

Михаил
КИПНИС



БИБЛИОТЕКА
УСПЕШНОГО
ПСИХОЛОГА

150 лучших ИГР, УПРАЖНЕНИЙ, ТРИГГЕРОВ ДЛЯ ЛЮБОГО ТРЕНИНГА



Михаил Шаевич Кипнис
150 лучших игр, упражнений,
триггеров для любого тренинга
Серия «Библиотека
успешного психолога»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=56587395

150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга: АСТ;

Москва; 2020

ISBN 978-5-17-121952-9

Аннотация

Михаил Кипнис – международно признанный психолог, педагог, театральный режиссер, автор более 20 книг, методических и практических сборников на тему активных методов в групповой работе, на тренингах личностного роста, лидерства, коммуникации, креативности, семейных отношений, межкультурного диалога.

Книга Михаила Кипниса представляет собой новейший сборник игр, упражнений и триггеров, которые успешно применялись автором на протяжении его более чем тридцатилетней тренинговой практики. Их объединяет одно – все они являются лучшими авторскими разработками,

которые сделают любой психологический тренинг интереснее и эффективнее! Эти упражнения просты, полезны и универсальны, их можно использовать в самых разнообразных тренингах для участников с самым широким возрастным, профессиональным и социальным составом.

Книга предназначена для всех, кто применяет игровые методы для развития личности, интеллекта, творческого мышления, для улучшения навыков эффективного общения, повышения качества семейных и детско-родительских отношений, – для психологов, психотерапевтов, тренеров, режиссеров.

Содержание

От автора	8
Глава первая	13
1. Опыт талмудического мышления	15
2. Фруктовый салат	29
Триггеры-ледоколы	33
3. Командный узел	33
4. А теперь – вопрос!..*	34
5. Что-то из моей сумки...*	36
6. Сладкий ледокол*	38
7. Ярмарка возможностей*	41
8. Зачин-триггер*	45
9. Цветные истории M&M*	47
10. Великаны и лилипуты*	51
11. Человек-картошка...*	53
Конец ознакомительного фрагмента.	55

Михаил Шаевич Кипнис

150 лучших игр, упражнений, триггеров для любого тренинга

© Кипнис М., 2020

© ООО «Издательство АСТ», 2020



Я даже и не представляла, какой пласт опыта могут хранить в себе страницы обыкновенной книги.

В этом сборнике представлены уникальные игры и упражнения для ведущих групп, педагогов. Я благодарна, что есть такой человек, как Михаил Кипнис, который готов делиться своим огромным опытом. И я уверена, что благодаря подобным пособиям качество занятий и тренингов резко возрастет.

Каве Анна, Днепрпетровск

Книги Михаила Кипниса отлично подходят для образования и развития будущих психологов!

Прыткова Евгения

При составлении моих тренингов по развитию общения книги Михаила Китниса всегда у меня под рукой!

Елена, Москва

Книга интересна и легка для восприятия, тренинговые упражнения использовала в работе. Спасибо автору!

Литвинова Наталья, Ставрополь

Работаю с группами. Была приятно удивлена разнообразием психологических игр самых разных направлений! Уже начала применять в работе. Думаю, книга станет хорошим подспорьем при проведении тренингов и работе психологических групп. К тому же многие игры и упражнения можно использовать просто чтобы весело и полезно провести время в кругу друзей.

Калюжная Оксана

Замечательная книга! Много упражнений, различных тематик. Хороший помощник при проведении тренингов. Полное описание для проведения упражнений и игр.

Хвостова Гюзелия

Замечательная практическая книга для коучеров и консультантов. Очень пригодилась в работе!

Федина Светлана, Москва

Отличная книга, которая стала настольной и

помогает в проведении тренингов. Доступность и простота изложения позволяют быть уверенной в освоенном материале и успешно его использовать. Спасибо огромное, и творческих успехов автору!
Азбель София

Книга более чем содержательная и удобная – именно в качестве справочника. В ней нет пошаговой методики для проведения тренингов, но со своими задачами она прекрасно справляется – дает пищу для вдохновения, какие-то идеи... а уже тренинг нужно самому продумывать и прорабатывать – и это нормально, любой тренинг – это авторская работа.
miraclewaterfall

От автора

С семи лет я «заболел театром». Но профессию выбрал хотя и гуманитарную, но не театральную. Затем в годы вузовской формальной учебы удивлялся, что порой интересный материал, интригующая тема подаются сухо, формально. А ведь можно – иначе!

С тех пор – и уже более тридцати лет – я профессионально занят разработкой интерактивных инструментов и проектов в сфере формального и неформального образования, развития творческого мышления, исследования детско-родительских и семейных отношений, коммуникации и лидерства.

Чем мои семинары и тренинги интересны, в чем уникальны?

Судя по тому, что говорят участники, давая обратную связь в конце семинаров и тренингов, думаю, что особенность моего подхода проявляется в двух характеристиках.

Во-первых, групповые встречи, которые я провожу, независимо от темы, возраста участников, характера группы, – всегда интерактивны, с использованием игры, упражнений, заданий, метафор, построены на игровом и образном принципах. Эти встречи воодушевляют, раскрепощают, дают ресурс.

Во-вторых, атмосфера приятия и безопасности. Мои семинары и тренинги всегда проходят в поддерживающей

и творческой атмосфере. Я люблю тех, с кем работаю, поэтому не могу представить себя в модном провокационном стиле группового ведения – это «не мое»: мне не требуется «опустить человека», чтобы потом поднять его!..

Мои семинары проходили в Венгрии и Чехии, почти во всех странах СНГ, в США, в Израиле.

Для кого они предназначены? Для тех, кто любопытен к изменению, ищет дополнительные точки роста, ресурс к изменениям, прежде всего в себе, верит в групповую динамику, активно занимается поиском ответов на вопрос о своем предназначении в жизни, о самореализации себя как личности.

В 1995 году я разработал методику интерактивного театра «Драма. Импровизация. Дилемма». Сегодня руковожу израильским центром семьи «Майя» в академическом колледже Семинар а-кибуцим в Тель-Авиве, преподаю творческую драму в школе, создал и являюсь руководителем международной программы родительских учебных семинаров «Семейный маршрут», веду тренинги, мастер-классы, семинары... Стараюсь делать это с любовью и самоотдачей, потому что, вслед за Симоном Соловейчиком, уверен, что «учение с увлечением» – это рецепт успеха.

