

К. ФОПЕЛЬ

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ГРУППЫ

РАБОЧИЕ  
МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ВЕДУЩЕГО



Все о психологической группе

Клаус Фопель

**Психологические группы.  
Рабочие материалы для ведущего**

«Интермедиатор»

1993, 1997

УДК 159.98(075.3)

ББК 88.4

**Фопель К.**

Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего  
/ К. Фопель — «Интермедиатор», 1993, 1997 — (Все о  
психологической группе)

ISBN 978-5-98563-454-9

Книга адресована психологам, ведущим групповую работу. В ней представлены разнообразные упражнения, существенно расширяющие репертуар приемов ведения групп и повышающие эффективность групповой работы. Рабочие материалы скомпонованы по конкретным направлениям: умение работать с конфликтами, развитие групповой сплоченности, духовный рост и осознание жизненных целей и т. д. Описаны методы, позволяющие диагностировать ситуацию в группе и подготовить участников к завершению групповой работы. Многие упражнения подходят для работы с детьми и подростками.

УДК 159.98(075.3)

ББК 88.4

ISBN 978-5-98563-454-9

© Фопель К., 1993, 1997

© Интермедиатор, 1993, 1997

# Содержание

От издательства	5
Глава 1	6
Введение	6
1. Кто для меня самый чужой?	7
2. Пожелания друга	8
3. Цели группы	9
4. Степень включенности в группу	10
5. Скрытые противоречия	11
6. Выяснение отношений	12
7. Я тебе доверяю	13
8. Потерявшийся	14
9. Взлеты и падения	15
10. “Хвосты”	16
11. Я в группе	17
12. Ряд влияния (традиционное для групп встреч)	18
13. Выбор руководителя	19
14. Трон	20
15. Кто кого напоминает?	21
Конец ознакомительного фрагмента.	22

# **Клаус Фопель**

## **Психологические группы.**

### **Рабочие материалы для ведущего**

**От издательства**

**Уважаемый читатель!**

Эта книга представляет собой сборник упражнений, в который вошли как оригинальные авторские разработки, так и приемы, традиционно используемые в различных психотерапевтических школах. Многие упражнения апеллируют не столько к интеллекту и сознанию, сколько к эмоциям и бессознательному. Материалы скомпонованы по темам в соответствии с различными целями групповой работы. У вас будет возможность выбрать упражнения, которые наиболее соответствуют вашему направлению работы и наилучшим образом подходят для конкретной группы.

В первой части описаны способы диагностики состояния группы. С помощью представленных здесь упражнений можно выявлять проблемы, возникающие во взаимоотношениях участников группы и анализировать групповую динамику.

Во второй части вы найдете упражнения, которые помогут участникам осознать и сформулировать свои жизненные цели и более четко понять цели групповой работы.

Упражнения, собранные в третьей части, предназначены для работы с конфликтами. Они помогут участникам осознать позитивную роль конфликтов и научиться сочетать собственные интересы с уважительным отношением к позиции оппонента.

Четвертая часть посвящена проблеме превращения группы как рабочего коллектива в сплоченную команду.

В пятой части приведены упражнения, затрагивающие важнейшие аспекты обучения, приобретения нового опыта и новых знаний.

В книге также написано о том, как можно использовать в групповой психологической работе письма конкретным или воображаемым адресатам (шестая часть).

Седьмая часть посвящена проведению заключительного этапа групповой работы, подготовке участников к повседневной жизни без ощущения постоянной групповой поддержки.

В конце книги приводятся основные правила поведения в группе.

Книга адресована специалистам, имеющим опыт групповой работы. Материалы предназначены главным образом для работы со взрослыми, однако многие упражнения могут быть использованы в детских и подростковых группах.

Первый раз эти материалы были опубликованы в России в 1999 году. С тех пор издано немало книг, посвященных групповой работе, однако этот сборник упражнений не утратил своей актуальности. По многочисленным просьбам читателей мы возрождаем серию «Все о психологической группе» в обновленном виде и эта знаковая книга будет в ней одной из первой.

