие тренировки. Если вы захотите научить ребенка обретать над собой контроль, достаточно будет каждый раз давать ему команду: «Стоп, стой неподвижно минуту с улыбкой!», и через минуту вы будете видеть результат.

2. Следите за своим дыханием. Ваше эмоциональное состояние сразу изменится, если изменить ритм и частоту дыхания. При необходимости поднять свою энергетику достаточно проделать упражнения, сопровождаемые резкими и сильными выдохами. Если надо успокоиться, начинайте делать спокойные вдохи и выдохи.

3. Научитесь управлять своими мыслями, так как они имеют свойство управлять нашим вниманием. Если вы думаете о положительных сторонах жизни, то запускаете положительные эмоции (негативные мысли порождают отрицательные эмоции). Ваша задача состоит в том, чтобы избегать негативных мыслей. Сделать это можно путем переключения на другие, более позитивные размышления. Для этого нужно либо произносить вслух положительные фразы, либо представить себе яркие позитивные картинки (например, красивые цветы, радугу и т.д.).

4. Научитесь управлять своим настроением. От вашего настроения зависят те эмоции, которые вы испытываете. Поэтому ваша задача состоит в том, чтобы постоянно повышать себе настроение. Наиболее простой способ - это выбрать действие, которое повышает вам настроение, и каждый раз его проделывать. Например, вы повышаете себе настроение, прогуливаясь по парку, в таком случае каждый раз, когда портится настроение, идите гулять в парк.

Если же подходить к вопросу со стороны психогигиены, то обрести устойчивую радость вам помогут следующие упражнения:

1. Начните фотографировать свое недовольное лицо. Оно вам не понравится, и вы подсознательно будете искать вариант, как сделать лицо счастливым.

2. Стоя возле зеркала, десять раз повторите фразу: «Какое у меня плохое настроение». Как правило, после пятого повтора появляется улыбка, и настроение становится намного лучше.

3. Если вас одолевают негативные эмоции, и вы находитесь во власти плохого настроения, улыбнитесь как можно шире и сохраните эту улыбку на какое-то время. Вы сразу же почувствуете, как негативные эмоции отступают.

4. Резко засмейтесь — настроение сразу улучшится.

5. Отвлекитесь от негативных мыслей, переключив внимание на положительные моменты.

6. Мысленно поговорите сами с собой, задавая вопросы: «Зачем мне эта эмоция? Какие выгоды от этой эмоции? Можно ли отреагировать на ситуацию другим способом?» В диалоге с самим собой негативные эмоции вас покинут.

7. Подзаряжайтесь эмоциями других людей - улыбка вызовет ответную улыбку. Используйте хромотерапию и аромотерапию. Окружите себя яркими цветовыми картинками, повышающими настроение, любимыми запахами.

8. Познайте самого себя. Чем больше вы знаете себя, тем лучше научитесь контролировать свои эмоции и свое настроение. Попробуйте больше говорить с друзьями и родственниками о своих чувствах, тогда со временем вы научитесь точно определять, какая именно эмоция владеет вами в данный момент времени, и будете ее контролировать.

9. Используйте самомотивацию. Определите те цели, которые будут двигать вас вперед, давать вам силы преодолевать негативные эмоции, контролировать свои эмоции.

10. Настройтесь на позитив. Проще относитесь к любой жизненной ситуации и старайтесь в каждой, даже самой сложной из них, увидеть что-нибудь хорошее.

11. Избегайте негатива. Сами выбирайте свои эмоции и не позволяйте никому влиять на них.

12. Научитесь отпускать ситуацию. В жизни каждого человека происходит достаточное количество событий, оставляющих неприятный осадок. Отпустите эти ситуации, избавьтесь от груза, который мешает вам двигаться вперед.

13. Читайте книги. Читая книги, вы получаете большое количество впечатлений и положительных эмоций. Книга помогает бороться с плохим настроением и депрессией, помогает достигать внутренней гармонии.

14. Выберите себе хобби или увлечение по душе. Тогда у вас не останется времени на негатив, все свободное время будет посвящено любимому делу.

15. Смените обстановку. Отвлекитесь от событий и людей, вызывающих у вас отрицательные эмоции и зарядитесь положительными впечатлениями.

Почему важно знать, как управлять своими эмоциями и чувствами?