С конца девяностых издал в России и в Израиле 26 книг – сборники игр, упражнений, заданий. Горжусь тем, что книги не издавались за счет автора, что авторские права на все рукописи были куплены крупнейшими профильными изда-

тельствами, стали бестселлерами, выдержав несколько изданий... Суммарный тираж моих книг перевалил за 100 тысяч экземпляров. Время от времени я встречаюсь с коллегами, получаю письма и звонки, которые доказывают, что читатели используют материалы книг в своей практической работе, отмечают простоту и эффективность инструментов, которыми я делюсь. Значит, они востребованы, практически полезны, работают!

Я рад новому проекту с крупнейшим российским издательством АСТ, который стал уже давно «домом» для моих книг. Книга, которая перед вами, – знак нашего плодотворного сотрудничества, и я благодарен и издательскому дому АСТ, и редакции «Прайм», и моему бессменному редактору Александру Зайцеву. Отдельное спасибо Марине Рошаль, которая готовит к изданию уже не первую мою рукопись!

Все задания, игры, упражнения, тексты, которые вы найдете под этой обложкой, опробовались с самой различной публикой: с детьми и подростками, с молодыми и стариками, мужчинами и женщинами...

Все прошло проверку эффективности в больших или маленьких группах, в разных странах, как на Западе, так и на постсоветском пространстве, было одинаково тепло принято и в стенах Пенсильванского университета, и в аудиториях Новосибирского политеха, и в районном клубе Иерусалима, и в учебном центре для молодежи на озере Балатон...

В тренингах принимали участие учителя и полицейские, солдаты и студенты, театральные деятели и работники таможенной службы, экскурсоводы и социальные работники, врачи и спортсмены...

ВСЕ ОНИ любили и любят игру, потому что игра – это часть нашего «детского» прошлого, потому что в игре мы познаем себя и проверяем других. Потому что – по определению Ф. Шиллера – самый «нормальный» человек – это «человек играющий».

Для того чтобы сделать книгу разнообразной, эффективной и содержательной, кроме обычных тренинговых упражнений, заданий и игр, я ввел в текст дополнительные рубрики.

Коротко представлю каждую из них.

ЛЕКСИКОН

В этой рубрике – словарные определения терминов, имеющих отношение к теме нашего тренинга.

Кстати! Материалы для тренера

Эта рубрика дает нам возможность предложить ведущему тренинга дополнительные методические

материалы, подсказки, идеи.

Записки на полях

Хотите найти текст, который сможет стимулировать обсуждение той или иной проблемы? Разыскиваете притчу, историю, иллюстрирующую вашу позицию? Тогда вам сюда! Тексты «Записок...» помогут сделать вашу ролевую игру, упражнение более глубокими, осознанными.

И ЕЩЕ...

И еще одна подсказка: те игры, упражнения и задания, в названиях которых стоит звездочка – впервые публикуются и подготовлены специально для этой книги.

Из 150 триггеров, игр и упражнений 88 – то есть больше половины – новые и впервые публикуются в этой книге!

Свои критические замечания, а также предложения, советы, рассказы о том, насколько полезны оказались для вас материалы книги, направляйте по электронному адресу: [**mkipnis61@gmail.com**](mailto:mkipnis61@gmail.com)

Спасибо, пора приниматься за дело!

Глава первая

Триггеры как инструмент групповой работы

*... Учиться познавать,
учиться делать,
учиться быть,
учиться жить вместе...*

*Из отчета председателя Европейской комиссии
Жака Делора, 1996 г. о необходимости обучения
на протяжении жизни*

В этой книге я впервые в литературе об интерактивных семинарах и тренингах предпринимаю попытку разобраться в смысле, особенностях и месте триггеров в групповой работе. А потому первой частью книги станет глава с примерами триггеров – самых разнообразных, наиболее ярких и интересных, на мой взгляд!

Много написано о роли триггеров в рекламе и маркетинге. Есть материалы о триггере в медицине, электронике, программировании. Мы – ведущие и тренеры – часто пользуемся замечательными возможностями триггеров, этот термин стал неотъемлемой частью нашего профессионального жаргона. А вот внимания им в специальной литературе не уделялось, их место в групповой работе никогда до сих пор не рас-

сматривалось.

Рассказ о триггерах как важных и необходимых для групповой работы инструментах, логично начать... с самого триггера.

1. Опыт талмудического мышления

Цели:

- ▶ **определить** смысл термина *триггер*;
- ▶ **понять** функции и возможности триггеров в групповой работе;
- ▶ **способствовать** расширению творческих, ассоциативных возможностей и навыков участников группы;
- ▶ **поработать** с изменением привычных представлений, изменить известные рамки, использовать рефрейминг.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: листы бумаги, доска, маркеры.

Время: от 10 до 15–20 минут.

Ход игры

Слышали ли вы когда-нибудь о Талмуде?

Талмуд с иврита переводится как обучение. Это – много-томный свод правовых и религиозно-этических положений *иудаизма*, в котором нашла отражение бурная дискуссия законоучителей иудаизма... Вы могли слышать и второе название Талмуда – *Гмара*.

Вполне возможно, что вам лично название одной из важ-

нейших в иудаизме книг ничего не говорит. Но вот в Южной Корее дела обстоят совершенно иначе!

«50 миллионов человек учат Гмару в одной стране» – гласили заголовки в израильских СМИ несколько лет назад. Они имели в виду Южную Корею, в которой проживает 50 миллионов человек, абсолютно далеких от иудаизма и не представляющих какое-либо «скрытое колено Израилево».

В чем же дело?

В 2011 году посол Южной Кореи в Израиле Даз Янг Сам дал интервью в рамках программы Первого канала «Время культуры», в котором задался вопросом: «Почему у евреев столько гениев? Мы пришли к выводу, что одним из ваших секретов является изучение Талмуда: евреи учат Талмуд с юных лет, и это помогает им развивать высокие способности. Это понимание привело нас к осознанию необходимости обучения детей Талмуду. Мы считаем, что, если мы будем делать это с раннего детства, мы тоже будем очень умными». (<https://detaly.co.il/rabbi-akiva-priehal-v-koreyu/>)

Итак, корейцев привела к Талмуду необходимость совершенствовать навыки самостоятельности детей и молодежи в сфере образования. Южнокорейские специалисты посетили некоторые из самых значительных центров изучения Талмуда в Израиле.

