

ВСЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГРУППЕ



К. Фопель

**Групповая
сплоченность**



Все о психологической группе

Клаус Фопель

**Сплоченность и толерантность
в группе. Психологические
игры и упражнения**

«Интермедиатор»

2000

УДК 159.98
ББК 98

Фопель К.

Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель — «Интермедиатор», 2000 — (Все о психологической группе)

ISBN 978-5-98563-545-4

В книге представлены игры и упражнения, помогающие уже на первом этапе работы создать в группе атмосферу сплоченности и доверия, раскрыть творческий потенциал участников. Они формируют толерантное отношение ко всем членам группы, способствуют осознанию того, что различия между людьми способствуют расширению наших представлений о себе и о других. Игры в равной степени затрагивают разум и чувства человека, отвечают его потребности в движении, но самое главное, по мнению автора, они доставляют участникам удовольствие. Удовольствие – это энергия, фантазия, коммуникабельность, готовность к риску и импровизации – все то, благодаря чему работа в группе становится спонтанной, живой и успешной. Психологи и педагоги смогут использовать эти упражнения как в работе с детьми и подростками, так и для проведения тренингов со взрослыми.

УДК 159.98

ББК 98

ISBN 978-5-98563-545-4

© Фопель К., 2000
© Интермедиатор, 2000

Содержание

Введение	6
1. Магия нашего имени	13
Рукопожатие или поклон	13
Поздоровайся локтями	14
Добрый день, шалом, салют!	15
Застольная беседа	16
Круг имен	17
Это мое имя	18
Обмен местами	19
Рукопожатие	20
Имя и эпитет	21
Имена, имена...	22
Как я себя чувствую	23
Выдуманные истории	24
Кроссворд	25
Имя как оракул	26
Крик	27
Конец ознакомительного фрагмента.	28

Клаус Фопель

Сплоченность и толерантность в группе.

Психологические игры и упражнения

Научно-методическая подготовка издания осуществлена в рамках Федеральной программы Правительства РФ «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе»

© iskopress, Salzhausen, 2000

© Издательство «Генезис», 2002

© Л. Алексеевская, Л. Воскресенская, перевод, 2002

Введение

Игры, которые сплачивают

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

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

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

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

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

Начальная фаза

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

- легко ли мне будет общаться?
- примут ли меня другие участники группы?
- будут ли меня ценить?
- будут ли испытывать ко мне симпатию?
- насколько мне придется поступиться собственной индивидуальностью?
- найду ли я здесь людей, похожих на меня?
- встречу ли я в группе людей, которые будут мне интересны, потому что не похожи на меня?

- разработаем ли мы приемлемые правила игры?
- насколько я смогу доверять другим членам группы?
- смогу ли я как-то влиять на ход занятий?
- насколько сильной будет конкуренция в группе?
- хватит ли у меня знаний, опыта, интеллектуальной гибкости и умения приспособляться, чтобы чувствовать себя здесь уютно?
- смогу ли я проявить мои сильные стороны?
- не окажусь ли я скомпрометированным, уязвленным?
- не стану ли я аутсайдером?
- не придется ли мне совершать действия, противоречащие моим представлениям о том, что дозволено, а что нет?
- получу ли я удовольствие от занятий?

Возникают также вопросы, относящиеся и к руководителю группы:

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

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

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

Задачи руководителя

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

Подойдите к делу прагматично и вначале займите решительную позицию. (По ходу работы она постепенно должна будет уступить место более мягкому стилю руководства.) Отда-

вайте четкие однозначные указания и сконцентрируйте Ваше внимание на том, чтобы группа быстро и легко смогла начать активную работу. При этом отдавайте себе отчет в том, что Ваше присутствие гарантирует участникам стабильность, уверенность и оптимизм.