# **Глава 1**

## **Диагностика групповой ситуации**

### **Введение**

Собранные в этой части книги упражнения позволяют ведущему выявлять и прорабатывать проблемы взаимоотношений, которые часто возникают внутри группы. Эти процедуры могут применяться как в естественных группах, так и в группах, специально созданных с конкретной целью и на определенный срок. Я исхожу из того, что книгу будут читать специалисты, уже обладающие определенным опытом групповой работы, поэтому основной упор в ней делается на описании самих процедур (к каждой из них приводится подробный текст инструкции), а где и как упражнения могут применяться, обсуждается очень кратко. Основные идеи, лежащие в основе предлагаемых упражнений, заключаются в следующем:

- Если вы как ведущий анализируете групповой процесс не в тиши кабинета, а вместе с группой, то тем самым вы увеличиваете вероятность того, что группа как целое станет более зрелой, ответственной и творческой. Группы же, в которых участников подавляют или балуют, будут реагировать как дети: саботажем или апатией.

- Как ведущий вы должны иметь в виду, что все описанные ниже процедуры (которые, помимо всего прочего, должны служить углублению самопознания участников) будут активизировать и сопротивление членов группы. Постарайтесь не игнорировать его, не бороться с ним, а, напротив, делать подобные проявления объектом внимания и анализировать вместе с участниками их причины и последствия. Воздерживайтесь от какого-либо оценивания или сравнения конкретной группы с другими, особенно с так называемыми хорошими (или даже идеальными).

- Ваша работа по совместному анализу групповой ситуации будет более продуктивной, если в процессе ее проведения вы будете относиться к участникам более дружелюбно и тепло, чем обычно. Это поможет им справиться с новым, нередко болезненным для них, опытом.

Упражнения в этой главе скомпонованы в соответствии с разными задачами:

- Начало работы: упражнения 1–3;
- Сплоченность: упражнение 4;
- Деление на подгруппы: упражнения 5, 6;
- Доверие: упражнения 7, 8;
- Анализ развития группы: упражнения 9, 10;
- Взаимное влияние: упражнения 11–14;
- Проекция: упражнение 15;
- Симпатии: упражнение 16;
- Групповая атмосфера: упражнения 17, 18;
- Групповые нормы: упражнения 19, 20;
- Отношение к ведущему: упражнение 21;
- Расставание: упражнения 22, 23.

## 1. Кто для меня самый чужой?

В начале работы любой группы участники обычно чувствуют себя несколько скованно. Многие ощущают смущение перед группой, высказывая это, например, таким образом: “Я не чувствую себя свободно и не хочу ничего говорить вслух, потому что здесь слишком много людей”. Снять эту начальную неловкость помогает один простой рецепт: если человек уясняет для себя, кто конкретно из участников группы вызывает у него смущение, и может сообщить ему об этом, то он перестает испытывать неловкость. Именно это можно сделать с помощью предлагаемого ниже упражнения. Если группа очень велика, вы можете проводить его в подгруппах, примерно по семь участников в каждой.

### Инструкция

*Я хочу, чтобы вы получили возможность чувствовать себя в нашей группе свободнее. Это можно сделать, если каждый из вас сейчас ответит для себя на вопрос: кого из участников я в данный момент воспринимаю как наиболее чужого для меня? При этом каждый понимает под этим то, что он сам хочет. Оглянитесь вокруг, подумайте и постарайтесь ответить на этот вопрос. (1–2 минуты.)*

*А теперь каждый пусть нарисует портрет того человека, которого он определил для себя как самого чужого. У вас есть для этого 10 минут. Выберите себе несколько карандашей, подходящих, как вам кажется, по цвету для того, чтобы выразить те чувства, которые вы испытываете по отношению к конкретному человеку.*

*Художественные достоинства рисунка значения не имеют.*

*Пожалуйста, не разговаривайте друг с другом во время рисования.*

*В заключение подпишите портрет и поставьте сегодняшнюю дату, сразу после этого отдайте его тому человеку, которого вы рисовали.*

*Если вы сами получили от кого-то свой портрет, постарайтесь понять, что вам хотел сказать его автор. Что чувствуют те из вас, кто не получил ни одного портрета? (3 минуты.)*

Обсуждение проходит следующим образом: сначала те участники, которые получили портреты, высказывают группе свои предположения о том, что хотел сообщить им автор рисунка, и выражают свое отношение к этому. Лишь после этого сами авторы могут высказаться и пояснить, что именно они имели в виду.

