

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С МАЛОЙ ГРУППОЙ

В настоящее время очень много материалов по работе с малыми группами (а именно о них у нас и пойдет речь). К сожалению, не всегда удастся собрать в одном месте все те рекомендации, которые необходимы руководителю малых групп для практической работы. Еще меньше нас интересуют научные споры о роли малых групп. Нам достаточно обратиться к истории ранней христианской Церкви для того, чтобы увидеть, какой невероятный прирост обеспечили ей ученики Христа при поддержке Святого Духа, работая и с большими скоплениями людей (что встречалось не так часто), и с совсем небольшими группами интересующихся (что происходило гораздо чаще). Да и сам Христос избрал себе 12 апостолов, хотя учеников Его было гораздо больше; вспомним, хотя бы, как каждый раз за Христом следовали толпы учеников, внемлющих каждому Его слову.

Под словосочетанием “малая группа” понимают группу людей в количестве от 6 до 16 человек, собравшихся для решения общей проблемы. В жизни этой группы есть свои особенности, тонкости. Малая группа подчиняется определенным закономерностям, проходит фазы формирования, работы и распада. Обычно, когда речь идет о семинарах по психологическому восстановлению после развода, мы говорим о группе (или нескольких группах), члены которой по разным причинам заинтересованы в решении своих проблем, часто связанных не только с разводом как с процессом, но и с одиночеством, неспособностью построить новые отношения и так далее. Когда такие люди впервые встречаются на семинаре, до этого не подозревая о существовании друг друга, между ними возникают взаимодействия, которые в конечном итоге приведут либо к положительному результату (человек, общаясь с другими, находит ответы на волнующие его/ее на данном этапе жизненные вопросы), либо к отрицательному (человек не “вписался” в группу и выполнил роль “отверженного”, унеся с семинаров лишь чувство горечи и разочарования). Как руководителям семинаров нам необходимо знать о динамике развития групп, о закономерностях их существования, о принципах, на которых строится работа малых групп. Поэтому, наряду с обсуждением принципов работы группы мы будем также говорить и о роли руководителя в жизни группы (что очень важно!).

Примечательно, что материалы, которые мы предлагаем вашему вниманию, могут вам пригодиться не только для проведения семинаров по психологическому восстановлению после развода, но и при создании групп изучения Библии, при работе с молодежью и подростками. В этом смысле наш материал универсален. Дай Бог, чтобы он сослужил вам добрую службу.

Все внимание на человека

Цель семинаров по психологическому восстановлению после развода заключается в том, чтобы через психологическую и поддержку помочь переживающим или уже пережившим развод людям стать цельной личностью, признающей существование Высшей Силы в жизни, которая и помогает им смотреть в будущее в надежде и строить свои отношения с людьми по примеру отношений верующего с Богом. Поэтому основной акцент на семинаре необходимо делать именно на личности участвующих в нем людей. Здесь очень важно ваше личное отношение к каждому участнику. Те, кто обращается к вам за помощью, пережили когда-то (или совсем недавно, или находятся в процессе) развод, испытывают чувство одиночества и по этой причине не способны справиться с проблемами, возникающими вследствие коренной ломки прежнего образа жизни. При этом необходимо помнить, что существует по крайней мере три компонента личности, которые непосредственно связаны с изменениями в “образе жизни” и которые необходимо учитывать, работая с такими людьми. Эти компоненты - верования, отношение и поведение человека. Если то, чему человек пытается научиться на ваших семинарах, не связано непосредственно с его/ее отношением к жизни и поведением одновременно, то пользы от этого для человека не будет практически никакой. Потому что система верований человека окажется изолированной от реальной системы ценностей и принятия решений. Поэтому необходимо стремиться соединить “образ жизни в вере” с “содержанием веры”. Это особенно актуально для нас, христиан, поскольку часто к нам обращаются (или мы сами отыскиваем их) люди, не имеющие веры, и даже уверенности, в своей жизни. Не секрет, что страх, недоверие, утрата ощущения безопасности в жизни и отсутствие веры являются существенными препятствиями на пути

роста новой личности. Поэтому малые группы (а на семинаре их может быть несколько) наиболее эффективны для избавления от таких проявлений. Исследования показывают, что ранние стадии развития ребенка являются определяющими для развития личности. Отношения, привычки и проявления поведения, возникающие в раннем возрасте, существенно влияют на успешное “вхождение” личности во взрослую жизнь.

Хотя ранние опыты в развитии ребенка продолжают оказывать влияние и на взрослую жизнь человека, их можно изменять. При этом существует три условия, при которых вероятнее всего могут произойти подобные изменения и которые необходимо учитывать, разрабатывая стратегию работы малых групп на семинарах. Эти условия таковы:

1. Человек должен принимать помощь и поддержку от других, пытаясь произвести перемены в своей жизни.
2. Значимые для него люди относятся к этому человеку совершенно иначе, чем прежде. В этом случае перемена наиболее вероятна.
3. Со стороны самого человека существует сильное желание (мотивация) произвести перемены в своей жизни.

Эти три условия неразрывно связаны с функционированием малых групп. Хотя процесс перемен в образе жизни может принести и некоторое разочарование, особенно когда человек пытается заново обрести смысл жизни, система поддержки и пример членов малой группы могут сослужить добрую службу.

