Dorothy Stock Whitaker

USING GROUPS TO HELP PEOPLE

Tavistok/Routledge
London and New York

Дороти Сток Витакер

ГРУППЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

Перевод с английского В.П. Чурсина
под редакцией Е.Л. Михайловой и И.В. Федорус

Москва
Независимая фирма "Класс"
2000

УДК 615.851
ББК 53.57
В 54

Витакер Д.С.

В 54 **Группы как инструмент психологической помощи**/Пер. с англ. В.П. Чурсина. — М.: Независимая фирма “Класс”, 2000. — 432 с. — (Библиотека психологии и психотерапии, вып. 77).

ISBN 5-86375-125-8 (РФ)

Это самое полное руководство по работе с группами психологической помощи разным контингентам участников. Зачастую стиль ведения и механизмы таких групп отличаются от того, что принято понимать под групповой психотерапией. В книге подробно рассматривается весь процесс организации и проведения групп психологической помощи — от момента возникновения идеи до размышлений об итогах завершенной работы. С какими бы группами ни имел дело читатель, он найдет здесь конкретные подсказки, процедуры проектирования и анализа своей деятельности, а также — что особенно ценно — множество ответов на вопросы и сомнения, неизбежно возникающие при подготовке и проведении самых разных групп.

Книга адресована психологам-клиницистам, социальным работникам, психиатрам, супервизорам, младшему медицинскому персоналу психиатрических клиник и всем, кто планирует и ведет малые группы, цель которых — помочь тем, кто в них участвует.

Главный редактор и издатель серии *Л.М. Кроль*
Научный консультант серии *Е.Л. Михайлова*

Публикуется на русском языке с разрешения издательства Routledge и его представителя Геллы Якобсон.

ISBN 0-415-04283-6 (Great Britain)
ISBN 5-86375-117-7 (РФ)

© 1985, Dorothy Stock Whitaker
© 1989, Routledge
© 2000, Независимая фирма “Класс”, издание, оформление
© 2000, В.П. Чурсин, перевод на русский язык
© 2000, Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова, предисловие
© 2000, В.Э. Королев, обложка

www.kroll.igisp.ru
Купи книгу “У КРОЛЯ”

Исключительное право публикации на русском языке принадлежит издательству “Независимая фирма “Класс”. Выпуск произведения или его фрагментов без разрешения издательства считается противоправным и преследуется по закону.

НУЖНЫ ЛИ МЫ НАМ?

Я встал и подошел к зеркалу. Я не увидел своего отражения. В мутном стекле отражалась занавеска, угол печи и вообще много вещей. Но меня в нем не было.

— В чем дело? — спросил голос. — Есть вопросы?

— Кто это говорит? — спросил я, заглядывая за зеркало. За зеркалом было много пыли и дохлых пауков.

А. и Б. Стругацкие "Понедельник начинается в субботу"

Книга Дороти Сток Витакер традиционна и полезна, как английская овсянка. Возможно, в этом отражается окончательное превращение психотерапевтических (и схожих с ними по задачам) групп в нечто обыденное, понятное, практичное и — никуда не денешься — существующее в рамках. В границах, в контексте, в системах координат. Чуть не треть книги посвящена тому, как "вписать" свой план проведения группы в реальность. Немаловажная часть этой реальности — структура, которая "заказывает музыку". Рабочая модель подбирается так, чтобы и группа могла жить и дышать в организации, и в то же время не взорвала оную (частная практика и лично возглавляемые центры, где все это может происходить, — не исключение).

Мысль вполне земная, неизбежно знакомая каждому, кто вел *разные* группы — в клинике и сам по себе, "за идею" и за хорошие деньги, для "ищущих себя" и для топ-менеджмента в серьезной фирме... Вопросы границ, целей, безопасности и эффективности возникают в любом случае. Эта книга полна подсказок о том, когда и как их лучше себе задавать, чтобы два плюс два равнялось четырем — хотя бы время от времени. Иными словами, она о грамотных способах подтверждения азбучных истин — тех, которые первое профессиональное поколение российских "групповиков" открывало самостоятельно.