### Вопросы для обсуждения

- Что я имею в виду, когда говорю о том, что кто-то в группе чужой для меня?
- Чем мои критерии “чуждости” отличались от критериев, высказанных другими участниками нашей группы?
- Насколько широк был диапазон определений “чуждости”?
- Чувствую ли я себя сейчас увереннее?
- Кто из участников получил много портретов, и как они к этому отнеслись?
- Кто не получил ни одного портрета? Что чувствовали эти люди? Как они себя вели?

## 2. Пожелания друга

В начале работы любой группы важно, чтобы каждый участник почувствовал, что пребывание в группе может быть наполнено для него особым смыслом. Предлагаемая процедура дает участникам возможность прислушаться к своему внутреннему голосу и услышать его как бы со стороны.

### **Инструкция**

*Я хочу, чтобы каждый из вас сейчас сосредоточил внимание на смысле и цели своего участия в этой группе. Закройте глаза... Пусть вам вспомнится какой-нибудь человек, который, как вам кажется, заинтересован в том, чтобы вы участвовали в работе нашей группы, и ожидает в этой связи от вас каких-то изменений. Это может быть просто ваш знакомый (например, по работе), а может быть и человек, с которым вас связывают личные, близкие отношения... (30 секунд.)*

*Теперь представьте себе, что этот человек говорит о том, чему, по его мнению, вам стоит здесь научиться. Сформулируйте для себя его пожелания и выберите из них два наиболее важных. (2 минуты.)*

*Теперь откройте глаза и запишите то, что вы выбрали. Затем по очереди прочитайте нам свои записи.*

### **Вопросы для обсуждения**

- Кто из участников написал примерно то же, что и я?
- Насколько широк диапазон ожиданий в нашей группе?
- В какой мере ожидаемые результаты моего участия в группе соответствуют теме нашей работы?



### 3. Цели группы

В начале работы участников группы нередко тревожит, смогут ли они достичь своих целей, поскольку они не знают, в какой мере их собственные желания согласуются с желаниями других. Предлагаемая процедура помогает участникам более четко осознать свои собственные цели, понять, насколько они совпадают с целями других членов группы, и увидеть, что именно их объединяет.

#### **Инструкция**

*Я хочу дать вам возможность обсудить с другими членами группы планы нашей совместной работы. Пусть каждый выберет себе партнера, с которым он хотел бы выработать общие для группы цели, поделиться своими соображениями о том, зачем он пришел на занятия и чего он ждет от них. Коротко обоснуйте свой выбор. Предполагаемый партнер, впрочем, волен отклонить ваш выбор, но при этом он должен объяснить причины своего отказа.*

*После того как вы найдете себе партнеров, сядьте с ними рядом и в течение пяти минут обсуждайте следующий вопрос: что мы можем придумать, чтобы другая пара захотела вместе с нами планировать совместную работу? Каждая пара должна представить свой проект и кратко рассказать про его достоинства. При этом не надо пока говорить, с какой именно другой парой вы хотите сотрудничать.*

*После этого пары могут договариваться друг с другом – аналогично тому, как это делали отдельные участники на первом этапе упражнения – о совместной работе вчетвером. Опять-таки пара может сказать “нет”, если приведет основания своего отказа.*

*Ваши четверки имеют теперь полчаса для того, чтобы сформулировать три общие для вас цели, над которыми вы хотите работать в рамках нашей группы. Запишите результат ваших усилий на большом листе бумаги, который вы представите для совместного обсуждения.*

#### **Вопросы для обсуждения**

- Насколько широк оказался спектр представленных целей?
- В какой мере они соответствуют теме группы?
- Насколько вы уверены, что цели вашей микрогруппы могут быть реализованы?

## 4. Степень включенности в группу

Для полноценной работы группы необходимо, чтобы каждый участник ощущал свою принадлежность к ней. Тот, кто чувствует себя посторонним или слабо включенным в совместную деятельность, вынужден большую часть своей эмоциональной и умственной энергии тратить на то, чтобы искусственно поддерживать чувство собственной ценности и значимости. Особенно сложно бывает тем, кто фактически не принимает участия во внутригрупповых взаимодействиях (например, сами они молчат, а другие участники к ним не обращаются). Предлагаемое упражнение обращает внимание группы на проблему включенности участников и в то же время создает предпосылки для лучшей интеграции аутсайдеров.