Здесь нам хотелось бы сделать одно важное замечание. Безусловно, знание психологии и практических методов работы с такими категориями людей помогут делу. Но мы, будучи руководителями-христианами, должны всегда помнить, что помощь приходит к нам свыше, когда мы в молитвах просим присутствия Святого Духа на наших семинарах и стремимся не столько показать себя, свои умения и прочее (об этом мы еще поговорим ниже), сколько силу Бога, способного понять нас и разрешить наши жизненные проблемы, когда мы полагаемся на Него и полностью доверяем Ему свою жизнь. Этим примером руководитель должен “заражать” и всех участников семинаров, независимо от того, верующие они или нет. Но не навязывать своей веры чересчур настойчиво! Помните, во всем нужна постепенность. Здесь же нам хотелось лишь обратить ваше внимание на слова Христа: “без Меня не можете делать ничего” (Ин. 15:5).

Атмосфера в группе

Необходимо создавать такую атмосферу, которая обеспечивала бы любовь и принятие людей с их проблемами и слабостями, то есть такими, какие они есть на данный момент.

Это очень важный принцип существования малой группы. Необходимо развивать и демонстрировать любовь и принятие. Это качество - тот “клей”, который обеспечивает дружелюбную атмосферу в группе. Искреннее и

свободное выражение чувств открывает невероятные возможности для личного роста каждого участника. Безусловная любовь как бы говорит, что пришедшему не нужно платить за то, чтобы ее получить. Те, кто пришел в такую группу, просто почувствуют, что их любят, без ощущения, что за это надо платить. Их любят и принимают не за то, что они могут принести в жизнь группы, а за то, что они просто есть, они люди, они так же страдают от последствий развода (одиночества). Некоторым, однако, потребуется немного больше времени, чем остальным, для того, чтобы почувствовать себя принятыми. Глубоко укоренившиеся боль, разочарования и страхи обычно не проходят за один день, равно как и за одну ночь. Поэтому важно как можно раньше установить такую атмосферу в группе. В противном случае конфликты, которые начнут возникать по мере продвижения группы вперед, могут повредить ей и даже уничтожить ее (группа “умрет” прежде времени, не выполнив своей задачи). Некоторые практические советы помогут вам создать нужную атмосферу:

1. Проводите занятия (семинары) в соответствующей случаю обстановке. Это может быть небольшое помещение, соответственно оформленное (учитывайте цвет стен, обоев и так далее). Оно должно дать участникам семинара ощущение неформальной, дружеской атмосферы. Как руководитель, помните о

своем личном отношении и подходе к ведению занятий (семинаров), которые также могут привнести свой колорит и теплоту в работу группы.

2. Сделайте все необходимые приготовления заранее. Может быть, вы решите проводить занятия в кругу или за круглым/овальным столом (избегайте, где это возможно, использования прямоугольных столов, поскольку они создают ощущение отчужденности и противостояния у членов группы). Это дает членам группы возможность видеть друг друга в процессе обсуждения.

3. Обеспечьте хорошее освещение. Оно не только способствует лучшему обзору того, что происходит в помещении, но и создает дополнительное ощущение теплоты.

4. Обеспечьте должную вентиляцию. Позаботьтесь о том, чтобы температура в помещении была приемлемой (приблизительно 21-23 градуса). Поступление свежего воздуха будет способствовать лучшей работоспособности членов группы.

5. Сведите к минимуму все отвлекающие действия, такие как работающий магнитофон (даже со спокойной музыкой) или телевизор, шум в соседнем с вами помещении. Редко выпадает такое счастье, как сиделки (добровольные, разумеется) для детей тех членов группы, которые по каким-то причинам не смогли их оставить дома. Но если такая возможность есть, не забудьте указать на нее членам своей группы. Это вызовет уважение к вам и повысит доверие к организации.

Конечно, существует и масса других мелочей, которые вы как руководитель можете предусмотреть.

Трения и конфликты в группе

В группе всегда присутствуют возможности не только для поддержки и личного роста, но и для несогласия и нападок. Обычно перемены в образе жизни происходят на фоне некоторых трений с окружающими. В определенном смысле разногласия и конфликты, возникающие при этом, могут быть здоровыми, если удастся эффективно их разрешить. Они могут стать положительным фактором роста группы. Для того, чтобы это произошло, необходимо как можно скорее создать в группе атмосферу доверия. Те идеи, которые представлены на суд членов группы, необязательно будут приняты ими. Но человек, который их выражает, не должен по этой причине чувствовать себя отверженным.

Исследования показывают, что конфликты и трения разрешаются наилучшим образом тогда, когда создан позитивный социальный климат. При этом существуют три типа действий, направленных на развитие теплых социальных чувств: (1) демонстрация солидарности; (2) уменьшение напряженности; (3) согласие.

Когда группа только начинает свою работу, нужно ожидать определенных трений. Стеснительность, чувство стыда, незнание того, что нужно или не нужно говорить - все это увеличивает социальное давление в группе. Трения можно подразделить на первичные и вторичные. Первичные трения возникают в самом начале формирования группы и на первой стадии ее развития. Если эти трения не разрешить в самом начале, то будущее группы окажется под угрозой. Подобные трения можно разрешить, выказывая удовольствие, например, улыбкой, похотатыванием и просто смехом. Все это хорошо для начала, но руководителю необходимо следить за тем, чтобы этот период не затянулся слишком

надолго. Вторичное трение возникает после того, как группа прошла первую стадию своего развития (знакомство).

