

## Дидактическая модель работы с групповым процессом

*Гронский Андрей, Пушкина Татьяна*

Российский гештальт. / Под. Ред. Н.Б. Долгополова, Р.П. Ефимкиной. – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 2001. - С. 57-59.

Знание групподинамических закономерностей и умение работать с внутригрупповыми взаимодействиями являются залогом успешного проведения всех тренинговых и терапевтических групп, независимо от структуры конкретного группового тренинга и теоретической ориентации ведущего. Кроме того, группы, центральной темой которых является внутригрупповое взаимодействие, обладают особым терапевтическим воздействием в силу того, что живое прояснение отношений между участниками — высказывание своих опасений, выражение ненависти, любви, заботы, доверия и недоверия — наиболее близко к реальности повседневного общения. Моделирование ситуаций через ролевую игру может приводить к мощным субъективно переживаемым и внешним (зрительским) эффектам, связанным с бурным выплеском эмоций, но этот опыт не всегда легко интегрировать в реальное общение со значимыми другими. Сказывается различие параметров игровой ситуации и ситуации реального общения с этими значимыми другими. В динамической же группе участники сталкиваются с необходимостью общаться не со своей материализованной проекцией, а с живым человеком, который, с одной стороны, напоминает кого-то из жизни клиента — отца, мать, жену, начальника, с другой, абсолютно волен давать свои непосредственные человеческие реакции (разумеется, не выходящие за рамки правил безопасности), что побуждает клиента вести себя не импульсивно, а находить наиболее соответствующие ситуации способы поведения (адекватный язык, адекватный диапазон проявления эмоций).

Хотя существует много работ, где описываются закономерности групповой динамики (стадии развития группы, групповые нормы, роли, потребности и пр.), нам не удалось обнаружить ясной парадигмы действий ведущего динамической группы. Насколько нам известно, большинство ведущих обучаются эмпирически, методом проб и ошибок. Мы столкнулись с насущной необходимостью формулирования ясной эксплицитной модели действий руководителя динамической группы в период проведения обучающего тренинга, посвященного работе с групповым процессом. Результаты наших размышлений мы обобщили в нашей статье. Данная работа не претендует на концептуальные новшества. Ее цель — создать такую структуру изложения техники гештальт-терапии, которая могла бы быть подспорьем ведущим, которые начинают работать с групповым процессом. Изложенный материал сгруппирован в 4 основных разделах:

1. Концепция цикла актуализации и удовлетворения потребности и групповой процесс.
2. Компоненты терапевтически эффективного группового взаимодействия и функции ведущего.
3. Инструментарий ведущего.
4. Примерные алгоритмы действий ведущего.

## **1. Концепция цикла актуализации и удовлетворения потребности и групповой процесс**

Концепция цикла опыта (цикла актуализации и удовлетворения потребности) определяет стратегическое направление действий ведущего. В процессе взаимодействия участники осознают свои чувства и связанные с ними потребности, осуществляют выбор объекта, т.е. другого участника, с помощью которого может быть удовлетворена эта потребность, предпринимают действия необходимые для удовлетворения потребности (выражают агрессию, симпатию, спрашивают об отношении к себе и пр.). Если опыт ассимилируется, то удовлетворение данной потребности будет более легко проходить и вне группы. Если большинство участников испытывают одну и ту же доминирующую потребность, она становится групповой потребностью. Актуализация насущной групповой потребности сопровождается нарастанием напряжения в группе, ее удовлетворение — спадом напряжения. Удовлетворение индивидуальной потребности наиболее вероятно, если она совпадает с групповой.

Задача ведущего заключается в том, чтобы направлять групповое взаимодействие таким образом, чтобы оно способствовало удовлетворению доминирующих групповых потребностей. Движение группы по циклу опыта на практике не является линейным процессом — в реальности, группа останавливается на различных стадиях цикла и возвращается к предыдущим стадиям, переключается на удовлетворение замещающих базовую потребностей (например, уход от реального контакта через поверхностные разговоры, отреагирование агрессии на «козла отпущения»). В удовлетворении групповой потребности в большей или меньшей степени участвуют все члены группы. Роль участника, активно влияющего на удовлетворение потребностей группы (будем называть его участником-«катализатором») переходит от одного члена группы к другому. Каждый из них вносит вклад в продвижение группы по циклу опыта. Ведущий переключает внимание группы и поддерживает того участника, который позволяет двигаться дальше по циклу групповой потребности, временно оставляет того, кто останавливается из-за недостатка ресурса. Потребности участников в групповом взаимодействии могут удовлетворяться как через активные действия, так и через идентификацию с активно действующими участниками.

Из структуры цикла опыта и особенностей группового контекста вытекает функциональная структура действий ведущего. Рассмотрим это далее.

## **2. Компоненты эффективного группового взаимодействия и функции ведущего**

Также как прохождение группы по циклу опыта на практике не является линейным процессом, так и алгоритм действий ведущего лишь достаточно условно можно описывать в виде линейной схемы. Логичнее было бы говорить о компонентах эффективного группового взаимодействия, на которые по мере необходимости оказывает влияние ведущий. На наш взгляд эти компоненты следующие:

1. Осознание участниками чувств по отношению друг к другу.
2. Активность внутригруппового взаимодействия.
3. Осознание участниками потребностей.
4. Осознание механизмов сопротивления.