Чаще всего мы начинали догадываться о существовании какого-нибудь правила, неоднократно и варварски его нарушив, кое-как расхлебав последствия, и — иногда годы спустя — обнаруживали, что в мире полным-полно инструкций, где на языке разных теорий объясняется, почему вот за это колечко на такой круглой железяке дергать просто так не стоит. Взять хоть "самопальные" группы личностного роста из себя самих и своих знакомых, марафоны по трое суток, "те-

рапевтические интервенции" на тренингах продаж и многое еще, что в свое время стоило "волшебникам-недоучкам" и их клиентам сил, времени, денег, отношений...

Это был, как нынче говорят, "интересный опыт". Азы групповой техники безопасности и критерии успешной работы постигались "методом большого болота" — это когда тропинку ищут без карты, по принципу "пан или пропал" и желательно в темноте. В первый день, на первом рабочем месте одному из авторов этих строк было сказано: "А, молодой специалист. Бери группу, займи их до 17.30, потом тебя сменят". — "?!" — "Да ладно, хуже, чем от таблеток, им все равно не будет. Иди давай, работай". А вы говорите — границы...

И работали, и научились. Удивительно ли, что эта книга вызывает у опытных "групповиков" смешанные чувства: да, полезно, разумно, но зачем так подробно о само собой разумеющихся вещах? Мы так и не полюбили прописи, хотя большинство уже замечено даже в их сочинительстве. Но начинали-то в свое время как андеграунд, как носители контркультуры, противопоставленной официальной (медицинской или педагогической) модели — и дело наше было вызывающее, лихое и очень-очень личное. Нынешнее же поколение молодых профессионалов не склонно изобретать велосипеды, а хочет знать их торговые марки, технические возможности, в пределах разумного — устройство, а главное — хорошо ими пользоваться.

Иначе и не может быть, поскольку групповая традиция всегда была зеркалом более широких контекстов и, при всей своей специфике, существует во множестве других отражений, проявляет их и усиливает. Ведь сегодня никого не заставишь читать ночью слепой ксерокс с потерянными первыми страницами, и уже нема дурных переводить "с листа" в кругу таких же фанатов то, что и так завтра издадут. Сегодня проблема не столько в том, чтобы добыть хоть что-нибудь, сколько в том, чтобы выбрать из разного — подходящее. Партизанские действия, похоже, окончены, и ветераны отечественной групповой психотерапии могут писать мемуары, но... кто будет их читать? Ведь опыт, в отличие от знания, прямой трансляции не подлежит...

В свое время люди, приходившие в частные психотерапевтические группы, были чаще всего "социально близкими", то есть, по ключевому признаку тех лет, читали с нами примерно одни и те же книжки. Понятно, что на таких основаниях может существовать клуб, но не профессия: без расширения круга потенциальных клиентов, без появления "критической массы" людей, которым реально помогли в группах и которые могут об этом рассказать хотя бы своим знакомым, профессионалам тоже будет не из чего выбирать. И, разумеется, среди участников новых групп будут не только "русские яппи", но "ма-

тери глухонемых детей" из примера Дороти Витакер и тяжелые контингенты вроде родственников безнадежных больных, и странные, и сами не знающие, чего хотят, и знающие это слишком хорошо...

Когда групповая психотерапия займет в нашей культуре то достойное место, которое занимает во всем мире, ситуация станет до какой-то степени сопоставимой с тем, что описано в этой книге. А именно: есть цель — помощь такому-то контингенту в решении такой-то проблемы. Есть условия ее достижения, без учета которых и браться за дело не стоит. И есть тысячи обученных профессионалов, которые в каждом случае делают — шаг за шагом — свой выбор: в какой модели, в одиночку или с ко-терапевтом, на основании какого контракта.

И тогда окончательно укоренится представление об обычности, даже заурядности этой работы — видимо, ее станут именовать "услугой". И неизбежно размножатся упрощенные, "фельдшерские" варианты (которым, кстати, еще придется кого-то учить). И все мы глубоко прочувствуем, что заказчику тоже есть из чего выбирать, и он выбирает не обязательно самое тонкое, глубокое и авторское. И, видимо, придется в который раз искать какие-то другие слова, чтобы свою работу описывать, рекламировать, продавать...