### Инструкция

*Я хочу, чтобы мы с вами подумали над тем, насколько каждый из нас чувствует себя в данный момент включенным в группу. Для меня это упражнение очень важно, поскольку я знаю, как неприятно для любого человека ощущать себя хотя бы в какой-то степени посторонним.*

*Сейчас вам надо будет встать, и, не разговаривая друг с другом, выстроиться в одну линию. Пусть тот, кто чувствует себя полностью включенным в группу, встанет около двери, а тот, кто чувствует себя слабо включенным или даже совсем не включенным, – у противоположной стены комнаты. Все остальные должны распределиться на линии, соединяющей двух крайних участников, – в соответствии с ощущаемой в данный момент степенью включенности.*

*Теперь оглянитесь вокруг и посмотрите, что получилось. Я хочу, чтобы каждый сейчас коротко рассказал о том, что побудило его встать именно на это место и как он относится к решению, принятому другими участниками. В какой мере результат упражнения оказался неожиданным для вас?*

### Вопросы для обсуждения

- Кто из участников чувствует себя наиболее слабо включенным в группу?
- Что мешает вам чувствовать себя более включенным?
- Что вы сами можете сделать для того, чтобы полнее включиться в работу группы?
- Каким образом вам могут в этом помочь остальные участники?

## 5. Скрытые противоречия

Участникам группы свойственно объединяться в подгруппы. Подгруппы могут включать в себя, например, людей одного поколения, только мужчин или только женщин, представителей каких-то близких профессий или социальных слоев, людей, примерно одинаково представляющих себе задачи группы, и т. д. Подгруппы могут дополнять друг друга, вступать в открытую конфронтацию между собой или находиться в состоянии скрытого конфликта. В последнем случае энергия оказывается направленной не на групповой процесс, а на противостояние, что препятствует конструктивной работе по достижению групповых целей. Если у вас возникает подозрение, что вы имеете дело с таким делением на подгруппы, при котором чувства участников не выражаются прямо и в силу этого связывают энергию группы, вы можете прибегнуть к представленным здесь простым процедурам.

### Кто мне близок?

#### Инструкция

*Я предлагаю вам выполнить следующее упражнение: вы должны будете образовать две подгруппы, которые могут включать в себя неодинаковое число участников. Встаньте сейчас с теми людьми, которые вам по той или иной причине близки. Что создает ощущение вашей общности, пусть каждый определит для себя сам. При этом важны два момента: во-первых, чтобы вы были честными по отношению к самим себе, и, во-вторых, чтобы вы выразили чувство близости, которое вы ощущаете именно в данный момент. Обращайте внимание на тех людей, которые присоединяются к вам. В зависимости от этого вы можете переходить из одной подгруппы в другую.*

### Перетягивание каната

Вы можете обыграть противостояние подгрупп еще выразительнее, если принесете длинный канат (около 5 метров) и предложите участникам группы разделиться на две команды (так, как им хочется) и встать у противоположных концов каната. Затем команды начинают перетягивать канат.

Результаты этой игры еще в большей степени отражают чувства участников.

#### Вопросы для обсуждения

- Объединяет ли членов каждой подгруппы что-то общее?
- Что отличает одну подгруппу от другой?

## **6. Выяснение отношений**

Во многих естественных группах (и в некоторых тренинговых тоже) подгруппы, различающиеся по сферам профессиональной деятельности, образованию, возрасту, полу и другим признакам (например, педагоги и представители администрации, преподаватели и студенты, мужчины и женщины и т. д.), находятся в состоянии скрытой или явной конфронтации друг с другом. Для того чтобы проработать суть их противоречий, вы можете предложить участникам следующую цепочку упражнений.

### **Перетягивание каната**

Предложите членам группы разделиться на две команды таким образом, чтобы участники каждой команды были объединены каким-нибудь общим признаком. В течение трех минут команды пытаются перетянуть друг у друга толстый пеньковый канат. Это физическое действие мобилизует энергию участников и символически выражает противодействие подгрупп.

