

Тренинг рациональных убеждений

1. Знакомство.

Участникам предлагается назвать себя по имени, которое им больше нравится.

2. Введение правил тренинга.

Тренинг - это форма занятия, и, как любое занятие, оно имеет свои правила. Первое - это правило общения, согласно которому мы - все участники тренинга - будем обращаться друг к другу на "ты". Второе правило - искренность. И последнее правило - конфиденциальность.

3. Введение понятия установки.

Установка - predisposition человека к определенным действиям или реакциям на определенные стимулы. Например, если перед тем, как новый человек войдет в комнату, охарактеризовать его как конфликтного и недружелюбного, то впоследствии к нему будут относиться именно как к конфликтному и недружелюбному.

4. "Препятствие".

Ведущий дает инструкцию: "Вслед за мной преодолите это препятствие". Препятствием может быть стол, стул и т. д. Упражнение проводится два раза. После этого следует обсуждение: "Почему я преодолел это препятствие именно так?"

5. Введение понятия иррациональной установки(убеждения).

Иррациональные убеждения живут в нашем сознании как команды, выражая требования, а не пожелания, необходимость, а не выбор. Эти установки (при несоответствии их с действительностью) приводят к нарушению эмоционального состояния, депрессии и тревоге. Они ограничивают возможности человека и не помогают в достижении поставленных целей. Примером иррациональных убеждений могут служить фразы типа: "Я ничего не умею"; "Я всегда во всем виноват".

6. "Кто виноват?"

В игре участвуют трое. Предлагается ситуация: Участник А предложил участнику В воспользоваться услугой его знакомого. Однако знакомый оказал услугу либо не в срок, либо не полностью. Инсценировка ситуации идет в двух случаях:

- а) Участник В навязывает вину участнику А и участник А ее принимает;
- б) Участник В навязывает вину участнику А, но участник А ее не принимает;

После игр проводится обсуждение: когда вину навязать легче: в случае а) или в случае б) ?

7. Список иррациональных установок.

В сознании людей существует огромное количество иррациональных установок, которые доставляют множество неудобств и неприятностей. Сейчас я зачитаю наиболее распространенные убеждения.

- 1. Я несу ответственность за поступки других людей.
- 2. Я должен быть вежливым.
- 3. Я причастен к проблемам других людей.
- 4. Во всем виноваты другие.
- 5. Я не должен быть агрессивным.
- 6. Я недостойн хорошего отношения.
- 7. Я не нравлюсь себе.
- 8. У меня нет качеств, чтобы преуспеть.
- 9. Мой удел - страдать.
- 10. Ничего не получится.
- 11. Все родители плохие.
- 12. Со мной всегда происходит все плохое.

13. Людям нельзя доверять.
14. Надо быть настороже.
15. Я недостаточно хорош.
16. Я одинок в этой жизни.
17. нельзя расслабляться.
18. Я предпочитаю ничего не менять.

Параллельно с тем, как установки зачитываются, идет их краткое комментирование.

8. Работа по группам (3-4 чел.).

Каждый участник выбирает "свои" иррациональные установки и рассказывает о ситуациях, когда они "работают", а затем "не работают". Участники в группах обсуждают, почему это происходит.

9. Введение понятия рационального убеждения.

Рациональные убеждения, в противоположность иррациональным, соответствуют реальности, подкрепляются доказательствами, доступными проверке, отражают предположения, предпочтения, желания, а не абсолютную уверенность или требование. Запишем примеры рациональных установок.

1. Я имею право на ошибку.
2. Я имею чувство собственного достоинства.
3. Я имею право хорошо к себе относиться.
4. Я имею право поступать, исходя из своих убеждений и ценностей.
5. Человек имеет право идти своей дорогой, если она не разрушает дорогу других людей.
6. Я имею право не чувствовать ответственность за поступки других людей.
7. Я имею право чего-то не знать или не уметь.
8. Я имею право быть свободным от оценок других людей.

9. Я имею право заботиться о себе.

10. Нахождение различий между убеждениями. Критерии рациональных убеждений:

- 1) возможность выбора;
- 2) ощущение позитивного настроения;
- 3) ощущение силы и свободы.

