

ВСЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГРУППЕ



К. Фопель

Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе



Все о психологической группе

Клаус Фопель

**Барьеры, блокады и
кризисы в групповой работе**

«Теревинф»

2000

УДК 159.98
ББК 88.4

Фопель К.

Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе / К. Фопель —
«Теревинф», 2000 — (Все о психологической группе)

ISBN 978-5-98563-535-5

Специалистам, работающим с группами, рано или поздно приходится сталкиваться с ситуациями, блокирующими развитие группового процесса. Это могут быть напряженные отношения и скрытые конфликты между участниками, невыраженные эмоции, потеря внимания и т. д. Книга содержит описание процедур, помогающих стимулировать работу группы и преодолевать возникающие барьеры и помехи. С помощью этих процедур можно восстановить рабочую атмосферу, которая предполагает доверие, безопасность и готовность к риску. Книга адресована психологам, ведущим групповую работу – в том числе, в бизнесе, в образовании, в психотерапии. 4-е издание (электронное)

УДК 159.98

ББК 88.4

ISBN 978-5-98563-535-5

© Фопель К., 2000

© Теревинф, 2000

Содержание

Введение	6
Замечать нарушения и сообщать о них	8
«Доверчивые» и «осторожные» группы	9
Работа с сопротивлением	10
Спонтанность и стагнация	11
Простые ориентиры	12
1. Подготовка к работе (К. W. Vopel)	13
2. Представь партнера (К. W. Vopel)	14
3. Воспоминания о детстве (К. W. Vopel)	15
4. Чужими глазами (К. W. Vopel)	16
5. Препятствия на пути к успеху (Dayton)[2]	17
6. Запретные темы (Emunah)	18
7. Как я отношусь к группе (традиция «групп встреч»)	19
8. Вредное и полезное (Ernst/Goodison)	20
9. Способы действия (Kantor)	21
10. Борьба со стагнацией (Bloch)	23
11. Поиск новых тем (Ehrlich)	24
12. Индивидуальные блокады – 1 (Rainer)	25
13. Индивидуальные блокады – 2 (Rainer)	27
14. Ритуал прощания (Ehrlich)	29
15. Перфекционизм (К. W. Vopel)	30
Конец ознакомительного фрагмента.	31

Клаус Фопель
Барьеры, блокады и
кризисы в групповой работе

© iskopress, Salzhausen, 2000

© Издательство «Генезис», 2003

© М. Янкова, перевод, 2003

Введение

Предложенные в этой книге упражнения могут стать хорошим подспорьем для ведущих интерактивных групп любого типа. Их использование в учебных, рабочих, тренинговых и терапевтических группах способствует развитию группового процесса и повышению эффективности групповой работы.

Что касается развития группового процесса, то все мы хотели бы, чтобы он характеризовался:

- доверием и уважением участников друг к другу;
- наличием общих целей и совместной работой участников по продвижению к ним;
- балансом между структурированностью и спонтанностью групповой работы;
- взаимной поддержкой участников, появлением у них мудрого отношения к вопросам власти и любви;
- принятием участниками ответственности за свою работу в группе;
- сочетанием внутренней сплоченности группы и ее открытости внешнему миру;
- установлением гласных и негласных правил, способствующих эффективной работе группы;
- выработкой оптимального рабочего ритма;
- отношением участников к ошибкам, недоразумениям и конфликтам как к возможностям своего дальнейшего роста.

Все это отличает *интерактивные* группы от *традиционных* учебных и рабочих групп, для которых характерны:

- жесткая иерархическая структура;
- непререкаемый авторитет руководителя;
- сверхзначимость групповой задачи;
- стремление участников избегать ошибок;
- приоритет дисциплины и результата над спонтанностью;
- наличие в групповой культуре борьбы за власть и конкуренции.

Конечно, процессуальные изменения происходят и в традиционных группах, но там они игнорируются или искусственно подавляются. «Статичные» группы были уместны и даже желательны в средневековых монастырях, в школах нового времени, на предприятиях индустриального общества. До сих пор подобные группы можно наблюдать, например, в военной сфере, – короче говоря, там, где существует страх перед спонтанностью и стремление использовать человеческий потенциал только выборочно.

Сегодня, в постиндустриальном обществе, мы считаем, что умение учиться важнее получения готового знания, ценим интуицию больше, чем коэффициент интеллекта, и хотим, чтобы в нашей команде были люди, обладающие мужеством и готовностью к риску.

Интерактивные группы лучше всего соответствуют этим представлениям, так как в них акцент делается на сотрудничестве и коммуникации. Мы хотим, чтобы участники открыли свои ресурсы и взаимодействовали, учась друг у друга. Ведущий при этом становится скорее еще одним ресурсом группы, чем просто авторитетной фигурой. Успех в значительной степени оценивается всей группой; важно, чтобы каждый был доволен; ошибки и конфликты рассматриваются как возможность научиться чему-то новому. И какой бы ни была направленность интерактивной группы (обучающей, терапевтической, связанной с решением практической задачи), главной и наиболее востребованной целью групповой работы становится искусство спонтанного и творческого поведения.

Впрочем, в интерактивных группах спонтанное поведение тоже не является чем-то само собой разумеющимся. В ходе групповой работы возникают различные трудности, большая

часть которых несет в себе угрозу спонтанности и креативности. Наибольшую проблему представляет переживание участниками стресса и тревоги, которое приводит к тому, что ресурсы группы используются не полностью и групповой процесс нарушается. Что мы как ведущие можем сделать в таких ситуациях?

Замечать нарушения и сообщать о них

Поведение ведущего является для участников своеобразной моделью. Это относится и к работе с проблемами. Я всегда держу в центре внимания особенности взаимодействия участников и наблюдаю за тем, как мое тело реагирует на происходящее. Я замечаю, когда я нахожусь в напряжении, когда зеваю, когда у меня болит голова и т. д. В таких случаях я всегда задаю себе вопрос: что хочет сообщить мне мое тело? Очень часто оно говорит мне, что я слишком напряжен и что в группе тоже не все идет гладко, потому что существует какая-то проблема, которая остается невыраженной и непроработанной. Другими словами, мое тело сообщает мне о том, что в групповом процессе возникли какие-то «помехи», и я могу рассказать группе о своих ощущениях, например: «Я замечаю, что с определенного момента чувствую напряжение. Может быть, такая проблема существует только у меня одного, а может быть, и другие испытывают что-то подобное... Как вы думаете, что именно происходит в группе? Может быть, мы все что-то скрываем друг от друга?»