5. Наличие действий по удовлетворению потребностей.
6. Ассимиляция приобретенного опыта.

Направления действий ведущего соответствуют названным шести компонентам. Ведущий способствует активизации и осознанию чувств, катализирует внутригрупповое взаимодействие, помогает участникам в осознании их потребностей, оказывает помощь в совершении действий по удовлетворению потребностей и в ассимиляции полученного опыта. Действия ведущего основываются на анализе группового процесса. Основные вопросы, на которые ведущий отвечает себе, также соответствуют перечисленным компонентам:

1. Насколько участники осознают свои чувства? Насколько осознается объект, на который направлены эти чувства?
2. Насколько активно происходит групповое взаимодействие? Кто может сыграть роль «катализатора»?
3. Насколько участники осознают свои потребности, мотивы своих действий? Какова доминирующая групповая потребность?
4. Какие сопротивления действуют в группе? Насколько они осознаются?
5. Насколько удовлетворяются потребности? Совершаются ли действия по удовлетворению потребностей? Насколько эти действия эффективны?
6. Ассимилируются ли групповой полученный опыт? Что препятствует ассимиляции?

Для опытного ведущего список вопросов может быть существенно расширен.

Повторим, что действия ведущего не носят характер строгой линейной последовательности. Точнее, такую последовательность они могут иметь в некоторых случаях, как правило, на начальных этапах развития группы. По мере того как группа осваивает групповое взаимодействие, она начинает самостоятельно осуществлять перечисленные функции. Кроме того указанные процессы зачастую идут параллельно: чувства осознаются одновременно с взаимодействием, сопротивление при попытках совершать действие по удовлетворению потребностей и т.д. Участники активно включаются в групповое взаимодействие, находясь на разных этапах цикла опыта. Ведущий активно вмешивается тогда, когда наблюдаются «пробелы» в эффективном функционировании группы. Например, если в живо общающейся группе плохо осознаются чувства, он фокусирует внимание участников на эмоциональном опыте, если, напротив, вяло происходят межличностные взаимодействия, ведущий побуждает участников более активно вступать в контакт.

Метафорически роль ведущего группы можно сравнить с ролью лодочника, плывущего по течению реки. Вначале, чтобы отплыть от берега, он делает несколько энергичных гребков веслами. Затем из гребца он превращается в рулевого, который маневрируя веслами не позволяет течению натолкнуть лодку на мель или прибить к берегу. Весла в этой метафоре — ни что иное, как инструменты ведущего, которые он использует для руководства групповым процессом.

### 3. Инструментарий ведущего

В работе с группой ведущему доступны следующие инструменты: вопросы, инструкции, интерпретации, обратная связь, комментарии, провокационное поведение. Кратко остановимся на каждом из них.

#### 3.1 Вопросы

Согласно теории гештальт-терапии наиболее предпочтительными являются процессуальные вопросы «что?» и «как?». Базовыми можно считать вопросы перечисленные Перлзом как достаточные для успешной психотерапии: «Что ты чувствуешь?», «Что ты хочешь?» и «Что ты делаешь?». Чтобы не уподобляться заезженной грампластинке, ведущий варьирует формулировки, используя свою фантазию. Важно помнить, что формулировка вопроса влияет на его смысловые оттенки. Зачастую клиенты не сразу дают ясные ответы, поэтому каждый из вопросов может повлечь за собой множество уточняющих.

Пример:

Ведущий (В): Что ты чувствуешь?

Участник: Ничего определенного.

В: А все таки?

У (У-к): Не могу определить. Смутные ощущения.

В: Где ты их чувствуешь?

У: В грудной клетке.

В: Что это за ощущения? Опиши их.

У: Что-то сжимает. Перехватывает дыхание.

В: На что это походит?

У: Мне кажется, это походит на тревогу.

#### 3.2 Инструкции

Это прямые предписания, которые ведущий дает участникам группы. Например: «Прислушайся к своим чувствам», «Скажите, что Вы хотите от этих занятий?», «Сейчас я предлагаю Вам сделать следующие упражнения...».

#### 3.3 Интерпретация

Ведущий делится своими предположениями о смысле поведения участников, о возможных причинно-следственных связях. Например: «У меня ощущение, что ты пытаешься одержать верх надо мной», «Я думаю, что ты боишься выразить агрессию». Интерпретация может принимать форму вопроса: «Кто тебе говорил, что нельзя выразить агрессию?». Ведущий может поощрять группу к высказыванию интерпретаций с

помощью вопроса «Что вы думаете?». Развитие этого вопроса: «Как вы думаете, что сейчас происходит с Н.?» и т.д. Хотя интерпретация — это традиционно нелюбимый инструмент гештальт-терапевтов, полностью обойтись без нее практически невозможно.

### 3.4 Обратная связь

Осуществляется в виде описания поведения, выражения чувств, высказывания фантазий, оценочных суждений по поводу поведения участников, подгрупп или состояния группы в целом. В зависимости от ситуации ведущий использует тот или иной тип обратной связи.