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

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

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

Знакомство

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

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

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

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

Доверие

Доверие – «магический ключик», открывающий возможности живого обучения. Именно доверие разрушает опасение быть осмеянным или остаться в изоляции, позволяет участникам открыться, показать свои истинные чувства и мысли. Оно дает мужество встретить вызов, пойти на риск, попробовать применить какие-то новые приемы, зная, что другие члены группы готовы поддержать необычные реакции. Доверие помогает преодолеть страх ошибок, который есть у большинства из нас, поскольку в реальной жизни необходимость добиваться успеха, выигрывать является социальной нормой. Доверие дает возможность вести себя естественно, а без этого шансы научиться чему-либо невелики.

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

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

Общение

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

Коллективная работа означает нечто большее, чем просто способность действовать в группе. Необходимо, чтобы имелаась некая задача, результат которой зависит от совместных действий, и общая цель, при которой успех каждого члена группы напрямую зависит от успеха действий всей команды. На практике это означает, что происходит не только обмен идеями, но и распределение ресурсов и единичных обязанностей и, наконец, то, что каждый член группы разделяет ее успех.

Нельзя забывать и о способе общения. Юмор и тепло всегда более действенны, чем холодный деловой стиль. Пригласите членов группы к сотрудничеству, но не давите на них. Подобная свобода делает возможной активную заинтересованность и внутреннюю готовность идти на риск. Если Вы хотите открытости в общении, то должны стать хорошим слушателем. Внимательно слушайте, что говорят участники, и покажите, что их вопросы, комментарии и предложения интересны. Прежде чем начать игру, поинтересуйтесь, все ли поняли правила. Будьте готовы изменить ход игры, если это приведет к повышению уровня заинтересованности участников. Практикуйте такой стиль общения, которого от Вас ждут. Члены группы мно-

гому учатся, наблюдая за руководителем и делая из этого выводы. Они приходят в смятение, если вдруг замечают разрыв между теорией и реальным поведением ведущего. Позаботьтесь о простоте и спонтанности. Принимайте участие в играх и позвольте себе получать от этого удовольствие.

Сотрудничество

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

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

Сказанное не означает, что в такой работе не остается места соревнованию. Соревнование – это элемент нашей культуры. Оно дает возможность выйти за рамки привычного, найти новые способы решения проблемы, превзойти собственные достижения. Соревнование – не то же самое, что конкуренция. Конкуренция (как гипертрофированная, деструктивная идея соревнования) предполагает наличие победителя и побежденного и оставляет у проигравшего неприятный осадок. Акцентируйте внимание участников на том, что в соревновании мы по большей части сражаемся с самими собой, расстаемся со своими удобными привычками, проверяем предубеждения и принимаем вызовы. Если члены группы будут воспринимать идею соревнования таким образом, они вряд ли станут рассматривать друг друга как конкурентов.

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

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

Попробуйте пробудить любопытство участников и примите во внимание их цели и пожелания. Не пытайтесь плыть против течения. Руководствуйтесь интересами пришедших к Вам людей и не выбирайте нежелательное для большинства членов группы направление работы. Групповой процесс часто развивается неожиданным образом, и опытный психолог приветствует сюрпризы, поскольку они дают ему возможность проверить собственную креативность. Постоянно демонстрируйте готовность двигаться вместе с группой. Как ведущий, Вы зависите от позитивного настроения участников. Легче всего добиться готовности группы к сотрудничеству тогда, когда у ее членов создается впечатление, что Вы можете и руководить, и быть ведомым.

Готовность учиться

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

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

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

Удовольствие

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

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

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

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

Клаус В. Фопель

1. Магия нашего имени

Рукопожатие или поклон

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

10 минут

1. Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:

- объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
- легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);
- потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).

2. Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает «круг знакомств»: выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы.

3. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя.

4. Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

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

Поздоровайся локтями

Участники здороваются, соприкоснувшись локтями

10 минут

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

1. Попросите участников встать в круг.