Очень рекомендую с самого начала ввести в группе правила, предложенные Рут Кон: «Обращай внимание на язык тела» и «В первую очередь – работа с проблемами». Это поможет группе быстрее идентифицировать и устранить часть трудностей. Если кто-то чувствует напряжение или скуку, испытывает боль, сильные эмоции, отвлекается, так что не может сконцентрироваться на групповой работе, хорошо, если он сообщит об этом: «Меня задело замечание Каролы...» или «Сейчас я хотел бы находиться в другом месте...». В таком случае группа получит возможность поработать с тем, что стоит за этим высказыванием.

Конечно, я как ведущий не всегда дожидаюсь появления настораживающих телесных симптомов. Часто мой опыт помогает мне сразу увидеть возникшую трудность и понять ее причины. Лучший, с моей точки зрения, индикатор появления помех в групповом процессе – спад интереса к работе со стороны участников и недостаток спонтанности их поведения, к чему я и хотел бы обратиться в дальнейшем.

«Доверчивые» и «осторожные» группы

В начале работы участники группы в основном робки и не очень спонтанны. Когда они знакомятся друг с другом поближе, начинают доверять ведущему и групповой процесс становится более продуктивным, в поведении группы наблюдается все большая спонтанность: мы видим выразительные лица, участники смотрят друг другу в глаза, позволяют себе проявлять истинные чувства – смеются, плачут, выражают гнев. Тела расслаблены и подвижны, свободны в движениях. Мы можем наблюдать, что два или три участника отражают позы друг друга или синхронизируют свои движения, что время от времени участники касаются друг друга; что иногда кто-то пересекает комнату, чтобы обнять другого, и т. д.

Поведение участников конгруэнтно – выражение лиц и позы соответствуют тому, что они говорят. Они интересуются друг другом, показывают, что другие люди для них значимы и ценны. Они готовы идти на риск, потому что доверяют партнерам. Участникам и ведущему групповая работа в такой ситуации представляется живой, интересной, важной, продуктивной и порой глубоко волнующей.

Совсем по-другому выглядит «осторожная» группа. Участники ведут себя скованно или суетливо, уклоняются от физического контакта друг с другом. Намного реже происходит контакт глаз, взгляд часто опущен вниз или направлен на дверь или окно. Лица становятся напряженными или усталыми. Можно увидеть скрещенные руки и ноги, тела напоминают статуи – они неподвижны. Если все же допускается какой-то жест, то он выглядит странно неуместным. В комнате ощущается холодность и напряжение. Часто один-два участника доминируют в разговоре, а остальные ведут себя поразительно сдержанно. Коммуникация несвободна, сообщения носят неопределенный и абстрактный характер, полны обобщений и клише. Часто поведение участников неконгруэнтно, высказывания становятся неискренними, имеющими «второе дно». Все происходит вязко, медленно и без увлеченности.

Никому не нравится быть в такой ситуации – ни участникам, ни ведущему, потому что такая «застывшая» группа неинтересна, она вселяет напряжение и скуку. Присутствующие как бы говорят: «Зачем я здесь? Я просто трачу время. Кто же наконец осмелится «сломать лед» и показать свое недовольство?»

В такой ситуации желательно, чтобы ведущий помог участникам выразить и обсудить возникшие у них трудности.

Работа с сопротивлением

Я хорошо помню свой первый опыт участия в психологической группе. Ведущим был известный психоаналитик, участниками – терапевты и социальные работники. Все мы опасались выражать себя, говорить о своих чувствах, затрагивать в разговоре лично значимые темы. Наш молчаливый ведущий, к сожалению, сам задавал такую модель поведения. Как и нам, ему не хватало спонтанности. В результате агрессия и страх накапливались. Во время перерыва мы обсуждали, кто дольше будет терпеть эту ситуацию – мы или наш ведущий. Втайне я подумывал о том, чтобы покинуть группу, поскольку ожидал от нее совсем другого. Позже я был очень рад, когда получил возможность поработать в группах встреч, на гештальт-семинарах, в психодраматических группах, где было намного больше спонтанности.

С течением времени укрепились моя убежденность в том, что в любой группе слишком высокая степень страха непродуктивна. Если участники чувствуют напряжение и скованность, они все больше и больше закрываются и теряют желание идти на риск. Межличностная открытость, обратная связь, прямое выражение чувств и честность – все становится возможным, когда участники чувствуют себя уверенно, ощущают, что группа дает им поддержку.

Поэтому необходимо заботиться о том, чтобы в группе развивалась доверительная атмосфера, в которой можно обсудить возникающие трудности, открыто выразить сопротивление. Если группа работает живо, естественно и оказывает поддержку участникам, то все они могут проявлять себя и развивать свой потенциал, становиться более уверенными, остроумными, чувствительными, любящими и мужественными.

Спонтанность и стагнация

Умение вести себя спонтанно – одно из важнейших для человека. Без этого мы не могли бы быть «живыми» в любви, в общении, в творчестве и решении проблем. Без спонтанности мы не можем приспосабливаться к постоянно меняющейся жизни.

Значение спонтанности для людей помогающих профессий долгое время недооценивалось. Однако многие психологи отмечали особую роль этого качества в жизни человека. Дж. Морено, основатель психодрамы, социометрии и современной групповой психотерапии, считал спонтанность главной жизненной силой, которая «вдохновляет» чувства, мысли, действия и творчество.

В гештальт-терапии значение спонтанности открыли Фриц Перлз и Пол Гудман, считавшие, что жизнь «здесь и теперь» важнее, чем сосредоточенность на прошлом или фокусирование на будущем.

Создание и развитие групп встреч также было попыткой вернуть спонтанность и импровизацию в повседневную жизнь.

Несколько иное развитие этой темы мы можем наблюдать в семейной терапии, а также у Милтона Эриксона. Здесь мы снова встречаемся с положением о том, что умение гибко реагировать на складывающуюся в группе ситуацию предпочтительнее жесткого следования теории, а также обнаруживаем важный новый принцип, согласно которому внутренние проблемы каждого человека преодолеваются наилучшим образом за счет его собственных ресурсов, активизировать которые и помогает психотерапевт.

