

ВВЕДЕНИЕ

Игры, которые сплачивают

Если человек учится или работает с увлечением, он получает удовольствие. В данной книге Вы найдете немало советов относительно того, каким образом можно задать должный старт работе учебной или тренинговой группы, сделать так, чтобы встречи доставляли ее участникам радость.

Когда в группе создан комфортный микроклимат, ее участники обретают уверенность, стремятся учиться и творить. Игры — один из самых эффективных способов создания такой атмосферы. Они дают ведущим возможность использовать психологическую энергию игры в запланированных учебных процессах.

Игры могут значительно усилить мотивацию участников, способствуют пониманию сложных взаимосвязей. Они помогают социализации и развитию личности участников и дают им возможность проверить на практике, развить и интегрировать различные убеждения, навыки и способности. Применение игр позволяет ведущим полнее реализовывать широкий спектр учебных целей. Они в равной степени затрагивают разум и чувства человека, отвечают его потребности в движении. Однако прежде всего игры доставляют удовольствие. В свою очередь удовольствие — лучший ответ на вопрос о мотивации. Это энергия, фантазия, коммуникабельность, готовность к риску и импровизации — все то, благодаря чему работа в группе становится более спонтанной, концентрированной и полной сюрпризов.

Вы можете существенно облегчить себе задачу, если будете рассматривать удовольствие как основополагающий педагогический принцип. Суть в том, что мы делаем все, на что способны, когда работаем с радостью, с интересом. Это называется внутренней мотивацией. Она особенно важна, когда речь идет о необходимости решать новые сложные задачи.

К сожалению, в работе со взрослыми удовольствием обычно отводится слишком мало места. А ведь определить, доставляет ли совместная деятельность радость, нетрудно. Если уровень положительных эмоций достаточно высок, участники группы оживлены, охотно проводят время вместе, общаются между собой, уважают друг друга и приходят на помощь. Кроме того, они выражают готовность разбираться с неизбежными трудностями, возникающими в группе: конфликтами, проблемами власти и влияния, страхами и опасениями.

Начальная фаза

Как правило, участники приступают к работе со смешанными чувствами: надежды и опасения уравнивают друг друга. С одной стороны, члены группы надеются, что занятия будут интересными, научат их чему-то новому. С другой стороны, новый коллектив всегда вызывает у человека определенную неуверенность. Возникает множество вопросов:

- легко ли мне будет общаться?
- примут ли меня другие участники группы?
- будут ли меня ценить?
- будут ли испытывать ко мне симпатию?
- насколько мне придется поступиться собственной индивидуальностью?
- найду ли я здесь людей, похожих на меня?
- встречу ли я в группе людей, которые будут мне интересны, потому что не похожи на меня?
- разработаем ли мы приемлемые правила игры?
- насколько я смогу доверять другим членам группы?
- смогу ли я как-то влиять на ход занятий?
- насколько сильной будет конкуренция в группе?
- хватит ли у меня знаний, опыта, интеллектуальной гибкости и умения приспособливаться, чтобы чувствовать себя здесь уютно?
- смогу ли я проявить мои сильные стороны?
- не окажусь ли я скомпрометированным, уязвленным?
- не стану ли я аутсайдером?

- не придется ли мне совершать действия, противоречащие моим представлениям о том, что дозволено, а что нет?
- получу ли я удовольствие от занятий?

Возникают также вопросы, относящиеся и к руководителю группы:

- компетентен ли этот человек?
- справедлив ли он?
- интересно ли с ним работать?
- воспримет ли он меня должным образом?
- поддержит ли он меня, если меня начнут притеснять?
- сможет ли он сплотить группу?

Все эти сомнения отражают противоречивые чувства членов группы. Ведущему также есть над чем призадуматься. Наши потребности никогда не бывают однозначными, они всегда парадоксальны: мы одновременно хотим быть частью группы и сохранять свою свободу; хотим, чтобы нас любили и чтобы мы могли оказывать влияние; хотим доверять и в то же время контролировать; мы любопытны, но не особенно стремимся покидать удобную нишу привычек; надеемся, что ведущий группы будет вести и защищать нас, но хотим сохранить за собой право оценивать его; полагаем, что будем играть по определенным правилам, и при этом испытываем потребность действовать спонтанно.

