

РАБОТА В МАЛЫХ ГРУППАХ

Что дает малая группа?

Умение работать в группе является важным навыком. Поэтому использование групповой работы в современной педагогике признается важнейшим элементом обучения. Работа в группе позволяет приобрести ряд важнейших качеств:

Любовь

Когда большая группа подразделяется на мелкие, каждый человек может почувствовать намного больше заботы и личного участия от руководителя и других членов группы. И каждому человеку в свою очередь находится индивидуальный подход, и его способности могут быть развиты и направлены в творческое русло.

Дружба

Лишь немногие люди приходят замкнутыми и необщительными на ваши встречи. Решение посещать что-то не приходит после того, как они просыпаются в воскресенье. Те, кто поступает так, обычно долго не задерживаются, потому что у них нет друзей там, куда их пригласили. Исследование показывает, что дружба является одним из ключевых звеньев в поддержании интереса. Человек, например, должен завязать по крайней мере шесть дружеских знакомств, чтобы продолжить посещать церковь.

Развитие

Малые группы развивают таланты и способности каждого члена группы.

А также:

- умение вырабатывать совместное решение;
- терпимость к другим мнениям и позициям;
- взаимопомощь;
- поиск компромиссов;
- способность аргументированно отстаивать свою точку зрения;
- стремление к диалогу;
- умение строить общение с учетом эмоционального состояния, общей атмосферы.

Динамика малой группы

Чтобы по-настоящему успешно работать в малой группе, вы должны понимать основные принципы действия малой группы.

1. Как формировать группы

При распределении по группам можно руководствоваться разными принципами:

- а) руководитель может разделить число присутствующих в аудитории на желаемое число членов в группе и попросить их рассчитаться;
- б) перед началом занятия можно провести тестирование, разделить по результатам участвующих на 3 группы (сильные, средние и слабые) и случайно объединить по одному человеку из каждой группы (в группах будет по 3 человека);
- в) лидер сам создает группы, распределяя неактивных и конфликтных участников;
- г) участвующие сами на листе бумаги пишут, с кем им хотелось бы работать, затем создаются группы, в которые включаются по одному «отверженному» (данный подход таит в себе опасность создания внешних или внутренних конфликтов среди присутствующих);
- д) участники сами создают группы.

Деление аудитории на группы можно превратить в настоящую игру.

ВАШЕ МНЕНИЕ?

Руководитель, например, задает вопрос и через варианты предлагаемых ответов происходит деление.

ЖРЕБИЙ

Учащиеся выбирают карточки с цифрами, листочки разного цвета, фигурки и т.п., а затем по подобию формируются группы.

ХУДОЖНИКИ

Лидер предлагает дорисовать что-либо (например, остов корабля, круг, квадрат и т.п.). Затем определяются 3-5 дорисованных элементов, по которым формируются группы (паруса, весла, рыбаки, моряки и т.п.).

ШЕРЛОК ХОЛМС

Раздаются несколько видов (по числу необходимых групп) печатных документов или иллюстраций (фотографий, рисунков и т.п.). Каждый участник получает лишь одну часть (документа, фотографии, открытки, репродукции картины, фразу из знаменитого высказывания, четверостишие или строчку из поэтического произведения и т.п.) и должен найти тех, кто имеет другие недостающие части. Такой способ можно назвать составлением мозаики.

СОСЕДИ

В группу объединяются соседи по партам (группа по 4 человека - 2 парты) или по рядам. Данный способ представляется наиболее быстрым и простым, но опасности и трудности могут быть связаны с постоянным составом групп, привыканием учащихся, замкнутой коммуникацией отдельных учащихся.

ЗНАМЕНИТОСТИ

Учащиеся получают имена исторических личностей. Затем они должны объединиться в группу в зависимости от сферы общественной жизни, которой соответствует понятие, от исторической эпохи, в которой жили исторические деятели, или от страны, являвшейся их родиной.

Процесс обучения в группе

Три сферы обучения

ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ	ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ	ПСИХОМОТОРНАЯ
Необходим учитель	Необходим содействующий помощник	Необходим тренер
Логика	Отсутствие логики	Повторение
К ней относятся знания	К ней относятся жизненные ценности	К ней относятся навыки и умения
Передача информации	Личный опыт	Практика

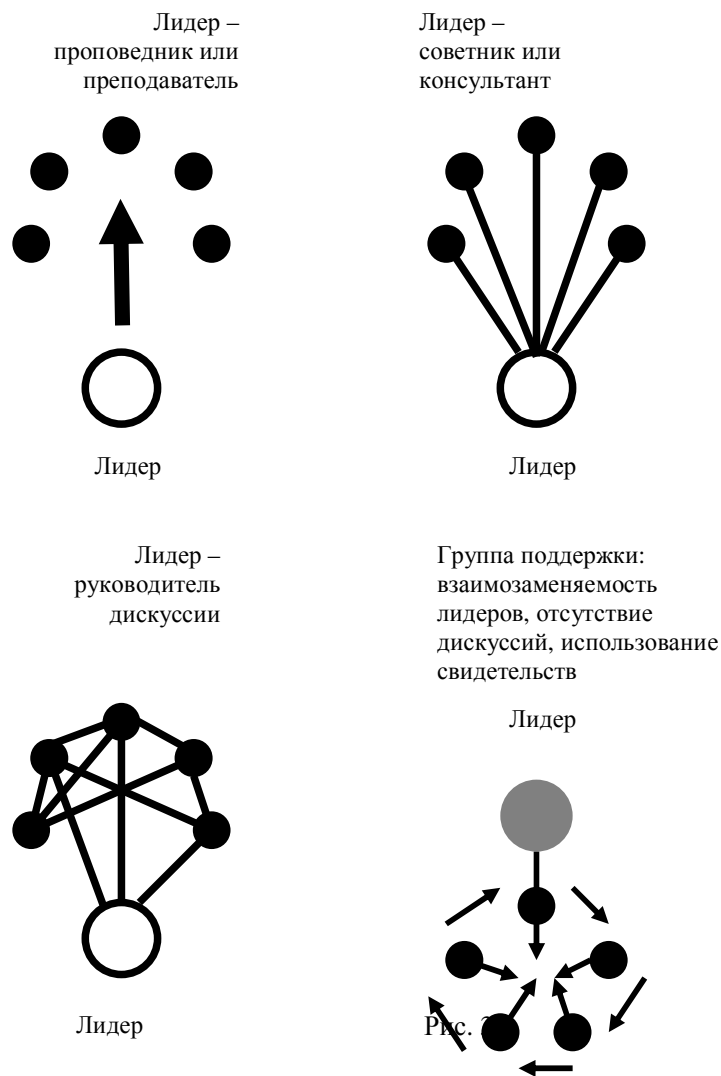
В группе обучение происходит во всех трех сферах, этом важно, чтобы лидер не сосредотачивался лишь на одной сфере - познавательной или психомоторной. Конечно, нам необходимо знание, в особенности то знание, которое дает нам Библия, также необходимо развивать навыки - как молиться, как использовать диаграмму, как общаться с неверующими и т.д.

Однако главное внимание в жизни группы должно уделяться изменению жизненных ценностей, происходящему благодаря полученным знаниям и приобретенным навыкам. Что должно измениться в нашей жизни? Лидер ячейки должен помогать членам группы не просто получать знания или овладевать навыками, но и применять их на практике.

Выученные принципы должны быть подтверждены последующим личным опытом. Прежде чем усвоить эти принципы и сделать их частью своего мировоззрения (системы ценностей), человеку необходимо проверить их на практике.

Формы руководства

В зависимости от положения лидера в группе существует несколько форм руководства.



