

Содержание

| | |
|--|-----|
| Вступление | 4 |
| Гендерная психология..... | 9 |
| Тренинг «Он и она»..... | 10 |
| Психология толерантности | 21 |
| Тренинг толерантных установок | 22 |
| Психология конфликта | 31 |
| Конфликт-тренинг «Все под контролем!»..... | 32 |
| Психология дружбы..... | 52 |
| Тренинг «Скажи мне, кто твой друг» | 52 |
| Афоризмы, поговорки, пословицы о дружбе | 57 |
| Юношеская любовь | 60 |
| Тренинг «Любовь – это...»..... | 61 |
| Психология умственных способностей..... | 69 |
| Интеллект-тренинг «Ума палата» | 70 |
| Профориентация..... | 97 |
| Профориентационный тренинг «Я и моя профессия»..... | 98 |
| Экзаменационная тревожность | 105 |
| Тренинг «Экзамен без стресса»..... | 106 |
| Экопсихология | 132 |
| Экотренинг | 133 |
| Тайм-менеджмент | 142 |
| Тренинг по тайм-менеджменту «Время в вашей власти» | 143 |

Вступление

Уважаемый коллега!

Трудно найти более развивающую среду, чем психологический тренинг. Причем развивает он не только участников, но и самого ведущего.

Артистизм, умение импровизировать, ораторские способности, знания в области психологии — все это необходимо вам как воздух, если вы решили вести тренинги. Но вместе с тем удивительная, подчас волшебная особенность тренинга заключается в том, что если одна из этих составляющих провисает, но при этом вы горите желанием сделать его ярким и интересным, то сама обстановка, возникшая в группе, позволит вам справиться со своими недочетами. Поэтому главное и абсолютно необходимое условие для проведения тренинга — это большое желание ведущего.

Тренинг — всегда творчество. И представленные в этом пособии программы — лишь основа для последующей работы, направление, которое будет дополняться и видоизменяться в зависимости от вас и вашей группы. Конечно, можно провести тренинг полностью по программе, но вы увидите сами, что реакция группы, курьезные моменты в упражнениях, крылатые выражения, возникшие в ходе тренинга, смогут оживить его и сделать уникальным. Каждый из этих тренингов был проведен не единожды, но ни разу не было одинаковых. И в этом, пожалуй, еще одна прекрасная особенность тренерской работы.

Представленные в пособии тренинги затрагивают различные аспекты социальной психологии: гендерная и профессиональная идентичность («Гендер без прикрас» и «Я и моя профессия»), толерантность личности (тренинг толерантных установок), психология конфликта (конфликт-тренинг «Все под контролем!»), проблемы взаимодействия с окружающей средой («Экотренинг»), с близкими людьми (тренинг «Скажи мне, кто твой друг») и собственными временными ресурсами (тренинг по тайм-менеджменту «Время в вашей власти»). Такой разброс тем определен одним-единственным фактором — целевой группой. Все они направлены на подростковую

аудиторию. При этом тематика тренингов определена не какими-либо умозрительными заключениями, не кабинетными размышлениями по типу «А что бы такое развить?», а самими подростками – их актуальными потребностями и интересами.

Эти тренинги были разработаны в рамках реализации авторского проекта «Шаг в психологию», ставшего лауреатом Национального профессионального конкурса «Золотая Психея». Особенностью образовательного проекта было то, что сами участники становились его соавторами: ребята получали листы с темами и формами работы, которые могут быть реализованы в течение года. Все представленные темы они ранжировали, определяя приоритетность, корректировали и дополняли своими идеями. Так формировалась программа, интересная и нужная самим подросткам. Так появились и тренинги, программу которых вы сейчас держите в руках.

Теперь немного о программе и о том, как ею пользоваться. Перед каждым занятием идет небольшое вступление, рассказывающее о психологическом направлении, в рамках которого разработан этот тренинг, и обосновывающее необходимость его реализации. Указана **целевая группа**: хотя все представленные тренинги ориентированы на подростков, иногда специфика занятия требует каких-либо уточнений по особенностям гендерного состава или количеству участников.

Перед содержательной частью тренинга указана его **продолжительность**. Все тренинги рассчитаны на 2–3 часа, но надо иметь в виду, что во многом указанная цифра условна и будет зависеть от особенностей группы и ее участников: словоохотливости, дисциплинированности, пунктуальности и др. В программе не предусмотрены перерывы. Если вам или вашей группе они необходимы, то это время также следует учитывать. Поэтому старайтесь закладывать дополнительно 20–30 минут к указанному в программе времени.