На данном этапе возможны ролевая борьба, несогласие в идеях и даже личностные конфликты. Обычно трения при этом носят более агрессивный характер (быстрая речь, прерывание речи говорящего, жгучее желание высказаться). Когда подобное случается, лучше всего трения смягчать при помощи юмора, замечания типа “не в бровь, а в глаз” или примирения. Чувства, которые возникают в подобных случаях, нельзя просто проигнорировать. Временами бывает необходимо вынести их “на публику” и открыто обсудить в группе. При этом вам как руководителю группы необходимо помнить о типах вопросов, которые ведут к конфронтации:

1. Вопросы, требующие принятия членом группы немедленного решения.
2. Вопросы, подразумевающие что-либо неправдоподобное.
3. Вопросы о трудных или спорных темах, идеях.

Когда группа приходит к согласию с утверждением или действием одного из ее членов, то тем самым она как бы говорит ему: “Мы ценим тебя!” Чем дружнее согласие и выражение согласия, тем крепче становится группа и тем лучше становится взаимопонимание между ее членами. Это, однако, не означает, что необходимо всячески избегать разногласий. Вот некоторые советы, которые помогут вам эффективно справляться с разногласиями и конфликтами в группе:

1. *Контролируйте слишком разговорчивых членов группы.* Когда один из членов группы монополизирует дискуссию, бывает полезно задать такой вопрос: “А что другие думают по этому поводу?”. В некоторых случаях вам потребуются более жесткие меры, и может быть придется переговорить с “болтуном” с глазу на глаз, объяснив ему необходимость вовлечения всех членов группы в обсуждение проблемы.

2. *Возвращайте группу к теме дискуссии.* Иногда бывает достаточно просто сказать, что вы уклонились от темы дискуссии и вернуть ее в нужное вам русло. Но часто приходится использовать “провокационные” вопросы для того, чтобы группа вернулась к обсуждаемой теме и не отвлекалась на обсуждение других вопросов (которые вы можете предложить обсудить по окончании занятия). При этом старайтесь утверждать в группе уважительное отношение к мнению любого ее участника.

3. *Никогда не говорите члену группы, что он(а) ошибается в своем мнении.* Если вы видите, что человек начинает высказывать странное мнение по теме дискуссии, просто переадресуйте вопрос другим участникам, или либо заново повторите его, или задайте вопрос, который бы прояснял и стимулировал дальнейшее обсуждение.

4. *Не бойтесь пауз в обсуждении.* Дайте членам группы время собраться с мыслями. Это поможет им сформулировать четкие положения и вопросы для дальнейшего обсуждения. Паузы, конечно же, могут показаться вам тягостными, но не пугайтесь их и не старайтесь немедленно чем-нибудь их заполнить.

5. *Не бойтесь трудных вопросов.* От вас как от руководителя ожидают всезнания во всех областях жизни. Однако часто мы не владем даже общей информацией по большому кругу вопросов. И не нужно бояться об этом говорить. При этом вы не будете выглядеть неучем, а напротив, укажете на равенство положения в группе (если вы принимаете участие в обсуждении вопросов наряду со всеми). Если вы не знаете ответа, то и не притворяйтесь. Всегда можно отложить ответ на трудный вопрос до следующего раза, когда вы сами разберетесь с ним, либо попросить кого-либо из членов группы найти ответ на поставленный вопрос.

6. *Четко распределяйте материалы занятий.* Старайтесь придерживаться плана и дать группе тот материал, который вы запланировали на данное занятие. Не вдавайтесь в мелкие детали, поскольку это может свести на нет настроение в группе, деморализовать ее. Четкая подача материала занятия дает ощущение завершенности и успеха. Если вы запланировали слишком много, переработайте занятие и сократите объем материала.

7. *Не давайте группе скучать.* Группа будет копировать ваше отношение. Если вы хотите, чтобы дискуссия была живой, принимайтесь за дело с энтузиазмом. Если вам кажется, что группа индифферентна, постарайтесь проанализировать ситуацию. Что вы как руководитель можете сделать для того, чтобы группа “пришла в движение”? Помните, что монотонное обсуждение даже интересных вопросов утомляет, и у людей начинает угасать интерес к дискуссии. Используйте перерывы на чай, физические упражнения (легкие, разумеется, типа “встали, потянулись, прошлись вокруг стула” и так далее), психологические тесты (шутливые и не очень; это помогает встряхнуться и мобилизовать себя на выполнение новой интересной задачи).

8. *Подбадривайте членов группы.* Поощряйте их высказывания комментариями типа “хорошо”, “глубокая мысль” и так далее. Лучше, конечно, не злоупотреблять подобным, чтобы не “пересластить”. Однако, многие руководители страдают именно тем, что недостаточно часто говорят это членам своей группы.

9. *Прививайте членам группы привычку активно слушать собеседника.* Некоторые члены вашей группы могут быть обуреваемы желанием скорее высказаться, нежели послушать другого. Они поглощены собственными мыслями. Один из способов разрешения подобной ситуации может заключаться в том, чтобы попросить кого-либо подвести итог тому, что только что высказал другой. Прежде, чем сделать это, объясните группе, что таким образом вы хотели бы помочь членам группы быть более внимательными слушателями.