То, что они там обнаружили, покорило их: обширные залы, в которых шумно звучали оживленные дискуссии учени-

ков, а голоса учителей не могли быть услышаны. Пары студентов, изучающих Талмуд, – хавруты (это слово происходит от ивритского корня, означающего «друг» или «компаньон») оживленно дискутировали о древних текстах, свободно препарировали их содержание, творчески связывали с вопросами и логикой сегодняшнего дня, «играли» смыслами...

Для многих южнокорейских теоретиков и руководителей сферы образования это был «секрет» – как учиться с увлечением, как быть лично включенным в процесс восприятия нового и получения знаний. Именно это искали в стране с начала 1970-х годов: методологию обучения, добавляющую динамизм и исключаящую учителя как точку отсчета.

Как выглядит лист Талмуда? В центре располагается *гмара* или *мишна* – фрагменты из еврейской Торы, сюжетов, иллюстрирующих те или иные положения иудаизма, а также исторических, медицинских текстов. А вокруг – комментарии к этим текстам. Начиная от средневекового анализа величайшего талмудиста Раши (1040–1105) и до философов, раввинов, мудрецов Европы гораздо более позднего времени. При этом дискуссия может быть весьма жесткой, всегда свободной и дающей возможность разных подходов и точек зрения, свобода творчества, включенность в интеллектуальный вызов, совместные поиски.

Интересно?! Мне кажется – очень! Вот поэтому и приглашаю вас попробовать себя в талмудическом мышлении «здесь и сейчас»!

На листе, который я покажу вам чуть позже, я написал слово. Это имя существительное в единственном числе. Наричательное.

Я готов у 3–4 участников группы принять их версию того, что, по их мнению, написано на моем листе!

(Далее я привожу для примера протокол учебного семинара, посвященного триггерам в групповой работе, проведенного мной 9 августа 2019 года в колледже Семинар а-кибуцим в Тель-Авиве.)

– Солнце, – предлагает Ольга. Записываю на доске.

– Музыка! – это идея Ланы.

– Кисть, – это версия Полины.

Все предложения записаны на доске, после чего я показываю группе лежащий в стороне лист с заранее написанным там словом – «ТРИГГЕР».

– Друзья, ваша задача доказать, что *триггер* – это *солнце*, а *солнце* – это *триггер*, затем примерить к понятию *триггер* идеи Полины и Ланы, ища общее между ним и *музыкой*, *кистью*! Пользуйтесь тем, что мы метафорически обозначили как *талмудическое мышление*, рождайте, сталкивайтесь, проверяйте смыслы. Успехов! Я жду ваших предложений.

В итоге дискуссии, в которой тон задавали сами авторы идей, а затем включились и остальные участники обсуждения, мы выяснили, что это и солнце, и музыка, и кисть.

Триггер – это солнце, так как он, как и солнце, обязан быть ярким. Мы ощущаем солнце разными органами чувств,

триггер тоже может прийти к нам через зрение, ощущение тепла, реакцию тела.

Триггер – это солнце, потому что он может обрадовать, согреть, а может и обжечь. Есть триггеры, которые вредны нашему здоровью, неслучайно в психологии *триггером* называется провоцирующий фактор – событие, которое вызывает у человека какое-то прошлое травмирующее переживание, в медицине – аллерген, ведущий к тяжелым аллергическим реакциям...

В групповой работе есть и триггеры, которые не работают, могут навредить процессам групповой динамики...

Триггер – это музыка, ведь и то и другое – результат творчества. То и другое основано на эмоциональном восприятии. И то, и другое может запускать сходные реакции как у отдельно взятого человека, так и больших сообществ, социальных групп.

И в восприятии музыки, и в работе триггера участвует не только наше сознание, но и глубокие подсознательные процессы и реакции. И триггер, и музыка могут вдохновлять, быстро переключать настроение, а могут быть направлены и на тяжелые переживания, далеко не позитивные. И то, и другое действует мгновенно, но порой остаются с нами как повод для переживания на долгие дни, месяцы и годы...

– **Триггер – это кисть**, – продолжала Полина, – потому что он – инструмент творчества. С его помощью можно также создавать картины разных жанров.

Как кисть объединяет в себе сотни и тысячи волосков, так и триггер может быть толчком для самых разных толкований и идей.

Как наше отношение к произведению живописи, созданное кистью, зависит от наших предпочтений, культурных подходов и традиций, так и триггер обусловлен нашим прошлым жизненным опытом: для нас запах свежеччищенного мандарина, мандариновой корки запускает воспоминание о Новом годе, для жителя Марокко – просто запах цитрусовых.

Кисть руки тоже «подходит» и дает нам аналогии с триггером: каждый из пальцев руки имеет свое предназначение. Так и триггер – всякий раз он может работать на другую цель.

Ассоциативный мозговой штурм дал нам расширенное метафорическое представление о предмете обсуждения.

Продолжая искать новые ассоциации, мы услышали сравнение триггера с *якорем* – термином из сферы НЛП.

Костя определил триггер как первую ступень ракеты. Она выводит спутник в открытый космос и, отслужив службу, отсоединяется и падает. А сам спутник продолжает свой автономный полет, благодаря полученной инерции и энергии движения!

Мне показалась актуальной метафора, сравнившая триггер как инструмент для работы с песчинкой, попавшей в раковину. Она раздражает слизистую оболочку моллюска и перерождается из мельчайшей крошки песка в чудесную жем-

чужину...

Кстати! Материалы для тренера

Пользуясь игрой-триггером «Опыт талмудического мышления», вы можете *разобрать* любые ключевые термины, понятия, связанные с темой вашей встречи. Работаете с группой над темой коммуникации – пишете слово *коммуникация* и получаете от группы идею-анalogии!

Речь идет о работе с родителями на актуальную тему – границы в воспитании – включайте в мозговой штурм слово *граница*!

Ваши триггеры начинают работать!

Игра закончилась. Следом пришло желание попробовать себя в классификации триггеров. Результат тоже был весьма продуктивен:

- индивидуальные и групповые по адресату и количеству участников;
- эмоциональные (вызывающие позитивную или негативную реакцию) или когнитивные – запускающие процессы осознания, рефлексирование;
- «моментальные» – мгновенные инсайты, включенность и «отложенные» – понимание значения которых является процессом, требует времени;
- по интенсивности вовлеченности – мягкие, средние,

жесткие;

■ «внешние» – запускающие извне наши органы чувств через ощущение температуры, запаха, визуальной картинки, звука, тактильных ощущений и др. и «внутренние» – работающие на осознанность, требующие включенности, понимания, рефлексии.