2. Предложите всем рассчитаться на «один-четыре» и сделать следующее:

- каждый «номер первый» складывает руки за головой, так чтобы локти были направлены в разные стороны;

- каждый «номер второй» упирается руками в бедра так, чтобы локти также были направлены вправо и влево;

- каждый «номер третий» кладет левую руку на левое бедро, правую руку – на правое колено, при этом руки согнуты, локти отведены в стороны;

- каждый «номер четвертый» держит сложенные крест-накрест руки на груди (локти смотрят в стороны).

3. Скажите участникам, что на выполнение задания им дается только 5 минут. За это время они должны познакомиться с как можно большим числом членов группы, просто назвав свое имя и коснувшись друг друга локтями.

4. Через 5 минут соберите участников в четыре подгруппы так, чтобы вместе оказались соответственно все первые, вторые, третьи и четвертые номера. Пусть участники поприветствуют друг друга внутри своей подгруппы.

Замечания

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

Добрый день, шалом, салют!

Участники представляются и приветствуют друг друга на разных языках

10 минут

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

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

Замечания

Эта игра также очень подходит для поликультурных групп.

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

Италия: Bon giorno

Швеция: Gruezi

США: Hi

Англия: Hello

Германия: Guten Tag

Испания: Buenos Dias

Гавайи: Aloha

Франция: Bonjours, Salut

Малайзия: Selamat datang

Россия: Здравствуй

Чехия: Dobry den

Польша: Dzień

Израиль: Shalom

Египет: Asalamu Aleikum

Чероки (США): Schijou

Финляндия: Hyva paivaa

Дания: Goddag

Турция: Merhaba.

Застольная беседа

Игровая ситуация: участники знакомятся и налаживают контакт в воображаемом ресторане

30 минут

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

1. Воссоздайте дух застольной беседы, описав ресторан, известный своей приятной атмосферой и изысканной кухней. Участники пришли сюда поесть, познакомиться друг с другом, поговорить.

2. Разрешите группе свободно двигаться по помещению. Затем перевоплотитесь в «старшего кельнера» и крикните: «Столик на двоих!» Это означает, что каждый участник должен найти себе пару – того, кто стоит ближе всех. Партнеры представляются друг другу. Дайте им пару минут на обсуждение темы «Какую пищу я предпочитаю?»

3. Теперь крикните: «Столик на четверых!» Сейчас каждая пара должна объединиться с какой-нибудь другой. Они называют свои имена и беседуют на следующую тему: «Чем я охотнее всего занимаюсь в свободное время?»

4. Следующий этап игры – «Столик на восьмерых». Пусть все квартеты объединятся попарно. Участники знакомятся друг с другом и затем ведут беседу: «Место, которое я обязательно хотел бы посетить».

5. Дайте возможность группе собраться вместе для краткого обмена впечатлениями: «Что я узнал о других членах группы? Что было особенно интересным или неожиданным?»

Варианты

Другие интересные темы для бесед:

- Чем бы я хотел более всего заниматься в этой группе?
- Что я здесь больше всего хочу узнать?
- Цель, которой мы вместе, надо надеяться, достигнем.
- Есть ли у нас общая цель? Какова она?

Круг имен

Участники запоминают имена друг друга

10/15 минут

Принесите с собой симпатичную плюшевую игрушку с забавным именем.

1. Группа усаживается в круг.

2. Начните игру, назвав свое имя. Кроме того, представьте игрушечную зверушку, например: «Эту очаровательную маленькую мышку зовут Чарли». Потом передайте мышку своему соседу слева. Он продолжает игру, указывая на Вас и говоря, к примеру: «Это Иван Иванович. Это Чарли, а меня зовут... (*имярек*)». Игрушка передается по часовой стрелке, и каждый, к кому она попадает, прежде чем представиться самому, повторяет все названные имена (а также имя игрушки).

3. Участник, чье имя было названо неверно, встает со стула. Он сможет снова сесть только тогда, когда имя будет произнесено правильно кем-то из последующих игроков.

Замечания

Очень большую группу следует разделить на подгруппы по двенадцать-шестнадцать человек.

Это мое имя

Участники поочередно называют свои имена и рассказывают о них

20/30 минут

1. Участники усаживаются в круг.