Программа каждого тренинга начинается с пункта «Составление правил тренинга». Содержание правил, которые примет группа, всецело зависит от того, какие характеристики свойственны вашему коллективу, поэтому единого унифицированного рецепта здесь нет и быть не может. Приведу лишь наиболее распространенные правила, которые может принять группа для проведения тренинга.

1. Единая форма обращения друг к другу по имени

Для создания климата доверия в группе можно предложить обращаться друг к другу по имени, включая тренера. Это психологически уравнивает всех, в том числе ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта и способствует раскрепощению участников тренинга.

2. Здесь и теперь

Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

3. Конфиденциальность

Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу участники смогут доверять друг другу и группе в целом.

4. Персонификация высказываний (Я-высказывания)

Безличные слова и выражения типа «большинство людей считает», «некоторые из нас думают» заменяем на «я считаю», «я думаю», «мне кажется».

5. Искренность в общении

Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. лучше не говорить ничего, чем говорить «для галочки».

6. Уважение к говорящему

Когда кто-то из участников говорит, остальные его внимательно слушают и не перебивают, давая возможность высказаться. И лишь после того как участник завершит выступление, можно задавать ему вопросы и высказывать свою точку зрения.

7. Правило поднятой руки

Это правило в некоторой степени дополняет предыдущее. Участники могут договориться, что если тренер или кто-то из участников поднял руку, то внимание обращают на него и остальные в этот момент молчат.

8. Закон «00:00»

Во время занятий создается некоторое энергетическое пространство, которое надо беречь. Опоздания и задержки нарушают это пространство, поэтому их надо минимизировать.

9. Выключенные телефоны

Как и опоздания, звонки телефонов и разговоры по мобильному могут негативно повлиять на психологическую атмосферу. Поэтому целесообразно полностью отключить телефоны (или хотя бы их звук) тренеру и всем участникам тренинга.

10. STOP!

Данное правило распространяется на возможность участника отказаться от выполнения какого-либо задания без объяснения причины. Обычно группа устанавливает лимит на использование данного правила. Допустим, каждый участник может им воспользоваться не более двух раз в течение занятия.

Как уже говорилось, нет единого свода правил для тренинга. Правила устанавливаются самой группой, чтобы работа была наиболее эффективной. Тем не менее это очень важный этап, позволяющий настроить участников на серьезную работу и установить командное взаимодействие. Поэтому при всей формальности этапа (правила обязательно будут нарушаться участниками, и не один раз!) не стоит игнорировать его.

После пункта «Составление правил тренинга» следует конкретная программа с описанием упражнений, дискуссий и практических рекомендаций. Каждая программа построена в соответствии с логикой раскрытия темы и степенью включенности группы в работу. Однако если вы ограничены временным фактором, то можете заранее отметить для себя упражнения, которые, на ваш взгляд, не являются обязательными для достижения поставленной цели. Главное в этом случае — завершить тренинг, не бросив его на середине. Поэтому постарайтесь внимательно проработать материал, выделив для себя моменты, которые можно будет сократить в случае нехватки времени.

Еще один фактор, который следует учитывать при планировании тренинга, — это необходимые материалы. Для вашего удобства этот пункт вынесен перед каждым упражнением, что существенно упростит задачу, если

вы решите сократить тренинг и убрать из него какие-либо элементы. Если перед упражнением или иной формой работы вы не находите данного пункта, значит, для работы ничего, кроме вас и вашей группы, не требуется.

И последнее, на чем хотелось бы остановиться, — приложения к тренингам. Там вы найдете все, что поможет вам провести тренинг легко и интересно: подсказки к упражнениям, словари терминов, литература и интернет-ресурсы по проблеме.

Надеюсь, работа по нашему сборнику будет интересна и полезна для вас и участников ваших тренингов. Творческих успехов и профессионального роста!

P.S. Если у вас возникнут вопросы, пожелания или предложения, я буду рада их обсудить по e-mail: a.a.levshina@gmail.com.

С уважением и надеждой на профессиональное взаимодействие,
Анастасия Левшина

Гендерная психология

Приходя в этот мир, мы уже являемся носителями определенных качеств, которые влияют на наше развитие. Одним из таких качеств является пол. Еще не сказав ни слова, не сделав своего первого шага, мы получаем от всего окружающего мира целый набор установок, которые будут вести нас по жизни. Начиная с облачения во все розовенькое или голубенькое, бесконечных куколок или машинок и заканчивая призывами «Мальчики не плачут!» и «Девочки не дерутся!», мы оказываемся объектом полового воспитания. В результате у каждого формируется представление о себе как о носителе пола.