Я предложил свой подход к классификации, обратив внимание на то, что, как и любые другие инструменты для групповой работы, со словом *trigger* хорошо сочетается предлог *для*: инструмент для чего, с какой целью я его применяю.

И тогда можно говорить о триггерах:

■ функциональных (выполняемая задача – получение опыта, проживание, реальная включенность в процесс, отработка определенной ситуации или функциональной роли);

■ эмоциональных (выполняемая задача – «прочувствование», рождение и переживание эмоций);

■ актуализирующих (выполняемая задача – увидеть проблему, понять смысл вызова, поиск новых аспектов решения, выход из автоматического мышления для анализа новой актуальной ситуации);

■ моделирующих, метафорических, образных (выполняемая задача – через ассоциацию привести к пониманию новых смыслов, к инсайту. Использование рефрейминга для реформатирования подхода, модели, убеждения);

■ содержательных (выполняемая задача – служить «упражнениями-ключами» – сфокусировать на новой теме,

подготовить вхождение в новую область знаний или практического опыта).

Вот сейчас, после всей подготовительной работы, докопавшись самостоятельно до всего, что – в нашем понимании – является триггером (а сделано это, я вам напоминаю, было с помощью упражнения-триггера «Опыт талмудического мышления»!), можно дать «официальное» и общее (без привязки к групповой работе) определение.

ЛЕКСИКОН

Триггер (англ. Trigger) в значении существительного «собачка, защелка, спусковой крючок – в общем смысле, приводящий нечто в действие элемент»; в значении глагола «приводить в действие».

(Википедия)

Итак, триггеры – это игры, упражнения, задания, «запускающие» действие, обсуждение, новую тему. В отличие от ближайших родственников – упражнений-ключей – триггер форма более короткая и эмоционально заряженная. Относительная часть времени, которое занимает триггер в групповом процессе, – не более 3–5 %, максимум – 7 %. Все остальное время должно быть посвящено основному действию, ради которого вы и запускали триггер!

Триггер, на мой взгляд, больше рассчитан на эмоциональный заряд, на озарение, инсайт.

Короткий, яркий, метафоричный триггер вызывает *WOW!* – спонтанную реакцию участников на него. Он похож на катализатор, на пресловутый «волшебный пендель», после которого все процессы приобретают ускорение, активизируются, находятся в действенной фазе.

Резонный вопрос: являются ли триггеры универсальными по своему воздействию на разные группы или разных людей в группе?

Как и любое другое упражнение, задание, игра, как и любой другой инструмент – они могут реализовываться по-разному.

В нашей условной классификации мы использовали функциональный подход, рассматривая, в первую очередь, вопрос **ПОЧЕМУ** мы берем тот или иной инструмент в работу, как видим его цели и задачи.

Наш практический опыт как ведущих зачастую определит точность «попадания» в цель, наши навыки, истории успехов и неудач (а как без этого?) будут хорошей базой для исследования и необходимой коррекции...

В первой главе этой книги вы найдете разные виды триггеров.

ТРИГГЕРЫ-ЛЕДОКОЛЫ – разминки, игры, упражнения и задания, призванные снять напряжение, психологический зажим, создать комфортную для участников творческую атмосферу, разрядить обстановку. Ледоколы отличаются

ся от других видов триггеров тем, что в них много внимания уделяется созданию духа встречи, созданию возможностей для тренинговой работы. Упражнения такого типа – это пробный камень для всего тренинга: насколько группа готова к сотрудничеству, насколько участники встречи контактны, возникает ли между группой и тренером общий язык?

«Будем знакомы!», «Это возможно!», «Здесь тебе рады», «Расслабься, не дрейфь!», «Ты не один» – вот основные формулы разминок-ледоколов. Дополнительная цель – создание возможностей для проявления спонтанности, сотворчества, соревнования, игры...

ТРИГГЕРЫ-КЛЮЧИ, или **АКТУАЛИЗАТОРЫ** – разминки, игры, упражнения, задания, тексты, предназначенные для зачина нового дня, вводящие группу и каждого из ее участников в новую тему, проблематику, вызов. Как ключ открывает дверь и дает нам возможность войти в новое пространство, так и триггер приглашает нас в новое пространство познания и опыта.

ТРИГГЕРЫ-ЭНЕРДЖАЙЗЕРЫ, **АКТИВИЗАТОРЫ** – разминки, игры, упражнения и задания, которые представляют собой катализаторы физической и эмоциональной активности, заряжают на действие, пробуждают аппетит к групповой работе. Их назначение – «встряхнуть» группу, «разбудить» физические и эмоциональные силы поздним вечером или в часы «сиесты» – в середине дня, «проветрить» участников, вдохнуть в них новые силы, сломать рутину.

Это активная форма, жесткий ритм, высокая интенсивность. Не «Подключайся!» или «Просыпайся!», а «ЗАЖИГАЙ!!!» Здесь определяется и закладывается энергетический потенциал группы. Эти типы заданий подтягивают физиологию к эмоциям: давая кислород мозгу и сердцу, адреналин – крови, поднимают энергетический потенциал каждого участника и группы в целом, наполняют уверенностью, позитивом, готовностью к действию. Форма начинает диктовать свои требования содержанию.

ТРИГГЕРЫ-КОНТАКТЕРЫ – разминки, игры, упражнения и задания на углубление первичного знакомства и поддержку группового взаимодействия. Этот вид работы служит созданию партнерских отношений, стимулирует самораскрытие, внимание на «другом», межличностную коммуникацию.

■ Как я представлюсь? Что расскажу о себе?

■ Что отличает меня от других? В чем я похож на остальных участников тренинга?

■ Какие границы самораскрытия установлены каждым из участников?..

Эти цели важны, потому что, как заметил Генри Форд: «Люди сами надевают на себя оковы, завязывают себе глаза и после этого удивляются, почему так плохо живется».

Формулы «контактеров»: «Моя визитная карточка», «Давайте все вместе!», «Ты не один!», «Когда „я“ встречается с „ты“», «Если „я“ – это „я“, то „ты“ – это „ты“...», «Ты по-

хож/непохож на меня...».

Как тесто замешивают из различных ингредиентов, так тренер «замешивает группу»! Именно триггеры-контакты помогают в ходе групповой встречи сделать из отдельных личностей, отдельных участников тренинга, обособленных Я-коктейль, микс, объединение.