Разговорчивые и молчаливые

Выше мы уже упоминали о том, что некоторые наиболее разговорчивые члены группы могут монополизировать дискуссию и тем самым помешать другим реализовать себя. Как справиться с такой ситуацией, мы уже говорили. Теперь стоит обратить внимание на тех, кто слишком часто (или даже постоянно) молчит в группе. Исследования показали, что те, кто длительное время способен поддерживать контакт “глаза в глаза”, наиболее вероятно являются разговорчивыми. Те же, кто не способен на такой длительный контакт (прячут глаза), менее всего подвержены желанию высказаться. В этом случае руководителю нужно помнить, что если сесть напротив такого “молчуна”, то это побудит последнего к участию в дискуссии. Если же такой член группы сидит рядом с руководителем, это приводит к тому, что он будет избегать высказываться, поскольку отсутствует непосредственный контакт на уровне глаз. Если смена мест участников группы не меняет ситуации, руководитель может попытаться вовлечь “молчунов” в дискуссию, называя их имена (которые неплохо было бы запомнить с первого занятия; можно также использовать нагрудные бирки с именами). То же самое можно проделать и для наиболее разговорчивых, если иное (намек, например) не помогает. Очень важно при этом, чтобы никого насильно не заставляли высказываться, если он сам того не пожелает. Наилучшим выходом будет создание такого климата в группе, который бы вселял в участников уверенность и доверие и тем самым стимулировал бы их вербальный контакт с другими. Руководитель, наблюдая за выражением лиц участников, может определить, кто хотел бы высказаться в данный момент. С “молчунами”, как и с чересчур разговорчивыми, можно поговорить и с глазу на глаз, если иное не помогает. Вам как руководителю полезно знать, что люди, участвующие в группах, обычно играют роли (надевают маски). Владение такой информацией поможет вам сделать занятия в группе более продуктивными. Вы даже можете прочитать список ролей перед членами группы и обсудить реакцию каждого на него.

Незрелые роли

Наблюдатель	Стремится созерцать в тишине. Только кивки головы, улыбки и сдвинутые брови. Во всем остальном он скорее пассажир, нежели член команды.
Монополист	Братишка-болтунишка. Бессвязно болтает, бесцеремонно нарушая разговор своими словесными подачками.
Приниженный	Это - господин Мрачность. Сводит на нет усилия других. У него обычно в запасе три основных довода о том, почему мнение других неправильно.
Остряк	Считает, что просто родился с юмором. Господин Шутник проводит время, развлекая группу. Равнодушен к обсуждаемой теме, но всегда держит наготове остроумное замечание.
Попутчик	У него никогда в жизни не было оригинальной мысли. Не выкладывает себя перед другими. Ждет до тех пор, пока другие не примут решения, и затем только присоединяется к ним.
Проситель	Его хронически преследует навязчивая идея. Всегда вопиет о какой-либо причине или действии. Полагает, что просто обязан разделить ношу с другими. Мысли односторонни.
Угрюмый	У него всегда отвратительное настроение. Вечно обижен. Поскольку группа практически никогда не соглашается с его точкой зрения, он сердится, становится угрюмым.

Зрелые роли

Автор предложения	Генерирует идеи и действия. Поддерживает динамику в группе.
-------------------	---

Ободряющий	Вовлекает в дискуссию остальных. Подбадривает других, чтобы те участвовали в работе группы. Подчеркивает важность их предложений и комментариев.
Примиритель	Способен вмешаться в случае неразберихи, хаоса и конфликта. Четко определяет проблему. Отчетливо расставляет акценты в дискуссии.
Аналитик	Тщательно исследует ситуацию. Осторожно взвешивает предложения. Никогда ничего не принимает, прежде не продумав все основательно.
Исследователь	Всегда стремится к новому и неизведанному. Неустанно экспериментирует. Никогда не удовлетворен очевидным или традиционным взглядом на проблему.
Посредник	Обеспечивает гармонию между членами - особенно между теми, кто с трудом соглашается друг с другом. Стремится найти решения, приемлемые для всех.
Синтезатор	Способен слить вместе разные идеи и точки зрения.

Фазы развития малой группы

Малая группа проходит через стадии развития, стремясь стать зрелой во взаимоотношениях. Обычно выделяют четыре фазы развития группы:

1. *Медовый месяц.* Характеризуется нереальными ожиданиями в отношении того, на что способна группа. Такие ожидания можно свести к минимуму, если правильно поставить перед группой цели.
2. *Разочарование.* Когда реальность не соответствует ожиданиям, это становится очевидным. Чем выше были ожидания, тем глубже будет неудовлетворенность и даже злость. Часто эти фрустрации направлены на руководителя (лидера). Возникает проблема влияния на группу и контроля.
3. *Синтез.* Группа решает важные проблемы предыдущей фазы. Ценности, сильные стороны и дарования отдельного члена группы органично синтезируются в единое тело группы таким образом, чтобы группа начала достигать поставленные перед ней цели и устанавливать новые. Это то время, когда группа начинает ощущать чувство принадлежности и единства.
4. *Кульминация.* Участники группы начинают задумываться над предстоящим расставанием. При этом может проявиться чувство горечи и даже злости. В этом случае необходимо помочь участникам группы осознать, что конец занятий в группе служит лишь сигналом к новому началу в их жизни и открывает иные возможности для роста.

Дух соревновательности и оборонительная позиция разрушают группу

Здоровая группа всегда поощряет общение между всеми участниками. Это проявляется в том, что каждый член группы заинтересован не только в том, чтобы информировать других, но и в том, чтобы самому получать информацию от других. При этом может возникнуть своеобразное соревнование между двумя или более членами группы. Результатом может явиться защитная реакция. Это видно, когда один или несколько человек в группе стремятся победить, выиграть спор. Они перестают концентрировать внимание на росте группы в целом, и все силы направляют на достижение победы: отстоять свою точку зрения в дискуссии; завоевать расположение другого члена группы; победить, осуждая или контролируя и так далее. В этом случае человек утрачивает способность правильно оценивать мотивы, ценности, эмоции и содержание речи других. Результат - группа теряет эффективность. Если не остановить этого процесса, группа может "умереть" или побудить кого-то покинуть ее. Следующая стратегия "подхода" поможет вам как руководителю "переломить" разрушительный ход событий:

1. Сопереживайте при помощи чувства уважения к тем, к кому вы обращаетесь;
2. Задействуйте всех членов группы в дискуссиях и планировании, чтобы выказать отношение взаимного доверия и уважения;
3. Продемонстрируйте готовность поэкспериментировать (в рамках положенных в основу группы принципов) со своим собственным поведением, отношением и идеями.