2. Предложите игроку, сидящему справа от Вас, встать со стула и назвать как свое полное имя, так и имя, которым он хотел бы называться в группе. Затем выступающий должен сообщить что-нибудь о своем имени. Он может, например, попытаться ответить на такие вопросы:

- Что означает моя фамилия?
- Откуда моя семья?
- Нравится ли мне мое имя?
- Знаю ли я, кто его для меня выбрал?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем?
- Кто еще в семье носил это имя?

Каждый участник сам решает, что рассказать и как прокомментировать свой рассказ, однако выступающему необходимо уложиться в 2 минуты.

3. Закончив говорить, выступающий снова садится на свое место. Игра идет дальше по кругу против часовой стрелки.

Варианты

- Выступающий встает в центр круга.
- Ведущий идет вместе с игроком по кругу и ведет разговор о его имени.
- Выступающий выходит в круг и выбирает какого-нибудь участника, которому он хотел бы представиться. Он рассказывает ему о том, какие ассоциации вызывает у него собственное имя.

Обмен местами

Два участника меняются местами. В ходе обмена они представляются и говорят друг другу что-нибудь приятное

10 минут

1. Группа усаживается в круг, ведущий – в центре.
2. Ведущий спрашивает у любого участника, взглянув ему в глаза: «Можешь ли ты поменяться со мной местами?» Это предложение обязательно принимается.
3. Участник поднимается со своего места, идет навстречу ведущему. Приветственное рукопожатие, представление и какой-нибудь краткий позитивный комментарий, например: «Меня зовут Иван Наймер, мне нравится твоя улыбка».
4. Ведущий занимает освободившийся стул участника, а тот как новый ведущий предлагает другому члену группы поменяться с ним местами. Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник хоть один раз не побывает ведущим.

Рукопожатие

Еще одна интересная возможность выучить имена других участников

10/15 минут

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

1. Предложите участникам свободно ходить по комнате и приветствовать каждого встречного рукопожатием. В это время они должны произнести только свое имя. Проследите за тем, чтобы все участники поздоровались со всеми.

2. Действие повторяется, но теперь каждый должен назвать своего партнера по имени. Если кто-то не может вспомнить имени другого, тот подсказывает.

3. Вы можете придать игре интересный дополнительный акцент, предложив группе образовать круг. Один из участников выходит на середину круга и обращается к кому-либо: «Саша, как меня зовут?» Тот, кто не может вспомнить имени стоящего в центре, меняется с ним местами.

Имя и эпитет

Эта юмористическая игра – очередная возможность выучить имена участников и одновременно неплохая самореклама

15 минут

1. Группа рассаживается по кругу.

2. Один из участников представляется остальным и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя, позитивным образом характеризовать человека и по возможности содержать преувеличение, например: «Магнетическая Магда, гениальный Геннадий, буйный Борис» и т. д.

3. Второй выступающий сначала повторяет имя и эпитет предыдущего участника, затем добавляет собственную комбинацию. Третий повторяет оба варианта и потом представляется сам. Так происходит и дальше по кругу. Последнему участнику наиболее тяжело, однако он имеет больше шансов запомнить имена всех участников.

4. Лучше провести игру так, чтобы Вы оказались последним участником, ведь для Вас крайне важно знать всех членов группы по имени. Следовательно, игру должен начинать Ваш сосед справа или слева.

5. В конце игры предложите членам группы обменяться впечатлениями, ответив на вопросы:

- Какие эпитеты меня впечатлили?
- Какие имена мне было трудно запомнить?
- К кому я теперь испытываю интерес?

Имена, имена...

Каждый представляется сам и пытается запомнить имена всех членов группы. В конце игры участники отмечают особо запомнившиеся имена

30 минут

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы можно было свободно передвигаться по помещению.

1. Пусть члены группы свободно ходят по комнате и пожмут руку как можно большему числу людей.

2. При каждом рукопожатии они должны представиться и сообщить что-нибудь важное о себе. Сообщение должно быть кратким. Одновременно нужно удержать в памяти как можно больше имен членов группы.