Но каждый, кто изнутри соприкоснулся с удивительным миром групп, кто путешествовал в зеркальном лабиринте и снова и снова проживал вместе с участниками это "обыкновенное чудо", знает, что дело того стоит. Времена сказок "для научных работников младшего возраста" безвозвратно миновали, раскавыченные цитаты и то никто не узнает, и все же — да здравствует понедельник...

Леонид Кроль
Екатерина Михайлова

ПРЕДИСЛОВИЕ

Я надеюсь, что эта книга найдет свое практическое применение. Она написана для психологов-клиницистов, социальных работников, психиатров, супервизоров, младшего медицинского персонала психиатрических клиник и всех тех, кто планирует и ведет малые группы, цель которых — помочь тем, кто в них участвует. Люди, являющиеся членами групп психологической помощи, находятся в различных ситуациях, имеют различные интересы и обладают собственными уникальными ресурсами. Среди них — люди, пребывающие в состоянии постоянного беспокойства или депрессии, хронические душевнобольные, малолетние правонарушители, жертвы несчастного случая, люди, переживающие какой-либо сложный переходный период своей жизни... На многих из них группа может оказать благотворное влияние, но все же она не является универсальным средством оказания помощи. Вопрос о том, какой тип группы подходит каждой конкретной личности, и является темой данной книги.

Настоящая книга была задумана для тех, кто планирует и руководит группами. Поэтому и написана она с позиций ведущего. Каковы цель создания группы и задачи, стоящие перед ней? Каким образом ведущий групп может лучше всего понять то, что он слышит или видит, и как это следует использовать в качестве основы предпринимаемых действий? Что *есть* группа в целом: каковы ее особые характеристики, какие возможности она предоставляет в качестве средства психологической помощи и каков риск и опасность, сопряженные с ней? Каким образом руководитель группы может лучше всего наблюдать за группой и судить о ее эффективности?

Структура книги охватывает все разнообразие пациентов, весь спектр рабочей обстановки и отражает различные уровни профессиональной подготовки тех, кто призван такую помощь оказывать. Прежде всего я имела в виду решения и задачи, являющиеся неотъемлемой частью планирования и ведения любой группы. Независимо от контингента пациентов, от обстановки, от уровня профессиональной подготовки или богатства жизненного опыта, любому, кто берется руководить психотерапевтической группой, приходится решать один и тот же круг задач, связанных с подбором подходящей группы, ее ведением, по-

стоянным изучением протекающих в ней процессов и приобретением новых знаний на основе накопленного опыта.

Так, в первой главе излагается совокупность задач и принимаемых решений. При этом делается различие между теми, которые, будучи однажды осуществлены, сохраняются в неизменном виде, и теми, что требуют дальнейшей доработки на основе новой информации, полученной в процессе работы.

Внимание, уделяемое этому вопросу, позволяет с полной определенностью и во всех деталях показать, с чем именно сопряжено планирование и руководство группой. Оно может также удержать и от того заблуждения, что какие-то решения являются заранее определенными и неизменными, и не позволяет забывать о необходимости самостоятельно принимать решения. Знание того обстоятельства, *что* решения должны быть приняты, а задачи решены, само по себе не является достаточным. Помимо этого требуются также указания, *каким* решениям и линиям действия (из числа возможных) следует отдать предпочтение. По моему мнению, такие указания могут быть наилучшим образом даны, если четко обозначить круг решаемых задач и ясно понимать особую природу группы как средства психологической помощи.

В соответствии с определением, *цель* — это "то, ради чего все совершается или делается"; а *целевой* — это "действующий или производимый в соответствии с осознанной целью или планом". При планировании и ведении группы необходимо иметь ясное представление о конечном результате, т.е. о том, чего вы надеетесь достичь, чтобы правильно оценить, находитесь ли вы в каждый конкретный момент на правильном пути, а также чтобы правильно распознать конечный результат. Таким образом, при планировании и ведении группы необходимо мыслить в терминах целей: общей цели, которую вы перед собой ставите, взявшись за ведение группы, и тех частных и вспомогательных целей, следование которым будет способствовать достижению общей цели.