Сильные эмоции способны добавить в вашу жизнь яркие краски, но в то же время они могут разрушить ваше здоровье и психику. Негативные эмоции

притуляют вашу чувствительность к другим людям и способствуют разрушению отношений с окружающими. Все ваши энергетические ресурсы уходят на переживания, а это значит, что на достижение чего-либо значимого у вас их уже не хватит. Например, негативные эмоции могут помешать вашей карьере, если вы не сможете контролировать их в переговорном процессе.

Что касается здоровья, то негативные эмоции являются причиной многих заболеваний как психологического, так и физического характера. Поэтому очень важно проводить профилактику неврологических реакций путем контроля негативных эмоций с целью избегания печальных последствий. Люди, долгое время пребывающие в состоянии стресса, подвергают большому риску свое здоровье (психосоматика). Особенно это важно для студентов и школьников во время экзаменов. Способен ли человек сам с этим справиться? Да, безусловно. Взяв под контроль свои эмоции, вы станете хозяином своей жизни и сделаете ее счастливой и гармоничной.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Важно ли уметь управлять эмоциями? Почему?
2. Хорошо ли вы контролируете свои эмоции; почему вы так считаете?
3. Есть ли у вас какие-то еще способы для того чтобы управлять эмоциями?
4. Видите ли вы разницу в контроле эмоции и в подавлении эмоций? В чём?
5. Чем опасно подавление эмоций?

## **МИНИ-ЛЕКЦИЯ «ЭФФЕКТИВНЫЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ»**

**Автор:** Светлана Галицкая.

**Вид:** мини-лекции.

**Число участников:** любое.

**Оптимальное время:** 20 минут.

**Цель:** знакомство с понятием эффективного тайм менеджмента.

**Требуемый реквизит:** реквизит не требуется.

**Описание:** в мини-лекции можно познакомиться с понятием тайм-менеджмента и узнать каким правилам он подчиняется. Также приводится 10 эффективных принципов тайм-менеджмента.

**Инструкция:** в современном мире большинство людей давно забыли, что такое размеренная и спокойная жизнь. Мы постоянно сталкиваемся с нехваткой времени, находимся в какой-то бесконечной гонке, пытаюсь успеть выполнить все свои запланированные дела, и не знаем, за что хвататься именно сейчас. Это отрицательно влияет как на эмоциональное состояние человека, так и на его результативность. Проблемы нехватки времени может решить эффективный тайм-менеджмент, который научит грамотно распределять свои задачи на день так, что останется время и на отдых.

Что значит эффективный тайм-менеджмент?

Тайм-менеджмент - это техника организации времени, основанная на определенных принципах и правилах, благодаря которым человек может выполнять свои действия более эффективно и грамотно распределять время.

С помощью эффективного тайм-менеджмента удастся начать использовать рациональнее свое время, которое мы обычно тратим на те или иные операции. За счет этого можно повысить свою результативность и производительность или выделить больше времени на отдых. Именно планирование, разграничение, определение приоритетов, постановка целей помогают людям справляться с бешеным ритмом жизни. Применяя данную технику, можно начать все успевать, а также избежать переутомлений и стрессов.

Научной организацией труда в начале прошлого столетия было отмечено, что личная эффективность каждого человека влияет на результативность использования времени. Тогда в газетах начали публиковать статьи с названием «Борьба за время». В 1970-х годах биологом Любищевым был разработан метод хронометража, который нашел широкое применение и приобрел успех. Этот способ используется с целью повышения продуктивности человека за счет выработки у него правильного мышления и рационального распределения времени.

Преподавать тайм-менеджмент в России стали с 2007 года при Московском финансово-промышленном институте. В современном мире данное направление стало очень востребованным, появилось множество семинаров и тренингов, обучающих рационально использовать свое время, ведь для многих эта тема очень актуальна.

Конечно, далеко не все живут активной жизнью, поэтому не у каждого есть необходимость применения тайм-менеджмента. Людям, у которых нет множества задач и целей, которые стараются, наоборот, «убить время», эта наука будет совершенно неинтересна.

Прежде чем обучаться этой технике, следует определить, действительно ли есть над чем работать, т.е. удостовериться в том, на самом ли деле присутствует нехватка времени, и вы знаете, на что распределите высвобожденные минуты или даже дни.

Тайм-менеджмент основывается на нескольких принципах:

1. составление планов (краткосрочных – на день, долгосрочных – на более длительные сроки);
2. оптимизация времени;
3. постоянный учет сроков;
4. организация мотивации.

Умение рационально использовать свое время пригодится не только на работе, но и в жизни. Как оказалось, люди, применяющие техники эффективного тайм-менеджмента на постоянной основе, более оптимистичны, здоровы и успешны не только в профессиональной деятельности, но и в личной жизни.