Участники понимают, что удовлетворить их многочисленные и противоречивые ожидания нелегко. Вероятно, многие спрашивают себя: сможет ли этот руководитель объединить столь разные желания и создать настоящую «нашу группу»? Впрочем, сначала каждый занят прежде всего обеспечением собственной безопасности. И лишь немногие в этой ситуации могут адекватно воспринимать сложную групповую динамику. Поэтому задача ведущего заключается в том, чтобы создать в группе атмосферу, полную юмора, такую обстановку, в которой участники проявляют толерантность, не абсолютизируют собственное мнение, признают возможность существования разных точек зрения. Юмор разряжает обстановку в группе, способствует экспериментированию и интеграции. Напряженность в группе — это, как правило, ответ людей на догматизм и чрезмерное доминирование руководителя. Ведущий должен уметь с юмором относиться и к собственным промахам. Чем выше профессионализм руководителя, тем больше он будет стремиться развивать творческий потенциал членов группы.

Задачи руководителя

Когда группа впервые собирается вместе, взоры людей обращаются на руководителя в надежде получить от него в этой ситуации поддержку и указания. Это желание совершенно естественно, и бессмысленно подозревать участников в тайной потребности быть зависимыми.

Подойдите к делу прагматично и вначале займите решительную позицию. (По ходу работы она постепенно должна будет уступить место более мягкому стилю руководства.) Отдавайте четкие однозначные указания и сконцентрируйте Ваше внимание на том, чтобы группа быстро и легко смогла начать активную работу. При этом отдавайте себе отчет в том, что Ваше присутствие гарантирует участникам стабильность, уверенность и оптимизм.

Расскажите о своем профессиональном опыте. Ознакомьте членов группы с вашей философией обучения и психологическими установками. Такая дополнительная информация зачастую является хорошим началом совместной работы. Вы задаете ориентиры и снимаете имеющееся напряжение. Но прежде всего необходимо пробудить в участниках любопытство: а как же выглядит в реальности групповое взаимодействие? Поэтому нельзя надолго откладывать начало практической работы.

Начальная фаза обучения включает в себя шесть основополагающих элементов, влияющих на создание работоспособной и сплоченной группы:

- знакомство;
- доверие;
- общение;
- кооперация;
- готовность учиться;
- удовольствие.

Знакомство

Важно, чтобы на этом этапе каждый член группы быстро запомнил имена всех остальных. Только в этом случае участники смогут начать непринужденно общаться. Кроме того, на этапе знакомства у членов группы должна появиться возможность представить себя, охарактеризовать свою личность, предпочтения, слабые и сильные стороны, жизненные обстоятельства и т. п. Это поможет им более легко и быстро включиться в работу, проявлять такт в общении друг с другом.

Знакомясь с членами группы, каждый участник прежде всего желает быть принятым со всеми своими личностными особенностями. Даже если мы готовы приспособиться к другим, то, как правило, все равно не хотим поступаться своими пристрастиями. К тому же известно, что люди не всегда могут исправить свои отрицательные черты, а часто даже и не осознают их. Индивидуальный темперамент, ценностные ориентации, интеллектуальные способности, социальные навыки образуют неповторимое сочетание, нечто вроде личной «сущностной матрицы». Поэтому каждый член группы надеется, что руководитель и участники примут его особенности и дадут ему почувствовать, что он «вполне хорош».

Кроме того, каждый член группы заранее пытается выяснить, в чем он схож с другими и чем отличается от них. Как правило, мы радуемся, если некоторые члены группы чем-то похожи на нас, имеют сходный жизненный опыт, если перед ними стоят аналогичные задачи. Чужеродность многими поначалу воспринимается как вызов. Однако с течением времени мы начинаем понимать, что различия создают больше возможностей для успешного обучения. Сильно отличающиеся от нас участники могут дать нам толчок к размышлениям о себе, разбудить любопытство, а иногда даже вдохновить нас.

Опытные психологи хорошо знают, что гораздо сложнее работать с гомогенными группами (например, состоящими только из учителей, бухгалтеров или социальных работников). В таких группах доверие быстро перерождается в скуку или отторжение. Разнородными группами руководить легче, поскольку в них психологу проще связать процесс обучения с чувством любопытства и естественным желанием каждого расширить свои представления о себе и других. Если члены группы смогут понять, что между ними достаточно сходств и различий, они будут более оптимистично оценивать свои шансы в процессе обучения и с большей симпатией относиться к группе.

