

ЧАСТЬ

B

BAUSTEIN

ПОЛНЫЙ ВПЕРЕД!

ВСТУПЛЕНИЕ, ЗНАКОМСТВО И ОЖИДАНИЯ!

В начале семинара все ищут какие-то ориентиры, которые можно найти в новых ситуациях и проверить на новых людях. Начало – это всегда переход, процесс отделения от домашнего очага, от работы, от друзей и семьи. Часто в наших головах остается лишнее, которое «жужжит» и отвлекает. Поэтому мы пребываем в неопределенности, между дистанцией и близостью, между желанием анонимности и установления контактов, между потребностью в ориентации и независимости. Мы хотим исследовать новое и принимать решения, не рискуя известным.

ЦЕЛИ

Первая фаза семинара должна давать группе направление работы, это фаза ориентации. Ориентация – необходима, это своеобразная форма безопасности, которая важна, даже если мнения участников противоречат друг другу. Наши семинары должны представлять собой образец демократического участия, и быть открытыми для разных точек зрения. Начало семинара должно сигнализировать собравшимся, что они, как участники, ожидаемы и желанны. Более того, официальное приветствие и представление тренеров – это первая ориентация в заявленной теме.

После приветствия должно быть достаточно времени для знакомства группы. При этом необходимо учесть разную жизненную действительность участвующих. Тут участники могут сделать первые наблюдения как в области самовосприятия, так и восприятия других.

Участники должны иметь возможность после знакомства в группе сформулировать свои ожидания от семинара и его программы. Они должны согласиться с общей последовательностью семинара. И важно то, что участники группы должны договориться о правилах сотрудничества друг с другом и с тренерами. Сюда же относится и обсуждение мер, которые будут приняты при нарушении выработанных группой правил.

После этого интенсивного и обычно достаточно напряженного процесса принятия групповых соглашений фаза ориентации подходит к концу.

ЧТО И КАК? СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ

Прибытие

Когда участники семинара только приехали, они полны первых впечатлений от смены среды, новых людей, у них создается первое впечатление, которое нельзя воспроизвести или получить дважды. Поэтому хорошо, если перед началом семинара у участников есть время неформально пообщаться или получить какую-то начальную информацию или задание. Именно теплая встреча дает то неуловимое ощущение надежности, которое есть залог хорошего начала.

Каждый участник пытается сориентироваться, когда собирает информацию о других, хотя наше восприятие искажено прошлым опытом и стереотипами. И этот опыт самовосприятия и восприятия «чужого» надо актуализировать (себя как «чужого» или новичка, чужого места как своего) позже, в ходе семинара.

Возможности для неформального начала семинара:

- Шведский стол с напитками и десертом.
- Маленькая информация о семинаре на дверях комнат участников.
- Оформленная комната для проведения семинара (информационные блоки, картинки, пустые схемы, которые предстоит заполнить участникам и т. д.).
- Доска с приветственными словами.
- И др.

Знакомство

Есть разные игры на знакомство в зависимости от величины группы и исходя из того, насколько хорошо знакомы участники группы. Они не должны быть «результативными» (функциональными, основанными на предварительном знании и т. д.), их задача здесь и сейчас «открыть» участников и их отношение к теме семинара. При этом должны быть учтены различия, выражающиеся соотношением большинства и меньшинства, что особенно чувствительно воспринимается в группе. Должно быть отчетливо ясно, что опыт и интересы участников важны как в своей совокупности, так и по отдельности. Тогда первые шаги можно считать удавшимися.

В фазе знакомства участники сообщают друг другу первые сведения о себе и своем опыте, могут узнать какую-то информацию о других: откуда они прибыли, что они думают о теме семинара, с кем они могли бы познакомиться ближе.

Общее групповое приветствие, в котором участники дают о себе базовую информацию и которое становится неповторимым именно благодаря различиям самих участников.

– *Упражнение* – «Добро пожаловать Всем!», В1.

Узнавание идет интенсивнее, если участники рассказывают, что они принесли с собой на семинар из повседневной жизни

– *Упражнение* – «Распаковываем чемодан», В1.

Интенсивное узнавание друг друга возможно и с помощью игры:

– *Упражнение* – «Возьми у меня интервью», В1.