Благодаря эффективному планированию человек учится анализировать свои действия и определять, насколько они целесообразны в части достижения поставленных целей.

## 10 принципов эффективного тайм-менеджмента.

Согласно французской поговорке, кто владеет временем, тот владеет всем. Действительно, это так, ведь навыки эффективного управления временем помогают улучшить свою результативность в сравнении с людьми, которые его не ценят.

### 1. Расставляйте приоритеты.

Учитесь разделять важное и второстепенное и устанавливать сроки выполнения всех задач в зависимости от их значимости. Распределяйте дела по приоритетности. Очень хорошо работает метод ТОП-5: нужно выделить пять самых главных задач на неделю и назначить по одной на каждый день.

### 2. Исключите лишнее.

Когда вы решили заняться важным делом, отключите все мессенджеры и не заходите в социальные сети. Пусть ничто не отвлекает вас от выполнения срочных задач. Хорошо работает метод, когда на общение выделяется по 10-15 минут через каждый час.

### 3. Следуйте советам профессионалов.

В современном мире можно найти множество информации по повышению эффективности в той или иной сфере деятельности. Читайте блоги экспертов и полезные статьи по вашей теме, перенимайте опыт тех, кто уже достиг успеха, и следуйте советам профессионалов.

### 4. Составляйте план.

Один из методов эффективного тайм-менеджмента - завести ежедневник, в котором вы будете планировать все важные дела и задачи. Крупные проекты, требующие много времени, разделяйте на небольшие подцели. Пересматривайте список задач и контролируйте их выполнение. С помощью плана вы сможете все успеть и ничего не забыть.

### 5. Не оставляйте трудные задачи на потом.

Не все важные дела нам хочется выполнять, некоторыми из них приходится заниматься через силу. Но если задача не завершена, мысли о ней будут постоянно крутиться в вашей голове, портя настроение. Оптимальное решение - выполнить ее сразу и переключиться на другие процессы. Тогда вас ничего не будет тревожить, и день пройдет позитивнее и эффективнее.

### 6. Учитесь говорить «нет».

Если вы пребываете в постоянной спешке и не можете закончить все дела, вероятно, вы много запланировали изначально. Если вы не уверены, что выполните просьбу, не обещайте и не вносите ее в список своих задач, ведь лучше не обещать и не сделать, чем пообещать и подвести.

### 7. Убирайтесь вокруг.

Для эффективной деятельности на рабочем месте должен быть порядок. Наличие множества ненужных предметов будет постоянно отвлекать.

### 8. Делайте перерывы.

Нельзя работать без перерывов. Чем дольше вы трудитесь, тем менее эффективным становится процесс, поэтому нужно находить время на отдых.

Оптимально - перерыв на 15 минут через каждый час. Это поможет отвлечься и восстановить силы.

Определите периоды времени, когда вы чувствуете себя наиболее активным. Это время нужно оставлять для совершения самых важных и трудоемких дел. Не следует бояться не выполнить свой план. Эффективный тайм-менеджмент хорошо характеризует пословица: «Тише едешь - дальше будешь».

#### 9. Рефлексируйте.

Умение рефлексировать поможет сделать ваши действия более эффективными. Проводите анализ в конце дня: смотрите, что вы успели, а что осталось в списке невыполненного. Старайтесь понять, почему не все задачи завершены и как этого избежать в дальнейшем.

#### 10. Автоматизируйте ручной труд с помощью правильных инструментов.

Пользуйтесь закладками в браузерах и другими вариантами сохранения и быстрого поиска. Применяйте электронные планировщики. Все эти сервисы, упрощающие распределение своих дел, помогут сэкономить время.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Считаете ли вы необходимым планировать свое время; почему?
2. Считаете ли вы тайм-менеджмент эффективным; почему?
3. Много ли бесполезных дел вы делаете ежедневно; анализировали ли вы это?
4. Можно ли заменить часть ежедневных дел на более значимые для вас?