Важность эффективного общения

Отношения между членами группы будут хорошими тогда, когда хорошим будет их общение между собой. Общение в группе не всегда будет протекать на одном уровне для разных ее членов. Кто-то будет говорить о людях, кто-то - о знаниях, иные - о мыслях и чувствах. Ниже приведены пять уровней общения, начиная с менее значимого и заканчивая наиболее важным.

1. *Беседа-”клише”*. В основном это приветствия типа “Здравствуйте. Как дела?”, не требующие умственного или эмоционального напряжения. Подобное происходит в первый день занятий группы. Необходимо как можно скорее пройти этот уровень.
2. *Сообщение фактов*. Часто сообщение и обсуждение фактов о себе и ситуации у членов группы происходит абстрактно, без персонификации. Наблюдается определенная дистанция между обсуждаемой темой и ее реальным применением.
3. *Идеи и суждения*. На этом уровне происходит проверка качества. Идеи высказываются осторожно. Выражение лица и тон голоса тщательно контролируются, чтобы проверить, насколько безопасно высказываться таким образом.
4. *Чувства и эмоции*. Этот уровень часто проходит незамеченным. Но он чрезвычайно важен, если вы планируете длительный эффект от деятельности группы. Еще недостаточно просто поделиться фактами. Необходимо делиться с другими своими чувствами, реакцией на высказывания, открывать душу, глубоко личные секреты. Именно на этом уровне происходит уникальное воздействие малой группы на человека.
5. *Открытость и личные обязательства*. Наивысший уровень общения, когда мы открыто делимся с другими самым сокровенным. Каждый уверен, что его любят и принимают в группе таким, какой он есть. Очевидны честность, доброе отношение друг к другу. Это становится возможным только тогда, когда группа успешно преодолела предыдущие уровни общения.

Обычно общение в группе определяется тем, кто руководит ею. Будьте внимательны. Не все члены группы готовы к открытости и доверию одновременно. Здесь важно умело руководить, но не навязывать общение силой.

Роль руководителя группы. Распространенные ошибки

Руководитель малой группы - личность стратегическая, поскольку играет важную роль в формировании климата, способствующего сплочению группы, обучению и росту. Ошибки в руководстве могут создать проблемы, разрушающие групповую динамику. Ниже приведены некоторые типичные ошибки:

1. *Занятия в малой группе проводятся как в классе*. Когда идет занятие в классе, то ученики усваивают информацию от одного источника - учителя. В малой группе дело обстоит иначе. Рост личности обуславливается открытием обсуждаемых принципов для себя лично и применением их в своей жизни. На занятии в группе вовсе не обязательно стремиться максимально “охватить материал”, поскольку более важным является применение этих принципов в жизни каждого участника (изменение поведения и убеждений). Поэтому руководителю нет нужды выставлять себя в качестве эксперта, но скорее как фасилитатора (направляющего), который задает направление поиска и применения обнаруженного.
2. *Руководитель не готовит материал достаточно тщательно*. Некоторые полагают, что если занятие в группе - это не занятие в классе и на руководителя не смотрят как на “эксперта”, то можно просто руководить дискуссией и особенно не готовиться. Прежде всего, малая группа - это не группа только для дискуссий. Это группа исследователей. Следовательно, руководитель группы должен очень тщательно подготовить все материалы для занятия и быть осведомленным о нуждах и убеждениях членов группы. Он и сам узнает многое в ходе обсуждения. Таков один из парадоксов динамики малой группы: учатся все.
3. *Руководитель пытается все контролировать*. В случае, если руководитель предпочитает использовать директивные методы, спонтанность группы исчезает. Руководитель наряду с необходимостью помнить о целях группы, обязан больше ориентироваться на людей, нежели на задачу.

Ему также необходимо знать, кто еще в группе своими действиями пытается контролировать процесс, и решить эту проблему как можно скорее.

4. *Использование вопросов, на которые можно отвечать только “да” или “нет”*. Ошибка постановки вопросов, которые требуют ответов “да” или “нет”, тесно связана с предыдущей. Подобные вопросы предполагают, что ответы на них будут адресованы тому, кто их задал, а не всей группе в целом. Если вопросы ставятся именно таким образом, то динамика группы нарушается. Беседа в группе по природе своей не двунаправленная (участвуют двое), а многонаправленная (участвуют все).

5. *Роль советника*. Малая группа подразумевает открытое обсуждение различных проблем и, может быть, кризисных моментов в жизни ее членов. Поэтому иногда руководителю или кому-либо из членов группы очень хочется дать скорый совет, как решить сложнейшую проблему. Это опасно! Первичная роль малой группы - поддержка. И если вы не являетесь профессиональным консультантом или психологом, то лучше воздержаться от подобных советов. Такой совет профессионала член группы может получить вне ее рамок (обратившись за консультацией к психологу или психотерапевту). Эмоциональное вовлечение в проблемы других неразумно не только для того, кто страдает, но и для тех, кто пытается дать совет.