ТРИГГЕРЫ-ИНТЕГРАТОРЫ – смысл разминок, игр, упражнений и заданий этой категории – интегрировать полученные в ходе тренинга впечатления, информацию, умения и навыки, подвести итог (обсуждению, теме, дню, тренингу).

Что служит особенностью разминок-интеграторов? Их «волшебные слова», методические формулы: «Тренинг помог/дал/создал возможности...», «А напоследок я скажу...», «Мой результат тренинга – это...», «Я открыл для себя...», « Попрошу в подарок...», «Никогда раньше не думал, что... а сейчас...».

Интеграторы – это организаторы обратной связи, шеринга, «послевкусия» от групповой встречи, яркий праздничный финал, грустная нота перед расставанием, разговор «по гамбургскому счету».

Является ли эта классификация научной?

Наверное, нет.

Мало того, мы видели и еще увидим на страницах этой книги, как почти любое упражнение, задание, игра могут карнавалом «переодеваться», представлять себя в совсем иной ипостаси: все будет зависеть от первичной цели тренинга.

ра/ведущего.

Можно воспользоваться метафорой, чтобы объяснить эту мысль. Что возьмем для примера?..

Увидел в углу кухни швабру. Что ж, давайте попытаемся использовать в качестве аналога именно ее!

Она может служить по своему прямому назначению – мыть пол посредством тряпки, может быть инструментом для очистки потолка от паутины, может быть дверным запором – суньте швабру в дверную ручку – сработает лучше всякого замка!

Детишки с легкостью превратят палку в древнее копьё в игре в войнушку, или воспользуются ей как аналогом весла, или как флагштоком, надев на древко швабры реальный или воображаемый флаг.

Швабра может послужить также шлагбаумом, границей чего-то (старт/финиш), палка швабры может помогать размешивать краску или цементный раствор при ремонте, стать ориентиром на местности, отвесом, карнизом для штор или импровизированного театрального занавеса, ею можно отгонять животных или гонять мух...

Вы без труда найдете швабре еще с десятков применений. Каждый раз она будет менять «облик» в соответствии с нашей авторской задачей и видением.

Устали от отвлеченных метафор, хотите конкретный пример из групповой работы? Пожалуйста!

2. Фруктовый салат

Цели:

- ▶ **сломать** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;
- ▶ **помочь** участникам лучше понимать личные качества и особенности своей группы;
- ▶ **формировать** навыки группового сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья (я пишу о стульях только там, где необходимы ИМЕННО СТУЛЬЯ. А не кресла, не диванчики и не ряды стульев).

Время: 7–15 минут.

Ход игры

В Израиле этот триггер – популярная, игра для разогрева и начального знакомства – называется «Фруктовый салат».

Группа сидит в кругу. Тренер, обходя участников, дает каждому название фрукта. С его помощью игроки превращаются в:

- апельсин,
- банан,
- абрикос,

- персик,
- сливу,
- ананас.

Не стоит давать в кругу более пяти-шести наименований – хорошо играть, когда каждый фрукт представлен хотя бы 2–3 игроками (больше – лучше!).

Когда все получили свое название, из круга убирается один стул, а тот, кто сидел на нем, становится ведущим.

Ведущий выходит и объявляет:

– Готовим ФРУКТОВЫЙ САЛАТ из ананасов.

(Все ананасы вскакивают и меняются местами. Ведущий занимает освободившийся стул, а тот, кто остался без стула, «готовит фруктовый салат», предположим, из апельсинов...)

Как правило, веселая толкотня и неразбериха создают хорошее настроение, буквально разогревают публику. Не правда ли, замечательный ледокол или активизатор?

Теперь я предлагаю вариант той же игры, но гораздо более нагруженный смыслом. Название этой игры «Пусть встанет тот, кто...»

Забудем о фруктовом салате, хотя принцип останется сходным: люди с общими признаками, качествами должны встать и поменяться местами. Оставшийся без места – водит.

В этом варианте ведущий не раздает участникам названия, а говорит о чем-то, что *связано с его собственными* привычками, пристрастиями, умениями, размышлениями... Так, любитель домашних животных может сказать сидящим

товарищам:

■ Пусть встанет тот, кто любит домашних животных (встают все любители животных и меняются местами! Ведущий опять занимает освободившийся стул, а оставшийся без места – водит, предлагая свой вопрос...).

■ Пусть встанет тот, кто любит путешествовать!..

■ Пусть встанет тот, кто боится высоты!..

■ Пусть встанет тот, кто чувствует себя счастливым...

Та же форма, но иная подача, другой акцент. Игра стала замечательным упражнением с элементами знакомства, игровым опытом начального самораскрытия! Перед нами – типичная игра на знакомство.

Идем дальше! Группа подводит итог встречи. Вновь обращаемся к знакомой уже форме, наполняя ее новым содержанием: тренер просит ведущего делиться с группой своими впечатлениями/выводами/оценками прошедшей встречи, всего тренинга.

■ Пусть встанет тот, кто считает, что семинар был эффективным!

■ Пусть встанет тот, кому группа «затыкала рот»!

■ Пусть встанет тот, кто, благодаря групповой работе, смог решить свою проблему/ кому встреча помогла разобраться в себе!

■ Пусть встанет тот, кому было интересно на нашем семинаре!

■ Пусть встанет тот, для кого эта неделя оказалась значи-

мой в жизни!

■ Пусть встанет тот, кому этот семинар не дал ничего нового!..

Что мы имеем в этом виде игры? Классический триггер «обратной связи», «фидбека», то есть место этому упражнению – в триггерах-«интеграторах»!



Игры, упражнения и задания – активны. Они не могут усидеть на стерильных полках определений и градаций, они непоседливы, и, перебивая друг друга, толкаясь, шумя... выскакивают на игровое поле тренингового класса без всякого пиетета к разделам, параграфам и жанрам классификаций. Триггеры живут сами и помогают встрече разных людей жить и дышать энергией, узнаванием, творчеством, поиском ответов на различные вопросы, вызовы, провокации, комбинации смыслов.

Я хочу призвать всех читателей этих строк не бояться фантазировать, менять, спорить, улучшать... А, если так, большинство из упражнений могут претерпевать самые неожиданные изменения и могут быть приспособлены к различным задачам и условиям тренинга.

По большому счету граница между категориями триггеров – это не жирная линия, не Китайская стена, а пунктир и полутона различий.