Но если раньше требования к мужчинам и женщинам носили традиционный характер, то современные подростки живут в век феминисток и метросексуалов, когда границы мужественности и женственности окончательно размыты. С другой стороны, традиционная модель мужского и женского поведения, которая господствовала на протяжении долгого времени, также не потеряла своего влияния и продолжает воздействовать на поведение многих молодых людей. Такие гендерные стереотипы, как норма физической твердости (мужчина обязан быть сильным и выносливым!), норма статуса (мужчина должен зарабатывать и строить карьеру!), «стеклянный потолок» (женщина не должна занимать высокие посты!), и многие другие иррациональные установки негативно воздействуют на сознание и поведение подростка, ограничивая его в выборе жизненного пути.

Именно поэтому гендерная психология, освещающая проблемы психологической составляющей пола, особенности взаимодействия мужчин и женщин и призванная разрушить опасные социальные стереотипы, является важной составляющей работы с подростками.

Тренинг «Он и она»

Цель: разрушение социальных стереотипов в отношении гендерных ролей на уровне самоотношения и межличностного взаимодействия.

Целевая группа: от 14 и до... Желательно, чтобы в группе было примерно равное количество представителей обоих полов. Общее число участников — 10–20 человек.

Продолжительность тренинга — 3 часа.

Программа тренинга

Составление правил тренинга: закон «00:00», правило поднятой руки, правило «STOP!», правило «Здесь и сейчас» и др.

Упражнение 1. Знакомство

Каждый участник называет свое имя и одну причину, по которой он (она) рад(-а), что родился (родилась) мальчиком (девочкой).

Например: «Меня зовут Маша, и я рада, что родилась девочкой, потому что могу носить платья».

Упражнение 2

Необходимые материалы: флипчарт с блокнотом, маркеры двух цветов.

На флипчарте тренер разделяет маркером лист блокнота вертикальной чертой на две равные половины. В верхней части листа с одной стороны рисует ♀, с другой — ♂. Далее тренер говорит о том, что все привыкли надевать мужчин и женщин определенными чертами характера, пристрастиями, увлечениями, образом жизни и т.п., характерными для них как для представителей своего пола.

Тренер: «Давайте попробуем ассоциативно составить портрет мужчины. Я буду записывать все, что говорит группа, и вас прошу не вступать на этом этапе в дискуссию и не критиковать друг друга. Каждое мнение для нас важно. Итак, мужчина — какой он?»

Группа высказывает все свои ассоциации относительно понятия «мужчина», потом относительно понятия «женщина». Тренер записывает все, что говорит группа, предлагая иногда объединить понятия, если возникают схожие ассоциации. В итоге на листе блокнота получаются два списка, разделенные чертой. После этого тренер меняет местами значки ♀↔♂: «А теперь давайте посмотрим, насколько наши представления о мужественности и женственности соответствуют действительности. Поменяем местами характеристики мужчины и женщины и попытаемся понять, может ли то, что мы написали в отношении мужчины, соответствовать женщине, и наоборот». Тренер поочередно зачитывает написанные мужские качества, и группа обсуждает, может ли данное качество соответствовать женщине. Если группа решает, что женщине данное качество подходит, то тренер обводит его маркером контрастного цвета, чтобы данное качество было хорошо видно. Та же процедура проводится относительно женских качеств.

Обсуждение. Сколько качеств оказалось выделено? О чем это может говорить? Какие качества остались невыделенными и почему? Удивило ли вас это упражнение и полученные в итоге результаты?

Тренер подводит обсуждение группы к пониманию того, что все качества, которые были обведены, носят социальный и психологический характер.

Далее тренер вводит понятие «гендер» и объясняет его отличие от понятия «пол».

Упражнение 3

Необходимые материалы: заранее подготовлен лист ватмана или блокнота на флипчарте, который разделен пополам вертикальной чертой. В одной части надпись «Надо расставаться», в другой — «Надо остаться вместе»; два варианта текста по количеству участников (см. приложение 1), стикеры двух цветов.

Тренер дает инструкцию участникам тренинга: «Сейчас я каждому из вас дам текст, который надо будет прочитать в полной тишине, не обсуждая его содержание и не высказывая своего мнения вслух. В конце текста вы прочтете вопрос, ответите на него и прикрепите стикер на соответствующую вашему мнению половину листа ватмана».