#### Описание поведения

Ведущий описывает невербальные проявления участника с целью сделать их более осознанными. Описание поведения уместно, когда ведущий замечает неконгруэнтность. Для того, чтобы техника была эффективной, необходима настроенность участника на осознание чувств и сотрудничество с ведущим.

#### Оценочные суждения

Хотя в гуманистической психологии к оценочным суждениям существует негативное отношение, тем не менее они зачастую эффективны для пробуждения осознания. Примерами оценочных суждений являются следующие высказывания: «Я думаю, ты сейчас злишься», «Ты занимаешь закрытую позицию в группе», «Ты выглядишь скованно». Техника уместна, когда ожидание поведения не приводит к росту осознания, при оппозиционном поведении участника.

#### Выражение чувств

Выражение чувств позволяет участнику осознать какие эмоциональные реакции вызывает его поведение. Примеры: «Меня бесит, что ты позволяешь пользоваться тобой», «Я вижу, что тебе сейчас плохо, и очень тебе сочувствую».

#### Фантазии

Высказывание фантазий, ассоциативных образов позволяет участникам через метафору лучше осознать, что происходит в группе: «У меня впечатление, что я попал на врачебный консилиум», «Ты ведешь себя так, как будто просишь милостыню».

#### Обратная связь группы

Ценность группы в том, что участник может получить обратную связь от многих людей, и поэтому ее труднее игнорировать. Давая обратную связь, участники активнее включаются в групповой процесс. Ведущий может обращаться за обратной связью ко всей группе: «Как вы относитесь к тому, что сейчас происходит?»; к участнику, которого в большей степени затрагивает групповое взаимодействие: «Как ты относишься к тому, что тебя сейчас обсуждают»; или к тому, кто оказался не вовлеченным: «А что ты чувствуешь по поводу происходящего в группе?». Формулировка вопроса фокусирует характер обратной связи. Так вопрос «Как вы относитесь?» наиболее широкий и ответы могут включать как выражение чувств, так и фантазии, оценки, интерпретации. Вопрос «Что вы думаете?» побуждает группу интерпретировать. Вопросы «Какие у вас возникают образы,

фантазии?», «Что вы чувствуете?» соответственно способствуют выражению фантазий или чувств.

Важную роль в обратной связи играют ирония и юмор. Они способны сделать обратную связь более острой, или, напротив, снять чрезмерное напряжение в группе.

### *3.5 Комментарий*

Это описание ведущим того, что происходит в группе с использованием интерпретаций, теоретических обоснований и обратной связи. Например: «Обычно так и бывает. Когда агрессия выражена, в группе возникают более близкие отношения», «Н. говорит, что хочет изменить отношение группы к себе. Но в действительности он ничего для этого не делает».

### *3.6 Провокация*

Провокация зачастую представляет собой гиперболизированную обратную связь или едкий комментарий, призванные побудить клиента к действиям: «У меня возникла картинка: ты сидишь в болоте и ловишь там кайф! Ты вовсе не хочешь вылезать из своего болота», «Я так и думал, что ты ничего не сможешь сделать». Провокация может облекаться в форму инструкции, которую клиент скорее всего не выполнит, а если и выполнит, то это приведет к актуализации сильных чувств, например: «Встань на колени и извинись перед всей группой». Провокационное поведение может проявляться и в других маневрах, направленных на побуждение клиента к действию: например, ведущий физически толкает ретрофлексивного участника.

## **4. Алгоритмы действий ведущего**

Ниже мы опишем примерные алгоритмы действий группового ведущего по активизации терапевтически эффективного группового процесса. Действия различных ведущих при встрече с описанными феноменами могут значительно варьироваться. Это зависит от личного стиля, опыта, любимых технических приемов конкретного руководителя группы.

### *4.1 Активизация осознания чувств*

Задачей ведущего является создание условий для соприкосновения участников со своими чувствами. Эти условия включают достаточную безопасность и фокусировку на переживаниях. В небезопасной атмосфере доступ к осознанию, а тем более к выражению чувств оказывается заблокированным. Первоначально ведущий создает атмосферу безопасности вводя правила групповой работы — запрет разглашения происходящего в группе, запрет физического насилия и т.д. В дальнейшем он следит за соблюдением правил, оказывает эмоциональную поддержку тревожным участникам, демонстрируя позитивное отношение, защищает участников от агрессии, которую они не могут перенести. Фокусировка осуществляется с помощью вопроса «Что вы чувствуете?» и соответствующей инструкции — «Обратите внимание на свои чувства». Контекст, в котором используются эти инструменты, зависит от состояния группы в данный момент времени. В группе, в которой участники способны спонтанно выражать свои реакции и отношения, материал для работы может появиться спонтанно. Например, в самом начале группового занятия один из участников говорит: «На прошлой встрече меня вывело из себя поведение Н. Он все время привлекает к себе внимание...». Ведущий может использовать реплику участника для того, чтобы начать фокусировать его актуальные

переживания: «Что ты сейчас чувствуешь по отношению к Н.?». На высказывание участницы опоздавшей на встречу: «Я чувствую себя неудобно, потому что не знаю что происходило в начале», — ведущий может прореагировать уточняющими вопросами: «Что это за неудоб, который ты испытываешь? На какую эмоцию он походит?». Ценным материалом являются невербальные проявления участников: эмоционально насыщенные жесты, позы, демонстрирующие вовлеченность, выдвижение вперед или отодвигание за круг и т.д. Все они могут стать поводом для обращения ведущего: «Что с тобой происходит? Скажи о своих чувствах». Распространенным приемом, приводящим к активизации чувств, является пауза ведущего. Она может приводить к трем возможным результатам: один из них — возрастающее напряжение побуждает проявлять активность. Обычно в начале группы высказывания в начале группы безадресны или обращены к ведущему. Руководитель группы использует для того, чтобы обратить внимание участников на их чувства и потребности.