Если участвующие уже немного знакомы, то подойдет следующее упражнение:

– «Детектив из Эммельсбюля», В1.

Чтобы актуализировать то, что отличает участников друг от друга, подходит:

– *Упражнение* – «История моего имени», В1.

Следующая игра помогает в процессе развития самовосприятия и восприятия другого:

– *Упражнение* – «Я думаю, ты...», В1.

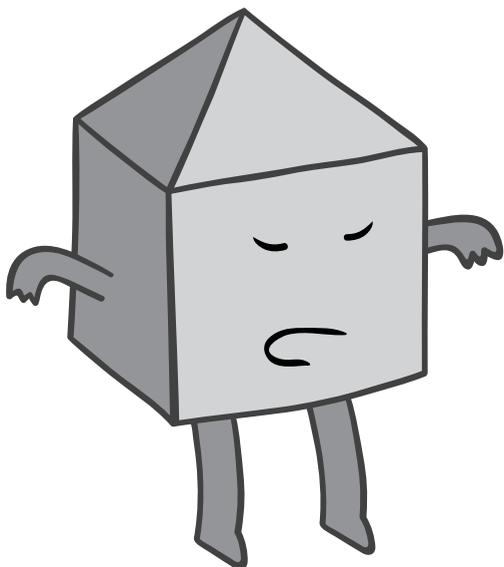
В рамках знакомства с опытом участников, их опытом в области дискриминации и расизма, также используют работу с самовосприятием и восприятием других людей. В таком случае, не обойтись без апелляции к предыдущему опыту участников (см. В2).

Ожидания

Тренеры и участники почти никогда не имеют возможности заранее обсудить свои интересы и ожидания от семинара. Поэтому группе необходимо публично поработать с ними.

– *Упражнение* – «Письмо самому себе», В1.

– *Упражнение* – «Карта опроса»: все обсуждают со своим соседом о том, что они ожидают от семинара. Результаты представляются всей группе и записываются на ватмане.



Ожидания участвующих должны быть сопоставимы с программой. Ясно, что представления группы о плане семинара могут совпадать не полностью. Но включение вопросов и интересов участников, а также потенциальные изменения последовательности блоков должны быть возможны. При этом тренеры должны четко определить, какие ожидания не могут быть учтены.

Многим участникам достаточно сложно сформулировать свои ожидания в самом начале семинара. Тем не менее, не нужно отказываться от работы с ожиданиями, так как это побуждает людей выражать собственные желания и влиять на общий процесс принятия решений. Тот, кто вносит свои варианты, может отслеживать, насколько они приняты ко вниманию.

Группа должна понимать и то, что часть ожиданий будет сформулирована позже – часто через отрицательную формулировку, если ожидания не исполнились. Эти дополнительные ожидания должны учитываться.

Обсуждение свободного времени также входит в работу с ожиданиями, так как здесь могут быть что-то, что стоит проговорить.

Групповые соглашения: кто говорит, где, когда и как долго?

Правила структурируют рабочий процесс и способствуют безопасному взаимодействию в рамках семинара. Они не должны быть навязаны или приняты без обсуждения – их надо выработать всей группой в процессе дискуссии. Но уже в самом начале семинара стоит соблюдать принципиальные вещи. Так, если мы говорим о культуре участия всех и каждого в принятии решений, то этот принцип должен приниматься всерьез и на семинарах.

Общее принятие правил помогает организовать комфортный рабочий процесс для всей группы и обсудить противоречия и возможные сложности взаимодействия. Важно, что соглашения, принятые в начале семинара, могут быть в любое время снова поставлены на обсуждение, если они перестают работать или становятся для кого-то помехой.

– Упражнение – «Групповые соглашения», В1.

В рамках работы с групповыми соглашениями стоит обсудить ситуации принятия решений, действия при возникновении конфликтов и др. Группа должна проанализировать сама себя и понять, какие правила ей нужны. Следующие пункты могут войти в групповые соглашения:

- Не перескакивать с темы на тему в ходе дискуссии.
- Быть терпимым к другим.
- Четко формулировать тему и ее значение.
- Слушать друг друга.
- Уважать позиции других людей.
- Фокусироваться на общих вещах для группы, но не забывать про различия.
- Выдвигать аргументированные претензии.
- Не молчать о своих пожеланиях.
- И др.