11. Заключение.

Каждый выбирает себе рациональное убеждение в противовес своей иррациональной установке, формулирует и записывает его в тетради, после чего старое убеждение зачеркивается, а новое проговаривается вслух. Рациональные установки закрепляются, после чего тренинг заканчивается.

Тренинг уверенности

-

Задачи тренинга:

- 1) осознание понятий уверенности и неуверенности;
- 2) определение источников уверенности и неуверенности;
- 3) развитие способности к рефлексии;
- 4) развитие самооценки.

1. Знакомство.

Участникам тренинга предлагается назвать себя по имени, которое им больше нравится.

2. Введение понятия уверенности.

Что бы мы ни делали, в любой ситуации нам необходимо чувствовать себя уверенно, т. к. чувство уверенности обеспечивает продуктивность нашей деятельности. Например, у человека, который устраивается на работу, больше шансов быть принятым, если он чувствует себя уверенно и тот, кто принимает его на работу, видит в нем уверенность.

3. Структура уверенности.

Уверенность имеет свою структуру, т.е. то, чем она определяется и обуславливается.

цель

ресурсы самооценка

ЦЕЛЬ - одна из составляющих уверенности. Лишь при наличии четко поставленной цели и стремления к ней можно говорить об уверенности в себе и своих действиях.

РЕСУРСЫ включают в себя знание и опыт, а также физическое состояние человека. Если человек осведомлен о ситуации, знает ее, или в прошлом с успехами справился с подобными заданиями, и к тому же хорошо себя чувствует, то он более уверен в себе.

САМООЦЕНКА - это оценивание человеком самого себя в данной ситуации. Главная характеристика самооценки - ее адекватность, т. е. соответствие истинных возможностей человека и его оценки этих возможностей. Низкая оценка себя и своих ресурсов - это один из компонентов неуверенности.

Итак, чтобы быть уверенным, следует иметь четкую цель, знать ситуацию, быть к ней физически и морально готовым, разумно оценивать себя и свои силы.

4. "Я -уверенный человек".

Участникам предлагается вспомнить ситуации, когда они чувствовали себя уверенно и написать качества, присущие им в тех ситуациях.

5. "Мяч".

По кругу передается мяч. Тот, кому в руки он попадает, называет одно из качеств, у него записанных. Параллельно с этим составляется таблица этих качеств, распределенных по структуре уверенности.

ЦЕЛЬ	РЕСУРСЫ	САМООЦЕНКА	СОПУТСТВУЮЩИЕ КАЧЕСТВА
------	---------	------------	---------------------------

-

6. "Маркер".

В данном упражнении может участвовать 5-15 человек.

Участник-ведущий закрывает глаза, а в это время одному из участников дается какой-либо предмет, например, маркер, который этот участник прячет за спину. Открыв глаза, ведущий, основываясь на изменениях в поведении тех, кто в кругу, должен отгадать, у кого маркер.

7. "Ходьба".

Участникам предлагается:

- а) ходить, как ходит уверенный человек;
- б) ходить, как ходит неуверенный человек;
- в) уверенно задавать друг другу вопросы;
- г) неуверенно задавать друг другу вопросы.

На каждое упражнение дается 1-2 минуты. После этого следует закрепление основных поведенческих характеристик уверенного человека.

8. "Интервью".

Выбирается участник, у которого берут интервью. Задается 3 вопроса:

1) вопрос-противоречие, например: "Как Вы относитесь к прогрессу?" Обычно следует положительный ответ. Тогда задается следующий вопрос: "Но ведь прогресс плохо влияет на экологию?", и т. д.;

2) вопрос-образ: "Представьте шум прибора";

3) нейтральный вопрос: "Дайте, пожалуйста, совет нашим слушателям".

Задача участников из круга - отследить, когда поведение интервьюируемого было более (или менее) уверенным. Затем проводится обсуждение. Для описания поведения интервьюируемого предлагается формула (она используется и в следующих упражнениях): "Поведение было бы более уверенным, если бы...". Это способствует поддержанию самооценки участника.

9. "Продавец-покупатель".