Пример 1.

Участник.(после продолжительного молчания) Почему вы не руководите нами?

Ведущий. Я хочу, чтобы вы проявили собственную активность. А что ты чувствуешь, когда я не руковожу?

Пример 2.

У-ца. (стучит кулаком по колену) Мне скучно! Сколько можно молчать?

В. А что ты чувствуешь, когда все молчат?

У-ца. Раздражение! Ведь проходит время нашего занятия, а они ничего не делают!

Другой вероятный результат паузы — интенсивная агрессия в адрес руководителя, связанная с неструктурированной ситуацией. Если агрессия слишком сильная, то это грозит разрушением группы. Агрессию можно снизить, объяснив участникам, что эти занятия рассчитаны на то, что члены группы будут активно строить отношения друг с другом и решать свои проблемы в процессе общения, занятия не предусматривают выполнения каких-либо заданных ведущим упражнений. Предпочтительно давать это объяснение в самом начале цикла встреч. Если это не помогает, руководителю необходимо занять более директивную позицию в ведении группы. Третий возможный результат — усиление ретрофлексии в группе: отсутствует вербальная коммуникация, прерывается контакт глазами, позы закрытые, отстраненные. Такая ситуация является безусловным показанием к принятию ведущим активной роли.

Директивная позиция ведущего является единственно возможной в работе с глубоко интроективно-ретрофлексивной группой (ожидающей внешнего руководства, эмоционально зажатой). По мере развития группы роль руководителя становится все менее директивной. По нашим наблюдениям директивная роль ведущего наиболее уместна в начале цикла групповых занятий. Это позволяет снизить тревогу, ускорить развитие группового процесса, предотвратить отсев из группы. Директивная роль ведущего проявляется в том, что он дает инструкции, предлагает упражнения, активно спрашивает о переживаниях.

Примеры инструкций и вопросов ведущего:

«Пожалуйста, обратите внимание на ваши чувства в группе в данный момент времени, и я прошу вас поделиться своими переживаниями».

«Посмотрите друг на друга и определите, кто вызывает у вас наибольшее напряжение, а глядя на кого вы чувствуете себя наиболее комфортно. На какие эмоции приходят эти состояния?»

«Кто с вашей точки зрения наиболее закрыт, а кто открыт? Скажите об этом». «Как себя чувствуют те, кто попал в число наиболее закрытых (открытых)?». «Кому в группе вы доверяете больше, а кому меньше?».

«Прошное занятие у нас было очень эмоционально насыщенным. Скажите о тех чувствах, которые у вас остались с прошлой встречи». И т.д.

Подобные инструкции предлагаются в зависимости от их сложности («опасности») и доминирующей групповой потребности. В ретрофлексивной группе с целью раскрепощения участников, возможно использование двигательных упражнений, например, социометрии с пространственным расположением людей в комнате. В начале группы с высоким уровнем тревоги, с целью ее снижения, можно использовать коммуникативные упражнения с фокусировкой на приятных переживаниях. Очень важной деталью является то, что в рамках динамической группы, существенным является осознание контактных чувств. Для этого ведущий использует вопрос «К кому в группе ты испытываешь это чувство?». Таким образом проясняется соотнесенность эмоционального состояния со средой.

Пример 1.

У: Я чувствую смущение.

В: Перед кем ты больше всего смущаешься в группе?

Пример 2.

У: Я злюсь!

В: На кого ты злишься?

У (Ведущему): На тебя! Меня достали твои вопросы о чувствах!

Пример 3.

У 1(тихо): Мне обидно.

В: На кого ты обижаешься?

У 1: На группу. Мне кажется, меня здесь не слушают.

У 2: На всю группу?

У 1: Нет... Наверное, больше всего на Сергея. Он все время перебивает меня.



Активизация контактных чувств является важнейшей предпосылкой динамического взаимодействия между участниками.

#### *4.2 Исследование потребностей*

Базовым инструментом в исследовании потребностей является вопрос: «Что вы хотите?» Но так как истинные потребности зачастую не осознаются, поскольку скрыты за механизмами сопротивления, ведущий использует весь описанный выше инструментарий.

Пример 1.

В (обращаясь к группе): Скажите, что вы хотите от сегодняшней встречи?

У: Ну... хочу поучаствовать в процессе...

В: Я не понимаю, что ты хочешь? Кто-нибудь понял, что хочет С.?

Реакции из группы: Ничего не понятно.

Комментарий: Ведущий использует обратную связь для того, чтобы побудить участника выразить истинные потребности.

Пример 2.

У: Я бы хотел, чтобы мы сделали упражнения.

В: Зачем тебе упражнения?

У: С упражнениями легче общаться.

В: С кем здесь ты хочешь общаться?

У: Со всеми.