После каждого блока семинара можно спрашивать у участников, все ли идет согласно правилам, не надо ли что изменить.

Пространство семинара и место проведения

Организаторы должны заранее информировать о правилах, действующих в помещении (например, если это школа – прим. пер.), о времени приема пищи и пр. Чтобы лучше узнать место, где проходит семинар, можно использовать следующее упражнение.

– *Упражнение – «Ралли», В1.*

Перерывы в работе и свободное время часто имеют большое значение, иногда большее, чем официальная программа. Может, вам кажется, это не про ваши семинары, но...

Свободное время – это важная часть семинара. Группе не должны навязываться какие-то специальные мероприятия, так как люди могут захотеть побыть в одиночестве и заняться своими делами. В любом случае, вы можете предложить какие-то интересные факультативы, доступные всей группе.

В 1

РАСПАКОВЫВАЕМ ЧЕМОДАН

Цели:

- Узнать, почему люди решили принять участие в данном семинаре.
- Завершить или «заморозить» процессы, которые волновали участников перед началом семинара.
- Проанализировать и рассказать о них друг другу, какие связанные с темой события произошли с каждым перед началом семинара или уже во время него.
- Сформулировать свои пожелания относительно семинара.

Условия:

- Время: около 30 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: комната со стульями, расставленными по кругу.
- Предпосылки: участники должны быть откровенны друг с другом.

Ход упражнения

Команда тренеров объясняет, что суть данного упражнения состоит в том, чтобы рассказать друг другу, какой «багаж» каждый принес с собой. Речь идет о событиях, которые произошли с каждым до данного момента и которые могут иметь значение для семинара. Кроме того, могут быть названы вещи, которые находятся «на дне чемодана» и, возможно, будут рассмотрены в конце семинара. Также, вероятно, в «багаже» находятся надежды, опасения или ожидания. Таким образом, тренеры могут узнать и проанализировать это, исходя из каких ситуаций, по какой причине люди принимают участие в семинаре, и при необходимости учитывать.

У всех есть 5 минут, чтобы четко представить свой «багаж» и затем нарисовать его. Насколько тяжел ваш багаж? Как он выглядит? Что вы туда упаковали? Тренер начинает подробное описание своего багажа, а затем остальные продолжают по кругу.

ВОЗЬМИ У МЕНЯ ИНТЕРВЬЮ

Цели:

- Познакомить всех участников друг с другом.
- Узнать об участниках то, что трудно узнать при обычном знакомстве по кругу.
- Научиться слушать малознакомого человека, не только задавая вопросы, но и внимательно слушая ответы.
- Потренировать заинтересованность участников друг в друге.

Условия:

- Время: 30 – 45 минут.
- Участники: 8 – 16 человек.
- Помещение: достаточно места для работы по парам.
- Материалы: листы бумаги, ручки.

Ход упражнения

В упражнении сочетаются активность спрашивающего и пассивность рисующего. Каждый может попробовать себя в обеих ролях.

Все участники семинара ищут себе партнера из группы, с которым они менее всего знакомы. При нечетном числе участников допускается группа из трех человек.

В начале упражнения группа выбирает вопросы (не больше восьми) для обсуждения. Эти общие для всех пар вопросы вывешиваются на стену. У каждой пары есть 15 минут, чтобы проинтервьюировать друг друга. Пары могут также дополнительно задавать собственные вопросы друг другу. Каждый получает 2 больших листа бумаги и маркеры, чтобы изобразить собеседника – словами или рисунком. Можно сразу рисовать. Затем все встречаются в общей группе и представляют портреты. Портреты вешаются на стены и остаются там на все время семинара.

Примеры вопросов

- Имя?
- Возраст?
- Где ты живешь?
- Как ты живешь (дом, квартира, район, кто живет вместе с тобой)?
- Ты уже переезжал? И если да, то почему? (Специфика Германии: немцы часто снимают квартиры, практикуя тип общежития).
- Членство в профсоюзе?
- У школьников: в какую школу ты ходишь?
- У студентов: какое образование ты хочешь получить?
- У работающих: работаешь ли ты и кем? Какое у тебя образование? Что бы ты изменил в работе, чтобы она стала лучше?
- Как ты проводишь свое свободное время?
- Что ты делаешь на каникулах, в отпуске?
- Какими транспортными средствами ты пользуешься?
- Ты социально активен? Если да, то где, когда?
- Как ты представляешь себе свое будущее через 20 лет? Что дает тебе надежду? Какое еще образование ты хотел бы получить?
- Что ты любишь?
- Что не оставляет тебя равнодушным?
- Какое высказывание особенно хорошо описывает тебя?