По определению, первоочередная и всеобъемлющая цель любого ведущего группы психологической помощи заключается в том, чтобы принести пользу ее членам. Для этого необходимо одновременно использовать возникающие в ней ситуации и работать таким образом, чтобы группа все время оставалась позитивным средством помощи (а не просто нейтральной, и уж тем более травмирующей средой). Этим определяются две частные цели. Другие, более специфические по характеру, частные и вспомогательные цели определяются конкретными решениями и задачами на последовательных этапах планирования и ведения групп.

Таким образом, идея цели красной нитью проходит через всю книгу. Впервые она неизбежно возникает в первой главе. На ее основе формируются общая и вспомогательные цели. Ссылки на них производятся и в последующих главах, где детально рассматривается последовательность задач и их решений.

Поскольку сама группа и переживаемый в ней опыт являются средством достижения поставленных целей, понимание данного обстоятельства позволяет правильно ориентироваться в процессе принятия решений. Следует постоянно быть начеку в отношении того, *что* может произойти в группе: каковы последствия этого события; каково положение, которое пациенты стараются занять или вынуждены занимать под давлением извне, и парные взаимоотношения; способен ли руководитель группы влиять на ход событий и находить им применение.

Глава вторая посвящена рассмотрению группы как средства оказания психологической помощи. В последующих главах мы вновь вернемся к изучению взаимосвязей между группой, индивидуумом и парами в рамках группы при рассмотрении задач и их решений — в процессе планирования, когда попытаемся предвидеть воздействие спланированных решений на деятельность группы в последующем и на текущую жизнь группы. При этом не следует забывать, что общая цель — принести пользу членам группы — должна быть достигнута как можно полнее.

В последующих главах подробно рассматривается ряд решений, связанных с планированием (главы с третьей по седьмую; часть II); фактическое поведение группы в период становления, устойчивого существования и завершения. Особое внимание уделено истолкованию всего, что мы видим и слышим во время сеансов, а также нашему собственному положению в группе (главы с восьмой по четырнадцатую, часть III). И, наконец, в книге подробно исследуется то, что можно ретроспективно узнать, проводя обзор группы уже после завершения ее существования (глава пятнадцатая, часть IV).

Настоящее издание задумано прежде всего как практическое руководство (что ранее уже было отмечено, а практик никак не может обойтись без теории. Следовательно, практик, желающий использовать предоставляющиеся ему возможности успешно обходить препятствия, предупреждать или быстро исправлять ошибки, нуждается в определенных концепциях и тщательно проработанных схемах, служащих пониманию того, что он видит и слышит, предвидению наиболее вероятных последствий данного конкретного образа действий и осознания всей важности последствий, коль скоро таковые действия были предприняты. Я старалась не злоупотреблять терпением читателя при изложении теоретических основ, знакомя его с конкретными понятиями или бо-

лее тщательно разработанными моделями лишь тогда, когда они могли быть полезны для истолкования сложной совокупности событий и выбора конкретных действий из ряда возможных альтернатив. Ввиду того, что оценка контингента предполагаемой группы является необходимой основой планирования, я предложила для этих целей способ разделения различных контингентов по категориям. Некоторые понятия, призванные помочь наметить последующие полезные шаги, должны оказать благоприятный эффект на пациентов.

Далее, при рассмотрении рабочей обстановки, в условиях которой будет осуществляться ведение группы, я использую анализ силового поля по методу Левина. В качестве основы фактического ведения группы я рассматриваю характер и уровень понимания отдельной личности, которые каждый волен творчески развивать применительно к группам различного характера. Я довольно рано ввожу идеи фокального конфликта группы (в конце второй главы), поскольку ловлю себя на том, что так или иначе постоянно мыслю в данных категориях и не хочу делать из этого тайны. Я нахожу это полезной основой для понимания явлений на уровне группы — основой, пригодной практически для всех видов групп. Модель центрального (фокального) конфликта Френча применительно к пониманию отдельного индивидуума вводится позднее (восьмая глава), поскольку вместе с теорией фокального конфликта группы (group focal conflict theory) она может способствовать пониманию взаимосвязей между динамикой индивидуума и динамикой группы в некоторых видах групп. Я постаралась свести к минимуму всю специальную терминологию и пользовалась ею только в тех случаях, когда описание обычным языком могло оказаться слишком пространным или не способным точно передать всю суть явления. Большая часть книги, как я надеюсь, изложена простым языком. Профессиональный язык в процессе последующего обсуждения и при использовании иллюстративного материала также станет вполне доступен читателю.