В последнее время на значение спонтанности и импровизации указывал Брэдфорд Кини. В своей небольшой работе «Ресурсно-ориентированная терапия» он рекомендует терапевтам избегать теоретизирования, психологических и социологических объяснений, а вместо этого предлагает импровизировать: «Взаимодействие, свободное воображение, импровизация создают атмосферу игры. Наличие в терапевтической работе игровой атмосферы – один из лучших показателей того, что клиент полностью задействует свои ресурсы. Там, где есть жизнь, много игры, узаконен абсурд, приветствуются эксперименты»¹.

Этот краткий экскурс в историю психологии, возможно, придаст вам смелости действовать в группах более естественно, поощрять спонтанное поведение участников, тем самым помогая им экспериментировать с собой.

¹ Ray W. A., Keeney B. Resource Focused Therapy. London: Karnac Books, 1993.

Простые ориентиры

В заключение я хотел бы изложить несколько наблюдений и принципов, которые представляются мне важными:

1. В любом групповом процессе фазы спонтанного развития и стагнации сменяют друг друга.
2. Стагнация возникает потому, что группа или ведущий не могут задействовать свои ресурсы для решения актуальной задачи.
3. Задача ведущего – помочь группе эффективнее использовать имеющиеся у нее ресурсы. Важными условиями для этого являются взаимодействие с другими, возможность «включить» свое воображение и дать свободу интуиции.
4. Эффективность групповой работы повышается, если ведущий сам проявляет спонтанность и воспринимает свои интервенции как эксперимент или увлекательную игру, в которых каждый может чему-то научиться.
5. Очень хорошо, если участники время от времени отклоняют предложения ведущего, тем самым беря на себя больше ответственности.
6. Успешная работа в группе – скорее искусство, чем наука. У ведущих всегда есть соблазн вести группу привычным образом, опираясь только на теорию. Однако это существенно тормозит как профессиональный рост ведущего, так и развитие групп, с которыми он работает.
7. Освоение новых игр, упражнений и экспериментов открывает перед ведущим новые возможности. Чем дольше ведущий использует одни и те же процедуры, тем более привычными они для него становятся и тем сильнее его ожидания определенных результатов от их применения. Поэтому очень полезно видоизменять знакомые упражнения и использовать новые, чтобы у ведущих всегда оставался шанс относиться к происходящему с любопытством и удивляться тому, что получилось.

Я желаю вам, чтобы эта книга послужила стимулом для вашего профессионального развития и открыла новые возможности для вас самих и для участников групп, которые вы ведете.

Клаус Фопель

1. Подготовка к работе (К. W. Vopel)

Цели

В терапевтических и тренинговых группах желательно, чтобы участники в начале встречи обратили свое внимание на то, что их волнует, сформулировали проблемы, с которыми они хотели бы поработать. В этом помогают интенсивные разогревающие игры. Они хорошо подготавливают участников к предстоящей работе, стимулируя эмоциональный контакт в группе и побуждая каждого полностью сконцентрироваться на происходящем на занятии.

В этом упражнении используется одна из психодраматических техник. На первом этапе участники говорят с позиции своего повседневного сознания; на втором же – мы просим их заглянуть в себя поглубже и дать слово своему внутреннему голосу.

Упражнение усиливает групповую сплоченность и улучшает взаимодействие участников.

Время: 10–20 минут – в зависимости от величины группы.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

(Участники сидят в кругу.)

Давайте начнем эту встречу с опроса. Я задам вам несколько вопросов, на которые вы будете отвечать по очереди. Кто-то начнет, а его сосед справа продолжит. Первый вопрос такой: «Как ты себя сейчас чувствуешь в нашей группе?» Второй вопрос: «С каким настроем ты пришел в группу?» Третий вопрос: «Каковы твои опасения по поводу этой встречи?» А четвертый и последний вопрос таков: «Чего ты ждешь от этой встречи?»

(Все участники по очереди отвечают на заданные вопросы.)

А теперь встаньте за своими стульями. Попробуйте дать слово своему внутреннему голосу, который мы сами можем слышать, но часто скрываем от других людей. Что он хочет ответить на те вопросы, на которые вы только что уже дали ответы? Попробуйте сказать то, о чем вы обычно молчите, чтобы у вас возникло ощущение некоторого риска. Сейчас мы можем забыть об очередности, пусть ваши «внутренние голоса» выскажутся в любом порядке. Вы можете задать «внутренним голосам» друг друга дополнительные вопросы.

Обсуждение

- Как я себя сейчас чувствую?
- Насколько хорошо мне удается слышать свой собственный внутренний голос?
- Трудно ли мне «озвучивать» свой внутренний голос здесь, в этой группе?
- Есть ли у меня проблема, с которой я хочу работать?

2. Представь партнера (К. W. Vopel)

Цели

Это разогревающее упражнение объединяет партнеров, которые чувствуют внутреннюю связь друг с другом, и тем самым усиливает групповую сплоченность. Кроме того, участники видят, как много личной информации можно передавать невербально. На первый взгляд это упражнение кажется трудным, но оно почти всегда пользуется успехом. Вы сами удивитесь интуиции участников.

Время: 20 минут.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

Отставьте стулья в сторону и начните ходить по комнате. Отмечайте чувства, которые возникают у вас, когда вы встречаете других членов группы. Постарайтесь заметить, с кем вы чувствуете некую внутреннюю связь... с кем она слабее... с кем сильнее... (1 минута.)

Теперь образуйте пару с тем, с кем вы наиболее явно ощутили эту связь. Сядьте друг напротив друга и решите, кто из вас будет А, а кто – Б. У вас есть 10 минут. Сначала участник А должен полностью сосредоточиться на участнике Б и «вобрать» в себя как можно больше впечатлений о нем. Постарайтесь почувствовать своего партнера, посмотрите на него, наблюдайте за выражением его лица и позой. Задействуйте свою интуицию, чтобы понять как можно больше о его жизни. В это время вы не должны говорить друг с другом, просто наблюдайте – без слов. Через 2–3 минуты участник А должен сообщить своему партнеру о результатах своих наблюдений и интуитивных предположениях. После этого участник Б может сказать, насколько точны были предположения А. (5 минут.)