Выбирается продавец и три покупателя. Разыгрывается ситуация: продавец не додал покупателю сдачу. Задача покупателя - вернуть деньги, задача продавца - деньги не отдать. Проигрываются три ситуации.

После сценок обсуждается поведение участников по предложенной ранее формуле, обмен впечатлениями.

10. Введение источников уверенности - неуверенности.

Любой процесс, любое состояние имеет свои источники. Поэтому сейчас наша задача - разобрать источники уверенности и неуверенности.

уверенность	неуверенность
- определенность	- неопределенность, угроза
- ясность цели	- просьба, нахождение
- хорошее настроение	собеседников на разных уровнях
- положительный опыт	- отрицательный опыт, его

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| - адекватная самооценка | отсутствие |
| - одинаковое положение | - плохое настроение |
| собеседников | - ответственность перед кем-то |
| - неуверенность другого | - уверенность другого |

11. "Паровозик".

В игре участвуют 2-3 группы по 3 человека. Три участника встают друг за другом: 1 и 2 закрывают глаза, а 3 управляет движением "состава". Через 1-2 минуты участники меняются местами и т. д. После игры следует обсуждение: кто, когда и почему чувствовал себя более (или менее) уверенно?

Задача ведущего тренинга - связать это упражнение с источниками уверенности и неуверенности.

12. Права человека на уверенность.

Чтобы чувствовать себя уверенным, человек должен иметь "внутреннее разрешение" на это. Таким разрешением являются права на уверенность.

1. Право быть независимым.
2. Право побыть одному.
3. Право на успех.
4. Право быть выслушанным и принятым всерьез.
5. Право получить то, за что платишь.
6. Право иметь права.
7. Право отказать в просьбе, не чувствуя вины.
8. Право просить то, что хочешь.
9. Право делать ошибки и быть ответственным за них.

Параллельно с тем, как права зачитываются, идет их краткое комментирование.

12. В заключение тренинга участникам предлагается завершить фразу: "Я хорошо умею...", а затем закрепить это: "Сейчас Вы сказали, что Вы умеете делать лучше всех, и сказали это очень уверенно, потому что Вы действительно это знаете и реально оцениваете свои силы. Поэтому сейчас мы заканчиваем наш тренинг с тем, что каждый из нас чувствует уверенность в себе и своих силах, а настроение у всех просто отличное. Спасибо всем. До свидания".

Социодрама

Цель:

1. формирование навыков эффективного общения с использованием вербальных и невербальных компонентов.
2. Развитие навыков работы в группе.
3. Формирование умения рефлексировать происходящее вокруг.

1. Введение. Наш тренинг ориентирован на то, чтобы научиться общаться, легко входить в контакт с людьми и, самое главное, не бояться незнакомых людей. Общение для нас является главным способом взаимодействия друг с другом, и его развитие влечет за собой развитие интеллекта и нравственности.

1. "Интервью".

Цель: знакомство членов группы друг с другом, установление контактов в диадах.

Каждому члену группы предлагается окинуть взглядом всю группу, и найти человека, которого он знает хуже всего и хотел бы узнать поближе. Произвольно образуются пары (в них каждый не должен быть знаком). Диадам предлагается расположиться в пространстве комнаты. Каждый должен побывать в роли интервьюера и корреспондента. Задают друг другу любые вопросы на любые темы, стараясь максимально узнать друг друга, максимально разобраться в применении различных коммуникативных средств партнером.

2. "Зеркало".

Цель: развитие способностей эффективно общаться путем отреагирования действий партнера.

Теперь работа ведется в тех же диадах. Партнеры встают друг напротив друга. Один показывает какое-то движение, а другой его "отзеркаливает"; затем меняются ролями. Участникам упражнения предлагается обратить внимание на то, что показалось трудным, вызвало максимальные затруднения.

3. "Диалог глухонемых".

Цель: совершенствование навыков невербального общения, развитие способности понимать язык жестов, мимику партнера и правильно их интерпретировать.

Работа ведется в тех же парах. Участникам предлагается представить себе, что они глухонемые и могут разговаривать только при помощи жестов, мимики, движений. Им надо не только о чем-то поговорить, главное, чтобы каждый из участников, поставив перед собой цель что-то узнать у партнера, добился этого.