Доверие и открытость каждого. Поддержка группы

Доверие - важный элемент в деятельности малой группы, определяющий ее эффективность. Это необходимое условие существования постоянного сотрудничества и эффективного общения среди членов группы. Когда уровень доверия в группе достаточно высок, участники охотнее выражают свои мысли, чувства, реакции, мнения, делятся информацией и идеями. Если же он низок, участники уклончивы, неискренни и даже невнимательны к другим. Существует две составляющие развития доверия в группе:

1. *Доверчивое поведение*. Проявляется в готовности к открытости. В данном случае участники группы будут брать пример поведения с руководителя. Поэтому важно быть открытым для идей, мыслей и чувств. Это же определяет, до какой степени каждый из участников может позволить себе стать уязвимым.

2. *Доверительное поведение*. Проявляется в принятии, поддержке и духе сотрудничества по отношению к другим. Конечный результат этого - группа, в которой можно без опаски делиться мыслями и чувствами. Уважение к другому участнику и его/ее вкладу вовсе не означает, однако, что вы будете соглашаться со всем, что он или она будет говорить. Можно демонстрировать принятие и поддержку открытости других членов группы и в то же самое время выражать отличные от других идеи и противоположные точки зрения. Это важно для укрепления доверия в группе.

Здесь необходимо обратить внимание на то, что поддержка в группе может дать целительный эффект. Обычно на семинары приходят люди, чем-то обеспокоенные в жизни (развод, потеря близкого человека, разлад в отношениях с мужем/женой и так далее). Беспокойство может возникать и во время занятий в малой группе. Этому есть несколько причин. Оно может быть вызвано давлением и конфликтами дома или на работе, несогласием с другими участниками группы и множеством других событий,

вызывающих беспокойство. Существует также и целый ряд реакций, обусловленных беспокойством. Наиболее распространенная - это уход от конфликтной ситуации. Для малой группы это может означать, что человек покидает ее, если вопрос беспокойства не решается немедленно. Вторая реакция - компенсация за счет демонстрации сильных поведенческих реакций (например, громкая речь, молчание, доминирование и борьба за статус в группе, дающий право контролировать ситуацию). Третья реакция - отгораживание себя от участия в работе группы. Четвертая - выплескивание гнева и оправдание этого при помощи отговорки типа “они меня вынудили”, “я выразил(а) свой праведный гнев...”. Все четыре вышеприведенных метода работают с одинаковым успехом. Причем, независимо от того, сколько людей участвует в работе группы, обеспокоенный всегда будет чувствовать себя одиноким. Пятая реакция - целительные отношения. Такие отношения создают климат в группе, в котором можно выражать любые чувства. В этом случае отклик на выраженные чувства также

приветствуется. Группа должна стремиться к тому, чтобы утвердить эмпатическое (своего рода доверительное) понимание чувств отдельного человека. Тогда каждый в группе знает, что хотя и не все могут согласиться с его/ее точкой зрения, по крайней мере кто-то поймет то, как он/она себя в данный момент чувствует. Только после того, как это произойдет, другие члены группы могут выражать свои альтернативные точки зрения. Как руководитель вы можете дать толчок “целительным отношениям”. Безусловно, для того, чтобы научиться принимать разногласия, не реагируя на них оборонительно или не соглашаясь вслепую, требуются определенные усилия. Но это щедро окупится здоровьем и эффективностью вашей группы.

Мы уже говорили о том, что в группе могут встречаться как слишком разговорчивые участники, так и “молчуны”. Довольно часто молчаливый участник группы чувствует себя сравнительно хорошо в группе, в которой удалось установить “целительные отношения”, поскольку она обеспечивает ему теплоту, безопасность, заботу и принятие. Но даже в такой группе могут возникнуть проблемы, которые снизят активность отдельных ее членов. Наблюдательный руководитель сможет определить “крики о помощи” еще до того, как человек покинул группу.

Обычно причиной ухода из группы является конфликт между ее членами. Далее мы приводим некоторые сигналы, которые, если их вовремя распознать, могут помочь вернуть такого участника обратно в группу.

1. Первый “сигнал бедствия” - практически всегда вербальный, хотя и часто завуалированный. Вместо того, чтобы прямо сказать: “Я не могу это высказать в группе”, человек говорит: “Знаете, у меня все как-то не идут дела на работе. Постоянно приходится что-то доделывать, гнаться за чем-то”. Здесь необходимо лично поговорить с таким человеком.

2. *Действие*. Пропуски занятий группы, иногда выражение совершенно противоположной точки зрения, или просто бездеятельность.

3. Уход. Обычно это последний сигнал. Большинство ушедших выжидают от шести до десяти недель прежде, чем вкладывать свои силы и энергию в другое предприятие. Как руководитель вы не можете себе позволить пустить все на самотек, не выслушав прежде человека и не поддержав его/ее. Сила малой группы заключается в том, что она способна заботиться и действовать быстро.

Постановка вопросов

Обсуждая ранее типичные ошибки, которые допускают руководители малых групп, мы отметили, что постановка вопросов также является существенным моментом в работе группы. Сейчас нам хотелось бы подробнее осветить эту тему.

Использование вопросов для обсуждения является одним из основных способов построения отношений между членами группы. Эти вопросы побуждают людей говорить о себе, а не о своих идеях или мнениях. Существует пять категорий вопросов для обсуждения:

1. *Прошлое*. Эти вопросы приглашают участников поделиться чем-то из своей личной истории и особенно уместны на ранних стадиях существования группы, когда участники только начинают знакомиться друг с другом. Они помогают другим узнать о том, какие события в нашей жизни помогли нам стать тем, кто мы есть в настоящий момент.