Теперь поменяйтесь ролями. Пусть участник Б попытается молча наблюдать за своим партнером и получить о нем как можно более полное представление. Примерно через 3 минуты участник Б также должен сообщить партнеру, что он понял про него. (5 минут.)

Обсуждение

- Насколько точны были мои предположения?
- Чувствую ли я, что меня поняли?
- Открыл ли я для себя что-то новое в своем партнере?
- Как я чувствовал себя во время этого упражнения?

3. Воспоминания о детстве (К. W. Vopel)

Цели

Это упражнение укрепляет межличностные связи участников. Также оно может стать отправной точкой для работы с проблемами, связанными с детством.

Время: 15 минут.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

Отставьте стулья в сторону и начните ходить по комнате. Можете ли вы вспомнить о том, как вы чувствовали себя при ходьбе, когда были детьми? Каким было ваше ощущение жизни? Как чувствовало себя ваше тело? А теперь вспомните, как вас тогда называли. Как обращался к вам отец, когда хотел что-то обсудить с вами? А мама? Как относились вы тогда к вашему официальному имени и к именам, которыми называли вас в семье?

А теперь разбейтесь на пары и расскажите об этом. (2 минуты.)

Остановите беседу и снова пройдитесь в одиночестве по комнате. Вспомните о тех предметах, с которыми вам больше всего нравилось играть в детстве. Какая игрушка была вашей любимой?

Снова разделитесь на пары и поделитесь тем, что вам вспомнилось... (2 минуты.)

Повторите эту процедуру еще несколько раз, задавая другие вопросы:

– Можешь ли ты вспомнить то, что особенно любил есть в детстве? Какое блюдо было твоим любимым?

– Какие профессии тебе нравились в детстве? Кем ты хотел стать?

– Чего ты больше всего боялся, когда был ребенком? Чего ты стремился избежать?

– Можешь ли ты вспомнить детей, с которыми ты дружил? Кто был твоим лучшим другом или лучшей подругой?

– Помнишь ли ты какое-нибудь событие, которое сильно на тебя повлияло? Это может быть что-то прекрасное или, наоборот, ужасное.

– Совершал ли ты в детстве какие-нибудь особенные поступки, например, такие, которые ты не хотел бы совершать?..

Обсуждение

- Какой вопрос затронул меня больше всего?
- Какие еще детские переживания «всплыли» в моей памяти?
- Есть ли что-то такое, что было для меня в детстве очень важным, но так и осталось нереализованным?
- Что оказалось значимым для меня в словах других участников?

4. Чужими глазами (K. W. Vopel)

Цели

В этом упражнении участники могут посмотреть на себя глазами других людей. Также это хорошая возможность сообщить о себе нечто важное и продемонстрировать группе разные аспекты своей личности.

Время: 20 минут.

Участники: от 14 лет.

Инструкция

(Группа садится в круг. В центре круга стоит пустой стул.)

Вообразите, что вы – новичок в этой группе, но вы не будете сами представлять себя здесь, это будет делать другой человек – кто-то из ваших близких, знакомых, друзей... Решите для себя, кто это будет.

Каждый из вас может выйти в центр круга и встать за спинкой стула. Постарайтесь увидеть себя сидящим на этом стуле и внимательно слушающим, как вас представляет группе выбранный вами человек. Вы сами становитесь этим человеком и начинаете говорить о себе от его имени, например: «Я Тео, дядя Ханнелоры. Я хотел бы представить вам всем Ханнелору и немного рассказать о ней» или «Я Аниша, сестра Ханнелоры. Я знаю ее с рождения и могу представить ее вам».

(Во время этой процедуры вы можете попросить участника сесть на стул и сообщить группе что-то уже от своего имени. Допустимо обращение к нему с вопросами, относящимися к обеим ролям. Вопросы должны быть такими, чтобы на них можно было ответить кратко.

После того как участник закончит рассказ о себе, поблагодарите его. Можно обсудить происходившее – сразу или после того, как выступят все участники.)

Обсуждение

- Какие у меня отношения с человеком, которого я выбрал для рассказа о себе?
- Какие чувства я испытываю к нему в данный момент?
- Сообщил ли я группе про себя что-то новое?
- Узнал ли я что-то важное о других участниках?

5. Препятствия на пути к успеху (Dayton)²

Цели

В этом упражнении участники получают возможность поработать с тем, что мешает им в жизни.

В процессе выполнения каждый сможет заметить, как «всплывают» в его сознании и вновь исчезают старые негативные «послания».

Для обсуждения упражнения может понадобиться довольно много времени.

Время: 10 минут.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

Отставьте стулья в сторону и начните ходить по комнате. Двигайтесь медленно и старайтесь осознать, что является для вас препятствием на вашем сегодняшнем пути. Что мешает вам чувствовать себя деловым и энергичным? Какие помехи вы видите на пути к достижению значимых для вас целей? Что не дает вам быть успешными и радоваться собственным достижениям? Пройдитесь по комнате и сделайте честную «инвентаризацию». Все, что всплывает в памяти, постарайтесь запомнить без всякого оценивания. (2–3 минуты.)

Теперь попробуйте вспомнить «послания», которые ослабляют вашу уверенность в себе, содержат упреки или критику. Это могут быть слова, которые вам говорили в семье, в школе, на работе... Произнесите эти слова вслух – тихо или громко, как вам нравится. Если хотите, можете воспроизвести интонацию, с которой вам говорили эти слова. Если вам приходит в голову что-то, что вызывает у вас особенно сильные чувства, можете в знак протеста топнуть ногой. (2–3 минуты.)

А теперь снова сядьте в круг. Давайте поговорим о том, как эти когда-то обращенные к нам слова мешают нам развиваться и быть успешными.

Обсуждение

- Что на сегодняшний день я считаю для себя самым большим препятствием на пути к достижению желаемого?
- Что я могу сделать с этим препятствием? Просто обойти его? Использовать его при случае как точку опоры? Связано ли с ним что-то позитивное?
- Кто помешал мне в жизни больше всего?
- На каком этапе жизни я был наиболее успешным?