### **Предубеждения**

После перетягивания каната подгруппы должны разойтись по разным помещениям и в течение 10 минут сформулировать и записать на больших листах бумаги все то, что, по их мнению, характерно для другой подгруппы. Характеристики могут быть как позитивными, так и негативными.

### **Преувеличение**

После этого предложите обеим подгруппам, взяв за основу результаты предыдущего упражнения, создать за 45 минут сценку, в которой бы утрировались (преувеличенно изображались) негативные свойства и способы поведения другой подгруппы. После этого обе группы собираются вместе и играют друг для друга свои сценки.

#### **Вопросы для обсуждения**

- Какие особенности другой подгруппы мне наиболее неприятны?
- В какой мере эти особенности присущи мне самому?
- В чем я завижую членам другой подгруппы?
- В чем состоит реальная сила и слабость каждой подгруппы?
- В чем суть наиболее важной претензии каждой подгруппы по отношению к другой?

## 7. Я тебе доверяю

Решающим для самочувствия участников и конструктивной работы по достижению групповых целей является потенциал доверия членов группы друг другу. Каждый участник снова и снова задает себе вопросы: “В какой мере я могу доверять тому или иному члену группы?”, “Кто и в какой степени доверяет мне?” Предлагаемое ниже упражнение делает существующую в группе структуру доверия впечатляюще прозрачной. Условием его выполнения является готовность участников откровенно обсуждать эти проблемы. В естественных группах этот эксперимент должен проводиться только внешним по отношению к группе ведущим, ибо лишь нейтральный ведущий может обеспечить необходимую для этого процесса безопасность.

### Инструкция

*Я хотел бы предложить вам подумать над тем, в какой мере вы доверяете или не доверяете друг другу. Сейчас каждый получит от меня маленькую белую карточку, на которой он должен написать свое имя. После этого положите ее на пол перед собой. Затем каждый получит две наклейки: красную, которая означает доверие, и синюю, означающую недоверие. Ваша задача – понять, кому из членов группы вы доверяете больше всего, а кому – меньше всего, и передать этим людям соответствующие наклейки. Но сначала прикиньте, сколько красных и сколько синих наклеек можете получить вы сами, и запишите эти числа на обороте вашей карточки.*

*Теперь закройте, пожалуйста, глаза. Сейчас я слегка толкну моего соседа справа. Он встанет и распределит свои наклейки. Вернувшись на свое место, он закроет глаза и слегка толкнет своего соседа справа, чтобы тот, в свою очередь, встал и распределил свои наклейки.*

### Вопросы для обсуждения

- В какой мере ваш прогноз совпал с фактически полученным вами количеством наклеек?
- Как вы думаете, от кого вы получили красные, а от кого – синие наклейки?
- Кто получил больше одной красной или больше одной синей наклейки? Как он к этому отнесся?
- Как реагировали участники, не получившие ни одной красной или ни одной синей наклейки?
- Какие выводы вы сделаете для себя из этого упражнения?

## 8. Потерявшийся

Доверие другому человеку отчасти может быть объяснено рационально: тем или иным конкретным опытом общения с ним. Отчасти же доверие является иррациональным: я доверяю, хотя и не могу разумно объяснить почему. Предлагаемая ниже процедура дает участникам группы возможность осознать, насколько глубоко их доверие членам группы. В то же время она поможет участникам группы активизировать свою интуицию.

### Инструкция

*Я хочу дать вам возможность глубже исследовать межличностные взаимоотношения в нашей группе. Сядьте поудобнее и закройте глаза. Дышите глубоко и спокойно. (30 секунд.)*

*Я хочу пригласить вас принять участие в воображаемом путешествии. Представьте себе, что наша группа путешествует по обширному дремучему лесу ... (30 секунд.) Целыми днями вы идете по лесу и наслаждаетесь природой... (30 секунд.)*

*В какой-то момент вы теряете группу из виду и забредаете все глубже и глубже в лес. Внезапно вы понимаете, что не имеет смысла идти дальше. Вы садитесь и начинаете ждать, найдет ли вас кто-нибудь из группы. Вы знаете, что это в вашей ситуации будет наиболее разумным. Вы сидите и смотрите, будет ли вас кто-то искать и сможет ли найти... (2 минуты.)*