Различные формы руководства малой группой в зависимости от функции лидера

Демократическая (содействующая) форма

В такой группе служитель является человеком, который дает другим людям возможность для служения и сам играет роль служителя, как учил Христос с умывальницей и полотенцем (содействующий). Такая модель содержит климат, ведущий к высокому уровню мотивации и к высоким результатам. Она увеличивает потенциал членов группы для обнаружения как своих нужд, так и нужд других людей. Она также усиливает мотивацию членов группы, потому что в группе существует чувство совместного дела.

Что значит быть «содействующим помощником»?

Для лидера группы чрезвычайно важно быть содействующим помощником, а не учителем. Разница между двумя этими амплуа, заключается в следующем:

- Содействующий помощник обеспечивает членам группы получение практического опыта.
- Учитель же обеспечивает получение знаний.

Лидер должен заранее готовиться к проведению собраний группы. Используя план полученный от главного лидера он должен тщательно и с молитвой продумать каждый аспект и этап хода собрания. Легкомысленное отношение к подготовке собрания просто непозволительно.

Эффективный содействующий помощник начнет подготовку с создания соответствующей окружающей обстановки. Любое из следующих обстоятельств может помешать нормальному ходу собрания:

- Слишком большое расстояние между креслами (стульями), на которых должны разместиться члены группы.
- Люди вынуждены сидеть тесно в одном ряду и не могут видеть друг друга в лицо.
- Люди сидят друг за другом, а не в кружок.
- Телефон звонит каждые 10 минут. (Отключите его совсем!)
- Собака или кошка прогуливается по комнате, где собралась группа.
- Ребенок, который делает то же самое или просто капризничает, стараясь привлечь к себе внимание.
- Ваза с цветами или лампа, скрывающая одних членов от других.
- Включенный на полную мощность телевизор или радио в соседней комнате.

1. Четыре этапа содействия

а. Обеспечить практический опыт

Вместо чтения лекций или преподавания доктрин позвольте группе понять и научиться чему-то на практике. В этом и состоит предназначение малой группы! Если вы хотите дать людям теоретическое обучение, тогда вы можете посадить их в комнату, где все стулья повернуты в одну сторону. Но когда вы собираетесь как малая группа, основное внимание уделяется развитию взаимоотношений, - вот почему вам необходимо садиться в кружок.

б. Получение обратной связи

Для получения информации от группы в рамках обратной связи задайте вопросы, подобные следующим:

- Какую пользу вы извлекли из этого опыта (переживания)?
- Что нового вы узнали?
- Какие выводы вы можете сделать?

в. Подвести итог заключениям группы

Это действительно будет полезным для вас. Ваши стереотипы или предубеждения могут исказить понимание слов, высказанных группой в рамках обратной связи. Перескажите то, как вы поняли сказанное ими, и сразу исправьте все ложные заключения.

г. Проверить принципы, усвоенные членами группы

Спросите по очереди каждого члена группы: «Что вы вынесет из этого опыта (переживания)?» Такой обмен мнениями может иногда инициировать длительную и горячую дискуссию. Возможно, вы увидите, как подобные беседы производят значительные изменения в людях.

2. Примеры содействия, показанные нашим Господом

- а. Он моделировал - показывал на личном примере и воплощал в Своей Жизни - ту систему ценностей, которую хотел передать Своим ученикам.
- б. Он давал информацию не всю сразу, а по частям.
- в. Он учил их не в классной комнате, а в реальных жизненных ситуациях.
- г. Он давал им задания, чтобы проверить их навыки.
- д. Он позволял им ошибаться.
- е. Он позволял им учиться друг у друга.
- ж. Он был терпелив, когда видел недостатки в их системе ценностей.
- з. Он ожидал «особые моменты», способствующие научению определенным истинам.
- и. Он использовал время как формирующий фактор.
- к. Он использовал внешние обстоятельства, чтобы привести учеников к пониманию истины.

Типы лидеров

Важно избрать таких руководителей групп, способности которых соответствуют размеру группы, и обеспечить их подготовку. Существует четыре базовых размера групп: *семейные группы, малые группы, большие группы и собрания.*

Семейная группа (2-5 человек)

В семейных группах нет ни одного доминирующего во время дискуссий члена. Общение в группе может быть запланированным, но часто оно спонтанно. При общении учитываются потребности и желания каждого члена семьи. Каждому дается возможность высказаться.

Я имею опыт подобного общения не только в своей семье, но и на ежемесячных утренних встречах с другими мужчинами из церкви, на которых мы рассказываем о своей жизни, отчитываемся друг перед другом и молимся один за другого. Никто из нас не исполняет роли формального руководителя.

Малая группа (5-15 человек)

Члены малой группы собираются вместе на непродолжительный период времени. Лучше всего во главе малой группы поставить руководителя, прошедшего подготовку. Каждому члену группы предлагают принять участие в работе группы, а обязанность руководителя заключается в том, чтобы следить за равноправным участием каждого (никто не должен доминировать) в дискуссии. Роль руководителя заключается в том, чтобы придерживаться намеченной цели.

Лидер малой группы предлагает план, согласованный с группой. Это дает возможность членам группы предложить свои идеи и обдумать план. Такое коллективное планирование ведет к развитию близких отношений, взаимной отчетности, попечению, обнаружению дарований и их использованию, а также порождает чувство семьи.

Мне нравится подобный вид взаимодействия. Я возглавлял одну из малых групп на протяжении последних нескольких лет; мы начинали с библейского стиха или темы, а затем обсуждали жизненные проблемы и отвечали на возникшие вопросы. В результате мы добивались понимания того, как применить прочитанный отрывок из Священного Писания в нашей жизни.

Большая группа/собрание (15-100 человек)

Как только группа количественно превышает 15 человек, ее характер изменяется. Кто-то становится координатором, появляются прихожане, которые в основном и ведут разговор. Некоторые члены группы могут реже появляться на встречах, поскольку их отсутствие не так заметно, как при небольшой численности групп. Если только растущая малая группа не начинает процесс умножения, ей необходимо стать большой группой, возглавляемой руководителем, обладающим необходимыми навыками для этого.

Большая группа представляет собой классический пример "собрания", которое наиболее эффективно, работает только тогда, когда у него есть руководитель, направляющий всю его деятельность. Общение в подобных группах осуществляется в основном между членами группы и ее руководителем, а не между самими членами группы, как в малых группах. Руководитель большой группы предлагает ее членам высказываться, заранее обращаясь к ним с такой просьбой и разъясняя, что он хотел бы от них услышать, а также указывает на лимит времени.

В большой группе также задействуются несколько человек, обладающих навыками общения. Она может служить стартовой площадкой для воцерковления новичков. Большая группа также является поставщиком членов для малых групп или ячеек.

Недавно мне довелось посетить занятия в воскресной школе и наблюдать за деятельностью большой группы:

- **Руководитель:** обладает хорошими навыками общения, приветливый, способен управлять большой группой. До выхода на пенсию был управляющим. Его роль заключалась в том, чтобы быть руководителем/учителем группы, поддерживаемой командой помощников.
- **Стиль:** руководитель умело побуждал членов группы кратко отвечать на обсуждаемые вопросы. Руководитель знал имена всех членов группы. В группе присутствовало приблизительно 70 человек, среди которых было несколько новичков. Участники встречи прислушивались к тому, что говорит руководитель, а не общались только между собой. До начала встречи предлагались кофе и выпечка, что способствовало неформальному общению между членами группы.

Собрание (100 и более человек)

Собрание должно быть тщательно спланировано, в нем практически нет места спонтанности. В харизматических церквях можно встретить больше непредсказуемости, но даже там спонтанность предсказуема и управляема.

Собрания организуются группой церковных руководителей. Когда собирается группа таких размеров, всегда присутствует вдохновение, что подбадривает верующих и привлекает новичков.