Мне хотелось бы, чтобы книга оказалась полезной как малоопытным, так и умудренным опытом людям; людям, работающим в одиночку, и тем, кто имеет возможность поделиться мыслями со своими коллегами; людям, отвечающим не только за планирование и ведение малых групп, но и тем, на кого возложена ответственность за программы, где малая группа лишь одна из составных частей; практикующим специалистам, а также учителям и руководителям производственных подразделений.

С этой целью в конце почти каждой главы я привожу несколько тренировочных упражнений, цель которых — помочь читателю закрепить знания и специальные навыки, рассмотренные в данной главе. Кроме того, для каждой главы приводится список рекомендуемой

литературы. Его не следует рассматривать как полный и всеобъемлющий перечень литературных источников. Это лишь рекомендуемый круг чтения, призванный способствовать более глубокому пониманию рассмотренных вопросов.

Я испытывала определенные трудности с терминологией. Люди, посвятившие себя профессиям, призванным облегчать жизнь другим, называются по-разному: психотерапевтами, руководителями, лидерами, супервизорами. И я хотела, чтобы эта книга была обращена к каждому из них. Поэтому я часто использую слова *супервизор* или *психотерапевт,* употребляю какое-либо иное сочетание терминов, но чаще всего прибегаю к более общему термину — *руководитель.* Подобным же образом, дабы избежать слишком часто повторяющихся перечислений с упоминанием *пациентов*, *жителей и других*, я равнозначно употребляю термины *участник* и *член группы.*

Некоторые затруднения вышли у меня и с местоимениями. В настоящее время я занимаюсь подготовкой социальных работников и имею дело главным образом с молодежью в возрасте двадцати — двадцати с небольшим лет. Поэтому мне хорошо известно, как обижаются молодые женщины, когда постоянно говорится *он* и *ему.* Тем не менее я не смогла заставить себя постоянно отягощать язык такими связками, как *он* или *она*, *его* или *ее* или, что хуже всего, *он/-а*. Я пользовалась исключительно местоимениями мужского рода, что для меня вполне привычно, и надеюсь что те, кто слишком чувствителен в этом отношении, поймет, что это делается исключительно из соображений удобства.

Часть I

ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПРИ РАБОТЕ С ГРУППАМИ

1. НЕОБХОДИМЫЕ РЕШЕНИЯ И ЗАДАЧИ В ПРОЦЕССЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И ВЕДЕНИЯ ГРУПП

Рассмотрим следующие ситуации.

Матери малолетних умственно отсталых детей приводят их для амбулаторного освидетельствования. К своему положению эти матери относятся по-разному: от совершенного отчаяния до полного самообладания. Круг жизненных проблем, стоящих перед ними, также совершенно различен.

В группе детей, которым вот-вот предстоит перейти в большую среднюю школу из маленькой, по-домашнему устроенной, имеется четверо или пятеро таких учеников, которым, по мнению учителей, подобный переход покажется чрезвычайно сложным.

Некоторые душевнобольные, долгое время находившиеся на лечении, более не проявляют активных признаков психического расстройства и рассматриваются в качестве потенциально способных к жизни в обществе. Однако же они либо успели утратить, либо никогда не имели возможности приобрести такие совершенно обычные житейские навыки, как пользование общественным транспортом, приготовление пищи или совершение необходимых покупок.

Определенное число пациентов, постоянно испытывающих состояние беспокойства или депрессии, обращаются в амбулаторию с просьбой провести для них курс психотерапии. Они адекватно функционируют — в том смысле, что хорошо справляются со своей работой и живут в семье, но в то же время испытывают постоянное беспокойство или депрессию и разочарованы в жизни.