*Теперь, независимо от того, что произошло в вашем воображении, сохраните все это в памяти, попрощайтесь с тем местом, где вы были, и мысленно возвращайтесь сюда, в нашу реальную группу... (1 минута.)*

### Вопросы для обсуждения

- Искал ли меня кто-нибудь из членов группы и смог ли найти? Кто именно?
- Кому не было до меня никакого дела?
- Как выразилось в этом упражнении мое доверие конкретным участникам группы?
- Какой вклад я вношу в имеющийся в группе потенциал доверия?
- Что делают другие участники такого, что помогает или, наоборот, мешает развитию доверия в группе?

## 9. Взлеты и падения

Каждый из членов группы ощущает ее развитие по-своему, в одни и те же моменты совместной работы ее участники нередко чувствуют себя по-разному. В естественных группах (а в некоторых случаях и в тренинговых) бывает важно увидеть и проанализировать историю группы. Предлагаемое упражнение дает вам замечательную возможность сделать это.

### Инструкция

*Я хочу сегодня вместе с вами исследовать историю развития нашей группы. Если мы все вместе лучше поймем прошлое группы, то сможем яснее увидеть, на чем стоит делать упор в будущем.*

*Возьмите листок бумаги и нарисуйте на нем линию, которая символически будет представлять ваше самочувствие во время пребывания в группе с самого начала и до сегодняшнего дня. Проведите эту линию так, чтобы были ясно видны пережитые вами “взлеты и падения”, и пометьте ключевыми словами наиболее важные для вас ситуации. У вас есть на это 10 минут.*

*На линии вашего самочувствия отметьте еще три момента:*

- момент, в который вы были наиболее счастливы в этой группе;*
- ситуацию, которая была вам наиболее неприятна;*
- промежуточную ситуацию, в которой вы чувствовали себя спокойно и комфортно.*

*Поставьте на своем листке сегодняшнее число и подпишитесь. Теперь вы можете некоторое время походить по комнате, посмотреть на листки других участников и перекинуться с ними парой слов.*

### Вопросы для обсуждения

- Есть ли события, которые ощущаются всеми или почти всеми участниками одинаково позитивно или одинаково негативно? ☐ Обнаружилась ли какая-нибудь тенденция в развитии группы?
- Как каждый из нас видит будущее группы?
- Какие выводы нам стоит сделать из этого упражнения?

## 10. “Хвосты”

Группам, как естественным, так и тренинговым, очень вредят неразрешенные проблемы, невысказанные участниками чувства и мысли. Предлагаемая процедура помогает группе выявить важные “хвосты” групповой истории и проработать их.

### **Инструкция**

Предложите участникам проанализировать некоторые важные аспекты их участия в группе. Для этого зачитайте им предлагаемые ниже вопросы, причем так, чтобы они записывали свой ответ на каждый вопрос, прежде чем вы перейдете к следующему.

- На что я надеялся при вступлении в эту группу?
- Что из этого мне удалось осуществить?
- С кем я работал вместе чаще всего?
- Кто из участников задел меня сильнее всех?
- Кто подарил мне самую большую радость?
- В какой момент групповой работы я пережил самый сильный кризис?
- В какой момент вся группа в целом пережила наиболее серьезный кризис?
- Кто из членов группы до сих пор лучше всех справлялся с заданиями?
- Чему мне надо научиться, чтобы я мог работать на том уровне, на котором хочу?
- Что я до сих пор не высказал?
- С кем из участников группы мне хочется обсудить свои ответы на те или иные вопросы?

Затем дайте каждому возможность выбрать себе партнера, и пусть они в течение 20 минут обсуждают свои ответы на вопросы. После этого начинайте общее обсуждение упражнения.

### **Вопросы для обсуждения**

- Какой из вопросов задел меня больше всего?
- Что бы я хотел выяснить в ходе общего обсуждения?



## 11. Я в группе

Каждому участнику в равной мере важно как чувствовать свою принадлежность к группе, так и ощущать достаточную степень своего влияния в ней. Следующая процедура проясняет структуру власти и влияния в группе, при этом очевидными становятся крайние позиции этой структуры.