Подбор потенциальных лидеров

Руководство группой имеет три уровня: помощник, заместитель и руководитель.

На уровне "помощника" кандидат не обязан обладать опытом в служении. Таким помощникам делегируются простые задания. По мере того, как каждый человек демонстрирует верность на уровне помощника, его наделяют дополнительными обязанностями.

Следующий уровень - это "заместитель". Человека, проявившего способности, ответственность и верность на уровне помощника, приглашают стать заместителем руководителя группы. В качестве заместителей они проходят дальнейшую подготовку и под наблюдением руководителя исполняют более важные задачи.

Активные в служении заместители, разделяющие философию, цели и поддерживающие руководство, являются наилучшими кандидатами на роль "руководителей". Потенциальный руководитель должен обладать двумя основными качествами: верностью Богу и близостью к другим.

Двумя дополнительными критериями руководителя являются способность к обучению и способность учить других. Все настоящие лидеры являются прилежными учениками. Лидер не является "всезнайкой" и должен продолжать обучаться. Способность обучать других прежде всего подразумевает знание, как применить вечные истины Откровений Божьих в

реальных жизненных ситуациях, и способность поддерживать дружеские отношения с другими.

Умножение лидеров

Необходимо еще раз подчеркнуть важнейший момент: главной обязанностью каждого руководителя группы и руководителя служения в церкви является пополнение рядов заместителей и помощь в развитии их руководящих навыков. Руководитель каждой группы или служения ответственен не только за пасторское попечение членов своей группы, но также и за обучение по крайней мере одного заместителя.

Залогом успеха в служении малых групп является обучение, обучение и еще раз обучение! Заместители руководителей изучают вводный курс для руководителей групп, им дают специальные задания и неделю для его реализации в малой группе. Как руководителям групп, так и их заместителям необходим пройти теоретическую подготовку и регулярно повторять ее.

Координация деятельности малых групп

Главной причиной неудач в малой группе является недостаток координации действий руководителей.

У пасторской команды церкви просто нет времени для того, чтобы контролировать деятельность всех групп. Однако наблюдатели могут обеспечить такой контроль, если будут работать под началом пасторской команды. Роль наблюдателей заключается в том, чтобы наставлять руководителей групп. Наблюдателей выбирают из числа лидеров малых групп, оказавшихся успешными в подготовке новых руководителей групп. Сами наблюдатели не возглавляют малые группы. Вместо этого они посещают встречи малых групп по очереди, для того, чтобы провести подготовку и дать советы руководителям групп.

Служение наблюдателей - это забота о лидерах и их подготовка. Наблюдатели, возглавляемые старшим пастором, проводят ежемесячные встречи руководителей малых групп и посещают общецерковные собрания руководителей групп. Они должны уметь консультировать и руководить.

Формирование эффективной администрации

Координатор деятельности малых групп наблюдает за процессом отбора потенциальных лидеров и их подготовкой. Координатор должен быть движущей силой, инструктором и организатором. Обязанности координатора деятельности малых групп или члена административной команды церкви заключаются в следующем:

- Отслеживание текущего положения во всех малых группах (посещаемость, содержание и качество встреч).
- Подготовка ежемесячных общих отчетов для старшего пастора.
- Обеспечение руководителей малых групп учебными материалами.
- Организация семинаров для начального уровня подготовки.
- Организация постоянных занятий по подготовке руководителей разного уровня;
- Пропаганда служения малых групп в церкви.

Приоритеты в подготовке лидеров

Обеспечение начального уровня подготовки

Начальный уровень подготовки для руководителей малых групп и их заместителей включает развитие навыков, связанных с личной евангелизацией и общим руководством. Ниже приведены примеры тем для начального уровня обучения:

Как стать искусным слушателем

Руководитель группы учится слушать то, что произносится вслух и что подразумевается, читать язык жестов. Руководитель не препятствует эмоциям, при этом не поддаваясь им.

Он обеспечивает целенаправленность встреч, используя перерывы для того, чтобы затем вернуться к обсуждаемым темам.

Как обеспечить обратную связь

Руководитель вначале думает, потом говорит и не отвечает на им самим поставленные вопросы. Когда дискуссия продвигается медленно, он перефразирует свои вопросы, при этом временное молчание группы его не должно смущать. Он с уважением относится ко всякому комментарию, сочувственно реагирует при помощи таких фраз, как "Кажется, вы чем-то расстроены" или "Судя по вашим словам, вы озабочены этим".

Как сохранить равновесие между членами группы во время обсуждения

Внимательный руководитель побуждает молчаливых членов группы к участию, и сдерживает слишком говорливых членов, чтобы они не доминировали на встрече. Руководитель помогает группе концентрировать внимание на обсуждаемой теме, отсекая не относящиеся к теме дискуссии вопросы.

Как справиться с противоречиями, не подавляя при этом личностей

Отношения между членами группы развиваются постепенно и проходят через следующие стадии: знакомство, конфликт и его разрешение, появление чувства общности и служение другим. Проявления конфликта и противоречий не означают, что группа не-, здорова. В действительности, возникновение и разрешение конфликта часто увеличивает степень преданности членов группы друг другу.

Во время обсуждения спорных тем необходимо внимательно следить за мерой влияния руководителя. Слишком сильное влияние подавляет участников и сводит на нет групповую инициативу. Слишком слабое влияние порождает непонимание.

Как содействовать наставничеству в малой группе

Опытные руководители знают, как содействовать установлению дружеских отношений в группе и помочь людям увидеть возможности для своего служения. Дружеские отношения гарантируют, что члены малой группы будут чувствовать себя нужными и останутся в группе.

Обеспечение непрерывности подготовки

Несмотря на то, что влиятельная церковь обеспечивает специальную подготовку в конкретных областях служения, одинаковым для всех требованием является курс базовой подготовки руководителей. Союз лидеров включает в себя всех, кто ответственен за тот или иной аспект церковной жизни.

Все являются участниками союза лидеров, которое собирается ежемесячно для повышения квалификации. Темы таких конференций: видение, создание команды, разрешение конфликтов и обучение навыкам работы.

Встречи союза лидеров начинаются с разбора старшим пастором видения перспектив церкви. Каждому участнику команды лидеров важно придерживаться именно этого видения перспектив. Цель формулирования видения заключается в том, чтобы объединить и вдохновить руководителей. Чем больше становится церковь, тем важнее скреплять людей узами общего видения перспектив.

Малая группа или собрание союза лидеров выдвигает на обсуждение конкретные проблемы руководства. Поскольку союз лидеров - это обычно большая группа людей, ее необходимо разделить на подгруппы по сходству обязанностей лидеров в том или ином служении. Наблюдатели встречаются с руководителями малых групп для обсуждений, решения проблем, молитв и поддержки.

«Обучение навыкам» подразумевает развитие базовых навыков, необходимых для исполнения обязанностей в служении. Проводятся занятия по типу "как это сделать", на которых обучают новым навыкам и закрепляют усвоенные. Обучение навыкам способствует лучшему исполнению руководителем своих обязанностей. Такая

подготовка предназначена для всего союза лидеров или проводится для определенной его части.

Делай как я!

Руководитель малой группы предлагает заместителям роли в служении. Затем он предоставляет им; возможность попрактиковаться и наблюдает за обучаемыми. Сам руководитель вмешивается, если возникают трудности, и обеспечивает необходимую для заместителей информацию.

Последовательность обучения заместителей такова:

Ты делаешь, они наблюдают.
Они делают, ты наблюдаешь.
Они делают, ты поддерживаешь.
Они побуждают других делать это.

