

«Четверки»

«Четверки» — форма, основанная на ситуативном моделировании. В начале разделим участников на группы по четыре человека и попросим их сесть друг напротив друга, как бы по углам воображаемого квадрата. Затем ведущий, по ходу объясняя группе свои действия, подходит к каждой из образовавшихся четверок, распределяя номера: так в каждой четверке появится номер 1, справа от него — номер 2, напротив единицы — номер 3, а по левую руку, соответственно, номер 4. Теперь, когда каждый из участников знает свой номер, ведущий объявляет роли. Те, кому достался номер 1, получают роль с условным названием «Директор». Их задача представить своей четверке и «протогнуть» идею, которую предложит ведущий. Номера 2 — их роль называется «Соглашатель», их задача — во всем соглашаться с директором, поддерживать его во всем. Номера 3 получают роль «Оппонента», они должны противостоять Директору, предлагая контраргумент на любую попытку продвинуть идею. И, наконец, номера 4. Их роль называется «Флюгер», они поддерживают ту сторону в споре, которая на тот или иной момент кажется более убедительной. Убедившись, что каждому понятна его роль, ведущий оглашает «идею»: это некое утверждение, не связанное с темой группы и гарантированно не вызывающее ни у кого из участников личного отношения, личной заинтересованности. Это делается для того, чтобы участники могли сосредоточиться на процессе, на поведенческой модели, а не ушли в обсуждение интересной темы. Тема может быть даже нелепой, типа «Необходимо покрасить потолок в нашей комнате в красный цвет!» По сигналу ведущего во всех четверках одновременно начинается ролевое обсуждение. Через несколько минут ведущий останавливает обсуждение в самом разгаре и объявляет о смене ролей. Легче всего это сделать путем сдвижки, скажем, против часовой стрелки так, что «Соглашатель» становится «Директором», «Оппонент» — «Соглашателем», «Флюгер» — «Оппонентом», а «Директор» — «Флюгером». Убедившись, что всем участникам понятны их новые роли, ведущий дает сигнал к новому этапу обсуждения. И снова остановка, новая смена ролей и новый круг обсуждения. Если вы чувствуете, что предложенная тема наскучила, можно на каком-то этапе предложить новую тему, но такую же нелепую, как и первая. Четвертая, заключительная сдвижка ролей и новое обсуждение завершают игровую часть, в которой мы путем моделирования ситуаций проверяли разные модели собственного поведения. Основная часть посвящена обсуждению, которое займет вдвое больше времени по сравнению с игрой, ведь именно ради него все и устраивалось. Сложно ли было входить в роль? Насколько легко удавалось переключиться на новую роль? В какой роли было наиболее комфортно и почему? Ведете ли вы себя в жизни (на работе, в семье, в кампании) так, как в одной из ролей? Кто из участников в вашей четверке наиболее удачно исполнял свою роль? Это лишь некоторые вопросы, которых может коснуться обсуждение в группе. Важно напомнить участникам, что актерские способности не являются предметом обсуждения. Ситуативное моделирование призвано помочь участникам вспомнить себя в тех или иных жизненных ситуациях, а затем проанализировать причины и особенности поведения, реакций, страхов и т. п. Ситуативное моделирование в группе позволяет также участникам получить «оценку» наблюдателей — других участников.

Таким образом, мы предлагаем участнику рамки, внутри которых он свободен, и сам решает как вести себя, как взаимодействовать с другими. Из этого возникает динамика. Динамика — это взаимодействие участников. Это процесс развития группы, внутри которого происходит самопознание.