### Инструкция

*Я хочу предложить упражнение, которое покажет, как остальные члены группы оценивают вас с точки зрения вашего влияния в группе. Каждый из вас получит две карточки: красную и синюю. На красной карточке напишите, пожалуйста, имя участника, который обладает для вас наибольшим авторитетом. На синей – имя наименее авторитетного для вас участника. На каждой из карточек одним – двумя предложениями укажите, в чем именно заключается влияние на вас этого человека. Укажите также, что привело вас к такому мнению. У вас есть на это 5 минут...*

*Теперь передайте, пожалуйста, карточки адресатам. Положите полученные вами карточки на пол перед собой, чтобы мы могли увидеть, что у нас получилось.*

### Вопросы для обсуждения

- Кто не получил ни одной красной карточки? Что это для него означает?
- В какой мере “отправители” красных карточек довольны степенью авторитетности тех, кому они их адресовали?
- Как реагируют члены группы на полученные ими синие карточки?
- Получил ли кто-нибудь много синих карточек? Как он к этому относится?
- Кто не удовлетворен своими результатами и хотел бы изменить степень своего влияния в группе?

## 12. Ряд влияния (традиционное для групп встреч)

Для развития группы немаловажен вопрос о том, на какую степень влияния претендует каждый из ее участников и насколько остальные согласны с его притязаниями. Следующее упражнение дает ответ на этот вопрос: становится ясно, кто из участников претендует на лидерство в группе.

Это упражнение выполняет не только диагностическую функцию, но и дает возможность членам группы выразить часть накопившейся агрессивной энергии.

### Инструкция

*Я хочу предложить вам упражнение, в результате которого каждому станет ясно, на какую степень влияния в группе он претендует и каким влиянием он реально может располагать.*

*Сейчас я наклею в середине этой комнаты круг, который будет символизировать “центр влияния”. Ваше задание состоит в том, чтобы выстроить “ряд влияния”. Тот, кто претендует на наибольший авторитет в группе, будет стоять непосредственно в центре влияния, а тот, кто не претендует на авторитет, встанет на противоположном конце ряда. Все остальные должны выстроиться друг за другом. Выбором своего места вы дадите понять тем, кто стоит ближе вас к центру влияния, что вы уважаете их притязания и готовы им подчиняться. Если кто-то занял то место, на которое вы хотели встать сами, можно отодвинуть его в сторону. Держаться за тех, кто стоит впереди вас, не разрешается. Пожалуйста, ничего не говорите в ходе упражнения и будьте осторожны, чтобы не нанести физического вреда ни себе, ни другим. Каждый отвечает за то, что он делает. Начинайте, пожалуйста. На всю эту процедуру у вас есть максимум 5 минут.*

Позаботьтесь о том, чтобы помещение было соответствующим образом подготовлено, так как в ходе этого упражнения нередко начинаются возня и стычки.

### Вопросы для обсуждения

- Насколько поведение участников в ходе этого упражнения совпадает с их поведением в других ситуациях?
- Чье поведение меня удивило?
- Чьи притязания на власть я был готов принять?
- Чьим притязаниям я противостоял? Какие основания были у меня для этого?
- Кто был особенно вовлечен в происходящее?
- Кто участвовал в борьбе за первое место?
- Есть ли победитель?
- В какой мере его примут остальные?
- Сложилась ли ясная и очевидная картина влияния в группе? -

## 13. Выбор руководителя

Для того чтобы выявить структуру власти и влияния в группе, нередко бывает полезно спросить, кого группа хочет выбрать своим руководителем. Вопрос можно по-разному конкретизировать: например, можно выбирать “руководителя трудной и опасной экспедиции”, а можно – “руководителя группы, выполняющей новое сложное задание”. Предлагаемое упражнение позволяет выяснить, кто из участников может получить в качестве руководителя поддержку наибольшего количества членов группы.