В: А с кем больше?

У: Со всеми одинаково.

В: Так не бывает. Всегда есть более или менее привлекательные люди. Я предлагаю тебе расставить участников группы в таком порядке, чтобы на одном полюсе были наиболее привлекательные для тебя, а на другом менее привлекательные.

Комментарий: Ведущий использует уточняющие вопросы, комментарий и социометрию для того, чтобы сделать более явной истинную потребность участника.

Пример 3.

У: Я хочу , чтобы все сказали, что думают друг о друге.

В: Мне кажется, что ты хочешь узнать , что о тебе думают участники группы.

Комментарий: Ведущий использует интерпретацию для того, чтобы помочь участнице лучше осознать и выразить свое желание. Он так же мог обратиться к группе с вопросом: «Как вы думаете, что хочет О.?»

Пример 4.

У: Я хочу, чтобы группа не навязывала мне чувство вины.

В: Не знаю как другие, а я буду навязывать тебе чувство вины.

Комментарий: Выраженная потребность носит невротический характер. Ведущий провоцирует клиента для того, чтобы он соприкоснулся со своими реальными чувствами.

Пример 5.

В течение некоторого времени между двумя участницами происходит интенсивная перепалка.

В (обращаясь к группе): Как вы думаете, что между ними происходит?

У 1: У меня образ, что вы кидаете друг в друга комья грязи.

У 2: Да, это походит на женскую борьбу в грязи.

У 3: Меня раздражает, что вы стягиваете на себя все внимание группы.

У 4: Мне кажется, они борются за то, кто из них главный.

Комментарий: Зачастую потребность можно понять, осознавая характер взаимодействия. С помощью вопроса ведущий побуждает группу давать интерпретации. Интерпретации и чувства членов группы позволяют конфликтующим участницам осознать, как на них реагирует группа и задуматься о мотивах своего поведения.

#### *4.3 Активизация группового взаимодействия*

Задачей ведущего является инициация циклического процесса выражения отношения (чувства, ожидания, желания) и обратной связи на это выраженное отношение. Основной инструмент — это инструкции, побуждающие к выражению отношений: «Скажи Н., что ты к нему чувствуешь», «Скажи ему, что ты от него хочешь», «Прояви свое отношение». Побуждение участников к выражению чувств и потребностей по отношению друг к другу является первым этапом в активизации группового взаимодействия. В достаточно спонтанной группе вербализация отношения автоматически приводит к выражению ответных реакций участниками. Необходимо лишь фокусировать ясность этих обратных связей и их адресный характер.

В ретрофлексивной группе ведущий прилагает дополнительные усилия для того, чтобы побудить участников выражать свои отношения: адресно обращается с вопросами и инструкциями к тем, кого в наибольшей степени затрагивает групповое взаимодействие, кто демонстрирует наиболее сильную эмоциональную вовлеченность или, наоборот, исключенность из процесса; ведущий высказывает свое личное отношение к происходящему, тем самым показывая модель поведения, провоцирует ретрофлексивных членов группы.

Цикл группового взаимодействия начинается с активности наиболее аффективно заряженного участника или диады участников, намного реже, сразу же оказывается вовлеченным большее число членов группы. Для ведущего важно выделить члена группы, который способен катализировать групповой процесс (участника-«катализатора»). Состояние «катализатора» обладает определенными качествами, способными активизировать групповое взаимодействие:

1. Катализатор находится в эмоционально заряженном состоянии.
2. Его состояние находит отклик у большинства в группе (совпадает с доминирующей групповой потребностью или резко противоречит ей).
3. «Катализатор» способен оставаться в контакте с участниками группы.

Развитие взаимодействия происходит в направлении прояснения и выражения чувств и потребностей «катализатора» по отношению к членам группы и чувств и потребностей группы по отношению к нему. Приведем несколько примеров действий ведущего по активизации взаимодействия.

Пример 1.

Начало второго 3-х часового занятия группы. Предыдущее занятие проводилось в директивной манере и было посвящено упражнениям направленным на осознание чувств. Ведущий дает вводную инструкцию: «Для успеха работы нашей группы необходимо, чтобы вы устанавливали отношения друг с другом. Я предлагаю вам начать общаться между собой». После этого ведущий берет паузу. Через некоторое время один из участников начинает говорить.

У.М.: Я бы хотел общаться, я пришел сюда за этим, но я не знаю как!

В.: С кем ты хочешь общаться?

У.: Я бы хотел общаться с Наташей. Она меня заинтересовала на прошлом занятии.

В.: Скажи ей об этом.

У.: (после паузы) Да... Наташа, я бы хотел с тобой общаться

(Наташа улыбается)

В.: (обращаясь к Наташе) Как ты к этому относишься?

У-ца Н.: (обращаясь к У.) Давай пообщаемся.

Таким образом ведущий с помощью инструкций и адресно обращенных вопросов стимулирует выражение потребностей участником М. и обратную связь от участницы группы. М. на этом отрезке взаимодействия играет роль «катализатора».

Пример 2.

У-ца Е. отпускает серию язвительных замечаний по поводу участника группы. Участник демонстрирует бурную невербальную реакцию, но ничего не отвечает.

В.: Я считаю, что Екатерина просто издевается над тобой. А ты так и будешь молчать?