- Что у тебя лучше всего получается?
- Что ты непременно хочешь совершить в своей жизни?
- Какие ассоциации у тебя возникают со словом расизм (бедность, антисемитизм, война...)?
- Что бы ты еще хотел сказать о себе?

Вариант 2: Ожидания от семинара

Если об ожиданиях не говорилось, то в конце игры в кругу надо спрашивать у участников:

- Как ты попал на семинар? Откуда узнал?
- Что ты ожидаешь от семинара?

Вариант 3: Все же ясно! – Никогда не подумал бы!

На отдельном листе пишутся имена участников, а ответы на вопросы вешаются отдельно. После того, как все вывешено, объявляется «розыск и задержание скрывшегося преступника». Участники должны совместить имена с характеристикой (или портретом). При этом участники должны работать не со своими ответами. Этот вариант требует больше времени на проведение.

В 1

ДЕТЕКТИВ ИЗ ЭММЕЛЬСБЮЛЯ *

Цели:

- Ближе познакомить участников друг с другом.
- Позволить участникам почувствовать себя и других в группе.

Условия:

- Время: 30 – 60 минут (в зависимости от величины группы).
- Участники: 5 – 15 человек.
- Материалы: копии вопросов для всех участников, бумага, ручки.
- Предпосылки: упражнение предполагает, что участники уже немного знакомы друг с другом. Внимательно следите, стоит ли увеличить или сократить время упражнения.

Ход упражнения

В упражнении участвуют все, включая тренеров.

Легенда: Вы исчезли при таинственных обстоятельствах и должны быть найдены благодаря детективу из Эммельсбюля (Воронежа, Харькова, Минска – детективу дается название места проведения семинара). Теперь вы должны дать детективу указания, чтобы он смог вас найти. У вас есть 10 минут, чтобы письменно ответить на вопросы. После этого ответы собираются, перемешиваются и раздаются анонимно всем участникам. Задача – найти, кто за какими ответами скрывается. Все по очереди читают ответы, сначала отгадывает тот, кто зачитал ответ. Если же задача слишком трудна, помогает группа.

* Эммельсбюль – коммуна в Германии, в земле Шлезвиг-Гольштейн.

Пример описания задания:

Две недели назад ты бесследно исчез при таинственных обстоятельствах и попал в список пропавших без вести. Ты подтвердил свое участие в этом семинаре, но так и не появился. Детективу из _____ поручают тебя искать. Что нужно знать детективу, чтобы тебя найти? Где он должен искать следы, которые приведут к тебе? Попробуй ответить на следующие вопросы, чтобы облегчить работу детектива. (Пиши печатными буквами, чтобы не быть узнанным по почерку!).

- По какой причине ты исчез?
- Как ты выглядишь?
- Какие у тебя есть привычки, знание о которых может пригодиться детективу?
- Какие места ты обычно посещаешь, а какие – никогда?
- Чем ты обычно занимаешься в свободное время?
- С какими людьми ты обычно заводишь знакомство?

Общее обсуждение упражнения в группе:

- Просто или трудно идентифицировать других?
- Что вам помогало догадываться, а что запутывало?
- Многих ли вам удалось угадать? А не угадать?

В 1

ИСТОРИЯ МОЕГО ИМЕНИ

Цели:

- Более осмысленно поработать с именами.
- Уделить внимание всем именам и их историям, а не только немногим известным или наоборот необычным.
- Установить правильное обращение по именам ко всем участникам семинара: так, как им нравится, с правильным произношением и т. д.
- Потренировать чувствительность к различным языкам, культурам, семейным историям, обратиться к личной значимости собственного имени и происхождения через признание других.
- Пробудить внимание к факту, что сначала мы «вникаем» (проникаем) в вещи, а потом обходимся с ними креативно, развиваем к ним свое собственное отношение.