## IV. СЮЖЕТНО–РОЛЕВЫЕ ИГРЫ

### ИГРА «КАТАСТРОФА В ПУСТЫНЕ»

**Ведущий:** сегодня мы с вами поучаствуем в очень увлекательном на мой взгляд упражнении «Катастрофа в пустыне», так оно называется. Это упражнение решает массу задач. Это и отработка навыков поведения в дискуссии, оно дает возможность открыть для себя традиционные ошибки, которые мы совершаем в полемике, потренировать способность выделять главное и отсеивать шелуху, научиться осознавать стратегические цели, т.е. то, к чему мы в данном игровом контексте стремимся и подчинять им соответственно тактические шаги. И в то же время, хотелось бы, чтобы вы вспомнили наше прошлое занятие, вспомнили, какие способы выхода из конфликтных ситуаций мы разбирали и обязательно использовали сегодня в процессе выполнения упражнения те, которые были бы наиболее конструктивными в данном игровом контексте. Пожалуйста, не забывайте об этом.

**Время:** 1 час.

**Ведущий** дает группе следующую инструкцию: каждый участник получает специальный бланк. 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 четырнадцать предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.

| Список предметов   | Самостоятельное ранжирование | Ранжирование в паре | Ранжирование в подгруппе |
|--|------------------------------|---------------------|--------------------------|
| 1. Охотничий нож.<br>2. Карманный фонарь.<br>3. Летная карта окрестностей.<br>4. Полиэтиленовый плащ.<br>5. Магнитный компас.<br>6. Переносная газовая плита с баллоном.<br>7. Охотничье ружье с боеприпасами.<br>8. Парашют красно–белого цвета.<br>9. Пачка соли.<br>10. Полтора литра воды на каждого.<br>11. Определитель съедобных животных и растений.<br>12. Солнечные очки на каждого. |                              |                     |                          |

|                                   |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|--|
| 13. Легкое полупальто на каждого. |  |  |  |
| 14. Карманное зеркало.            |  |  |  |

**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 пяти минут

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 обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется 20 минут.

**Ремарка для ведущего:** 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.

#### **Обсуждение:**

1. Удовлетворен ли каждый из вас лично результатами прошедшего обсуждения? Объясните, почему?

2. Что вызвало вашу удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, по-вашему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?

3. Была ли выработана общая стратегия спасения?

4. Что вам помешало принять активное участие в обсуждении?

5. Вы не согласны с принятым решением?

6. Почему вам не удалось отстоять свое мнение?

7. Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, то есть по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?

8. Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?

9. Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?

10. Какие способы поведения оказались наименее результативными?

11. Какие только мешали общей работе?

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

**Ремарка для ведущего:** 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.

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.

**Ведущий:** 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.

## РОЛЕВАЯ ИГРА «БИЛЕТ С ОСТРОВА»

**Участники:** от 9 человек до 30 человек.

**Время:** 10-15 минут.

**Материалы:** «билеты» на корабль – цветные листочки, в 2–3 раза больше, чем участников в группе.

Из группы выбираем 2-4 участников (по желанию) они будут капитанами. Тренер с капитанами выходит из аудитории и дает им инструкции.

**Инструкции капитанам:** вы - капитаны. Вы причалили к острову на своих кораблях. У вас есть все, что нужно, вы не нуждаетесь ни в помощи, ни в деньгах, ни в чем бы то ни было! Остальные участники будут подходить к вам и проситься на корабль. Вы берете, не зависимо от их предложений, каждого третьего. Результатом того, что вы берете к себе на корабль участника будет ваш билет, который вы отдаете участнику (тренер заранее подготавливает билетики из бумаги 2–х разных цветов. Можно подойти творчески и, например, подготовить вырезанные якоря или что еще...)

После инструкция тренер с «капитанами» возвращается к остальным участникам.

**Инструкции участникам:** все вы потерпели кораблекрушение во время совершения круиза вокруг света 2 месяца назад. Теперь вы живете здесь - на необитаемом острове. У вас сложился свой быт, однако, каждому из вас очень хочется вернуться домой. Все попытки построить корабль, плот и т.п. заканчиваются неудачей. 2 дня назад в обнаружили на острове просыпающийся вулкан... И тут - о чудо! К вашему острову пристает 2 корабля. Ваша задача убедить капитанов взять на корабль именно вас («продать» себя капитанам,

провести самопрезентацию). При этом подходить к капитанам можно сколько угодно раз, предлагать абсолютно любые услуги, подарки, давать любые обещания. Нужно, чтобы вы получили не 1, а как можно больше «входных билетиков» на корабль.

Во время игры тренер следит за временем. Подгоняет, если нужно участников (через 1 минуту корабли уплывают\вулкан просыпается и т.п.)

**Итог:** сравниваем у кого больше билетов. Спрашиваем, почему, как вы думаете, у вас больше\меньше\нет ни одного? Что помогло\мешало вам их получить? Какие предложения заинтересовали капитанов больше всего? и т.п.