Доверие

Доверие — «магический ключик», открывающий возможности живого обучения. Именно доверие разрушает опасение быть осмеянным или остаться в изоляции, позволяет участникам открыться, показать свои истинные чувства и мысли. Оно дает мужество встретить вызов, пойти на риск, попробовать применить какие-то новые приемы, зная, что другие члены группы готовы поддержать необычные реакции. Доверие помога-

ет преодолеть страх ошибок, который есть у большинства из нас, поскольку в реальной жизни необходимость добиваться успеха, выигрывать является социальной нормой. Доверие дает возможность вести себя естественно, а без этого шансы научиться чему-либо невелики.

В первую очередь члены группы должны поверить ее руководителю. Поэтому с самого начала ведущий должен быть примером открытости, чуткости, готовности прийти на помощь и уделять внимание всем членам группы, а не только тем, кто активно работает и с восторгом относится к нему. Важно, чтобы в группе не появились аутсайдеры, чтобы мнение меньшинства уважали, а скептиков воспринимали всерьез. Руководитель может содействовать формированию доверия, если будет активно участвовать во всех первых играх, если своим примером покажет, что допустимо разок-другой и ошибиться. Конечно, необходимо, чтобы участники почувствовали профессионализм психолога. Этого можно добиться, демонстрируя уверенность и надежность при выборе игр, давая грамотные комментарии происходящему и т. п. Следует подбирать игры так, чтобы они соответствовали основным потребностям участников и помогали группе обрести работоспособность.

Покажите, что для Вас важно взаимодействие с группой, что Вы заинтересованы в мнении участников, готовы отойти на второй план и дать членам группы получить собственный опыт. Таким образом, целью Вашей работы является создание группы с высоким чувством ответственности и самостоятельности.

Общение

Общение тесно связано с доверием. Члены группы должны уметь легко общаться друг с другом, находить общий язык для достижения целей, делиться опытом, выражать чувства, полемизировать и т. д. Общение также начинается с ведущего. Будьте коммуникативны: помогите участникам привнести их собственные цели в групповую деятельность, ознакомьте с тем, каким образом будет идти процесс обучения и работы, чтобы у них создалось связное представление об этом, поддержите участников при оценке отдельных действий.

Коллективная работа означает нечто большее, чем просто способность действовать в группе. Необходимо, чтобы имелась некая задача, результат которой зависит от совместных действий, и общая цель, при которой

успех каждого члена группы напрямую зависит от успеха действий всей команды. На практике это означает, что происходит не только обмен идеями, но и распределение ресурсов и единичных обязанностей и, наконец, то, что каждый член группы разделяет ее успех.

Нельзя забывать и о способе общения. Юмор и тепло всегда более действенны, чем холодный деловой стиль. Пригласите членов группы к сотрудничеству, но не давите на них. Подобная свобода делает возможной активную заинтересованность и внутреннюю готовность идти на риск. Если Вы хотите открытости в общении, то должны стать хорошим слушателем. Внимательно слушайте, что говорят участники, и покажите, что их вопросы, комментарии и предложения интересны. Прежде чем начать игру, поинтересуйтесь, все ли поняли правила. Будьте готовы изменить ход игры, если это приведет к повышению уровня заинтересованности участников. Практикуйте такой стиль общения, которого от Вас ждут. Члены группы многому учатся, наблюдая за руководителем и делая из этого выводы. Они приходят в смятение, если вдруг замечают разрыв между теорией и реальным поведением ведущего. Позаботьтесь о простоте и спонтанности. Принимайте участие в играх и позвольте себе получать от этого удовольствие.

Сотрудничество

Все представленные в книге игры построены на совместных действиях и сотрудничестве. Ваша цель — создать такую обстановку, в которой каждый мог бы внести свой вклад в работу группы и ощутить себя ее полноправной частью. Игры дают возможность проявлять творческие способности, предлагать свои варианты решения задач и проблем. Следовательно, Вы должны высоко ценить инициативу других, уметь соотносить ее с собственными задачами и действиями.

Профессиональный ведущий терпим по отношению к различным ценностям, установкам и проявлениям личности участников. Он оценивает вклад каждого, уважает выражение всех чувств: толерантен к проявлению агрессии, враждебности и гнева, как и к выражению любви, нежности и неуверенности.

Сказанное не означает, что в такой работе не остается места соревнованию. Соревнование — это элемент нашей культуры. Оно дает возможность выйти за рамки привычного, найти новые способы решения проблемы,

превзойти собственные достижения. Соревнование — не то же самое, что конкуренция. Конкуренция (как гипертрофированная, деструктивная идея соревнования) предполагает наличие победителя и побежденного и оставляет у проигравшего неприятный осадок. Акцентируйте внимание участников на том, что в соревновании мы по большей части сражаемся с самими собой, расстаемся со своими удобными привычками, проверяем предубеждения и принимаем вызовы. Если члены группы будут воспринимать идею соревнования таким образом, они вряд ли станут рассматривать друг друга как конкурентов.