Условия:

- Время: 5 – 20 минут (зависит от количества участников и полноты выполнения задания).
- Участники: 2 – 20 человек.
- Материалы: бейджи, скотч, маркеры, таблички с именами.

Ход упражнения

Участники и тренеры по очереди представляются и рассказывают что-либо о своем имени, о фамилии или прозвище:

- Нравится оно им или нет.
- По возможности, что оно означает.

- Почему родители (мать, отец) выбрали это имя (семейная история, если есть).
- Какой жизненный опыт они получили благодаря своему имени в повседневной жизни и в особых ситуациях (анекдоты, истории и т. п.).
- Как они хотят, чтобы их называли на семинаре.

Если во время семинара используются бейджи или наклейки для имени, их необходимо подготовить заранее.

В завершение можно поговорить о следующих вопросах:

- Какая связь существует между именем и историей семьи, страны или именем и чувством моды конкретного поколения.
- Почему иногда одни имена в моде, а иногда они выходят из моды.
- Какую роль играют примеры и идолы, почему имя «Адольф» сегодня сравнительно редкое (в Германии – прим. ред.).

В 1

Я ДУМАЮ, ЧТО ТЫ...

Цели:

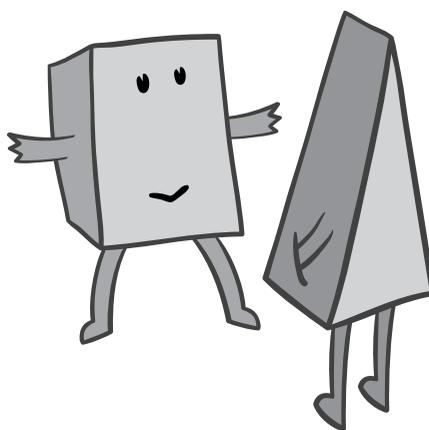
- Ближе познакомиться участников друг с другом.
- Попробовать оценить человека на основании первого впечатления.
- Выяснить, на основании каких критериев участники оценивали своих собеседников, и понять, реакцию на эти критерии и оценку.
- Попробовать на практике «стереотипное мышление» и построение предубеждений и поразмышлять над ними.

Условия:

- Время: 45 минут.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: комната с возможностью работы в парах.
- Материалы: для каждого участника нужна копия двойного опросника (увеличенная на листе А3) и ручка.
- Предпосылки: участники не должны знать друг о друге ничего, кроме имен. Участники должны уважительно обращаться друг с другом.

Ход упражнения

Каждый участник, включая тренеров, находит незнакомого партнера себе в пару. В группах по двое они заполняют «двойную анкету». Сначала каждый участник пишет о другом участнике, затем листы переворачиваются и участники обмениваются анкетами. Теперь каждый участник заполняет пустую страницу о самом себе. Оценки сравниваются. Можно затем задать друг другу вопросы о том, что показалось интересным.



Подведение итогов

Для подведения итогов в общей группе некоторые «двойные анкеты» могут использоваться как примеры. Для дискуссии могут быть заданы следующие вопросы:

- Насколько просто или сложно оценить другого человека?
- Какие факторы определяют наше первое впечатление?
- Что облегчает/осложняет оценку другого человека?
- Нужны ли нам такие стереотипы, как необходимая помощь в ежедневной жизни?

Почему?

- Как нас оценивают другие?
- Что мы чувствуем, если нас неправильно оценивают?
- Как часто в реальности мы готовы менять наши первые впечатления?

Материалы для копирования – анкета

О себе

- Кто находится в моем ближайшем окружении?
- Какую работу я выполняю?
- Какие у меня хобби?
- Какой мой любимый вид спорта?
- Какая музыка мне нравится?
- Что я обычно делаю на выходных?
- Что для меня особенно важно? _____ (имя)

О другом

- Кто находится в его/ее ближайшем окружении?
- Какую работу он/она выполняет?
- Какие хобби у него/нее?
- Какой его/ее любимый вид спорта?
- Какая музыка нравится ему/ей?
- Что он/ она обычно делает на выходных?
- Что особенно важно для него/нее?