Социальным работникам известны случаи, когда безработные, физически неполноценные, но в остальном совершенно здоровые молодые люди, живут со своей семьей, но находятся в социальной изоляции и редко выходят из дома.

Младший медицинский персонал, врачи и социальные работники в области здравоохранения испытывают сильную тревогу в отношении жертв несчастных случаев с непоправимыми физическими увечьями (потерявших конечности, обезображенных в результате ожогов). Эти

пациенты готовы выписаться из госпиталя, после того как медицина сделала для них все возможное, но медицинский персонал прекрасно понимает: после выписки им придется столкнуться с множеством житейских и личных проблем.

Некоторые юные правонарушители в возрасте от 15 до 17 лет, отпущенные на поруки, живут дома. Шефствующие над ними офицеры полиции осознают, что они постоянно подвержены риску вновь нарушить закон. Им также известно и о других подростках, которые еще не совершили никаких правонарушений, но постоянно рискуют оступиться.

На основе историй болезни выявлено пять или шесть матерей, подозреваемых в причинении физического вреда своим малолетним детям. Они направлены в агентство социальной помощи. Женщины не считают, что они вообще нуждаются в какой-либо помощи.

Известно, что жены некоторых заключенных со средними сроками наказания испытывают эмоциональный упадок и денежные затруднения.

В приведенных примерах каждая мать, каждый школьник, каждый пациент с длительным сроком пребывания в больнице является представителем определенного контингента лиц, находящихся в аналогичных условиях. Каждому из них мог бы пойти на пользу опыт общения в какой-либо малой группе, хотя совершенно ясно, что один и тот же тип группы не может подойти для всех.

Малая группа служит эффективным средством психологической помощи, если она тщательно спланирована с учетом конкретных обстоятельств и запросов ее потенциальных членов и ведется таким образом, чтобы наращивать свой потенциал в качестве средства психологической поддержки. Оптимальная численность подобной группы — от шести-семи до двенадцати или пятнадцати человек. Она не должна быть слишком маленькой, поскольку иначе не сможет проявиться та групповая и интерактивная динамика, которая является главным достоинством группы в качестве средства оказания психологической помощи. Если группа слишком большая, то в этом случае исчезает потенциальная возможность прямого межличностного взаимодействия. Как правило, к группе прикрепляются один или несколько человек, на которых возлагается особая ответственность за ее ведение. Руководитель группы, в зависимости от конкретных условий и профессиональной подготовки, может называться психотерапевтом, социальным работником, фасилитатором, ведущим, супервизором, лидером и т.д. Члены группы, в зависимости от конкретных условий, называются клиентами, пациентами, участниками и т.д. Небольшая группа —

гибкий инструмент и может планироваться в расчете на открытую дискуссию, тематическую дискуссию, совместную деятельность, упражнения и игры, либо на сочетание всего вышеуказанного.

Независимо от контингента, которому вы хотите оказать содействие, и условий, в которых это происходит, необходимо принять определенный круг решений и выполнить конкретный ряд задач, если вы хотите подобрать подходящую группу и вести ее с наибольшей пользой. Например, если психотерапевт, социальный работник или лидер собирается работать с группой, ему необходимо решить, каким образом подобрать группу, с которой он будет работать. Каждый, кто собирается работать с группой, должен заранее продумать, как именно он намерен помочь ее потенциальным членам. Именно этим определяются критерии, на основе которых комплектуется подходящая группа и в дальнейшем оценивается ее эффективность. Прежде чем приступить к работе с группой, психотерапевт или социальный работник должен решить, где будет собираться группа; какова продолжительность сессий; станет ли группа вести открытую или тематическую дискуссию или начнет осуществлять взаимодействие на основе каких-то общих занятий; стоит ли привлекать потенциальных членов группы к планированию, и если да, то каким образом; и т.д. После того как группа начала встречаться, психотерапевт или социальный работник сталкивается с постоянной необходимостью реагировать на происходящие события, решая для себя: когда следует что-то сказать, а когда — сохранить молчание; что сказать или что сделать, когда происходит нечто заслуживающее внимания, и как определить, заслуживает ли это внимания или нет; как поступить, когда назревает проблема или кризис; что делать, если понимаешь, что допустил ошибку; что делать, когда возникает вопрос о роспуске группы, и многое другое. Определенные решения и задачи связаны с контекстом: что и когда сказать коллегам о группе; что делать, если условия работы оказались неблагоприятными для ведения группы. В самом совершенном из миров человеку, который берется за ведение группы, следует с самых первых шагов заняться планированием, хотя он может, а в большинстве ситуаций и должен консультироваться с другими. В этом случае предполагаемый руководитель группы получает возможность наилучшим образом продумать то, как он будет выполнять свою задачу, составить себе четкое представление о том, к чему он стремится, и наглядно представить, какого рода опыт групповой работы в наибольшей степени подойдет тем, с кем он собирается работать. Мне хорошо известно, что не всегда все получается именно так и что при определенных обстоятельствах группа может быть спланирована одними людь-