Триггеры-ледоколы

3. Командный узел

Цели:

- ▶ **сломасть** лед отчужденности и способствовать знакомству и сближению участников тренинга;
- ▶ **помочь** участникам лучше понимать личные качества и особенности своей группы;
- ▶ **формировать** гибкость и творческий подход к задаче;
- ▶ **формировать** навыки группового сотрудничества.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: длинная веревка.

Время: 7–15 минут.

Ход игры

Группа становится в шеренгу.

Тренер дает команде длинную толстую веревку. Каждому участнику группы нужно взяться за веревку двумя руками.

Задание: не отнимая от веревки рук, команда завязывает ее «командным узлом»!

Время пошло!

4. А теперь – вопрос!..*

Прекрасный ответ получает тот, кто задает прекрасный вопрос...

Э. Каммингс

Цель:

► **упражнение** энергично «поднимает» участников с их мест, «перемешивает» их в групповом взаимодействии, чтобы потом дать возможность короткой самопрезентации. Игра подвижная, радостная, служит знакомству и раскрепощению участников группы.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья по числу участников.

Время: до 10 минут.

Ход встречи

Ведущий:

– Я хлопаю в ладоши. Услышав хлопок, все должны встать со своих мест и очень быстро занять освободившиеся стулья (соседние стулья занимать нельзя, так же как и возвращаться на «свой» стул. Они – «горячие»!). Последний, кто занимает место, – выходит в центр и садится на вот этот стул рядом

со мной. Ему нужно будет «отработать свой фант», ответить на несколько вопросов, которые я приготовил.

Начали! (...)

Игрок, нашедший место последним, выходит и садится рядом с ведущим.

Ведущий задает ему вопрос:

– Назови себя, скажи несколько слов о себе. Почему ты здесь, на этой встрече?

Участник отвечает, и после этого он занимает свое место в кругу. Все по ходу своих мест делятся на пары и в течение минуты отвечают на тот же вопрос в парах!

Новый раунд – по хлопку ведущего. Последний нашедший себе место участник садится рядом с ведущим и получает свой вопрос:

– Почему с тобой стоит оказаться на необитаемом острове?

И так далее. Игра идет около 10 минут, не больше. Важно сохранить возникшую коллективную энергию, не дав веселой беготне в поисках своего стула превратиться в раздражающую сутолоку!

Кстати! Материалы для тренера

Примеры вопросов:

✓ Что тебе интересно в жизни?

✓ В каком столетии тебе интересно было бы жить

и почему?

✓ Кем бы ты был, если бы не был тем (по профессии, роду деятельности), кто ты сейчас?

✓ Каков твой девиз/слоган по жизни? У тебя его нет? А каким он **МОГ БЫТЬ**?!

✓ Чего ты больше всего от себя не ожидаешь?

✓ С какими людьми тебе тяжело найти общий язык?

✓ Что бы сказала о тебе твоя ближайшая подруга?

✓ В каком месте в мире ты мечтаешь провести свой отпуск?

✓ Назови как минимум пять своих качеств, умений, свойств, которые превращают тебя в подарок для нашей группы!

5. Что-то из моей сумки...*

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1 минуту.

Ход игры

Есть замечательный фильм «Эмилия Мюллер». Это фильм о молодой актрисе Эмилии Мюллер, пришедшей на пробы к фильму, на которых режиссер попросил ее на камеру рассказать о содержимом своей сумочки и прокомментировать, как эти предметы касаются ее личности, жизни, привычек. Почему попали к ней в сумочку... Фильм замечательный. Его (правда, не очень качественную копию) можно найти в Ютубе и показать группе в конце встречи!

Группа сидит в кругу. Тренер предлагает рассказать о себе достаточно непривычным образом. Почти у каждого из участников есть с собой сумка, портфель, бумажник... Если нет, что ж, придется искать в карманах...

Задание таково: вслепую вытащить первый попавшийся предмет из сумки и рассказать о себе «через» этот предмет.

Время ограничено одной минутой.

Обсуждение

■ Что и почему запомнилось особенно в рассказах друзей по команде?

■ Если бы ты мог выбрать предмет, а не вытаскивать его вслепую, какой бы предмет из твоего кейса был бы наиболее характерным для тебя, для рассказа о тебе?

6. Сладкий ледокол*

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу, столы, пакет с конфетами, бланк с вопросами.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1 минуту игрового времени.

Ход игры

Перед началом встречи купите конфеты для каждого участника. Купите количество сортов, необходимое для разделения участников на желаемое количество групп или об-

суждаемых тем. Например, если вы хотите, чтобы в каждой небольшой группе было по пять человек, купите пять батончиков *Snickers*, пять конфет «Барбарис» и так далее. Небольшие группы помогут участникам полнее познакомиться друг с другом. Так что 4–8 человек в каждой мини-команде могут быть оптимальным количеством для эффективной работы.

Поместите все конфеты в кастрюлю, ведерко или сумку и попросите участников тренинга, когда они входят в тренинговый класс, вслепую вытащить конфету.

(Вы также заранее можете создать «тематические столы» с названием групп, тем или заранее разместить на столе дополнительный признак разделения – к примеру – конфету одного из сортов, которая укажет, что все счастливые обладатели «Мишки на Севере» сядутся именно за этот стол. Только предупредите участников, чтобы они не ели конфету со стола, иначе люди не будут знать, как найти свою группу.)

Поскольку «сладкий ледокол» – это такой забавный способ, помогающий группе лучше узнать друг друга, вы можете просто попросить людей представиться за выбранным ими/назначенным столом.

Если вы хотите вовлечь участников в более сложное взаимодействие, вы можете разработать ряд вопросов, на которые они смогут ответить.

Предлагаемые ниже вопросы просты для ответа и не навязчивы. Практически у каждого участника будет ответ на каждый из примеров вопросов.

Примеры вопросов или вопросов для обсуждения

Используйте их в качестве отправной точки, настройте их в соответствии с вашими рабочими условиями и участниками, и следуйте этим руководящим указаниям для обеспечения успеха.

■ Опишите, как и когда вы пришли на работу в эту компанию.

■ Поделитесь своей самой большой проблемой в межличностной коммуникации.

■ Расскажите о себе две вещи, которые, по вашему мнению, никто за вашим столом не знает о вас.

■ Опишите позитивное взаимодействие с участниками тренинга, которое вы уже испытали.

■ Расскажите своим партнерам, что вы цените в себе самом.

■ Поделитесь тем, что вам нравится в вашей нынешней работе.

■ Поделитесь самой смешной или забавной ситуацией, с которой вы столкнулись в последнее время.