После окончания работы можно предложить партнерам выяснить друг у друга детали беседы, чтобы выяснить содержание. Необходимо обратить внимание участников на трудности в понимании, на неизбежные искажения смысла текста, переданного по невербальному каналу. В качестве иллюстрации предлагается выполнить следующее упражнение.

4. "Немое кино".

Цель: иллюстрация искажения смысла текста при попытке его интерпретировать. Тренировка вербального выражения наблюдаемых явлений.

Участвуют две пары одновременно. По одному члену каждой пары садятся на стул, напротив них соответственно встают партнеры по диаде. Стоящие участники упражнения о чем-то разговаривают, договариваются на невербальном уровне. Сидящие участники озвучивают каждое их слово, фразу. После выполнения задания участники обмениваются впечатлениями, проясняют смысл происходящего, после чего меняются ролями. Если участники испытывают трудности в выборе тем для разговора, им можно их подсказать, тогда упражнение будет продолжаться до достижения желаемого результата.

5. "Рефлексия".

Цель: знакомство участников тренинга с понятием "рефлексия", овладение навыками саморефлексии и построение на ее основе анализа результата проделанной работы.

Рефлексия (от лат. reflection - отражение) - процесс познания человеком самого себя, своего внутреннего мира, анализ собственных переживаний и мыслей, размышления о самом себе, осознание того, как воспринимают и оценивают человека окружающие люди. Таким образом, можно сказать, что рефлексия - это способность и умение видеть себя, свои действия, отношения с людьми, познавать свой собственный внутренний мир. В то же время рефлексия - это умение видеть и понимать то, как к тебе относятся другие люди. Рефлексия не только позволяет познать себя, но и во многом способствует становлению человека как личности. Познавая себя, он все больше освобождается от непосредственного выполнения требований окружающих, которое бывает неосмысленным, импульсивным, случайным.

После информирования необходимо предложить участникам ответить на некоторые вопросы, поделиться мыслями, чувствами.

Вопросы могут быть следующие:

1. Что Вы чувствовали, выполняя задание?
2. Что было легко/трудно?
3. Какие мысли по поводу происходящего возникали?

6. "Картина мира".

Цель: Выстраивание идеального образа мира и себя самого у участников группы, осознание не единственности себя в мире, увеличение способности видеть общее в разном.

Упражнение состоит из трех этапов.

1 этап: участникам предлагается представить группе тот мир (идеальный для каждого), в котором каждый хотел бы жить или в котором субъективно уже существует, параллельно. Рассказать о своем месте в этом мире, дать ему название.

2 этап: участникам предлагается объединиться в 2-3 группы по принципу сходства их миров; если это не получается, то руководитель должен настоять на этом. Когда группы образованы, каждой дается задание (одинаковое для всех):

1. Объединить миры, создав нечто общее, причем каждый мир должен быть представлен, ничто не должно быть потеряно.
2. Дать "объединенному" миру название.
3. Показать свой мир в его существовании, т.е. показать его в динамике. какие процессы в нем существуют, озвучить это движение, назвать. Каждый участник в мини-группе должен иметь какую-то роль.

На подготовку время ограничено - 5-7 минут.

3 этап (по желанию): объединить все миры в некоторую "Вселенную" (этот этап руководитель вводит, если видит, что группа готова к такому взаимодействию).

7. "Рефлексия".

Цель: снятие возможных негативных последствий работы в группе, дать возможность проговорить все невыясненные ситуации.

Ход работы: Руководитель сам выбирает схему этого упражнения, в зависимости от общего состояния группы. Варианты могут быть следующие:

1. Вспомнить сделанную в группе работу и продолжить фразу:

- Я нашел...
- Меня удивило...
- Я почувствовал...
- Думаю, что...
- Сегодня меня раздражало...
- Мне очень понравилось...

2. По кругу каждый, включая руководителя, говорит о своих ощущениях, переживаниях о том, что хочется сказать, в чем чувствует нужду поделиться с группой.

Завершение тренинга.