ми, а затем “передана” для ведения кому-то еще. Этого нельзя допускать, и любой, для кого возникла угроза оказаться в подобном положении, должен изо всех сил добиваться своего участия в планировании или, по крайней мере, в ознакомлении со всеми решениями, принятыми в процессе планирования еще до того, как группа начнет встречаться.

В настоящей главе я конкретизирую процесс принятия решений и реализацию задач, связанных с планированием и ведением группы, расположив их в таком порядке, чтобы каждый мог видеть, что необходимо решить и проработать на ранних этапах, а что позднее, что от чего зависит и чем определяется, какие из однажды принятых решений остаются неизменными и служат исходным материалом для последующих, а какие требуют пересмотра, а иногда и изменений в свете новой или расширенной информации. Обсуждаемые решения и задачи относятся к планированию, ведению и оценке группы и ее воздействию на своих членов и окружающих.

Термины “решения” и “задачи” подразумевают взвешенное и осознанное намерение. Разумеется, не все действия психотерапевта, руководителя или работающего с группой носят подобный характер. Некоторые решения и действия основаны на взвешенном и точном мышлении в терминах какой-либо исходной причины. Некоторые решения являются следствием накопленного практического опыта и могут приниматься на основе глубокого внутреннего ощущения, что “это нужно сделать вот так”. Некоторые же действия происходят совершенно спонтанно, на основе интуиции или под давлением внезапно сложившихся обстоятельств. Именно во время групповых сеансов многие из вмешательств психотерапевта или работающего с группой являются совершенно спонтанными по своему характеру. Желая одновременно признать неизбежность — а часто и огромную творческую силу спонтанных решений и действий, — я убеждена в том, что если групповые психотерапевты, руководители и работающие с группами осознают необходимость и продумывают решения и задачи, связанные с планированием и ведением групп, то скорее всего как запланированные, так и спонтанные решения и действия будут приносить пользу, а ошибок удастся избежать.

Внимательное отношение к планированию послужит тому, что группой будет легко управлять и она обогатит полезным и ценным опытом всех, кто с ней связан. В противном же случае может получиться так, что группа не принесет никакой пользы своим членам, станет нефункциональна, поведет к стрессовым ситуациям или даже будет полностью обречена на провал. Порой из-за нетерпения работающего с груп-

пой или психотерапевта приступить к делу планирование осуществляется весьма небрежно. Это нередко приводит к проблемам, которых можно было бы избежать.

Первоочередным решением при планировании является следующее.

1. Выбор контингента, с которым вы собираетесь работать

Иногда это решение уже предопределено. Чаще условия работы лишь ограничивают круг лиц, с которыми вы можете работать, оставляя при этом определенную свободу выбора. Работа в психиатрическом госпитале, например, означает, что круг лиц, из которых может быть составлена группа, включает людей, нуждающихся в специально созданных условиях. Но и в пределах данного круга возможны вариации. Допустимо включение в группу нормально функционирующих людей, временно находящихся в состоянии повышенной возбудимости или глубокой депрессии; людей, переживающих прогрессирующую стадию серьезного психического расстройства; пациентов "с постоянной пропиской"; только что поступивших и тех, кто уже готов к выписке. Работа в дневном центре для бездомных в большом городе означает, что возможный контингент уже предопределен, но и здесь также наблюдаются определенные различия: одни уже успели хорошо приспособиться к бездомному образу жизни; другие недавно вышли из специального заведения или освободились из тюрьмы; некоторые недавно оказались вырванными или изгнанными из лона семьи. Психотерапевт, занимающийся частной практикой, как правило, выбирает свой контингент из числа лиц, живущих и работающих в социуме, но испытываемый ими уровень беспокойства, депрессии, изолированности, неопределенности или разочарования становится для них невыносимым. Круг потенциальных пациентов, к какому бы контингенту они ни относились — бездомные, стационарные душевнобольные, правонарушители, инвалиды, алкоголики или наркоманы, — разнообразен внутри своих границ.