2. *Настоящее*. Эти вопросы направлены на те переживания и чувства, которые являются неотъемлемой частью нашей жизни сегодня.

3. *Будущее*. Эти вопросы помогают людям обсудить свои стремления к переменам, надежды и мечты о будущем.

4. *Подтверждение*. Роль этих вопросов заключается в том, чтобы обеспечить возможность говорить что-либо позитивное друг о друге. Это помогает создавать единую команду и особенно важно для тех групп, которые уже какое-то время занимаются.

5. *Ответственность*. Эта категория вопросов используется тогда, когда участники группы обещают претворить в жизнь то, чему они научились на занятиях.

Совершенно очевидно, что вопросы должны быть ясными, уместными и стимулировать дискуссию. Вы как руководитель должны ставить вопросы таким образом, чтобы они были понятны, соотносились с обсуждаемой темой и давали каждому участнику возможность поучаствовать в дискуссии. Для этого используйте:

а) “разогревающие” вопросы, которые необходимо тщательно подбирать, поскольку они дают толчок важному обсуждению на заданную тему. Они в основном и будут определять, что именно вы будете обсуждать и какие отклики на их обсуждение вы получите. Поскольку вы пытаетесь стимулировать дискуссию, то задавайте общие вопросы, которые имеют несколько вариантов ответов. “Разогревающие” вопросы должны быть простыми и короткими. Избегайте использования “и” или “но”, поскольку эти слова обычно предполагают наличие следующего вопроса. Также не забудьте, что ваши “разогревающие” вопросы должны соотноситься с тем материалом, который вы подготовили для данного занятия.

б) *направляющие* вопросы помогают участникам раскрыться, углубить, проиллюстрировать или прояснить обсуждение, начатое “разогревающими” вопросами. Эти вопросы побуждают членов группы пойти дальше того, что они обсуждали вначале.

в) вопросы *практического применения* обнаруженных принципов бывает затруднительно сформулировать, но они могут стать тем связующим звеном, которое поможет претворить в жизнь те мысли и находки, которые удалось обнаружить в ходе обсуждения. Как руководитель помните, что вы не должны быть ходячей энциклопедией с готовыми ответами на любой вопрос. Руководство означает направление работы группы в таком русле, в котором каждый участник, включая и вас, извлекает и проясняет для себя лично то, что вы обнаружили в процессе обсуждения. И ваша роль как руководителя группы заключается в том, чтобы помочь им открыть для себя важное в обсуждении.

Некоторые практические советы для руководителя:

1. Используйте вопросы, которые непосредственно относятся к чувствам или фактам.
2. Соотносите вопросы с реальными интересами людей.
3. Отвечайте вопросами на вопросы.
4. Учитесь использовать прямые вопросы.
5. Избегайте вопросов, которые в себе уже предполагают ответ.
6. Используйте вопросы, которые направлены на специфическую тему или идею.
7. Поддерживайте ход дискуссии.

Проблема личностного роста в малой группе

Мы уже много говорили о том, что малая группа служит местом, в котором участники обнаруживают для себя определенные принципы личностного роста, а не обучаются им традиционным способом. Безусловно, в группе присутствует и элемент обучения, но основной целью ее является развитие значимых отношений между членами группы, и каждого из них в отдельности - с Богом. Поэтому случается, что члены группы непреднамеренно выставляют обязательное требование участнику группы - готовность к тем переменам в своей жизни, которые оправдали бы ожидания группы. Как только это происходит, нарушается главная предпосылка существования малой группы. Нет нужды навешивать на чувства безусловной любви и принятия, возникающие в группе, ярлыки, которые затем использовать словно ценники при “нажиге” на одного из участников. Перемены можно поддерживать, но требовать их нельзя. Основной закон личностного роста гласит, что онный должен происходить не по принуждению, но при сочетании понимания, принятия и ровного отношения. Принятие человека таким, какой он есть, - наилучший путь создания условий для будущих реальных перемен в его жизни. Любящий Бог принимает нас такими, какие мы есть, и препровождает в новую жизнь с той скоростью перемен, с которой мы способны справиться.

Поэтому важно заботиться о таком человеке на протяжении всей недели, выказывая тем самым свое принятие его. Это могут быть телефонные звонки, личные посещения (если последний дал на то свое согласие) и другие способы. Если это сделано, тогда и отношения с вами будут восприниматься как проявление любви и заботы, а не как принуждение. И каждый из участников будет знать, что перемены приветствуются, но на них никто не настаивает.

Молитвенная поддержка малых групп

Каждый из участников, приходящих к нам на занятия, верующий он или нет, нуждается в поддержке, заботе, проявлении принятия и любви. Мы же, будучи людьми верующими, должны