Навыки руководства малой группой

Профилактика

В начале встречи или обсуждения

Достигайте согласия о целях, планах, ролях и путях нахождения решения, и также об основных правилах группы. Предложите заключить соглашение о предстоящей совместной работе группы.

«Перед тем, как мы начнем работать, я хотел бы убедиться, что мы все согласны с нашим планом, а также с целями, которые мы в нем указали.»

Во время встречи или обсуждения

Прояснение процесса. – Убедитесь в том, что группе ясен предлагаемый процесс проведения и она с ним согласна.

«Все понимают, как поводится мозговой штурм? Могу я получить ваше согласие на проведение мозгового штурма в течение следующих 5 минут?»

Сосредоточение на согласии, а не разногласиях. –

Создайте атмосферу безопасности с помощью фокусирования внимания на согласии больше, чем на разногласиях, так как это укрепит то общее, что есть группе. Избегайте бесполезных дискуссий, обращая внимание группы на основную цель и на то, что ею уже достигнуто. Это сохранит время и предотвратит группу от скатывания к тому, что уже решено.

«Группа согласна с постановкой задачи? Тогда давайте искать решения.»

Слушание

Важным навыком в руководстве малыми группами является слушание. Руководитель группы должен уметь слушать, для того, чтобы он мог увидеть мир сточки зрения другого человека. Нам нужно уметь слушать, руководствуясь Святым Духом, чтобы он мог открывать нам то, что в противном случае мы сами могли бы и не заметить. Таким образом, целью нашего слушания является желание не только понять то, что говорит нам человек, но понять и то, что человек имеет ввиду и как он себя чувствует. Если мы будем хорошими слушателями, мы сможем использовать услышанное для того, чтобы знать, как служить людям и как помочь им принять самих себя и важность их отношений с Богом. Такое слушание помогает создать благоприятную обстановку для укрепления взаимоотношений в группе. Это важный навык необходимо развивать всем, для этого требуется терпение и умение проявлять этот навык на практике.

Наблюдение

Для того чтобы проявились внутренние отношения и чувства, мы должны уделить соответствующее внимание внешней подготовке. Мы должны сесть на стулья, расставленные по кругу (или на пол), лицом друг к другу так, чтобы между нами не было ничего, что могло бы помешать, например, стола. Подойдет любая неформальная

обстановка, которую можно создать, скажем, в гостиной комнате или в другом месте. Это позволит каждому человеку видеть других людей. Взгляды и «язык тела» играют большую роль в передаче чувств. Можете ли вы распознать значение бессловесных сигналов, подаваемых людьми?

Прояснение

Часто существует различие между тем, что человек имеет в виду, и тем, что мы слышим от него. Руководитель группы должен быть хорошим слушателем и помогать членам команды прояснить то, что они хотят сказать во время обсуждений или дискуссий. Проще всего это сделать, если пересказать сказанное другим человеком, но своими словами. Когда христиане и нехристиане собираются вместе, то это означает, что встретилась группа людей с разным прошлым, разной системой взглядов и терминологией. Если человек согласится с вами, когда вы скажете своими словами ему то, что услышали от него, тогда, вероятно, связь состоялась. Если нет, говорящий должен повторить сказанное, но по-другому.

Моделирование

Руководитель группы больше влияния окажет не тем, что он говорит, а тем, что он делает!

То, что вы делаете, а не то, что вы говорите, покажет другим людям, во что вы на самом деле верите. Если вы хотите, чтобы члены команды что-то сделали, вы должны не только объяснить, но и показать им это. Это называется «моделированием». Если вы хотите, чтобы члены группы вели себя свободно и неформально, вы сами должны вести себя так же. Если вы хотите, чтобы они открыто делились своей жизнью, вы сами должны открыто делиться своей жизнью. Этот метод моделирования сопровождает нас всю жизнь. Апостол Павел говорил коринфянам, чтобы они подражали ему, как он подражает Христу. Христос учил нас через свой стиль жизни столь же много, как Он учил и Своими притчами.

Целеустремленность

Групповой процесс укрепляется, если у группы есть особая и важная цель. Для того чтобы развить командный дух, должно существовать что-то важное, для достижения чего надо потрудиться.

Предупреждение

Любой человек может стать членом группы. Единственным требованием для этого является желание присоединиться, но не позволяйте людям с серьезными эмоциональными проблемами истощать все духовные, эмоциональные и физические ресурсы группы. Для людей с особыми нуждами, возможно, понадобится создание специальных групп (для наркоманов, людей с хроническими болезнями, депрессией, эмоциональными проблемами и т.д.) в таких группах люди могут получать поддержку и помощь от членов с подобными проблемами. В таких группах должны быть служители со специальными духовными дарами и специальным научением работы с подобными проблемами.

Почему так важно изучать принципы руководства малой группой? Потому что любая новая группа начинается относительно незрело, и большинство ее членов в основном заинтересованы в себе. Часто люди недопонимают, что говорят другие. Вначале возникнут конфликты, а мотивация будет недостаточной. Руководитель, понимающий групповой процесс и имеющий навыки общения, может помочь в том, чтобы группа двигалась к зрелости. Зрелая группа научена ставить в центре внимания других людей, она более мотивирована в достижении целей группы. Зрелая группа научена, как вести диалог, и люди в ней лучше понимают друг друга. Таким образом улучшаются межличностные связи, а узы любви между членами группы укрепляются. Есть очень много силы в групповом процессе!

Создание семьи из вашей группы

Ниже предлагается практический материал, который поможет вам преобразовать вашу группу в близкую друг для друга семью. В него входят 6 шагов достижения.

В любой группе должен произойти определённый процесс, чтобы началось движение и тесное взаимодействие. Открывая свои трудности и успешно преодолевая их, человек должен быть уверен в том, что его поймут и примут. Такой процесс соединения движется в разных группах разными путями, но все они проходят через 6 шагов.

1. Доверие

Первый шаг, который помогает наладить общение в группе - это разрушить барьеры, которые разделяют отдельных людей и создать климат доверия между членами группы. Часто присутствующие мало что знают друг о друге, и поэтому знакомство - это первый шаг на пути к доверию.

Есть определённые задачи и упражнения, которые побуждают членов группы работать плечом к плечу, выстраивая дружескую атмосферу. В течении дальнейшего сотрудничества, они узнают новое друг о друге и это ещё больше сближает их. Сотрудничество во время коротких, весёлых игр на знакомство разрушает дистанцию и создает узы дружбы.

Эти вопросы помогут вам в процессе установления доверия в группе.

- Располагают ли обстоятельства и атмосфера в вашей группе для взаимного разговора?
- Удобно ли себя чувствует, впервые оказавшийся на вашей группе?
- Есть ли выделенный человек в вашей группе, который встречает и приветствует приходящих?
- Легко ли вам найти место для очередной групповой встречи?
- Что вы делаете, когда приходит новый человек к вам в группу?
- Думаете ли вы о том, что было бы полезно для разрушения барьеров и установления доверительных взаимоотношений в группе?

2. Открытость

Все мы часто любим, рассказывать о себе, особенно если мы чувствуем комфорт и человеческое принятие. Если наша группа внимательно слушает каждого члена, то она становится живой и общительной. В ней развивается единство, дружба и доверие. Открытость очень важный элемент для нас. Когда мы открываемся, то мы чувствуем значимость и утверждённость. Иногда в процессе откровенных разговоров, мы получаем откровение о Боге, о жизни, других людей и о самом себе. Но для осуществления открытости в группе требуются два условия. Первое условие - желание пойти на риск. Парень или девушка должны рискнуть, раскрывая свои чувства другим. Второе условие - группа должна положительно отреагировать на откровенный разговор. Если человек пошёл на риск, а его чувства отклонили или просто проигнорировали, он не будет рисковать второй раз. Это будет для него отрицательным опытом. Если группа отозвалась положительно, то в будущем человек будет открываться больше и глубже.