Работа с понятиями сотрудничества, соревнования и конкуренции предполагает большую эмоциональную нагрузку. Эти концепции содержат в себе опасность идеологических издержек. Я склоняюсь к тому, чтобы видеть в этом парадоксы социальных групп. У каждого есть нормальная потребность в равноправном сотрудничестве, и у каждого есть столь же понятное желание соревноваться. Соревнование начинается тогда, когда существующее положение вещей уже не устраивает участников и группа готова развиваться. Развитие означает временную неуверенность и стремление сделать следующий шаг, а соревнование — самое подходящее средство для выбора лучшей из многих открывающихся возможностей.

Своим примером покажите членам группы, как Вы представляете сотрудничество. Работая вместе с другими, мы чувствуем себя увереннее. Чем активнее и шире сотрудничество, тем больше повышается вероятность того, что другие последуют нашему примеру, будут охотнее работать и общаться с нами. В этом случае мы постоянно чувствуем собственную полезность и ценность, понимаем, что зависим только от себя. Тот, кто кооперируется с другими, обычно легче доверяет людям. Он может рассчитывать на то, что его дружелюбное отношение к окружающим найдет такой же приветливый отклик.

Попробуйте пробудить любопытство участников и примите во внимание их цели и пожелания. Не пытайтесь плыть против течения. Руководствуйтесь интересами пришедших к Вам людей и не выбирайте нежелательное для большинства членов группы направление работы. Групповой процесс часто развивается неожиданным образом, и опытный психолог приветствует сюрпризы, поскольку они дают ему возможность проверить собственную креативность. Постоянно демонстрируйте готовность двигаться вместе с группой. Как ведущий, Вы зависите от позитивного настроения уча-

стников. Легче всего добиться готовности группы к сотрудничеству тогда, когда у ее членов создается впечатление, что Вы можете и руководить, и быть ведомым.

Готовность учиться

Каждый руководитель группы хочет, чтобы участники интенсивно учились и продуктивно работали. Однако не следует поддаваться искушению искусственно ускорять процесс изменения (провоцировать участников, оказывать на них давление). Опытный ведущий с самого начала способен создать благоприятную учебную атмосферу, чтобы члены группы могли экспериментировать и использовать новые формы поведения. Можно считать, что Вы достигли желаемого, если участники осознали, что они могут выйти за рамки собственного, годами формировавшегося поведения. В таком случае разумно поразмышлять над тем, как применять открывшиеся новые возможности в повседневной жизни. В Ваших силах вызвать и поддерживать у участников стремление учиться. Оставьте в стороне традиционную модель авторитарного управления группой. Обратите внимание на следующие аспекты:

- руководитель группы не решает все проблемы, не дает ответа на все вопросы, в первую очередь сами участники учатся друг у друга;
- выбранные игры всегда содержат известную долю сюрпризов, и это доставляет особое удовольствие.

В традиционных моделях обучения руководитель группы рассматривается как источник истинного знания. Он дает, а участники принимают. Попробуйте использовать другой стиль руководства, который позволит группе реализовать ее потенциал, и помогайте только тогда, когда это уместно. Позаботьтесь о том, чтобы члены группы вновь и вновь сталкивались с ситуацией, в которой требуется идти на риск и использовать собственные творческие возможности. Попытайтесь найти общий ритм с группой. Тогда работа и игра доставят всем огромное удовольствие.

Удовольствие

Перед руководителем группы стоят серьезные задачи: он помогает членам группы учиться сотрудничать друг с другом, находить новые возможности, вырабатывать навыки и т. д. Вы можете усовершенствовать свой стиль работы, если приложите усилия к тому, чтобы занятия группы доставляли бы еще и удовольствие. Для решения этой задачи материала, представленного в книге, вполне достаточно.

Существует определенный культурно-обусловленный стереотип: удовольствие и игра хороши для обучения детей, а не взрослых. Для некоторых людей удовольствие — это синоним досуга, но никак не элемент процесса обучения. Они считают, что свободное время должно быть наполнено удовольствием и разрядкой от напряжения в противоположность переживаниям, которые сопровождают нас на работе. Лишь в свободное время можно играть, экспериментировать, выражать свою индивидуальность, доставляя удовольствие и себе, и окружающим. Будьте готовы к тому, что Вам вновь и вновь придется иметь дело с участниками, которые думают именно так и которые поначалу не позволяют себе учиться играючи.