Тренер выдает всем участникам по листу с текстом и по стикеру. Одно очень важное уточнение: половине участников он выдает «Текст 1», а другой половине — «Текст 2», и, в соответствии с выданными текстами, стикеры также должны быть двух цветов. Обратите внимание, что участники тренинга не должны заметить этого различия, поэтому постарайтесь не акцентировать внимание на том, какого цвета стикер им выдаете.

После того как все участники наклеят свои стикеры, тренер рассказывает им о наличии двух вариантов текстов и различиях между ними. Подсчитайте количество ответов в поле «Надо расставаться» и «Надо остаться вместе» отдельно для каждой группы, получившей мужской вариант истории или женский (для этого мы и давали стикеры разных цветов!). Предложите высказаться по одному участнику от каждой группы: какой они сделали выбор и почему? Если бы им попался другой вариант текста, был бы их выбор таким же?

Теоретический блок

Социальные стереотипы в отношении полов

На протяжении веков никому и в голову не приходило говорить о равенстве мужчин и женщин, но движения суфражисток и феминисток в итоге привели общество к сегодняшнему положению дел, когда никого не удивляют женщины в политике и бизнесе. Однако, как утверждают социологи, и в наши дни еще встречается такое явление гендерной дискриминации, как «стеклянный потолок». Помимо традиционных социальных и психологических проблем, появляющихся в связи с особенностями женской гендерной роли, существует достаточное количество других ситуаций, которые возникают в случае несоответствия мужчины социальным стереотипам. Один из этих стереотипов мы рассмотрели только что в упражнении 2. Он носит название «Норма успешности/статуса». Есть также норма эмоциональной и интеллектуальной твердости, норма антиженственности, которые в сумме образуют мужскую гендерную роль, а точнее то, что общество ожидает от мужчины и каким ожиданиям ему, в свою очередь, приходится соответствовать. Все эти и многие другие гендерные стереотипы наносят немалый урон личности и зачастую проявляются в психологических деструкциях, таких как мужской гендерно-ролевой стресс и компенсаторная мужественность. Однако с каждым годом осознанность общества в отношении

Вопросник Сандры БЭМ¹

Шкалы: маскулинность (мужественность), феминность (женственность).

Назначение теста

Диагностика маскулинности—феминности испытуемых.

Инструкция к тесту

Отметьте в списке ниже качества, которые, по вашему мнению, есть у вас.

Тест

Перечень качеств

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Вера в себя. | 21. Надежность. |
| 2. Умение уступать. | 22. Аналитические способности. |
| 3. Способность помочь. | 23. Умение сочувствовать. |
| 4. Склонность защищать свои взгляды. | 24. Ревнивость. |
| 5. Жизнерадостность. | 25. Способность к лидерству. |
| 6. Угрюмость. | 26. Забота о людях. |
| 7. Независимость. | 27. Прямота, правдивость. |
| 8. Застенчивость. | 28. Склонность к риску. |
| 9. Совестливость. | 29. Понимание других. |
| 10. Атлетичность. | 30. Скрытность. |
| 11. Нежность. | 31. Быстрота в принятии решений. |
| 12. Театральность. | 32. Сострадание. |
| 13. Напористость. | 33. Искренность. |
| 14. Падкость на лесть. | 34. Самодостаточность (полагаться только на себя). |
| 15. Удачливость. | 35. Способность утешить. |
| 16. Сила личности. | 36. Тщеславие. |
| 17. Преданность. | 37. Властность. |
| 18. Непредсказуемость. | 38. Тихий голос. |
| 19. Сила. | 39. Привлекательность. |
| 20. Женственность. | 40. Мужественность. |

¹ Вопросник Сандры Бэм по изучению маскулинности — феминности // Практикум по гендерной психологии / под ред. И.С. Клециной. — СПб., 2003, с. 277–280.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 41. Теплота, сердечность. | 52. Индивидуализм. |
| 42. Торжественность, важность. | 53. Нелюбовь к употреблению ругательств. |
| 43. Собственная позиция. | 54. Несистематичность. |
| 44. Мягкость. | 55. Дух соревнования. |
| 45. Умение дружить. | 56. Любовь к детям. |
| 46. Агрессивность. | 57. Тактичность. |
| 47. Доверчивость. | 58. Амбициозность, честолюбие. |
| 48. Малорезультативность. | 59. Спокойствие. |
| 49. Склонность вести за собой. | 60. Традиционность, подверженность условиям. |
| 50. Инфантильность. | |
| 51. Адаптивность, приспособляемость. | |

Обработка и интерпретация результатов теста

Результаты испытуемого (отмеченные им характеристики) сравнивают с ключом, за каждое совпадение начисляется 1 балл.