Чем больше сочувствия получает человек, тем в большей безопасности он себя чувствует и тем больше у него появляется возможностей бороться со своими трудностями. Обычно для молодого человека не естественно открыть себя группе. Жизнь научила нас быть осторожными. Но как мы уже поняли, открытость - это необходимое качество для растущей молодёжной группы.

3. Ободрение или взаимное утверждение

Решающим моментом в процессе развития группы является ободрение друг друга через утверждение. Отрывок из 1Фессалоникийцам 5:11 говорит об этом следующее: "Так, ободряйте же и духовно укрепляйте друг друга". Если человек чувствует поддержку в

группе, то это даёт ему уверенность, делиться своими переживаниями, и увеличивает его самоуважение. Даже пассивные члены группы становятся активными, когда чувствуют заботу о себе со стороны других членов группы. Практика ободрения, помогает группе по достоинству оценить каждого. Участники такого утверждения, пойдут домой с хорошими, положительными чувствами о группе и о себе.

4. Преодоление препятствия

Большинству людей или групп необходимо преодолеть внутреннюю неуверенность. Когда люди встречаются на своём пути трудные жизненные обстоятельства, они более открыто принимают силу Бога и поддержку друзей. В этих обстоятельствах они учатся преодолевать препятствия, смело смотреть в лицо новым ситуациям и учиться оценивать достоинства и недостатки при поддержке своих друзей.

Существует ряд упражнений, которые помогают научиться этому. Например, уход от привычного комфорта сближает членов группы. Новые обстоятельства побуждают их теснее сплотиться, стать зависимей друг от друга. Есть ситуации, в которых в одиночку просто не выстоять, например: смерть, болезнь, конфликт и т.д. Лидер группы может искусственно спланировать ситуацию, которая будет действовать, как "полоса препятствий". Такой опыт может быть сориентирован на выполнение, какого либо служения или на миссии. В этих ситуациях члены группы должны доказать на деле любовь друг к другу. Через такие дела молодёжь осознает, что группой они могут сделать гораздо больше, чем индивидуально.

Мы с вами можем быть сильными в одной области, но оказаться слабыми в другой. Например, сильный парень, который в группе обычно лидер, может постыдиться пойти к старым больным людям при посещении дома престарелых. Когда он смотрит в лицо своей слабости и раскрывает её в группе, ища помощи и поддержки, то это изменяет его и сближает группу.

5. Углубление взаимоотношений

Когда группа преодолела первые четыре шага, то основание для углубления взаимоотношений и установления цели, уже положено. Мы можем эффективно справляться с проблемами только тогда, когда мы можем их выразить и уточнить возможные решения. Если мы становимся близкими друг для друга то, мы можем рассчитывать на определённую поддержку, так необходимую для поиска путей решения проблемы.

В группе мы можем лучше справиться с потерей любимого человека, разочарованием, уходом из спортивной команды, с плохими привычками. Естественно, что есть некоторые проблемы, которые не подлежат обсуждению в группе. Но всё-таки это большая сила, когда человек может поделиться с группой своими переживаниями и проблемами и получить облегчение, прощение и свободу во Христе. Пробуждение часто начиналось именно таким образом - с честного публичного исповедания. Давайте постараемся сделать не просто положительно настроенную компанию, но группу с духовно зрелыми чертами характера. Во многих группах общаются, веселятся, играют, но не стараются понять духовную реальность. Возможно, благодаря творческой атмосфере и будет появляться новая молодёжь, но для того, чтобы она осталась на всю жизнь в церкви, наша группа должны быть полностью исполнению Божьей воли.

6. Установление цели

На этом этапе группе нужно сфокусировать свою работу не только на решении внутренних задач, но и на внешней цели. Каждая христианская молодёжная группа движется к определённой цели, осознаёт она это или нет. Зачастую группа имеет такую же цель, как и её церковь.

Важная роль лидера в группе - это суметь поставить для группы цель и не просто любую цель, но духовно правильную. Например - приведение в группу своих неверующих друзей с тем, чтобы они приняли Иисуса Христа. Если группа практикует установление целей, то тогда начнут выясняться и роли в группе, и духовные дары. Это

даст группе во первых: правильно реализовать свой духовный потенциал, а во вторых, возможность переключить взгляд с самих себя на окружающих их людей и их нужды.

Как обеспечить взаимное общение в группах

Использование «ТРОЕК»

«Тройка» - это группа из трех членов, наименьшая ее величина, при которой группа может возникнуть и оставаться группой. Дробление группы большего размера на «тройки» обеспечивает максимальное общение в минимальный период времени. Когда время, отведенное для работы «троек», истекает, каждый возвращается в группу и происходит общее обсуждение. Эта форма может также иногда быть очень подходящей для молитвенного времени, когда разные «тройки» концентрируют свое внимание на различных вопросах. Используйте «тройки» Всегда, когда вы хотите добиться углубленного общения.

Использование «РОЛЕВЫХ ИГР»

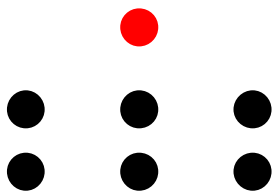
Дайте разным членам группы играть разнообразные роли, чтобы проиллюстрировать какую-либо идею, историю или принцип.

Использование «ОБРАТНОЙ СВЯЗИ»

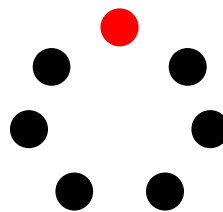
Часто собрание группы по какой-то причине концентрирует свое внимание на одном, двух или трех своих членах. Может быть, они рассказали о своих особых нуждах или переживают в данное время особые трудности. Все это может стать центральным предметом обсуждения. Вся группа усиленно работает, чтобы удовлетворить эти нужды или чему-то научиться. Однако нужды, испытываемые другими, могут остаться не удовлетворенными из-за того, что на собрании им уделено мало внимания.

Когда это случается, вам, возможно, придется мягко прервать происходящее словами: «Последние 15 минут мы интенсивно занимаемся делами Мэри и Джима. Интересно, что чувствовали остальные, когда мы обсуждали их дела? Давайте прервемся и попросим каждого рассказать о своих чувствах». Таким образом вы можете вывести всю группу из этой ситуации.

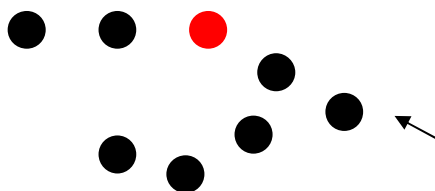
На следующих схемах показано, как рассаживаются участники собраний в разных группах. Лучше всего садиться «в кружок». Почему два других способа не так хороши?



Способ 1



Способ 2



Этот человек
опоздал

Способ 3



Лидер группы

Окружающая обстановка имеет большое значение

Любое из этих обстоятельств может вести к разрушению малых групп:

1. Слишком большое расстояние между членами группы, когда они рассядутся. Сдвиньте стулья поближе.
2. Члены группы, тесно сидящие в ряд, без возможности видеть друг друга.
3. Члены группы, сидящие друг за другом, а не в кружок.
4. Телефон звонит каждые 10 минут (убавьте звук с мощностью переключателя или вообще отключите его!)
5. Собака или кошка, прогуливающиеся по комнате, где собралась группа.
6. Ребенок, который делает то же самое или капризничает, привлекает к себе внимание.
7. Огромная ваза с цветами на столе в центре комнаты.
8. Очень шумная система кондиционирования воздуха или включенное на полную мощность радио.
9. Некоторые из членов группы, сидящие на полу, когда другие сидят на стульях (выберите что-нибудь одно!)