помнить, что в молитве к Богу заключена огромная сила. Священное Писание говорит: молитесь за других! Святой Апостол Павел напоминает нам, что мы ведем борьбу не с философскими различиями, но “против мироправителей тьмы века сего, против духов злобы поднебесных” (Еф. 6:12). Будучи посланниками Христа (2 Кор. 5:20), мы должны представлять интересы Царства Божьего на земле. А если так, то христиане - священники Бога Всевышнего (1 Пет. 2:9, 10), и должны молить Его о том, чтобы силы тьмы не затмили Духу Божьему пути к сердцам и умам тех, кто пришел к нам, чтобы получить помощь и поддержку. Руководители малых групп, таким образом, создают плацдарм, с которого Дух Святой может начинать Свое дело. Наши молитвы важны! Даже простая молитва за нужды участников группы, или индивидуальная молитва играют важнейшую роль в укреплении атмосферы доверия, любви, понимания и принятия среди участников. Не бойтесь говорить открыто, что вы - верующие христиане. Предлагайте, где это уместно, молиться за проблемы. Свидетельствуйте (но не переусердствуйте!). Делайте все возможное, чтобы участники чувствовали силу Божью в их жизни. Тем, кто интересуется библейскими истинами, предлагайте индивидуальные занятия (но не занимайтесь этим на семинарах по восстановлению после развода; дайте участникам время пережить утрату, восстановиться). Призывайте Церковь молиться за каждого из участников, и сообщите им об этом. Объясните, что такое молитва лично для вас. Не упускайте великолепного шанса! Молитесь непрестанно. Помните, что роль руководителя идеально подходит для того, чтобы предоставить возможности для полноценного слияния содержания занятий и опыта. Господь поможет вам, поможет каждому участнику группы стать цельной личностью, способной и готовой следовать за Христом.

Оценка занятий в малой группе

Ниже приведены вопросы, которые помогут вам оценить каждое занятие в группе и сделать для себя соответствующие выводы.

1. Достаточно ли я владел материалом, чтобы свободно вести дискуссию?
2. Каждый ли член группы принял участие в обсуждении? Или, может быть, это была лекция (когда я говорил(а) больше всех) или беседа между двумя или тремя членами группы?
3. Достаточно ли близко мы придерживались темы, или все-таки уклонились от нее?
4. Часто ли я подводил итог высказанным во время обсуждения идеям?
5. Подвела ли дискуссия нас к дальнейшему пониманию явлений и принципов, которые участники обнаружили в ходе обсуждения?
6. Достаточно ли адекватно мы обсудили вопрос о том, как применить в жизни то, что мы обнаружили?
7. Достаточно ли внимательно я выслушивал каждого выступавшего?
8. Был ли я восприимчив к нуждам членов группы?
9. Были ли какие-либо отклонения в дискуссии, с которыми я не справился?
10. Достаточно ли близко я придерживался своего плана занятия?
11. Удалось ли каждому участнику дискуссии привнести в нее свои лучшие мысли?
12. Достаточно ли внимательно члены группы слушали друг друга во время обсуждения?
13. Закончилась ли встреча вовремя?

Эти вопросы помогут вам увидеть, что ожидает вас как руководителя впереди. Постоянно просите мудрости у Господа в исполнении своих обязанностей.

Три “ловушки” при оценке работы группы. Оценивая свои возможности в качестве руководителя группы, помните о следующем.

- а) *Сравнение себя с другими.* Сравнивая себя с другими, вы тем самым отрицаете ту особую роль, которую Бог предназначил вам исполнять.
- б) *Разочарование.* Когда дискуссия идет не в том направлении, в котором вы ее наметили, вы можете разочароваться, концентрируясь на том, что было сделано плохо. Однако, признание препятствий и ошибок должно стимулировать вас к улучшению своей работы.
- в) *Отказ.* Не нужно бить шапкой об пол. Бог вознаградит ваши усилия. Начните заново и стремитесь к прогрессу. В должное время вы преуспеете.

Помните, что не нужно концентрировать свое внимание только на негативном - ошибках и проблемах. Что было сделано правильно? Что было хорошего в дискуссии?

В определенное время занятий группы вам захочется узнать мнение участников о ходе дискуссий и достигнутых результатах. Для этого можно использовать следующие вопросы, заданные индивидуально или в виде опросника:

1. Что было самым интересным (впечатляющим) для вас во время обсуждения на прошлых занятиях?
2. Каким образом вам хотелось бы улучшить работу группы?
3. Как бы вы выразили цель нашей группы?
4. Оказывает ли эта группа вам помощь в претворении в жизнь того, что вы здесь узнали?
5. Помогает ли вам эта группа лучше узнать себя как личность? Если да, то как?
6. Ощущаете ли вы себя важной частью этой группы? Почему да, или почему нет?
7. Помогает ли эта группа и время, которое мы проводим вместе, удовлетворить ваши личные нужды в жизни? Если да, то как?
8. Считаете ли вы, что другие члены этой группы по-настоящему заботятся о вашем состоянии (физическом и духовном)?

Три способа, при помощи которых можно разочаровать группу:

а) *Поспешность в проведении занятия.* Если вы приготовили большое количество материалов, вы можете чувствовать определенное раздражение от того, что не успеваете охватить весь материал занятия из-за недостатка времени. Если это раздражение скажется на вашем руководстве группой, ее участники также могут почувствовать раздражение. Они могут посчитать, что вы пытаетесь “вбить” в них как можно больше за короткий промежуток времени.

б) *Поверхностное раскрытие темы дискуссии.* Иногда вам может показаться, что можно опустить те или иные “несущественные” детали для того, чтобы представить свою точку зрения на проблему, тщательно ее при этом не обсудив. Дайте каждому время обдумать то, о чем вы говорите, и усвоить сказанное.

в) *Монополизация дискуссии.* Вы можете увлечься и начать рассказывать слишком много “занимательного и познавательного” вместо того, чтобы держаться темы дискуссии. Помните, что участникам хочется выяснить для себя содержание данной темы, а не “смысл жизни вообще”. Всегда контролируйте себя!

Помните об этом, когда замечаете надвигающееся разочарование в группе. И пусть Господь поможет вам быть мудрым, заботливым и талантливым руководителем малой группы, ведущей людей к исцелению, возрастанию, принятию Христа.