² Все ссылки на авторов упражнений лишены инициалов – в соответствии с авторской редакцией.

6. Запретные темы (Emunah)

Цели

Если члены группы избегают затрагивать значимые для них темы или обходят молчанием происходящие в группе важные события, они теряют контакт друг с другом. Это упражнение помогает участникам обратиться к тому, чего они избегают.

Время: 5 минут.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

Отставьте стулья в сторону, чтобы освободить место. В центре комнаты будет стоять стул. Начните ходить по помещению и думать о нашей работе в группе. Может быть, в вашем сознании «всплывут» темы, которые мы стараемся здесь не обсуждать. Каждый раз, когда что-то такое будет приходить вам в голову, вы можете встать за спинкой стула и назвать то, чего, по вашему мнению, избегает группа или вы сами.

Пожалуйста, следите за тем, чтобы все говорили по очереди. Вероятно, участники назовут то, о чем нелегко говорить вслух, например: «Я думаю, что группа умалчивает о том, что в настоящий момент все недовольны нашей работой...» Или: «Я избегаю ссоры с Марком...» Или: «Группа перестала разговаривать об отношениях мужчин и женщин», «Я не могу говорить о том, что мне особенно интересно».

(Вы можете сами в этом участвовать и даже сформулировать проблему, разговора о которой группа продолжает избегать. Остановите упражнение через несколько минут, чтобы у группы остались еще «секреты» для дальнейшей работы. После этого начните обсуждение. Ни в коем случае не занимайте упрекающую позицию, проводите все в форме игры.)

Обсуждение

- Как я себя чувствовал во время выполнения этого упражнения?
- Показалось ли мне какое-либо высказывание особенно смелым?
- О чем нам обязательно нужно поговорить всем вместе?

7. Как я отношусь к группе (традиция «групп встреч»)

Цели

Этот маленький ритуал стимулирует участников сказать о том, что им в настоящий момент мешает в группе или что они ценят в ней. У каждого есть возможность изложить свою точку зрения. Даже у самых скромных членов группы имеется шанс высказаться.

Это упражнение рекомендуется проводить, если вы замечаете, что участники демонстрируют апатию, безразличие, начинают опаздывать, то есть когда появляются признаки того, что в работе группы возникли проблемы.

Время: в группе из 10 участников – примерно 20 минут, не считая времени на обсуждение.

Материал: большой камень.

Участники: от 18 лет.

Инструкция

Я хочу предложить вам процедуру, в ходе которой каждый может рассказать о том, как он себя чувствует в данный момент, что делает работу в группе для него радостной, что он хочет сохранить, а что изменить. Каждый будет говорить так, как ему нравится, а мы будем внимательно слушать.

Процедура будет выглядеть следующим образом: в середину круга я положу камень. Сядьте вокруг него. Каждый из вас может встать и обратиться к группе. Этот участник берет камень и держит его в руках, пока говорит. Найдите для этого подходящее место, которое соответствует вашим ощущениям от пребывания в группе. Если хотите, можете встать в центре, а можете найти любое другое место, которое вам нравится. Сообщите группе, что вас волнует, что вам мешает, что вам нравится. Никто не будет вас перебивать. После того как вы закончите, сядьте на свое место и положите камень обратно в центр круга. Только после того как высказутся все, мы начнем говорить о том, что мы чувствовали, спрашивать друг друга о чем-нибудь или планировать дальнейшие шаги нашей работы. Кто хочет начать?..

Обсуждение

- Что было для меня самым важным в этой процедуре?
- Что меня удивило?
- Что я еще хотел бы сказать группе?

8. Вредное и полезное (Ernst/Goodison)

Цели

Это упражнение можно использовать при возникновении самых разных проблем. На короткий промежуток времени группа делится на пары, в которых каждый может представить свою точку зрения на происходящее в группе. После этого все частные точки зрения обсуждаются в общем кругу.

Время: на 10 участников – примерно 45 минут, не считая времени на обсуждение.

Участники: от 16 лет.

Инструкция

Я хотел бы, чтобы у каждого из вас появилась возможность сообщить, как он оценивает текущую ситуацию в группе, что кажется ему трудным, в чем он видит основу продуктивной работы, чего ему не хватает, чего он хотел бы. Встаньте и немного походите по комнате. Посмотрите на остальных участников и найдите того, с кем вы бы хотели поговорить с глазу на глаз о том, как вы чувствуете себя в группе. Разбейтесь на пары и поговорите друг с другом в течение 10 минут... Потом остановитесь и вернитесь в круг...

Теперь пары должны рассказать нам, что кажется им самым существенным и полезным для продолжения нашей работы, а что, наоборот, мешающим ей. После того как мы услышим об этом от каждой пары, мы можем задать вопросы друг другу, прокомментировать что-то и спланировать совместно дальнейшие шаги...

Обсуждение

- Что меня удивило в этом упражнении?
- Что было для меня особенно важным?
- Что еще я хотел бы сказать?

9. Способы действия (Kantor)

Цели

Это упражнение помогает всем членам группы, и особенно ведущему, воспринимать группу как живую систему.

Успешное применение этой техники требует определенного мастерства ведущего либо достаточного количества зрелых и компетентных участников.

Время: в группе из 10 участников – примерно 90 минут.

Участники: взрослые.

Инструкция

Я хотел бы предложить вам одну непростую процедуру, в результате которой мы сможем увидеть, как воспринимают происходящее в группе разные ее участники. Возможно, мы получим стимул для нашей дальнейшей работы, узнаем о желаниях и потребностях одних участников и об опасениях и антипатиях других. Может быть, после упражнения мы будем чувствовать и вести себя иначе, чем до него, и будем лучше понимать группу. Я надеюсь на ваше старание и любознательность, которые вы часто здесь проявляете. То, чем мы будем заниматься, представляет собой смесь скульптуры и театра, обогащенную психологическим контекстом.

Тот из вас, у кого есть желание поделиться с нами своим личным видением нашей группы, становится скульптором и режиссером в одном лице.

Что он делает? Он пытается изобразить часто наблюдаемую у нас в группе ситуацию, причем делает это, осозная, что его восприятие, как и восприятие всех остальных членов группы, уникально, необъективно, личностно окрашено и, возможно, даже пристрастно.