Внешние проявления

Примеры:

1. Скука - рука у подбородка.
2. Руки, сложенные на груди, - оборонительная поза.
3. Рука, закрывающая лицо, выражение стыда, досады замешательства.
4. Широкая улыбка и ледяные слова - в одно и то же время!
5. Льющиеся потоком слезы, пот, красное лицо - признаки волнения.

Понимание того, как работает группа, - это процесс. Постоянно поддерживайте в себе способность учиться, четкое восприятие людей и обстановки, желание быть успешным служителем группы.

Сами группы научат вас большему, чем книги об их работе

Лучший способ узнать, как работают группы - это состоять в них. Есть много хороших книг о малых группах, но сами группы будут для вас наилучшим источником информации о них.

Способы общения в группах

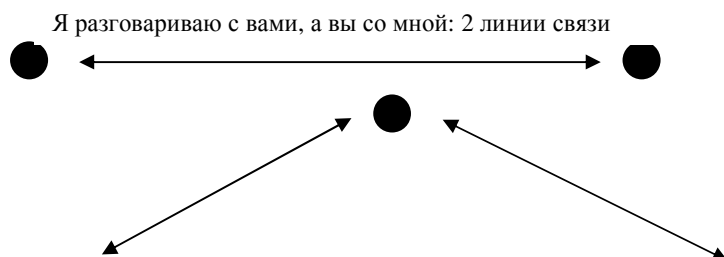
Данная формула позволяет определить количество линий связи (линий общения) в группе:

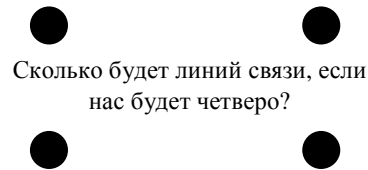
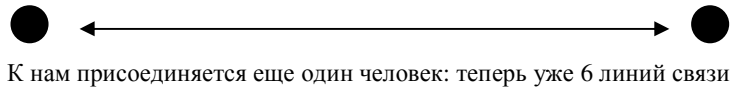
N = число членов в группе

CL = количество линий связи (линий общения)

$$(N * N) - N = CL$$

Вот некоторые примеры:





Теперь, используя формулу, сосчитайте:

- Сколько линий связи должно быть для 10 человек? _____
- Сколько линий связи должно быть для 15 человек? _____

Теперь вы наверное поняли, почему нормальное общение практически невозможно в группе численностью более 15 человек?

Скрытые повестки дня в группах



Как служитель группы, вы находитесь в особом положении, дающем возможность знать нужды членов вашей группы. Вместе с этой возможностью приходит и ответственность.

На проходящих раз за разом собраниях вашей группы будут действовать две «скрытые повестки дня». Для того чтобы полностью ощутить их присутствие, вам потребуется не слишком много времени. Приобретая опыт, вы начнете воспринимать их автоматически и в соответствии с этим реагировать.

Уровень первый: **ФОРМАЛЬНАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ** (Объявленная повестка дня)

Уровень второй: **ПОТРЕБНОСТИ ГРУППЫ** (Скрытая повестка дня)

Уровень третий: **ЛИЧНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ** (Скрытая повестка дня)

ПРИМЕР: Вы можете обсуждать вопрос: «Почему у плохих людей жизнь может складываться удачно, а хорошие люди могут сталкиваться с несчастьями?» Это **ОБЪЯВЛЕННАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ** для группы. Тема эта может оказаться связанной с двумя **СКРЫТЫМИ ПОВЕСТКАМИ ДНЯ**:

1. Личные потребности

Первой из них будет множество невысказанных **ЛИЧНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ** в группе. Вы можете этого не знать, но в группе может быть человек причастный какой-нибудь проблеме. Этот человек чувствует себя виноватым, недостойным, ощущает себя

«плохим человеком». Замечаниям, которые делает этот человек во время обсуждения, может сопутствовать раздражение и враждебность. Эти особые реакции должны послужить вам сигналом о необходимости уделить этому человеку некоторое время для индивидуального общения. Ваша восприимчивость и чувствительность выявят «подлинную повестку дня» и направят вас к тому, чтобы обеспечить этой жизни насущно необходимое ей служение.

Другой человек реагирует по-другому: СКРЫТАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ в его жизни это результат того, что он видел, как его набожная мать в страданиях умирает от неизлечимой болезни. Несчастья происходят с хорошими людьми? Почему такое должно случаться? Почему эта мать, прожив самоотверженную жизнь, должна приходиться к такой смерти? Ваше служение в отношении этого человека будет совершенно иным.

2. Потребности группы

По мере проведения собраний группы у нее появляются особые нужды и потребности. Если один человек доминирует в обсуждениях, подавляя их, то вся группа может испытывать раздражение по этому поводу. Эта «СКРЫТАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ» является для вас сигналом. С человеком, своей активностью подавляющим обсуждения, можете разобраться вы, служитель группы, или с ним в конце концов разберется сама группа! Иногда группы могут весьма жестко обходиться с подобными людьми. Лучше проявить восприимчивость к потребностям группы и разрешить эту проблему конфиденциально.

В случае человека, подавляющего обсуждения своей активностью, лучшим способом уладить дело будет беседа с глазу на глаз. Этот человек может не осознавать, насколько он подавляет группу, и действительно попытаться поправить свое поведение. Возможно, вам будет трудно говорить с ним в духе любви и кротости - тогда обратитесь за помощью к вашему районному служителю.

Другие СКРЫТЫЕ ПОВЕСТКИ ДНЯ, с которыми может столкнуться группа, включают случаи, когда несколько членов в одно и то же время переживают сходные критические ситуации: отсутствие работы, болезни, личные трагедии и т.д. В этих особых случаях вся группа может служить тем, у кого есть особые нужды.

Критические моменты в жизни группы

Были вы когда-нибудь озабочены по поводу того, как обходиться с трудными людьми и тяжкими ситуациями на собраниях? Три основных варианта реакций на такие моменты описываются в Первом послании к Фессалоникийцам 5:14. Павел объясняет, что разные типы личности требуют разных видов заботливого ухода. Он разделяет их на три категории и дает различные способы помощи каждой:

«Умоляем также вас, братия, вразумляйте бесчинных, утешайте малодушных, поддерживайте слабых, будьте долготерпеливы ко всем».

ПРОБЛЕМА	МЕТОД	РАЗРЕШЕНИЕ
НЕПОСЛУШАНИЕ	ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ, ВРАЗУМЛЕНИЕ	Испытания и время Будьте тверды Увещивайте, предостерегайте
МАЛОДУШИЕ	ОБОДРЕНИЕ	Подавайте пример Будьте мягкими Утешайте, ободрите
СЛАБЫЕ	ТЕРПЕНИЕ И ПОДДЕРЖКА	Возьмите за руку Один шаг за раз Любовь, руководство

Когда вы молитесь за свою группу, установите, каким категориям соответствуют те, кто в нее входит. Тогда вы будете знать, что сказать и что сделать на собраниях группы, когда они ведут тяжелую внутреннюю борьбу со своими проблемами и нуждаются в вашей заботе. Одного вы мягко направите к другому проявите требовательность. Продемонстрируйте веру в тех, кто не способен поверить в себя.

Всегда помните, что всякий случай напряженности в жизни группы имеет какое-то божественное предназначение. Есть лидеры, которые так боялись неожиданных конфликтов, что их группы застаивались и закипали. У спортсменов есть правило, касающееся эффективности тренировки: «Без боли нет достижений». Это верно также и для паствы. Времена, когда обиды выходят на поверхность, когда горечь разбитых сердец переливается через край, когда скрытая ненависть попадает наконец под прожектор Святого Духа, - именно тогда и происходят самые сильные изменения.