### Инструкция

*Я хочу предложить вам разобраться в том, кого вы, не считая меня, готовы принять в качестве руководителя группы. Каждый из вас получит сейчас три одинаковые карточки. Задание состоит в следующем: свои карточки вам надо будет отдать тем членам группы, которых вы охотно приняли бы в качестве руководителя группы. При этом вы сами решаете, сколько карточек вы дадите тому или иному кандидату. Разумеется, вы можете выдвинуть в кандидаты и себя самого и предложить другим членам группы подкрепить ваши полномочия своими карточками. Приготовьтесь к тому, чтобы в ходе переговоров кратко обосновать то, что вы хотите от руководителя, или же то, что вы сами готовы делать в качестве руководителя. Руководителем группы станет тот, у кого к концу игры будет больше всего карточек.*

*В ходе игры вы можете свободно передвигаться по комнате. На выполнение задания у вас 20 минут.*

### Вопросы для обсуждения

- Кто получил больше всего карточек?
- Как ему удалось этого достичь?
- Сколько участников не поддержали нового руководителя группы?
- Что они сделали для того, чтобы помешать его избранию?
- Выяснилось ли в ходе этого упражнения нечто новое?

## 14. Трон

Эта процедура позволяет ответить на вопрос, кого каждый из участников готов видеть в качестве лидера и наделить соответствующей властью. Причем ответ на этот вопрос получается не путем логического анализа и рассуждений, а с помощью интуиции и спонтанного действия. Наиболее значимыми результаты будут в том случае, если участники целиком отдадутся воображению.

### **Инструкция**

*Я хочу предоставить вам возможность выяснить, кого вы готовы признать лидером. Закройте, пожалуйста, глаза и сядьте посвободнее. Сосредоточьтесь на время на своем дыхании, постарайтесь дышать глубже, чем обычно. (30 секунд.)*

*Я хочу пригласить вас поучаствовать в небольшом воображаемом эксперименте. Представьте себе, что занятие нашей группы проходит для разнообразия в каком-то старом замке. Сам я не могу присутствовать на этом занятии. Вот вы все собрались в большом зале замка и по широкому переходу идете к комнате, в которой будет проходить работа группы. (15 секунд.)*

*Вы открываете дверь комнаты и видите заранее расставленные кругом стулья. Для каждого из вас приготовлено по стулу. Один из стульев сразу бросается в глаза. Он отличается от остальных высокой спинкой, подлокотниками и дорогой обивкой. Вы все рассаживаетесь. Обратите внимание, кто сел в это, выбивающееся из общего ряда, кресло? Куда сели вы сами? (1 минута.)*

*Теперь откройте глаза и по очереди расскажите, что вы видели...*

### **Вопросы для обсуждения**

- Кого из участников группы видели в кресле чаще остальных?
- Как он сам к этому относится?
- Как каждый относится к участнику, которого он увидел в кресле?
- Кто посадил в кресло самого себя?

## 15. Кто кого напоминает?

Практически в каждой группе бывает так, что некоторые участники, глядя на других членов группы, осознанно или неосознанно вспоминают тех или иных значимых для себя людей. При этом нередко вызванные этим чувства переносятся на членов группы, что затрудняет нормальное общение с ними. Если же удастся открыто обсудить, с кем ассоциируется конкретный участник, то становится легче провести грань между “новыми” впечатлениями, возникающими при восприятии того или иного поведения данного человека, и “старыми”, всплывающими в памяти в силу ассоциативной связи. Предлагаемую процедуру имеет смысл проводить как на начальной стадии работы группы, так и в том случае, если у вас сложилось впечатление, что взаимоотношения участников отягощают трудности, связанные с переносом.

### **Инструкция**

*Я хочу предложить вам поучаствовать в упражнении, которое поможет нам установить более реалистичный контакт друг с другом. Иногда призраки прошлого подшучивают над нами, и в результате какой-нибудь участник группы ассоциируется у нас с некогда значимым для нас человеком. Это приводит к тому, что старые чувства и реакции, намного превосходящие по интенсивности то, что мы ощущаем по отношению к члену группы сейчас, включаются так, будто они были записаны на магнитофон. Пожалуйста, подумайте в течение трех минут о том, есть ли среди членов группы кто-то, кто напоминает вам значимых людей: кого-нибудь из родителей, брата, сестру, друга, подругу, любимого человека. Проверьте буквально всех участников группы, не забудьте и обо мне*

## **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.