В 1

РАЛЛИ

Цели:

- Познакомить с местом проведения семинара через призму тематики семинара, а также проблем ограничения, исключенности и дискриминации.
- Посмотреть на место проведения семинара с необычного ракурса.

Условия:

- Время: 2 – 4 часа.
- Участники: семинарская группа.
- Материалы: заранее подготовленные анкеты, фотоаппарат, чтобы заснять ралли.
- Предпосылки: данное упражнение может быть проведено только в том случае, если место проведения семинара известно заранее. Требуется большое количество времени для подготовки.

Ход упражнения

Участники поделены на группы по 4 человека и исследуют город по выданным им спискам вопросов и заданий.

Вопросы могут быть следующие:

- Найдите магазин, в котором можно приобрести продукты питания из России.
- Найдите памятник на X-улице. Что он Вам напоминает?
- Узнайте у прохожих, где можно отведать вкусное мороженое.
- Принесите визитку книжного магазина для гомосексуалов.
- Разузнайте, к кому может обратиться иностранный работник, если шеф не платит зарплату.
- Узнайте, есть ли в городе синагога и мечеть и большие ли общины.
- Узнайте, где хоронят мусульман.
- Узнайте, чем занимается X-организация.

Около 5 вопросов/заданий – вполне достаточно. Бывает интересно поставить перед группами разные задачи.

Время для задания должно быть достаточным, оно может заполнить свободное время в первый день и, например, даст возможность организаторам и тренерам закончить финальную подготовку к семинару.

В конце мероприятия группы представляют свои результаты друг другу, сообщают о новых взглядах на X-город и отвечают на вопрос: «Смогли ли они увидеть данный город по-новому?»

В 1

ГРУППОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ. ДОГОВОР О СОВМЕСТНОЙ РАБОТЕ

Цели:

- Договориться о совместной работе и коммуникациях во время семинара.
- Показать, что правила устанавливаются людьми, что можно «подать жалобу», изменить их или поставить под сомнение их необходимость.
- Сделать акцент на то, что правила работают, если о них помнят и им следуют.
- Проговорить, как во время семинара (и не только) стоит обходиться с мнением большинства и меньшинства.
- Дать почувствовать участникам, что установление правил зависит от того, принимал ли каждый участие в процессе обсуждения или нет.

Введение

На первый взгляд, показатель свободного и демократического семинара – это минимальное количество правил. При более близком рассмотрении становится понятно, что человеческое взаимодействие не может обойтись без регламентированных действий. Там, где правила якобы отсутствуют, они просто скрыты. То, что о них не говорят, совсем не делает их слабее, наоборот – лишь сильнее. Мы хотим сделать правила более очевидными, обсуждаемыми и изменяемыми.

Групповые соглашения – это часть образовательного процесса, когда группа тоже осознает правила, которые должны формировать совместную работу и общение. Соглашения требуют, чтобы демократические принципы (равенства, участия, прозрачности – прим. ред.) оказывали положительное влияние на ход семинара. Таким образом можно избежать непонимания и конфликтов, которые возникают в процессе работы и общения.

Правила

Любое правило функционирует так же, как и закон – это что-то отрегулированное, узаконенное и зафиксированное. Чем более наглядно и надежно правило (или закон) в действии (что всегда подразумевает санкции в случае нарушений), тем больше ему следуют. Все, что сегодня является законами, было когда-то отрегулировано.

Правила укрепляют позиции людей. В отношениях между работником и работодателем всегда присутствуют правила, которые определяют оба статуса, образуют и отображают иерархические отношения. Если закон сформулирован «сверху», с позиции власти, это служит сохранению власти. Если законы сформулированы «снизу», то есть демократическим способом, они могут укрепить позицию слабых – тех, кто не имеет достаточно сил и возможностей удовлетворить свои потребности.