Как бы вы разрешили такие проблемы?

Дмитрий

Дмитрий позвонил вам по телефону на следующее утро после собрания группы. Он заявил, что собирается отойти от группы, но ничего определенного не сказал о причинах этого. Вы вспоминаете, что на собрании он говорил мало, а когда оно закончилось, незаметно ушел, ни с кем поговорив. *Что бы вы сделали?*

Марина

В разгар собрания группы вы замечаете, что Марина проявляет все признаки волнения и беспокойства: слезы, пот, красное лицо. Вы не знаете, в чем причина ее проблем. *Что бы вы сделали?*

Евгений

В субботу днем вы только что сели посмотреть телефильм. Вы полностью поглощены триллером, и в это время звонит Евгений. У его отца, видимо, только что произошла закупорка артерий, и его срочно увезли в больницу. Евгений испуган... по дрожанию голоса вы можете определить, что он боится за жизнь отца. *Что бы вы сделали?*

Светлана

Света раздражает вас. Она слишком много говорит в группе, подавляя все разговоры. У нее всегда есть «хороший совет» каждому и по любому поводу. Вы ощущаете свою растущую враждебность к ней. Вас удивляет, почему группа еще не поставила ее на место. *Что вам следует сделать?*

Роман

На одном из собраний ячейки Роман делится своими проблемами. Он рассказывает, что мотор его машины только что сломался, а новая работа, на которую он должен был выйти через два дня, неожиданно сорвалась. У него достаточно денег на оплату счетов еще пару недель, но ничего в запасе, чтобы починить мотор. Он просит у группы совета. Вы знаете, что Роман - заслуживающий доверия человек, который не будет жить за чужой счет и который в течение многих лет безукоризненно относился к своим финансовым обязательствам. Он честно служил Господу, не жалея времени и имущества. Но у вас в группе есть девушка, которая, как вы боитесь, воспользуется тем, что может быть сделано для Романа, и также постарается получить финансовую помощь. В ее случае подобная помощь лишь усилила бы ее склонность манипулировать людьми. *Что бы вы сделали?*

Алиса

Совершенно растерянная, она рассказала группе о сложившейся у нее на работе ситуации. Она отказалась участвовать в отвратительной интрижке, которую замыслили, другие секретарши для того, чтобы выставить начальнику в дурном свете, в надежде, что его уволят. Она чувствовала, что как христианка не может идти вместе с ними... но теперь они все ополчились против нее. Ледяные взгляды, критические

замечания и колкие выпады обрушиваются на нее в течение всего рабочего времени. Она пытается решить, что делать. *Как бы вы направили группу, чтобы помочь ей?*

Борис и Катерина

Эта супружеская пара приходила в вашу группу. Вы уделите какое-то время общению с ними без посторонних и только начинаете как следует узнавать их. У обоих нет серьезного духовного фундамента, возможно даже, что, еще нельзя назвать верующими. Катерина начала третировать и оскорблять Бориса за его неспособность зарабатывать больше денег. В конце концов он решил, что с него довольно, и объявил, что уходит. Рыдая, она звонит вам и просит помочь. *Что бы вы сделали?*

Дина

Эта женщина поистине непредсказуема и безответственна. Она постоянно меняет свое отношение к своим обязательствам и договоренностям. Сейчас, за два часа до того, как пастырская группа должна собраться у нее дома, она звонит и сообщает, что вынуждена отменить договоренность, поскольку вечером ей надо идти в магазин и сделать покупки. *Что бы вы сделали?*

Групповая педагогика в работе с молодежью

Соблюдайте основные закономерности групповой педагогики

Отсутствие интереса и пассивность членов группы часто являются симптомами перегрузки. Тот, кто исходит из того, что в группе имеется больше знаний и способностей, чем есть на самом деле, не может рассчитывать на активное участие молодежи в предусмотренных мероприятиях. Так гласит один из законов групповой педагогики.

1. Начните действовать на уровне группы и двигайтесь вперед вместе с ней

Это касается не только знаний и способностей, но и интересов. Отсутствующие интересы необходимо пробудить. Только после этого можно приступить к выполнению определенных задач или мероприятий. Иногда отдельные соратники, осознав правильность и необходимость тех или иных действий, призывают членов группы поддержать их и со всей энергией берутся за дело. Но через некоторое время они разочарованно опускают руки, потому что группа оставила их одних. Причина: несоблюдение упомянутого закона групповой педагогики.

Идет ли речь о тематическом вечере, миссионерском мероприятии или препровождении досуга, вначале определите позицию группы, уясните, какие предпосылки выполнены, а какие нет. Для этой цели вы можете пользоваться анкетой.

2. Не оставляйте неиспользованными способности отдельных членов группы

Требую пользоваться имеющимися способностями, групповая педагогика перенимает важный новозаветный принцип. Соратники обязаны выявлять способности молодых людей и находить им применение в активной жизни группы. Например, в каждой группе есть способный организатор, которому можно поручить подготовку групповой поездки (броню пансиона, билетов и т. д.). В каждой группе есть мастера, которые могут научить остальных изготавливать какие-нибудь поделки. Таким образом, члены группы не только станут активными помощниками, но, накопив опыт, поддержат в работе ответственных. Неуверенным в себе членам группы успех поможет приобрести естественное чувство полноценности. Получив признание товарищей, им будет легче отождествлять себя с группой.

3. Старайтесь действовать сообща

Это в дополнение к предыдущему пункту. Не допускайте конкурентной борьбы отдельных лиц, она не способствует общению, но имеет разрушающую силу. При совместном планировании и совместных действиях участники осознают, что для

успеха в общем деле необходим каждый, учатся видеть необходимость исправления, обоснования или же изменения своих позиций из уважения к товарищам и на благо общества. Члены группы должны научиться объединять свои усилия, что чрезвычайно важно для работы в виноградарстве Божиим (конечно же, способность к общению с ближними зависит также от некоторых других факторов).

4. Члены группы должны участвовать в принятии решений

Что не означает, что они могут делать что угодно. Опыт некоторых групп показывает, что всякий раз, когда группа берется за какую-нибудь работу, члены группы вначале в восторге, но уже через короткое время бросают дело. Было бы слишком просто объяснить все отсутствием у молодежи чувства ответственности. Если решение принимает не сама группа, а кто-то за нее, молодежь не сможет отождествить себя с поставленной перед ней задачей. Как только возникнут первые трудности или потребуются стойкость, действующие уйдут со сцены. В конце концов, не они решали проводить мероприятие. Как же должен вести себя руководитель? Не годятся крайности - вседозволенность и диктатура. Задача руководителя состоит в том, чтобы следить за ходом совещания и напоминать о существенных обстоятельствах, которые забыли учесть остальные. Он предотвратит принятие спонтанного, безответственного решения, которое повредило бы группе или отдельным ее членам. Если члены группы в конце совещания пришли к единому мнению и приняли решение сообща, они, как правило, будут больше стараться претворить свое решение в жизнь. Кроме того, сознательные совместные усилия приведут к чувству сплоченности. Молодые люди должны учиться принимать решения вместе и вместе нести за них ответственность.

Ведение беседы в группе

«Почаще говорите друг с другом!» - ободряет заглавие одной книги. Почему людям нужна помощь, чтобы начать или вести беседу? Некоторые соработники вздохнут, вспомнив беседы и дискуссии в группе. Иногда произносится столько слов, что от содержания беседы ровно ничего не остается, после горячих дебатов никакого удовлетворительного результата. В других группах беседы тянутся нудно, участие слабое. Чем здесь можно помочь?