3. Теперь предложите всем вернуться на свои места и записать те имена, которые они смогут вспомнить (за исключением имен, известных участникам ранее). На выполнение задания отводится 2 минуты.

4. Попросите членов группы подчеркнуть три первых отмеченных имени. Имеют ли эти имена особое значение? Почему именно эти три имени пришли на ум первыми? Может быть, так звали людей, с которыми были связаны особенные воспоминания и чувства?

5. Попросите участников разбиться на пятерки и обменяться мнениями о значении первых трех имен, написанных на листах. На выполнение задания отводится 5-10 минут.

6. Соберите группу вместе и предложите обсудить следующие вопросы:

- Почему именно эти три имени первыми пришли мне на ум?
- Как я обычно запоминаю имя человека?
- Какие чувства и ассоциации помогают мне удерживать в памяти имена людей?
- Знаю ли я какие-нибудь особые приемы, позволяющие лучше запоминать имена?

Как я себя чувствую

Участники смогут раскрепоститься, вступить в контакт друг с другом. Одна из целей игры – сплочение группы

20/30 минут

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы можно было свободно передвигаться по помещению.

1. Попросите членов группы сесть в круг.

2. Один из участников выходит на середину круга и выполняет некое действие, выражающее его самочувствие в настоящий момент. Например, кто-то чувствует себя усталым. Тогда он может лечь на пол или понуро плестись через комнату. Одновременно он сообщает группе свое имя.

Затем все участники повторяют продемонстрированное действие (например, устало бродят по комнате) и при этом говорят названное имя.

3. Когда «автор действия» посчитает, что уже достаточно «выразил себя», он кричит: «Стоп!», и остальные члены группы прекращают движение. Ведущий выбирает другого участника, кладет руку на его плечо, и этот человек продолжает игру.

4. Второй участник показывает новое действие, одновременно называя свое имя. Так продолжается до тех пор, пока все члены группы не побывают в центре круга.

Варианты

Вы можете сделать игру еще более непредсказуемой, введя дополнительное правило. Если кому-нибудь покажется, что действие затянулось, он может сам вмешаться, крикнуть «Стоп!» и начать игру снова.

Выдуманные истории

Эта игра – приглашение пофантазировать. Каждый член группы придумывает героя, который будет носить его имя, и рассказывает его историю

30 минут

1. Предложите членам группы разбиться на пары.
2. Дайте парам 5 минут для предварительного знакомства. Партнеры представляются по имени и обсуждают следующие вопросы:
 - От кого я получил свое имя?
 - Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
 - Есть ли мои тезки среди известных людей?
 - Знаю ли я литературных или киногероев, носящих то же имя?
 - Как имя влияет на мое поведение в жизни?
3. Теперь объясните членам группы само задание: каждый должен выдумать историю и рассказать ее своему партнеру. Герой истории носит имя рассказчика.
4. Партнер должен молча заинтересованно слушать историю и одновременно пытаться понять, каким человеком является рассказчик, как он воспринимает жизнь.
5. После завершения рассказа слушавший задает вопросы говорившему. На общение в парах отводится 10 минут.
6. В конце игры все члены группы собираются вместе и садятся в круг. Каждый участник представляет своего партнера и пытается охарактеризовать его личность. Цель представления – не поведать еще раз уже рассказанную историю, а представить личность партнера с разных, порой неожиданных, сторон.

Кроссворд

Выполняя это упражнение, участники смогут проявить инициативу, организаторский талант и силу воображения, а заодно выучить имена друг друга
10 минут

Материалы

Бумага и ручки по количеству участников.

1. Пусть каждый участник напишет на бумаге свое имя печатными буквами – в середине листа и сверху вниз (вертикально).

2. После этого члены группы начинают ходить по комнате, знакомятся с другими и пытаются связать их имена с буквами собственного имени в виде кроссворда. Участники, чьи имена очень коротки, могут написать свою фамилию. Ниже дан пример кроссворда, где базовым было имя Екатерина.