Как он это делает? Он выводит всех по очереди на сцену – свободное пространство в центре комнаты, объясняет участникам, что является местом действия, и дает им указания насчет того, что им нужно делать, как двигаться, какое настроение выражать. Например, если нужно показать, что Ханс ухаживает за Гретой, а та этого не замечает, то скульптор может поставить Ханса и Грету таким образом, чтобы Ханс все время приближался к Грете на один шаг и опускался перед ней на колени, а она проходила бы мимо него и открывалась.

Положитесь на свою интуицию и заранее примите тот факт, что прямо в процессе создания «живой картины» у вас будут возникать новые идеи.

Время от времени я буду задавать вам вопросы, помогающие нам лучше понять смысл того, что вы делаете.

(Вопросы должны быть направлены прежде всего на то, чтобы, с одной стороны, помочь «скульптору» выразить свои глубокие чувства, а с другой – сделать его точку зрения более понятной для всех.)

В конце процедуры скульптор тоже включается в свою «живую картину» и, если хочет, привлекает ведущего.

Когда действие будет завершено, каждый сможет рассказать нам о том, как он чувствовал себя во время упражнения, какие впечатления и мысли у него возникали. После этого «скульптором-режиссером» становится следующий участник.

(Пусть как минимум два-три участника создадут свои «живые картины».)

Обсуждение

- Что было особенно важным для меня во время этого упражнения?

- Что меня удивило?
- В какой момент создания картины я был особенно увлечен?
- Какие выводы я сделал из этого упражнения?
- Как я себя сейчас чувствую?

10. Борьба со стагнацией (Bloch)

Цели

Некоторые группы с течением времени формируют «враждебную жизни» культуру, которая мешает каждому в отдельности и группе в целом эффективно работать. Жесткие правила и нормы затрудняют свободу действий участников, так что начинает казаться, что участники группы ведут себя стереотипно, не пытаясь экспериментировать со своим поведением.

Вы как ведущий можете стимулировать дальнейшее развитие группы, используя предлагаемое ниже упражнение. При этом вам необходимо демонстрировать уважение к существующим в группе нормам и полностью отказаться от критики сложившегося положения вещей.

Время: в группе из 10 участников – примерно 90 минут, не считая времени на обсуждение.

Участники: взрослые.

Инструкция

В этом упражнении вы можете попытаться сообщить друг другу свои пожелания, касающиеся самых разных сторон группового процесса: стиля работы группы, межличностных отношений, разделения обязанностей, сотрудничества между участниками и т. д. Чем яснее будут выражены ваши пожелания, тем легче будет учесть их, сохраняя при этом существующую основу вашего сотрудничества – дружеское уважение.

Сейчас я хотел бы объяснить, как будет проходить наша работа: желающие смогут по очереди моделировать картину будущего группы. При этом они вправе исходить как из своих собственных желаний, как бы сообщая нам: «я хотел бы, чтобы группа и отношения в ней или способы работы были такими-то», так и из предположений об общих желаниях группы, например: «если мы в будущем станем сосуществовать и работать именно таким образом, думаю, что группа останется довольна».

Предполагаемое будущее группы нужно представить в виде пластической композиции или скульптуры.

Тот, кто будет создавать картину, сможет «использовать» людей из группы в качестве «строительного материала», расставляя их таким образом, чтобы было понятно: эти позиции (как участники расположены в пространстве по отношению друг к другу, какие действия или отношения передают их позы и т. п.) гарантируют гармоничное и дружелюбное сосуществование в группе. При этом было бы полезно, чтобы «скульптор» сопровождал свои действия комментариями и объяснял словами все то, что он не может выразить пространственным представлением. Возможно, я буду задавать вопросы, чтобы определить, хорошо ли я понимаю замысел «скульптора».

Когда «желаемая картина» будет готова, мы сможем обменяться своими впечатлениями, задать вопросы и дать другим участникам шанс показать свое видение будущего группы.

Постепенно ваши желания будут все более уточняться, и можно будет сделать некоторые конкретные выводы. Кто хочет начать?..

Обсуждение

- Что было особенно важным для меня?
- Что меня удивило?
- Какие выводы я могу сделать на основании только что увиденного и услышанного?
- Как я себя сейчас чувствую?
- Что еще я хотел бы сказать?

11. Поиск новых тем (Ehrlich)

Цели

Во всех группах существуют свои негласные запреты: есть вещи, которые не делают или о которых не говорят. Основное их назначение – защитить группу от чрезмерного риска, прежде всего от слишком резких изменений. Трудности возникают тогда, когда запреты начинают блокировать необходимое развитие, которое должно происходить, если группа хочет соответствовать своим задачам или справляться со своими проблемами. Очень важно, чтобы вы как ведущий признавали защитную функцию подобных запретов и не позволяли себе морализаторских высказываний (например: «Если группа избегает чего-то, это означает, что она незрелая, слишком осторожная или конфликтная»).

Предлагаемая стратегия может использоваться в случаях, когда нужно выяснить, есть ли у участников запрос на то, чтобы в поле групповой работы были включены новые темы.

Время: примерно 1 час, не считая времени на обсуждение.

Материал: для каждой группы несколько плакатных листов и фломастер.

Участники: взрослые.

Инструкция

Я предлагаю вам принять участие в упражнении, которое позволит проверить, насколько то, что мы делаем, соответствует вашим запросам по поводу содержания работы и качества отношений между членами группы. До сих пор мы не затрагивали некоторых тем, проблем и вопросов. Полагаю, причиной этого было то, что для них еще не наступило время: работа с этими темами не принесла бы удовлетворения и была бы поверхностной.

Крайне важно не останавливаться на полпути, поэтому я предлагаю поразмышлять в подгруппах, есть ли темы, которые мы не обсуждали, а вам очень хотелось бы этого.

Пожалуйста, встаньте и пройдите на середину комнаты... Найдите тех, с кем бы вы хотели образовать квартет... Теперь разделитесь на четверки и возьмите несколько плакатных листов и фломастер...

Я хотел бы, чтобы вы поговорили друг с другом о том, какие темы и вопросы еще не затрагивались. Можете составить список. После этого выпишите темы и вопросы, которые вы считаете все еще неуместными для обсуждения, потому что их нельзя пока проработать основательно. Затем выберите те темы, которые уже можно и даже нужно включить в работу. Тщательно обдумайте свой выбор.