Соработник должен знать, какие существуют *виды бесед*. Перечислим основные из них:

а) Совещание. Служит для обсуждения обстоятельств и принятия решений по заранее известным вопросам (например, встреча соработников с целью составления программы молодежных собраний). Беседа протекает в деловой атмосфере, рекомендуется назначать руководителя беседы.

б) Беседа за круглым столом. Наиболее употребительный вид беседы в группе. Участники беседы сидят в кругу (каждый видит всех остальных) и обмениваются мыслями и опытом, как правило, ориентируясь заданной темой. Участники ведут себя свободно, но дисциплинированно. Руководитель беседы вмешивается только тогда, когда это необходимо.

в) Дискуссия или высказывание мнений после доклада. Беседе предшествовал доклад на определенную тему. Руководитель беседы собирает вопросы и возражения, придает им очередность и ставит их на обсуждение. Отвечать на вопросы имеет право не только докладчик, но и все остальные присутствующие. Если участники беседы решили ограничиться вопросами, адресованными докладчику, то беседа превратится в опрос докладчика или эксперта.

г) Поучительная беседа. Цель поучительной беседы - передача знаний и опыта. От участников-слушателей требуется пассивная обработка информации. Этот вид беседы используется прежде всего во время учебных мероприятий, редко во время обычных групповых встреч.

д) *Дискуссия.* Дискуссия применяется с целью разрешения спорных вопросов. Для нее требуется сильная личность руководителя, который заботился бы о том, чтобы все мнения выслушивались и беседа сохраняла деловой характер. Дискуссия резко отличается от дебатов, которые нацелены не на совместный поиск решения, а на победу над противником. Поэтому дебаты в христианской молодежной группе неуместны.

Что нужно знать руководителю, чтобы обеспечить благоприятный *ход беседы*?

а) *Начало беседы.* Начало решает, состоится беседа или нет. Обязательно требуется ясная однозначная формулировка темы. Затем должен последовать импульс, которым, в зависимости от состава группы, может служить вопрос или провоцирующее заявление. Еще одна возможность - коротко обсудить тему в небольших подгруппах по 4 - 5 человек, а затем продолжить обсуждение вместе.

б) *Развертывание беседы.* После «Открытия беседы дайте возможность высказаться как можно большему числу участников, желательно всем. Руководитель беседы держится в стороне, но следит за тем, чтобы группа хотя бы в широком смысле слова придерживалась темы. На этом этапе неуместны оценки. Готовые решения в виде стандартных ответов руководитель ставят на критическое осмысление и обсуждение группы. Тех, кто любит поговорить, он дружелюбно, но уверенным тоном прерывает («Спасибо за твоё выступление, а что по этому поводу думают остальные?»). Если беседа заходит в тупик, руководитель заботится о новых импульсах.

в) *Порядок ведения беседы.* После выявления всех аспектов руководитель подводит предварительный итог. При этом он указывает на одинаковые и противоположные точки зрения, таким образом, придавая высказываниям определенную систематику, И на этом этапе участвует вся группа. Она решает, в каком направлении продолжить беседу.

г) *Продолжение беседы.* Предварительный итог еще не конец беседы. На этом этапе группа выслушивает обобщение всего ранее сказанного и принимает решение, на каких вопросах следует сосредоточиться во второй части беседы. В отличие от фазы развертывания беседы руководитель во время последующей фазы должен строго следить за тем, чтобы все придерживались условленной темы. Отклонения возможны только с согласия всей группы. Более сосредоточенное продолжение беседы нацелено на углубление темы. На этом этапе целесообразно сравнить результаты беседы с имеющимся опытом («Соответствует ли сказанное нашему личному опыту?»). Можно также задать вопрос о том, какие выводы можно сделать по отношению к нашей повседневной жизни.

д) *Результат беседы.* В чем может заключаться результат беседы? Не всякая дискуссия дает полный ответ на заданную проблематику. Означает ли это, что дискуссия оказалась бесплодной? Ни в коем случае. Приемлемый, положительный результат будет состоять уже в том, что участники во время беседы заново продумали, обосновали или исправили свои позиции. Никогда не навязывайте другим готовых решений. Пожинать можно только то, что созрело. При подведении конечных итогов выясните, какие получены результаты, а какие вопросы остались неразрешенными.

Что еще нужно предусмотреть, чтобы беседа оказалась эффективной?

Еще четыре предпосылки

1. *Сильное влияние на ход беседы оказывает атмосфера в группе.* Если по причине каких-либо скрытых недоразумений или открытых разногласий страдают взаимоотношения в группе, участники не будут прислушиваться к мнению товарищей, и поэтому настоящей беседы не получится. Чем увереннее каждый член группы будет в том, что его признают и уважают остальные, чем свободнее он будет себя чувствовать, тем непринужденнее он будет участвовать в беседе. Руководитель беседы не должен

страдать недостатком юмора, но заботиться о том, чтобы не брала верх ирония. (Юмор исходит из сердца, он снимает напряжение и объединяет. Ирония исходит от разума, она резка и легко ранит.) Если ход беседы был неудовлетворительным, причину следует искать не только в способностях руководителя, но и во взаимоотношениях между участниками беседы.

2. Постарайтесь выбрать подходящее помещение. Не только взаимоотношения между участниками беседы, но и внешние обстоятельства в некоторой мере влияют на атмосферу при общении. Используемое вами помещение должно быть приятным на вид. Температура и освещение должны быть умеренными. Немного любви и фантазии при подготовке помещения важнее денег. Стулья или скамьи поставьте по возможности так, чтобы каждый видел всех остальных. Идеальная форма - круг. Если группа для этого слишком велика, рекомендуется подразделить ее.

3. Предусмотрите для беседы достаточно времени. Кто пытается достичь результатов беседы за относительно короткое время, не годится в руководители по двум причинам. Во-первых, он не понял, в чем заключается сущность беседы. А она состоит не в том, чтобы руководитель за минимально краткий срок сообщил слушателям какие-либо факты. Для того, чтобы выслушать собеседника, а также для осмысления услышанного, требуется время. Новым познаниям нужно сначала созреть. Уже при планировании следует хорошенько подумать, достаточно ли предусмотрено на дискуссию времени. Для удовлетворительной беседы требуется как минимум час. Время во многом определяет качество беседы. Если у руководителя достаточно времени, он не будет нервничать, но будет непринужденным и сосредоточенным. На время дискуссии руководитель должен позабыть о личных проблемах и заботах.

4. Умейте выслушать собеседника. Это требование подразумевает больше, чем не перебивать друг друга. Часто беседа страдает от того, что каждый собеседник только и ждет момента, чтобы высказать свое уже сформированное мнение. Но настоящая беседа не сумма следующих друг за другом монологов, а обмен мнениями, совместное осмысление этих мнений. Продолжает ли говорящий мысль предыдущего участника беседы или ставит ее под вопрос? Следить за подобными тонкостями входит в задачи руководителя беседы.

Дополнительная информация о группах

1. Общение идет и продолжается на многих уровнях.
2. Духовный рост легче обеспечивается в группах, чем при индивидуальных наставлениях и собеседованиях.
3. Изменения в поведении могут происходить и без того, чтобы когда-либо обнаружили лежащие в их основе причины.
4. Успешные группы - это не группы «разговоров» и не группы «действия», но сочетание того и другого.
5. Руководство играет важную и часто решающую роль, но не руководство служителя, который «управляет» группой, тем самым подавляя ее. По этой причине для описания стиля успешного служителя группы иногда используют термин «содействующий помощник» (тот, кто побуждает и способствует), а не «руководитель» («лидер»).

Групповой процесс могущественен, но действовать он будет только в том случае, когда у группы есть задача, миссия, и способы выполнения этой задачи. Малые группы, единственная цель которых – обучение или проведение каких либо занятий, не имеют такой могущественной динамики.