			Е	Л	Е	Н	А	
			К	И	Р	И	Л	Л
Р	О	М	А	Н				
	А	Р	Т	У	Р			
	С	В	Е	Т	Л	А	Н	А
		И	Р	И	Н	А		
		Т	И	М	О	Ф	Е	Й
	К	О	Н	Д	Р	А	Т	
А	Н	Н	А					

3. Тот, кто за 5 минут сумеет включить максимальное количество имен в свой кроссворд, символически награждается группой: все становятся вокруг победителя и в течение 10 секунд с энтузиазмом аплодируют ему.

Имя как оракул

Игра задействует интуицию участников. В результате каждый сможет из букв своего имени вывести ценную информацию

30 минут

Материалы

Бумага и ручки.

1. Участники рассаживаются по кругу.

2. Каждый участник пишет на листе бумаги свое имя, из букв которого ему предстоит составить новые слова. Если в имени слишком мало букв (например, Ия) или из них по каким-то причинам невозможно составить несколько новых слов (допустим, среди членов группы есть «неудобные» имена Анна или Петр), участник должен записать свою фамилию.

Составление новых слов из букв имени/фамилии – задание для разминки. Каждую букву можно использовать сколько угодно раз. С другой стороны, каждое новое слово необязательно должно состоять из всех имеющихся в имени/фамилии букв. Придуманные слова могут быть правильно написаны на каком-нибудь европейском языке или быть словами какого-то воображаемого языка. На выполнение задания дается 5 минут.

3. Спросите членов группы, сколько слов им удалось придумать. Пусть кто-нибудь из участников прочитает получившиеся слова. Этого достаточно для подготовки к замечательному эксперименту, который каждый проведет над своим именем. Для начала буквы имени (теперь фамилия не нужна) записываются в обратном порядке.

4. Каждая буква – это начало слова, которое участнику предстоит придумать и записать. Последовательно прочитанные, эти слова могут нести важную информацию: некое напутствие для носителя имени. Оно может содействовать тому, что жизнь данного человека примет удачный оборот, потечет счастливо и продуктивно. Как звучит это пожелание?

5. Кто полагает, что его имя содержит слишком мало букв, имеет возможность попросить дополнительную букву у одного из членов группы. При этом нельзя требовать определенную букву, нужно принять именно ту, которую согласится «одолжить» другой участник. Когда все запросы относительно дополнительных букв будут удовлетворены, группа может приступить к работе. На выполнение задания отводится 5 минут.

6. Теперь каждый участник называет себя, зачитывает группе свое перевернутое имя и получившееся напутствие.

Крик

Игра помогает раскрепостить голос и снять некоторую зажатость

10 минут

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

1. Участники свободно ходят по комнате по кругу. При этом они должны по возможности использовать все имеющееся в их распоряжении пространство. Объявите, что в течение игры Вы будете звонить в колокольчик. Это будет означать, что участники должны замереть на месте и ожидать новых указаний.

2. Упражнение начинается с того, что каждый сначала шепотом, а постепенно все громче и громче произносит свое имя. При этом участнику следует двигаться в ритме, задаваемом количеством слогов в его имени. Должно двигаться все тело – руки, ноги, корпус, плечи, кисти, бедра.

3. По мере усиления голоса движения становятся интенсивнее.

4. В конце концов члены группы должны бежать по комнате, расставив руки в стороны, и кричать свои имена как можно громче.

5. Как только участники действительно закричат изо всех сил, остановите игру, позвонив в колокольчик.

6. Пусть члены группы продолжают движение молча. При этом «кричать» имена нужно только телом.

Замечания

Это упражнение подходит всем импульсивным игрокам, им предоставляется возможность потренироваться в самообладании. Предложите участникам:

- представить себе кого-нибудь, на кого они прикрикивают;
- найти подходящий ритм своего движения;
- «кричать» свое имя ритмично;
- «кричать» не только свое имя, но и прибавить к нему пару других «слов».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.