Чтобы пробудить желание играть, Вы можете задать линию поведения, которую я бы назвал «соблазняющей компетентностью». Что подразумевается под этим понятием? Будьте радостны, уверены в себе, чтобы члены группы захотели принять активное участие в игре. Одновременно докажите свою компетентность, действуя естественно, управляйте группой легко и непринужденно. Время от времени активизируйте группу определенной порцией «разумной эксцентрики», предлагая игру, которая может показаться участникам экстравагантной, упражнение, которое не преследует никаких серьезных целей, а просто доставляет удовольствие.

Мудрый руководитель постоянно заботится об «окнах», паузах в учебном процессе. Игра — это хорошая возможность для восстановления сил и улучшения настроения.

Клаус В. Фопель



1

МАГИЯ НАШЕГО ИМЕНИ

Рукопожатие или поклон

*Участники здороваются друг с другом,
используя ритуалы приветствия,
принятые в разных культурах*

– 10 минут –

1. Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:
 - объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
 - легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
 - рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
 - легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
 - легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
 - поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
 - простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
 - мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);
 - потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).
2. Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает «круг знакомств»: выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы.
3. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя.
4. Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

Эта игра подходит для знакомства участников в поликультурных группах. В ходе ее поддерживается атмосфера толерантности, уважительное отношение друг к другу. Кроме того, участникам наверняка будет интересно по-разному знакомиться с людьми. В конце упражнения можно провести краткий обмен впечатлениями.

Поздоровайся локтями

*Участники здороваются,
соприкоснувшись локтями*

– 10 минут –

Подготовка

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно ходить по помещению.

1. Попросите участников встать в круг.
2. Предложите всем рассчитаться на «один-четыре» и сделать следующее:
 - каждый «номер первый» складывает руки за головой, так чтобы локти были направлены в разные стороны;
 - каждый «номер второй» упирается руками в бедра так, чтобы локти также были направлены вправо и влево;
 - каждый «номер третий» кладет левую руку на левое бедро, правую руку — на правое колено, при этом руки согнуты, локти отведены в стороны;
 - каждый «номер четвертый» держит сложенные крест-накрест руки на груди (локти смотрят в стороны).
3. Скажите участникам, что на выполнение задания им дается только 5 минут. За это время они должны познакомиться с как можно большим числом членов группы, просто назвав свое имя и коснувшись друг друга локтями.
4. Через 5 минут соберите участников в четыре подгруппы так, чтобы вместе оказались соответственно все первые, вторые, третьи и четвертые номера. Пусть участники поприветствуют друг друга внутри своей подгруппы.

Замечания

Эта смешная игра ломает привычные стереотипы приветствия и способствует установлению контакта между участниками.

Добрый день, шалом, салют!

*Участники представляются и
приветствуют друг друга
на разных языках
– 10 минут –*

Подготовка

Приготовьте для каждого участника карточку, где написано слово «здравствуйте» на разных языках. (Возможно, с помощью членов группы Вы расширите список слов-приветствий.) Если Вы работаете с поликультурной группой, то впишите на карточку среди прочих приветствия, «родные» для участников.

1. Попросите участников начать игру, встав в круг.
2. Пройдите по кругу, держа в руках (или в шляпе) заготовленные карточки, и пусть каждый вытащит не глядя по одной.
3. Предложите членам группы прогуляться по комнате и при этом здороваться с каждым встречным: сначала поприветствовать его, затем назвать собственное имя.
4. В заключение предложите участникам кратко обменяться впечатлениями.

Замечания

Эта игра также очень подходит для поликультурных групп.



Карточка участника игры «Добрый день, шалом, салют!»

Италия: Buon giorno

Швеция: Gruezi

США: Hi

Англия: Hello

Германия: Guten Tag

Испания: Buenos Dias

Гавайи: Aloha

Франция: Bonjours, Salut

Малайзия: Selamat datang

Россия: Здравствуй

Чехия: Dobry den

Польша: Dzien

Израиль: Shalom

Египет: Asalamu Aleikum

Чероки (США): Schijou

Финляндия: Нува раиваа

Дания: Goddag

Турция: Merhaba.

Конец ознакомительного фрагмента.
Приобрести книгу можно
в интернет-магазине
«Электронный универс»
e-Univers.ru