У.: Нет! Я считаю, что все что она говорит неправда!

В.: Что ты к ней чувствуешь?

У.: Я злюсь! (обращаясь к Е.) Заткнись! Я не спрашивал тебя о твоём мнении!

В этом примере ведущий провоцирует обратную связь ретрофлексивного участника, с помощью уточняющих вопросов стимулирует вербальное выражение чувств.

Пример 3.

У-ца О.: Мне не нравится как Сергей смотрит на меня... оценивающе, как будто разглядывает меня под микроскопом...

В.: Почему ты говоришь об этом мне? Скажи это Сергею.

У-ца: (обращаясь к С.) Мне не нравится как ты смотришь на меня!

В.: А ты, Сергей, как относишься к тому, что говорит Ольга?

У. С.: (обращаясь к О.) Странно... Как я на тебя смотрю?

В данном случае ведущий с помощью инструкции переводит непрямую коммуникацию в прямую.

Ведущий может катализировать активность взаимодействия не только побуждая к выражению отношений, но и поддерживая задавание вопросов (например: «Почему никто не спрашивает Н. о ее состоянии?»).

### **Работа с сопротивлением.**

По мере того как возрастает осознание чувств и активизируется взаимодействие, усиливаются и механизмы сопротивления. Участники испытывают затруднение в выполнении действий по удовлетворению потребностей. Зачастую участники не могут осознать свои реальные потребности, пока не проработаны защитные механизмы. Базовым вопросом при работе с сопротивлением является: «Что тебя останавливает?». Частные приемы при работе с защитными механизмами различного типа рассмотрены ниже.

### **Работа с конфлюэнцией**

Канонический прием заключается в том, что терапевт дает клиенту инструкцию говорить от первого лица. В групповом контексте целесообразно запросить обратную связь группы, чтобы конфлюэнтный участник убедился, что члены группы переживают различные состояния.

Пример.

У (в момент напряженного выяснения отношений в группе): Мы все устали. Давайте сделаем перерыв.

В (иронично): Все? Кто как себя чувствует?

У-ки:

Я не хочу перерыва.

Я тоже.

Я думаю нам сначала нужно закончить с этой ситуацией.

### **Работа с проекциями**

Наиболее адекватным способом ассимиляции проекций в групповом контексте мы считаем организацию обратной связи. Часто встречающимися проективными феноменами являются мысли о том, что группа в целом или отдельные ее члены отвергают, осуждают, недооценивают участника, не оказывают ему достаточной помощи, ожидают какого-либо определенного поведения. Иногда проекции проявляются в виде прямых высказываний по поводу группы в целом или отдельных ее членов — например, «в этой группе поддерживают только проявление слабости», «они все осуждают меня», «мне кажется, что тебе скучно», — в других случаях, ведущий может предположить проявление проективного механизма по поведению участников (тревожное поведение, агрессивное поведение). Для вербализации проективных фантазий используются вопросы «Как ты считаешь, что о тебе думают (ожидают от тебя) участники группы?», «Что произойдет, если ты сделаешь то-то или то-то?». Вопрос может быть обращен к отдельным участникам или ко всей группе: «Что произойдет, если вы начнете говорить о себе? Поделитесь своими фантазиями». Когда проективная фантазия вербализована, можно переходить к организации обратной связи.

Пример 1.

У: Я думаю меня все осуждают за то, что я тяну время и ничего не делаю.

В: Хочешь узнать, что на самом деле думают и чувствуют к тебе участники группы?

У: Страшно... Но я хочу.

В (обращаясь к группе): Я прошу вас поделиться своими чувствами.

У-ки:

Ты действительно раздражаешь меня.

Я сочувствую тебе.

Я представила себя на твоём месте и понимаю как это трудно.

Пример 2.

У 1: Я рассказала группе свою проблему, но вы не помогли мне. Наверное, что-то не так с нашей группой.

У 2: Мне обидно это слышать!

В: Какие ещё чувства есть в группе?

У-ки:

Я старался помочь тебе, и группа помогала тебе. Сейчас я злюсь на тебя.

Ты не делала ничего из того, что тебе предлагали.

Мне кажется, что ты ничего не хочешь делать со своей проблемой.

Пример 3.

У (ведущему): Мне кажется, ты наблюдаешь за нами и ставишь над нами эксперименты.

В: Я вовсе не собираюсь ставить эксперименты. Если я и занимаю отстранённую позицию, то потому, что хочу, чтобы вы проявляли собственную активность. Есть ли у кого-нибудь ещё подобные ощущения?

Когда клиент чувствует себя достаточно безопасно и настроен на исследование причин своих эмоциональных проявлений, ведущий может оказывать ему помощь в исследовании незавершённых ситуаций, с которыми связан защитный механизм.

Пример.

У (другому участнику): Меня бесит, что ты так смотришь на меня, как будто я говорю какие-то глупости!

В: Что именно в его поведении вызывает такие чувства?

У: Его взгляд. Прищур.

В: Кто так смотрел на тебя?

(Пауза).

У: Мой отец... Он всегда посмеивался надо мной. Мне хотелось ему понравиться. А он высмеивал меня. Я чувствовал себя дураком...