После этого на третьем листе напишите «проверенные» темы, которые вы порекомендовали бы группе для общей работы. Когда мы снова встретимся в кругу, возьмите с собой этот третий лист. У вас есть 45 минут для работы...

(По истечении этого времени попросите участников вернуться в большой круг. Дайте возможность высказаться каждой подгруппе. Только после того, как прозвучат все «доклады», начинайте обсуждение.)

Обсуждение

- Что было для меня особенно важным в этом упражнении?
- Насколько хорошо мне было с моими партнерами в четверке?
- Как соотносятся мнения различных подгрупп?
- Что дало мне это упражнение?
- Что еще я хотел бы сказать?

12. Индивидуальные блокады – 1 (Rainer)

Цели

Если нам предстоит какое-то важное дело, осуществление которого становится почти мучительным, поскольку с ним связан целый ряд сомнений и опасений, мы часто испытываем ощущение внутренней «блокированности». У многих оно может быть вызвано необходимостью публичного выступления или написания статьи, новой работой или началом занятий каким-нибудь видом спорта.

«Внутренний цензор» говорит всему этому твердое «нет», используя в качестве аргументов довольно туманные утверждения типа: «Это тебе не подходит», «Нельзя так явно выражать свое малозначительное мнение», «Получится плохо», «Это неприлично», «Это опасно» и т. д.

С другой стороны, тем самым этот «цензор» выполняет и позитивную функцию, предупреждая нас: определенные действия могут вызвать затруднения, поскольку для их выполнения у нас нет необходимых навыков. Неприятно лишь то, что мы можем овладеть этими навыками, только пойдя на риск возможных трудностей, ошибок и неудач.

Можно сравнить «внутреннего цензора» с предохранителем в электрической цепи, у которого есть дурная привычка выключать ток заранее – при нагрузках, которые еще не обязательно должны привести к короткому замыканию.

Данное упражнение позволяет работать с подобными «блокадами», являющимися своеобразным вызовом для тех, кто с ними сталкивается: при их возникновении человек спрашивает себя, чем обернутся для него возникшие затруднения – пользой или вредом? Это могут быть «блокады», возникшие как у всей группы одновременно, так и у отдельных ее участников.

Время: около 1 часа, не считая времени на обсуждение.

Материал: бумага и карандаш, плакатные листы и мелки.

Участники: взрослые.

Инструкция

(Я исхожу из того, что «блокады», затрудняющие взаимодействие участников или их движение к целям группы, должны быть трансформированы.)

Я хотел бы предложить упражнение, которое даст вам свежую энергию. В то же время у каждого появится возможность подумать о том, в каком темпе он готов работать над достижением групповой цели.

У всех нас есть внутренние «регуляторы напряжения», от которых во многом зависит, что и как (с какой скоростью, а точнее – эффективностью) мы делаем. Время от времени полезно спрашивать себя, соответствует ли данная скорость ситуации и нашему настроению.

Как функционирует человеческий «регулятор напряжения»? У него нет специального «переключателя», поэтому мы можем узнать о нем только по результатам его действий. Возможно, этот «регулятор» выглядит у каждого по-своему.

Вы можете узнать о нем по тому, как он предохраняет вас от определенных действий, блокируя необходимую энергию. Он как бы поддерживает уровень вашей энергии в постоянном состоянии и не позволяет вырваться большему ее количеству, даже когда это необходимо для новой деятельности или осуществления новых замыслов. Если бы наш внутренний «регулятор напряжения» мог говорить, он сказал бы, вероятно: «Не вмешивайся», «Не делай этого, это тебе не подходит», «Не пытайся сделать это – это может раздражать других» и т. д.

Скажу более конкретно: найдите что-либо, связанное с вашей работой в группе, в чем вы ощущаете свою «заблокированность», чего вы боитесь, где вам неудобно и вы чувствуете себя бессильным.

Как только вам удалось идентифицировать «блокаду», быстро запишите все симптомы, связанные с ней. Не упускайте деталей и опишите максимально подробно, как «работает» эта «блокада» и на что она оказывает влияние.

(Приведите соответствующий пример.)

У вас есть 10 минут на выполнение задания...

А теперь, после этой подготовки, я хотел бы предложить каждому из вас сконцентрироваться на своих внутренних «регуляторах напряжения». Попробуйте от технической символики перейти к своему собственному образу – это может быть человеческая фигура, предмет или что-то живое. Начните рисовать картину своего личного «регулятора», который до сих пор блокировал вашу энергию. В процессе рисования вы начнете лучше понимать проблему. Возможно, вы обнаружите, что «блокада» очень важна и полезна, а может быть, узнаете, как ее можно ослабить. Или же вы увидите, что она быстро или медленно ликвидируется сама собой. У вас есть 20 минут, чтобы подготовить свой набросок. Возьмите бумагу и карандаши...

А теперь вернитесь в большой круг. Пройдитесь по комнате, держа свои рисунки перед собой, и решите, с кем бы вы хотели составить «квартет»...

Разбейтесь на «четверки»... У каждого есть 5 минут, чтобы прокомментировать остальным свой рисунок, объясняя способ действия ваших внутренних «регуляторов напряжения». Пожалуйста, не прерывайте говорящего. В конце у вас будет 10 минут для вопросов и обсуждений... (30 минут.)

А теперь вернитесь в большой круг...

(Пусть каждый участник кратко сообщит, что было для него особенно важным.)

Обсуждение

- От кого я услышал что-то важное?
- Чей «регулятор напряжения» работает так же, как мой?
- Как я себя сейчас чувствую?
- Что можно сделать, чтобы группа приблизилась к своей цели?
- Что я хотел бы сказать еще?

13. Индивидуальные блокады – 2 (Rainer)

Цели

В предыдущем упражнении для описания принципа действия внутренних блокад мы использовали образ «регулятора напряжения». В этом упражнении предлагается другой образ.

Когда мы что-то делаем, мы часто представляем себе, что нас видят те, кого мы любим, ценим или боимся, на кого хотим произвести впечатление и чьи аплодисменты вызвать.