Проводили эту игру на группу в 30 человек, 70% участников, получив 2-3 отказа, переставали подходить к капитанам, хотя время игры еще не закончилось. 4-5 настойчивых участников подходили к капитанам более 10 раз, и получили билеты.

К такой ситуации хорошо подходит притча, что выигрывает тот, кто падает 9 раз, а поднимается 10.

Еще одна притча из НЛП. Ученые выяснили, чем успешные люди отличаются от тех, кто не добиваются успеха. Не влияет ни образование, ни внешность, ни другие факторы. Успешные люди делают больше попыток - 15-17, а обычные люди 2-3 попытки, делают вывод что «ничего не получится» и действительно, получают отрицательный результат.

На самом деле интерпретация игры и выводы могут быть разными, в зависимости от темы, к которой вы привязываете игру.

## **РОЛЕВАЯ ИГРА «СЕМЬ БОГАТЫРЕЙ»**

**Цель:** в упражнении отрабатываются коммуникативные навыки, умение найти аргументы в пользу своей позиции, презентационные навыки.

**Время:** 25-30 минут.

**Размер группы:** 12-30 человек.

**Инструкция:** вся группа делится на команды по 3-4 человека, кроме одной участницы, которая будет играть роль царевны. Для того чтобы потренировать умение убеждать, вспомнить и разыграть сказку А. С. Пушкина о мертвой царевне и семи богатырях. В частности, тот эпизод, где семь богатырей, у которых жила царевна, уговаривают ее выйти за одного из них замуж и остаться с ними навсегда. В нашей сказке будет то же самое, но богатыри, прошедшие ряд тренингов и владеющие даром убеждения, смогут лучше, чем сказочные, убедить царевну отказаться от королевича Елисея и остаться в их доме. Каждая мини-группа должна будет подготовить самые заманчивые предложения для того, чтобы уговорить царевну остаться у них, показать ей все преимущества такого конца сказки.

Группам дается 10 минут на подготовку, после чего один посланник от каждой группы выступает, обращаясь к царевне со своими аргументами.

После выступлений царевна говорит о том, захотелось ли ей остаться у богатырей, какое выступление ей понравилось больше всего, какие плюсы и минусы увидела она в выступлениях каждого.

### РОЛЕВАЯ ИГРА «НИТЬ АРИАДНЫ»

**Ведущий:** цель данного упражнения - командное взаимодействие. От того, насколько сработанно будут действовать члены команды, зависит успех всей игры.

Ведущий с помощью веревки выкладывает зигзагообразную дорожку (лабиринт Минотавра). Ширина должна составлять не более 50 см.

**Инструкция:** «Все мы помним известный миф про отважного Тесея, который с помощью своей возлюбленной Ариадны преодолел все препятствия непроходимого лабиринта Минотавра. Сейчас нужно выбрать из команды одного участника, который будет смелым древнегреческим героем. А все остальные будут играть роль Ариадны, точнее ее нити. Тесей попадает в темный и запутанный лабиринт - соответственно мы завязываем ему глаза, а вы, его помощники, помогаете ему выбраться. При этом вы будете направлять шаги Тесея, давая ему команды. Говорить можно только по очереди и только по одному слову, иначе тонкая нить Ариадны не выдержит такого количества информации и оборвется. Если кто-то говорит сразу несколько слов, или одновременно говорят два и более игроков, или же Тесей заступает за границы лабиринта, то путеводная нить разрывается, и несчастный герой возвращается к началу своего пути».

**Инструментарий:** веревка, повязка на глаза.

**Ремарка для ведущего:** когда игра начинается, ведущему нужно следить за тем, чтобы она проходила в достаточно быстром темпе. Можно заранее ограничить время на прохождение лабиринта и ввести условие, что если Тесей не успевает дойти до конца, то игра начинается заново. Нужно следить за тем, чтобы все игроки принимали участие в направлении стоп Тесея, в противном случае такие «узелки» на путеводной нити приводят к ее разрыву и началу игры заново.

Попробовать себя в роли Тесея можно несколькими игрокам.

**Обсуждение:**

1. Каковы эмоции от игры?
2. Легко ли было ориентироваться в лабиринте?
3. Понятны ли были команды помощников?
4. Что мешало и помогало в процессе игры?

Можно также обсудить стратегию, был ли лидер в игре. Возникали ли конфликты, удалось ли почувствовать себя единой командой.