После того, как клиент переживает аффект, связанный с травматической ситуацией, ведущий может акцентировать разницу между прошлой и актуальной ситуациями: «Обрати внимание, что то о чём ты рассказал и то, что происходит сейчас — это разные

ситуации, и, что М. — это не твой отец. Если ты хочешь узнать как он на самом деле к тебе относится, спроси его об этом».

### **Работа с интроекцией**

Интроекция может проявляться в том, что участники требуют указаний от ведущего или других членов группы. Интроективную позицию может занимать вся группа. Если группа характеризуется выраженным интроективным способом регуляции границ, то ведущий может первоначально удовлетворять потребности группы в интроективном поведении, предлагая инструкции и упражнения. По мере формирования атмосферы безопасности и доверия, способности участников лучше осознавать свои потребности и чувства, ведущий фрустрирует интроективный механизм, предлагая членам группы прислушиваться к своим желаниям и самостоятельно принимать решения. Интроективный механизм может проявляться явно, например, в виде высказываний участников: «Скажите нам, что мы должны делать?», «Что нужно делать в такой ситуации?», «Мы должны помогать друг другу», «Разве целесообразно высказывать негативные эмоции?». Иногда необходимо исследовать поведение, чтобы понять, что за ним стоит определенный интроект.

Пример.

У: (После предложения ведущего поделиться чувствами): Я злюсь!

В: На кого ты злишься ?

У: На тебя! Меня достали твои вопросы о чувствах.

В: Что тебе не нравится в моих вопросах?

У.: Я думаю, об этом вообще не стоит говорить. Чувства - это совершенно не важно!

В.: Ты действительно мало проявляешь свои чувства. Что тебе мешает это делать?

У.: Я же сказал! Я считаю, что это совершенно не важно.

В.: Когда ты не проявляешь чувства, ты напоминаешь мне робота. У кого какое отношение к тому, что говорит Константин?

Реплики из группы:

Меня раздражает, что ты закрыт в группе.

Я не доверяю тебе.

Ты действительно похож на компьютер!

Я считаю, что мы собрались как раз для того, чтобы говорить о своих чувствах!

Таким образом с помощью вопросов ведущий выявляет связанное с интроектом убеждение. Посредством обратной связи группы производится «атака» этого убеждения.

Ведущий также мог предпринять действия для исследования состояния, возникающего при нарушении интроекта, связанных с интроектом защитных механизмов, незавершенных ситуаций, в которых он сформировался. Возможные вопросы: «Что с тобой происходит, когда ты говоришь о чувствах?», «Что произойдет, если ты проявишь свои чувства в группе? Как к тебе будут относиться?», «Откуда ты знаешь, что нельзя говорить о чувствах? Кто тебе это говорил?» Отличием от контекста индивидуальной консультации является то, что ведущий организует обратную связь группы на высказывания участника.

### **Работа с ретрофлексией**

Тактика ведущего при работе с ретрофлексией зависит от степени ее выраженности. При очень глубокой ретрофлексии предпочтительной является поддержка клиента или группы. Поддержка проявляется в задавании наводящих вопросов, выражении ведущим позитивных чувств, предложении действий, которые ведущий считает желательными для участников. Например, ведущий может обратиться к молчаливому, скованному участнику: «Я понимаю, что тебе трудно, но мне бы хотелось, чтобы ты во время наших занятий больше проявлял свое отношение к происходящему». Если участник достиг готовности к действию, то ведущий может провоцировать его.

Пример 1.

У-ца: Я чувствую себя виноватой перед группой. Я заняла слишком много времени.

В.: Тогда встань на колени и извинись.

У-ца: Я не хочу.

В.: Нет встань. Ты же виновата!

У-ца: Нет.

В.: Я хочу, чтобы ты встала.

У-ца: (тихо, неуверенно) Нет.

Реплики из группы: Вставай! Мы хотим!

У-ца: (громко) Да пошли вы! Я не буду вставать на колени! Не буду извиняться!

Ведущий может поддерживать ретрофлексивного участника личным примером, предлагая ему различные варианты поведения, например: «Скажи ему, что он тебя бесит!», или обращая внимание на модели поведения других участников группы. Возможным приемом является акцентирование ответственности клиента или группы за результаты поведения. Этот прием наиболее уместен, когда у ведущего складывается впечатление, что клиент или группа обладают достаточным ресурсом для действия, но сохраняют ретрофлексивную позицию, надеясь, что ситуация разрешится сама собой.



Пример 2.

В начале группового занятия возникает длительная пауза.

В: Я хочу напомнить вам, что прошло уже 10 минут группового времени. Если вы не будете проявлять активность, то так же в молчании пройдет и остальное время. Не знаю насколько это вас устраивает.

#### *4.5. Помощь в осуществлении действия.*

Помощь ведущего необходима, когда действия не совершаются или совершаемые действия неэффективны для удовлетворения потребностей. Если действия совершаются, но они неэффективны, уместна обратная связь ведущего и участников группы.

Пример 1.

У-ца: (обращается к участнику Н., голос звучит агрессивно) Я хочу, чтобы ты больше обращал на меня внимание.

В.: Не знаю как Николаю, но мне в ответ на твое заявление не захотелось бы обращать на тебя больше внимания. Ты говоришь зло. А как ты, Николай?