■ Расскажите о своем лучшем друге или подруге! Что отличает его или ее?

■ Какой ваш любимый домашний питомец и почему?

■ Каким был ваш самый запомнившийся отпуск и чем он

выделялся среди остальных?

■ Если бы вы могли выбрать ужин на день рождения, что бы вы выбрали из практически неограниченного в возможностях меню?

■ Поделитесь одной вещью, которую вы делаете каждый день на работе, и без которой вы были бы недовольны своей текущей работой.

■ Если бы вы могли выбрать одно место для вашего следующего путешествия, и деньги не являются препятствием, куда бы вы поехали и почему?

7. Ярмарка возможностей*

Цели:

► **использовать** игру как ТРИГГЕР для межличностного взаимодействия, презентации и знакомства, как возможность неформального и яркого контакта участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: столы, стенды с материалами участников, плакаты, баннеры. Праздничное ярмарочное

оформление места, где будет происходить игра.

Время: 30–40 минут, в зависимости от числа участников.

Ход игры

На этой ярмарке мы будем играть в покупателей и продавцов.

Цель «покупателей» – как можно лучше познакомиться с выставленным товаром, прицениться.

Цель «продавца» – максимально полно рассказать о себе через такие товары, которые он будет «продавать»: специальные навыки и таланты, которые имеют отношение к этому проекту, этой группе!

Можно даже создать баннер для привлечения людей. На прилавке (столе) находятся вещи, которые дают представления о личности «продавца».

Эту игру желательно разбить на два этапа таким образом, чтобы часть группы была покупателями, а часть продавцами. А затем (скажем, после первого перерыва между сессиями или после обеда в первый день большого тренинга) роли меняются. Таким образом количество «продавцов» будет не таким большим, как если бы вся группа только представляла себя, да и без «покупателей» ярмарка – не ярмарка!!!

«Продавцы» могут быть ограничены в количестве выставленного «товара» (фото, предметы, книги, пластинки и т. д.).

Например:

- только пять предметов, рассказывающих самое важное о вас;
- только то, что касается вашего творчества;
- только материалы, подтверждающие вашу практику лидерства;
- только любимые диски/книги;
- только пять вещей, рассказывающих о вашей семье/хобби/профессии/ваших путешествиях.

Пусть тренер сам выберет и предупредит «продавцов» есть ли на нашей ярмарке подобные ограничения, то есть является ли она «специализированной» и «отраслевой» или «свободной для любого типа и количества продаж».

Записки на полях

«Айсберг» игрового взаимодействия

Чтобы представить себе, что же такое игра с точки зрения ее внутренних механизмов, давайте немного пофантазируем. Представьте себе игру в виде некоего айсберга. Мы все знаем, что айсберг – это ледовое образование, дрейфующее в воде, только 10 % которого находится на поверхности, а остальные 90 % скрыты под водой. Так и в игре. Видимый слой – это ее функциональное назначение, в какой-то степени именно «верхушка», которая будет видоизменяться («таять» или «леденеть»)

в зависимости от других составляющих игры, которые не видны глазу. Рассмотрим существующие пласты «айсберга» игрового взаимодействия.

I. Функциональный – самый верхний пласт игрового взаимодействия, то, что «лежит на поверхности», та самая «верхушка айсберга игры», видная всем, в том числе участникам. Это видимый пласт: кто и как играет, насколько увлечены ведущий и участники игрой и т. д. Данный пласт находится в прямой зависимости от задач, которые ставит игротехник или организатор игр.

II. Физиологический пласт игрового взаимодействия оказывает влияние на регуляцию физиологических процессов организма: реализацию потребности в двигательной активности, формирование тормозящей функции головного мозга, развитие координации движений, насыщение организма кислородом и т. п.

III. Психологический пласт игры. На этом уровне важно видеть влияние игры на психику человека: развитие памяти, внимания, мышления, воображения, регуляцию эмоционального состояния и т. д.

IV. Обучающий пласт игрового взаимодействия – это создающий, формирующий, развивающий уровень, связан с приобретением умений, развитием качеств личности и т. п.

V. Личностный (латентный) пласт игры. Самый невидимый слой игрового взаимодействия. Он направлен на отсроченный результат, приводящий к личностному развитию участника игры,

проявляется значительно позже окончания игрового взаимодействия.

При подготовке проведения игры, если мы хотим не просто хорошо провести время, но добиться какого-то конкретного качественного результата, необходимо учитывать цель, с которой проводится игра, и задачи, которые она решает. После игры целесообразно провести обсуждение или анализ игрового взаимодействия, причем затрагивая только те задачи и цели, которые участники могли увидеть и понять.

(Леванова Е. А., Соболева А. Н. и др. Игра в тренинге. С. 112)

8. Зачин-триггер*

*...Помните, укоренившись, убеждения становятся неоспоримыми командами, посылаемыми в нашу нервную систему, они обладают силой расширить или разрушить возможности нашего настоящего и будущего.
Энтони Роббинс*

Цели:

► **использовать** игру как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной

личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: стулья в кругу, доска или флип-чарт.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1–2 минуты игрового времени.

Ход игры

На доске или флип-чарте крупно написаны разноцветными маркерами зачины-триггеры – то есть начала предложений, предполагающие рассказ, историю... Так, к примеру, можно заполнить доску такими зачинами:

■ **Никогда не забуду, как однажды...**

■ **Мой самый памятный рабочий день был, когда...**

■ **Если вы спросите о моем лучшем друге, я отвечу...**

■ **Лучшим приключением моей жизни была история, которая...**

■ **Когда я думаю о том, на что способна мечта, я вспоминаю...**

■ **Есть люди, которые вызывают во мне восхищение, мне хочется быть похожей на них, потому что...**

Предлагаем каждому в группе определить, с какого зачи-

на он хочет стартовать, а затем открываем Фестиваль историй. Лучшая история может получить приз...

9. Цветные истории M&M*

Цели:

► **использовать** цветные драже M&M и их историю как возможность неформального и яркого знакомства участников команды;

► **через** триггер-задание сфокусировать участников на «здесь и сейчас», особенностях собственной личности, привычках, увлечениях;

► **позволить** участникам проявлять свои лучшие креативные качества, ассоциативное мышление. Способность к спонтанной презентации.

Размер группы: до 12–15 человек, иначе знакомство будет затянутым.

Ресурсы: цветные драже M&M.

Время: в зависимости от размера группы. Каждый участник займет в среднем 1–2 минуты.