### РОЛЕВАЯ ИГРА «ВАМПИРЫ»

**Ведущий:** сначала из группы выбирается один человек. Он будет играть роль вампира, его цель - заполучить в качестве жертвы кого-то из участников. Вся группа встает полукругом напротив вампира. Вампир выбирает себе жертву и, гипнотизируя ее взглядом, идет медленным шагом в ее сторону. Жертва, почувствовав на себе пристальный взгляд, должна как можно быстрее установить контакт с кем-то из участников. Произносить слова (звуки), использовать жесты и мимику нельзя. Только взглядом нужно позвать кого-нибудь на помощь. Когда контакт установлен. Участник-спаситель быстро называет имя несостоявшейся жертвы. Тем самым защищая ее от вампира, который остается ни с чем и вынужден возвратиться на свое место и начать игру заново. Если же имя жертвы не названо до того, как вампир дотронется до нее, или его (имя) произносит не тот участник, которого жертва выбрала в качестве спасителя, или имя называют сразу несколько участников, то жертва сама становится вампиром и занимает его место. «Удачливый» вампир встает в общий полукруг. Игра продолжается до тех пор, пока каждый не побывает на месте жертвы. Усложнить игру можно введением еще одного вампира, в больших группах вампиров может быть и больше. В завершении упражнения нужно обязательно провести его обсуждение.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Какие стратегии они выбирали для спасения?
2. Какие сложности возникли?
3. Были ли игроки, к которым за помощью обращались чаще всего?
4. Были ли случаи, когда-то из раза в раз не воспринимал сигналов о помощи, не чувствовал их?

**Ведущий:** это веселое и на первый взгляд простое упражнение дает участникам возможность почувствовать все прелести взаимовыручки, а также позволяет им потренироваться в быстром установлении невербального контакта.

## **РОЛЕВАЯ ИГРА «СЕМЕРО С ЛОЖКОЙ»**

**Цель:** развитие умения точно передавать информацию.

**Время:** 15-20 минут.

**Размер группы:** от 12 человек.

**Ход упражнения:** для упражнения понадобится, чтобы участников было не меньше двенадцати человек (восемь - участники ролевой игры, остальные наблюдатели).

Ведущий вызывает восемь добровольцев. Им сообщает, что все они работники большой корпорации. Распределяются роли:

1. рядовой исполнитель;
2. заместитель начальника отдела;
3. начальник отдела;
4. заместитель директора филиала;
5. директор филиала;
6. заместитель исполнительного директора;

7. исполнительный директор;
8. генеральный директор.

Все участники ролевой игры выходят из помещения тренингового зала, остается лишь «генеральный директор». От ведущего он получает «сообщение»:

Вам стало известно от одного доброжелателя, что в Энском филиале работники в рабочее время играют в компьютерные игры. Было замечено, что в 10:05, то есть через пять минут после начала торговли, на дверях магазина висела табличка «Закрыто». При этом слово «Закрыто» было написано с ошибкой: «Зокрыто». Рядовой исполнитель ходит уже третью неделю в одной и той же рубашке, которая совсем грязная. А в производственном помещении пахнет испорченной едой. Вам надо срочно навести порядок. Для этого вы вызвали исполнительного директора, чтобы распорядиться...

«Сообщение» читается только один раз. Вызывается «исполнительный директор», которому «генеральный» дает распоряжение. После передачи распоряжения «генеральный директор» присоединяется к наблюдателям. «Исполнительный директор» вызывает своего заместителя... И так далее, по цепочке.

#### **Подведение итогов:**

В конце игры проводится обсуждение:

1. Как работает человеческая память?
2. Почему мы запоминаем одно, но забываем другое?
3. Важно ли уметь слушать собеседника внимательно?
4. Какие действия надо совершать в уме, чтобы эффективно и качественно усвоить информацию?

Если есть возможность, ролевую игру можно записать на видео. После обсуждения участники вместе с ведущим смотрят видео, анализируют. Непосредственные участники комментируют.

## **РОЛЕВАЯ ИГРА «ЦВЕТНЫЕ КОРОЛЕВСТВА»**

**Цель:** развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, игра развивает сообразительность, инициативность, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства - Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. В столице каждого из них стоял дворец. В каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. Легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленем - зеленые, да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов. В остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда

ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом - они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. Страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. Однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям. Ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. Каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре - повара, или скажем главного министра. Цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только пот моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое - Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу - каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? Каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи.
2. Главный министр.
3. Принц.
4. Король.
5. Королева.
6. Принцесса.
7. Повар.
8. Астролог.