В разных ситуациях нам нужны разные «зрители». Когда мы только замечаем, что «заблокированы» и нам трудно осуществлять свои намерения, когда «застреваем» на чем-то или вообще не можем приступить к делу, может оказаться полезным задать себе вопрос, тех ли «зрителей» мы «пригласили». Мы можем попытаться «поменять» аудиторию, которая тормозит наши действия, на ту, которая будет нас стимулировать.

Это упражнение подходит группам, участники которых хотят преодолеть «блокады», возникающие у них в совместной работе над групповой задачей или в личной жизни – в семье, дружеских отношениях, профессиональной сфере.

Время: около 70 минут, не считая времени на обсуждение.

Материал: бумага для рисования и мелки.

Участники: взрослые.

Инструкция

Я хочу предоставить вам возможность учиться у самих себя. Найдите что-нибудь, связанное с работой в этой группе, что вы хотели бы начать делать, потому что это представляется вам важным, но что отнимает у вас много сил, заставляет колебаться, в чем вы чувствуете себя «заблокированным».

Возможно, «блокада» – это полезное предупреждение: «оставь это». А может быть, настал момент, когда вы в состоянии «разблокироваться» самостоятельно, потому что готовы рискнуть начать нечто новое. Вы можете сделать это, используя следующую технику.

Сначала сконцентрируйтесь на вашем заблокированном намерении и нарисуйте его маленький символ на листе бумаги. Можете написать несколько слов... (5 минут.)

Теперь подумайте, кто является вашим зрителем, когда вы обращаетесь к этому своему намерению. Кого вы – осознанно или неосознанно – видите? Чье присутствие вы ощущаете? Чьи комментарии и реакции слышите? На чье одобрение вы надеетесь?

Отнеситесь серьезно к этим воображаемым зрителям, которые все время присутствуют в вашей жизни, и изобразите их на бумаге. Нарисуйте их такими, какими они вам кажутся, символически или реалистично. Придайте фигурам подходящую, с вашей точки зрения, форму, размер и цвет. При рисовании отметьте, чему вы уже научились от своих «зрителей», от чего они вас защитили, зачем могут вам понадобиться.

Начните выделять тех, кто сейчас (в связи с вашим намерением) более важен для вас, и тех, кто менее важен. Если хотите, добавьте фигуры новых зрителей – реальные или фантастические.

Дайте себе время и молча побеседуйте со своими «зрителями», чтобы определить, кто может помочь вам, так как способен стимулировать вашу активность или, наоборот, при необходимости ограничить ее. У вас есть 30 минут...

Теперь вернитесь в большой круг...

Найдите двух участников, с которыми вы хотели обсудить ваш рисунок... Сядьте вместе и поговорите друг с другом.

Сначала каждый из вас должен описать свою картину и объяснить, как ведут себя его внутренние «зрители». Не прерывайте говорящего. В конце у вас будет 10 минут для вопросов и комментариев... (25 минут.)

(Пусть каждый участник кратко расскажет, что было для него самым важным в этом упражнении.)

Обсуждение

- От кого я услышал что-то важное?
- Узнал ли я что-нибудь новое или неожиданное для себя?
- Как я себя сейчас чувствую?
- Что я хотел бы сказать еще?

14. Ритуал прощания (Ehrlich)

Цели

Внутренние блокады группы являются признаком того, что работа над некоторыми групповыми задачами не завершена. Возможно, участники не смогли прояснить важный для них вопрос, занять желаемую позицию, выразить какие-то ощущения, опасения или надежды.

Кроме того, «блокады» показывают, что группа перепутала приоритеты и делает новый шаг, не завершив предыдущий. Это может случиться по самым разным причинам и в разных ситуациях. И ваша задача как ведущего – помочь группе выполнить незавершенную задачу.

В первую очередь речь в этом упражнении идет об эмоционально значимых, драматических моментах расставания, которые возникают, когда ведущий или кто-то из участников внезапно покидают группу или умирает важный человек из группового окружения. Этот опыт может вызвать сильные внутренние реакции, которые часто трудно выразить.

Ритуал, предложенный здесь, может стать эффективным средством помощи благодаря своей символичности.

Время: в группе из 10 участников – примерно 1 час.

Материал: для каждого участника – маленькая свечка.

Участники: взрослые.

Инструкция

(Приурочьте упражнение к соответствующей ситуации.)

Все вы слышали, что Рут не вернется больше в группу. Мне кажется, это вызвало самые разные реакции в нашем кругу. Думаю, нам нужно воспринимать факт расставания всерьез и отнестись к этому справедливо.

Наверное, лучше всего мы сможем это сделать, выразив с помощью небольшого ритуала то, что нас мысленно и эмоционально затронуло. Кто-то из нас начнет рассказывать о своих чувствах, вызванных уходом Рут. Постарайтесь осознать то, что вас раздражает и мешает вам, что вас связывало с Рут и за что вы ей благодарны. Нельзя перебивать говорящего, задавать вопросы или комментировать. После того как участник закончит говорить, он зажигает одну из свечей и ставит ее в центр круга на пол. Затем говорит другой участник и зажигает свою свечу. Постепенно в центре круга будет гореть все больше свечей, как символ света, тепла... и того, что все проходит. Кто хочет начать?..

(Ведущий тоже может принимать участие в этом ритуале.)

Вот мы и узнали, что волнует каждого из вас, о чем ему важно сказать. Теперь я хотел бы предложить сделать второй шаг, который поможет вам выразить, насколько вы готовы в данный момент воспринять уход Рут как свершившийся факт и попрощаться с ней внутренне. Все снова говорят по очереди, и каждый гасит свечу как знак того, что он готов настроиться на работу в группе, в которой не будет Рут.

Кто начнет?..

Обсуждение

- Как я себя сейчас чувствую?

15. Перфекционизм (K. W. Vopel)

Цели

Мы часто чувствуем «заблокированность», когда предъявляем к себе слишком высокие требования. Мы опасаемся, что не достигнем намеченной планки, внутренне «сжимаемся» или выбираем неэффективный способ решения проблемы, тратя слишком много энергии и «застревая» на одном месте. Чем сильнее выполнение задачи зависит от проработанности личностных проблем, свободного проявления интуиции и креативности, тем больше вреда приносит это внутреннее давление на собственную личность.

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.