Записки на полях

Шоколадные драже в разноцветной глазури с фирменной буквой M появились в США в 1941 году – кондитер Форрест Марс заметил у испанских солдат шоколадные шарики, которые не таяли в руках

благодаря глазури. Форрест Марс наладил поставку конфет американским служащим, и это сделало лакомство популярным по всей стране. Название продукта – M&M's – появилось как аббревиатура фамилий основателя компании Форреста Марса и его партнера Брюса Мюрье.

В середине 1990-х годов рекламная кампания «оживила» популярные драже.

Вместе со своей командой Сюзан Кридл – креативный директор агентства BBDO New York со своей командой придумала так называемый «комедийный ансамбль», который состоял из оживших конфет нескольких цветов: желтого, красного, синего, зеленого, коричневого и оранжевого.

Ход встречи

На тарелку или в вазочку тренер высыпает горку разноцветных конфеток драже.

Каждый выбирает себе цвет в зависимости от того, какую тему он хотел бы развить в своем «выступлении».

Красный в конфетках-персонажах M&M – герой саркастический и осторожный, которые периодически ворчит на своего лучшего друга. Тот, кто выбрал этот цвет, расскажет группе о своем самом большом разочаровании в жизни. «Мой самый большой УПС!!!».

Желтый по своему характеру добрый и простой,

но не лишен любопытства. Выбравшие этот цвет поделятся с друзьями чем-то, что их удивило, привлекло своей необычностью. Вызвало возглас удивления. А может, восторга – Вау!!!

Синий цвет означает, что рассказчику придется сообщить что-то о семейных традициях, на которых он рос, которые запомнились.

Оранжевый цвет – история вашего успеха. «Знай наших!»

Коричневый – никто из вас не знает, что я... Пришло время открыть группе какие-то интересные факты о своей жизни.

А **Зеленый** герой (точнее – героиня!) M&M – это рассказ о мечте, о фантазиях, ждущих своего воплощения!

Кстати! Материалы для тренера

Конечно же для этой встречи можно использовать любые конфетки. Но даже M&M любят многие, а характеры персонажей именно этой фирмы подскажут нам типы игровых заданий.

Другим вариантом встречи может послужить идея о том, что каждый выбирает себе любимый цвет, а только после этого тренер раскрывает ключ к игре, когда за каждым цветом оказывается закреплено определенное задание. Тогда выступать придется спонтанно, ведь заранее никто не знает, какой цвет

определяет какое из заданий!

Записки на полях

В наше время мало кто из специалистов, работающих в тренинговом формате, не понимает значения игры, но лишь немногие умеют эффективно ее организовать и сделать союзником своей профессиональной деятельности. Этот парадокс связан с тем, что в этой деятельности ведущему необходимо самому играть, тем самым показывая необходимый пример, и при этом тонко и чутко вести остальных за собой, сохраняя логику и цель игры, а это не так-то легко.

В современной психолого-педагогической науке термины «игра», «игровое взаимодействие», «игровая деятельность» наконец-то стали достаточно распространенными научно-обоснованными понятиями. С игры постепенно снимается «клеймо» пустяка, забавы, развлечения, игра становится серьезным инструментом профессиональной деятельности (с. 3).

Игра в тренинге – символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные или групповые задачи тренинга, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, структуры и времени

и под руководством ведущего – тренера (с. 9).
(Е. А. Леванова, А. Н. Соболева и др. *Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия*)

10. Великаны и лилипуты*

Цель: работа с телом как триггер для вхождения в командную деятельность и снятие зажимов.

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: не требуются.

Время: от 5 до 10 минут.

Ход игры

Группа стоит в кругу. Тренер рассказывает, что наша фантазия может превращать нас в кого угодно.

После чего предлагает превратиться в лилипутов – максимально уменьшиться, съежиться, постараться занять в пространстве минимум места...

После этого превращаем группу в «великанов» – «расширяем» лицо и тело, округляем щеки, раздвигаем ребра, раскидываем в стороны руки...

Обсуждение

■ Поделитесь тем, как это ощущать себя великаном/лилипутом? На что это похоже? Какие чувства вызывает? Что из двух вариантов вам нравится больше? Какую из двух ролей вам комфортнее играть в жизни?

■ Вспомните, когда в последний раз вы чувствовали себя в жизни великаном? Лилипутом? Как это было для вас?

■ Оставим в стороне наших великанов и лилипутов! Представьте, что ваши возможности безграничны! Кем бы вы хотели стать сейчас? В кого хотели бы превратиться, благодаря волшебству?

Записки на полях

Множество триггеров вообще, а в этой книге – в частности основаны на ассоциативном воображении, связях, на использовании метафоры.

Истории могут быть использованы, чтобы подтвердить, изменить или расшатать чью-либо позицию, идею, верование, видение, поведение, навык, привычку или цель. Истории могут быть использованы в таких контекстах, как обучение, бизнес, коммуникация, презентация, здоровье, самосовершенствование, взаимоотношения, искусство, спорт, личностное развитие и терапия и, конечно,

просто для удовольствия.

История, нашедшая отклик, всегда влияет на наше видение мира, изменяя его, как если бы мы рассматривали мир через стекла разного цвета. Истории подводят нас к тому, чтобы взглянуть на нашу жизнь и опыт таким способом, который изменит привычную перспективу, уровень и фокус восприятия. История, как объектив фотоаппарата, может приблизить или отдалить события от субъекта. Как все магическое и волшебное, истории могут изменять или расшатывать уже устоявшуюся точку зрения, привычную картину мира и, выталкивая нас из ограниченного пространства стереотипов, приводят к новому пониманию и новым открытиям (с. 13–14).

(Ник Оуэн. Магические метафоры. 77 историй для учителей, терапевтов и думающих людей)

11. Человек-картошка...*

Цели:

► **знакомство** с участниками группы с помощью триггера-метафоры;

► **принятие** другого и избегание шаблонов восприятия, принятие сходства и различия как необходимой компоненты индивидуальности...

Размер группы: не имеет значения.

Ресурсы: пакет картофеля, бумага и ручки.

Время: до 20 минут.

Ход игры

Тренер высыпает перед группой из пакета картофелины (их должно быть столько, сколько участников, желательно сходного размера и цвета/формы) и предлагает каждому выбрать одну картофелину. Участники должны в течение 5 минут тщательно изучить свою картофелину. Затем все картофелины снова складывают в пакет.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.