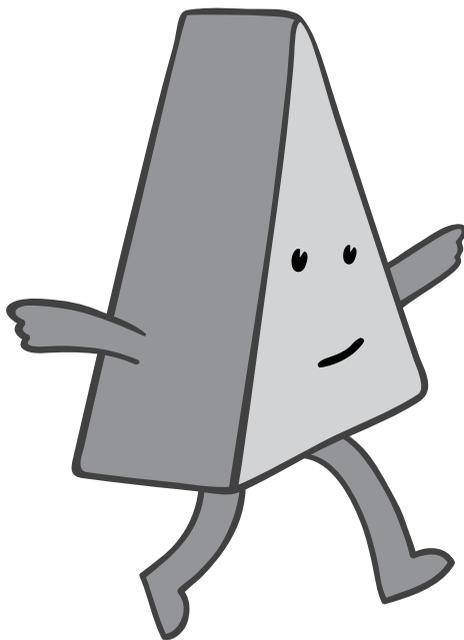
Конечно, есть устоявшиеся правила, которые вряд ли возможно обойти или изменить. Такие правила чаще всего очень прагматичны. Мы, например, не решаем каждое утро, имеет ли смысл выходить из дома в ботинках или нет.

Тем не менее, многие правила в какой-то момент начинают рассматриваться с новых точек зрения либо вызывают все меньшую и меньшую реакцию. Эти изменения можно наблюдать в каждом акте общения. Правила меняются, когда людям они кажутся уже не такими важными или совсем неподходящими, или больше не соответствующими ситуации.

Семинарские правила – групповые соглашения

Принятие групповых соглашений о совместной работе и процессе общения происходит в начале семинара, во время фазы ориентации – после решения организационных вопросов, введения и круга знакомств. Принятые соглашения выписывают на листе ватмана и вешают на видное место, так, чтобы к ним можно было обратиться в любой момент семинара.

Стоит также обсудить с участниками, надо ли переносить соглашения на отношения между ними, которые будут происходить вне семинара.



Общегрупповое принятие правил означает общую договоренность, укрепляет позицию более слабых в группе, гарантирует «безопасное пространство» и отвлекает от «фронтальной» ориентации на тренеров. Все участники и тренеры могут «предъявить иск» в случае несоблюдения правил.

Если возникает потребность поменять правила, это можно сделать в любой момент в течение семинара.

Методы принятия групповых решений

– В общей группе «мозговым штурмом» выдвигаются различные предложения, группа договаривается о том, как следует принимать решения (консенсусом, большинством голосов и др.).

– Две рабочие группы формулируют правила, потом их обсуждают на общем собрании и утверждают.

ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ: ОЖИДАНИЯ ОТ СЕМИНАРА

Цель

У каждого участника есть ожидания относительно семинара, которые он или она зачастую не могут озвучить. Возможность написать письмо самому себе дает участникам время обдумать свои ожидания от семинара.

Условия:

- Время: максимум 10 мин.
- Количество участников: неограничено.
- Место проведения: любое место, подходящее для написания текста.
- Материалы: бумага, конверты и ручки.

Ход упражнения

Участники располагаются так, чтобы им ничего не мешало. Ведущий/ведущая объясняет правила упражнения и раздает бумагу, ручки и конверты. Участникам выделяется примерно 5 мин на то, чтобы написать письмо самим себе, в котором они должны рассказать о своем настроении, а также отметить, чего они ждут от семинара и чего бы им хотелось избежать. Если участники не хотят писать о своих ожиданиях, то могут нарисовать их.

Затем участники вкладывают письма в конверты, заклеивают их и – что очень важно – подписывают свои имена. Далее письма отдаются ведущим на хранение, а в конце семинара выдаются обратно. Тогда участники смогут оценить, оправдались ли их ожидания или нет, а также изменились ли они сами в ходе семинара.

Кроме этого очень важно, чтобы затем участники обсудили друг с другом свои ожидания от ведущих, группы и темы семинара.

Советы тренерам

Письмо ожиданий прежде всего предназначено для семинаров, продолжительность которых составляет несколько дней. Важно дать понять участникам, что никто, кроме автора письма, не будет читать его. Неразглашение содержания письма является основным смыслом упражнения.

Письмо самому себе не заменяет обсуждение собственных ожиданий с другими участниками группы. Во время данного обсуждения участники получают возможность повлиять на структуру семинара.

Формулирование ожиданий связано с самостоятельным планированием, целеполаганием и способностью контролировать и оценивать результаты собственного планирования. Тот, кто в начале имеет четкое представление относительно своих ожиданий и целей, в ходе процесса лучше понимает, насколько оправдываются его ожидания или в чем причины неудовлетворенности результатом.

В конце семинара уместно написать прощальное письмо (см. В5).