Н: Мне не хочется специально обращать внимание на тебя. Тем более , что ты его требуешь. В ответ на это мне хочется держаться от тебя подальше.

В: Спроси Николая, что ты можешь сделать, чтобы он больше интересовался тобой.

Пример 2.

У (тихо глядя в пол): Я хочу , чтобы группа занялась моей проблемой...

В: Я тебя едва слышу. А слышит ли тебя группа?

Тактика ведущего в том случае, если действие не совершается, описана в разделе «Работа с ретрофлексией».

#### *4.5 Помощь в ассимиляции опыта*

Ведущий может не вмешиваться, если группа самостоятельно ассимилирует опыт, способна делать конструктивные выводы из происходящего. Если процесс ассимиляции затруднен, то ведущий использует свой инструментарий:

##### Вопросы

Основной вопрос ведущего: «Что ты сейчас чувствуешь?» и его вариации: «Как изменилось твое состояние после этого диалога?», «Ну вот, эта ситуация завершилась. Какие сейчас чувства в группе?» Цель вопросов — убедиться, что цикл опыта завершен, и помочь участникам отметить изменение своего состояния после совершенных действий.

## Комментарии

Их цель — объяснение участникам значимости совершенных действий. Например: «Марина и Алексей рискнули говорить о своих реальных чувствах по отношению друг к другу. И вот результат — их отношения стали более ясными».

## Обратная связь

После пройденного цикла опыта уместна обратная связь, резюмирующая позитивный результат. Обратная связь может касаться состояния самого ведущего, описания состояния участника или всей группы.

## Примеры:

«После того, как мы выяснили с тобой отношения, я почувствовал к тебе большее доверие».

«Когда ты выражаешь агрессию, выглядишь намного увереннее».

«Сейчас в нашей группе свободнее проявляются чувства».

Резюмирование позитивного результата необходимо при жестких защитных механизмах у участников группы.

## Пример 1.

У-ца: (после получения амбивалентной обратной связи от группы) Я убедилась, что все в группе осуждают меня.

В.: Похоже ты не слышишь, что тебе говорят. Больше половины участников говорило тебе о сочувствии.

## Пример 2.

У.: Я чувствую себя плохо. Я проявила свою слабость.

В.: На мой взгляд, ты стала более живой, естественной.

## Реплики из группы:

Да. До этого момента я не чувствовал тебя.

Ты была как снежная королева.

Сейчас я сочувствую тебе, а до этого ты не вызывала у меня никаких чувств.

Пример 3.

У. (испытывающий трудности в выражении агрессии): Сейчас я закричал на Ольгу, но я не чувствую, что что-нибудь изменилось.

В.: Удивительно, что ты ничего не замечаешь. Когда ты кричал, ты преобразился. Мне было страшно.

У-ца (Ольга): Мне захотелось куда-нибудь спрятаться.

Цель описанных действий - привлечь внимание участников к положительным изменениям в их личностном функционировании и в групповых отношениях, помочь осознать способы, которыми они достигают этих результатов.

#### *4.6. Работа с проблемами привнесенными из «там-и-тогда»*

Обычно клиенты приходят на группу, чтобы разрешить проблемы, которые у них возникли во взаимоотношениях с ближайшим окружением. Задача ведущего — перевести эти проблемы в контекст динамических взаимодействий в группе. Ведущий акцентирует внимание на параллелях между поведением участника в рассказанных им ситуациях и его поведением в группе, обращает внимание участника на взаимоотношения в группе сходные с теми, о которых было рассказано. Например, участника, который говорит о трудностях взаимоотношений с подругой, он может спросить, кто в группе похож на его подругу и как складываются его отношения с этой похожей участницей. У участника, который жалуется на трудности в выражении агрессии, ведущий интересуется, кому в группе ему трудно выражать агрессию. При обсуждении проблемы участники могут проявлять манипулятивное поведение в отношении к группе. Подобные манипуляции подробно описаны Э.Берном (игры «Да, но...», «Деревянная нога» и др.). В этом случае задачей ведущего становится помощь группе и участнику в осознании манипуляций посредством организации обратной связи группы, комментариев и интерпретаций.

### **Заключение**

Мы отразили наше представление о групподинамическом взаимодействии, его компонентах, инструментах ведущего и «точках» их применения. Мы не считаем описанную модель работы с групповым процессом исчерпывающей, поэтому нам были бы интересны полемические отклики, а также другие дидактические модели ведения динамических групп.

### **Литература:**

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. - М., 1992.
2. Групповая психотерапия. Под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера. - М., 1990.
3. Долгополов Н. Б. Лекции, прочитанные на 2 ступени гештальт-терапии. Новосибирск 1995-1997 гг. (Личный конспект).
4. Кратохвил С. Групповая психотерапия невротиков. (Спец. перевод).
5. Наранхо К. Гештальт-терапия. - Воронеж, 1995.
6. Перлз Ф. Гештальт-семинары. Гештальт-терапия дословно. - М., 1998.
7. Польстер И., Польстер М. Интегрированная гештальт-терапия. - М., 1997.
8. Роджерс К. О групповой психотерапии. - М., 1993.
9. Рудестам К. Групповая психотерапия. - М., 1993.

© Новосибирский Гештальт Центр