- Маскулинность (номера вопросов): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.
- Феминность (номера вопросов): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

Показатели маскулинности (M) и феминности (F) вычисляются следующим образом:

- сумма баллов по маскулинности делится на 20 — это M ,
- сумма баллов по феминности делится на 20 — это F .

Вычисляется также IS (основной индекс) по формуле:

$$IS = (F - M) \cdot 2,322.$$

Испытуемого относят к одной из пяти категорий:

1. IS меньше $-2,025$: ярко выраженная маскулинность.
2. IS меньше -1 : маскулинность;
3. IS от -1 до $+1$: андрогинность;
4. IS больше $+1$: феминность;
5. IS больше $+2,025$: ярко выраженная феминность.

Словарь терминов

Андрогиния — психологическая характеристика человека, определяющая его способность варьировать традиционно мужские и женские паттерны поведения в зависимости от ситуации.

Гендер — социальный пол, определяющий поведение человека и то, как это поведение воспринимается другими людьми.

Гендерные роли — одни из видов социальных ролей, набор ожидаемых образцов поведения для людей того или иного пола, представителей определенной сексуальной ориентации.

Гендерно-ролевой конфликт (*Gender-role conflict*) — психологические состояния, проявляющиеся в ситуациях, когда гендерные роли оказывают негативное влияние на человека и его окружение [1].

Компенсаторная мужественность (*Compulsive masculinity*) — совокупность качеств, с помощью которых мужчины вынуждены компенсировать свое несоответствие общепринятому стандарту мужественности [1].

Маскулинность (лат. *masculus* — мужской) — комплекс характерологических особенностей, традиционно приписываемых мужчинам.

Мужской гендерно-ролевой стресс, МГРС (*Male gender role stress*) — стресс, когда мужчине трудно поддерживать стандарт традиционной мужской роли или он вынужден проявлять поведение, характерное для женской роли [1].

Норма антиженственности (*Antifemininity norm*) — стереотип, согласно которому мужчинам следует избегать специфически женских занятий, видов деятельности и моделей поведения. У некоторых мужчин проявляется в форме фемифобии (*femifobia*) — страха показаться женственным, что, возможно, связано со стереотипом теории сексуальной инверсии (*inversion theory of sexuality*), согласно которому женственность у мужчины — это признак гомосексуализма [1].

Норма успешности/статуса (*Success/Status norm*) — гендерный стереотип, утверждающий, что социальная ценность мужчины определяется величиной его заработка и успешностью на работе [1].

Норма умственной твердости (*Mental toughness norm*) — стереотип мужественности, согласно которому мужчина должен быть знающим и компетентным [1].

Норма физической твердости (*Physical toughness norm*) — стереотип мужественности, согласно которому мужчина должен обладать физической силой и высокой биологической активностью [1].

Норма эмоциональной твердости (*Emotional toughness norm*) — стереотип мужественности, согласно которому мужчина должен испытывать мало чувств и быть в состоянии разрешать свои эмоциональные проблемы без помощи окружающих [1].

Пол — совокупность анатомических, физиологических и генетических характеристик, отличающих мужской организм от женского.

Сексизм (*Sexism*) — предвзятые индивидуальные установки и дискриминирующее поведение по отношению к представителям того или иного пола; институциональная практика (даже если она не мотивирована предрассудком), выражающаяся в том, что представителям того или иного пола навязывается подчиненное положение [1].

«Стеклянный потолок» (*Glass ceiling*) — термин, предложенный Линн Мартин для обозначения искусственно созданных барьеров, основанных на предрассудках, которые не позволяют квалифицированным работникам, в первую очередь женщинам и представителям национальных меньшинств, продвигаться по службе и занимать руководящие посты в своих организациях [1].

Феминность (от лат. *femina* — женщина, самка) — комплекс психологических особенностей, традиционно приписываемых женщине.

Советуем почитать

1. Берн Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения. — СПб., 2007.
2. Джонс Р. Он. Глубинные аспекты мужской психологии. — М., 2008.
3. Джонс Р. Она. Глубинные аспекты женской психологии. — М., 2008.
4. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины. — СПб., 2007.
5. Фром Э. Мужчина и женщина. — М., 1984.

Советуем посмотреть

1. Мужчина и женщина. — ВВС, СОЮЗ Видео, 2004.
2. Он и она — секреты отношений. — ВВС, СОЮЗ Видео, 2007.