Рекомендации для дальнейшей работы

Если данное упражнение прошло успешно, то перед тем, как перейти к коллективному обсуждению темы, можно предлагать участникам также выразить свои мысли в письменном виде.

ДА ЗДРАВСТВУЕТ РАЗНООБРАЗИЕ!

Цели:

- За небольшой промежуток времени выявить разнообразие участников группы.
- Показать различия между участниками как потенциал для развития группы.
- Создать хорошее настроение, так как игра связана с движением.
- Обозначить первые содержательные вопросы (принадлежность к сообществу, отчуждение).

Условия:

- Время: ≈ 10 минут.
- Количество участников: в среднем 15, максимум 100.
- Место проведения: просторное помещение.

Ход упражнения

Все встают в круг. Ведущий обращается с приветствием к различным группам людей. Те, кому подходит обращение, выходят в середину круга или просто машут рукой, остальные аплодируют. Игра развивается по тому же принципу, когда ведущий приветствует людей с самыми разными качествами и желаниями. В дальнейшем вопросы подбираются под целевую группу участников и тему семинара. После того, как ведущий поприветствовал участников, они могут сами обратиться друг к другу с приветствиями. Важно, чтобы ни один участник не остался без внимания, для этого при необходимости могут быть придуманы дополнительные вопросы.

Примеры вопросов-приветствий

Ведущий приветствует...

- ...всех, у кого ДР весной (или в то время, когда проводится семинар)
- ...женщин
- ...всех, у кого есть дети
- ...всех, кто снимает квартиру
- ...всех, кто не хочет иметь детей
- ...женщин, которые курят
- ...всех, у кого нестандартный размер обуви, который сложно найти в обычном магазине
- ...всех, кто приехал на семинар на поезде
- ...всех, кто не пьет кофе
- ...всех, чьи родственники живут за границей
- ...всех, кто когда-либо писал письмо в газету
- ...всех, кто когда-либо участвовал в забастовке
- ...всех, кто когда-либо ходил на демонстрацию
- ...всех, кто знает иностранные языки
- ...всех, кто хотел бы родиться в другое время
- ...всех, кто знает два религиозных неправославных праздника
- ...всех, кто еще ни разу не участвовал в семинаре.

Чтобы сохранить приподнятое настроение участников, не стоит проводить подведение итогов непосредственно после упражнения. Если подведение итогов проводится в конце дня, то можно поинтересоваться у участников, что они чувствовали, выходя в середину круга и получая аплодисменты за качества, на которые редко обращается внимание.

Советы тренерам

Ведущий громко аплодирует участникам, демонстрируя правила игры на собственном примере. Сначала задаются простые, затем более сложные вопросы. Важно избегать таких вопросов, которые могли бы поставить участников в неловкое положение. Кроме того, следует задавать такие вопросы, избегая серьезных тем.

Вариация игры – «Я тоже!»

Стулья ставятся в круг, причем стульев должно быть на один меньше участников. Участник, которому не хватило стула, встает в центр и формулирует какое-либо высказывание. Например: «Я считаю, что на семинарах по антирасизму обычно слишком много поучений». Те, кто придерживается того же мнения, кричат «Я тоже!» и ищут себе новое место. Если человек, который стоял в центре, успевает занять чье-то место, то оставшийся без стула участник выходит на середину и произносит свое высказывание.

В начале (в игровой форме) участники обсуждают данный вопрос в парах и формулируют около шести правил. Далее две двойки обсуждают их и выбирают новые, общие, 6 правил. Далее встречаются четверки и так далее. Договор о правилах во все более увеличивающихся группах дает одиночкам возможность выступить за «любимые правила» и продвинуть мнение меньшинства. При этом нет никакой гарантии, что такие правила дойдут до общего обсуждения и не погибнут уже при обсуждении в паре. Этот метод требует большого количества времени, но позволяет обсудить проблемы большинства и меньшинства.

Возможные вопросы к группе:

- Каким правилам вы подчиняетесь в жизни?
- Где вы устанавливаете правила? Какие? Как это функционирует? (выборы...)
- Какие правила вы одобряете (на предприятии, в школе...) и против каких выступаете?
- Какие еще правила вы хотели бы ввести?
- Каким образом ваше мнение может влиять на правила?