Группа подбирается из доступного контингента, и в дальнейшем ее состав может быть официально оспорен вашей организацией (в случае, если вы работаете в каком-либо агентстве или учреждении) или изменен в зависимости от ваших собственных интересов и профессионального уровня. Как правило, никто не хочет ставить себя в зависимость от организации, цели которой не совпадают с вашими собственными. Но даже если что-то в работе данной организации будет вам близко, все же ваши личные интересы могут отличаться от ее целей. Например, вас может интересовать какой-то определенный социальный слой,

вы хотели бы освоить конкретный практический метод или поучиться у своего более опытного коллеги. Ваш уровень профессиональной подготовки и предыдущий опыт работы также следует принимать в расчет. Если вы слишком неопытны и не уверены в своей способности вести группу, то более чем разумно поработать на первых порах с "легкой" группой, то есть с группой, члены которой имеют хорошо выраженную мотивацию, стремятся максимально использовать предоставляемые им возможности взаимного обмена мнениями и обсуждения наболевших вопросов и вряд ли будут трудноуправляемыми и станут разрушать работу группы. Как и в горных лыжах, лучше начинать с трассы для новичков. Профессиональные навыки и уверенность, приобретенные таким образом, в дальнейшем сослужат вам хорошую службу, когда придется заняться более сложной работой.

Итак, вы выбрали контингент, с которым собираетесь работать. Следующий шаг.

2. Продумывание вопроса о том, как именно вы надеетесь помочь людям

Нельзя принимать никаких последующих решений относительно характера работы с выбранными вами людьми, пока вы конкретно не определитесь, каких изменений надеетесь достичь. Если на этот вопрос нет ответа, то все последующие решения будут совершенно равнозначны. Так же, как если бы вы отравлялись в путешествие и не знали, куда собираетесь прибыть: вам было бы все равно, в какую сторону ехать.

Размышляя над вопросом о возможных изменениях, весьма полезно мыслить в терминах "текущего состояния" и "предпочтительного состояния". Любой контингент может определяться в терминах текущего состояния, хотя, разумеется, оно и будет совершенно различным. Отличие одного контингента от другого определяется тем, какое положение в жизни занимают его представители и какие проблемы перед ними встают. Это могут быть хроническое состояние беспокойства или депрессия, выход на пенсию, развод, забота о ребенке-инвалиде, скорая выписка из психиатрической больницы и т.д. Различные контингенты различаются также личными ресурсами и уровнем текущего функционирования. Например, люди, пребывающие в состоянии хронической депрессии, но тем не менее достаточно хорошо справляющиеся со своими служебными обязанностями, функционируют по-иному и обладают личными ресурсами, отличными от ресурсов тех, кто содержится в закрытых палатах психиатрического госпи-

таля. Для каждого контингента существуют ситуации, с которыми они способны справиться. Но есть и такие, которые им недоступны. Что-то они понимают, а что-то нет; есть вопросы важные, а есть — не представляющие важности.

Для описания текущего состояния любого контингента я ввожу два понятия: *главная забота (preoccupying concern)** и *рубеж (frontier)*. Они подробно рассматриваются в третьей главе, где приводятся примеры их использования. "Главная забота" имеет отношение к какому-либо вопросу, жизненному событию или ответственности, настолько значимому для вовлеченных в них людей, что вся их жизнь проникнута лишь одной мыслью: смогут ли они этому противостоять или найти выход. "Рубеж" устанавливает границу между пониманием, навыками и личными ресурсами, уже имеющимися у человека, и теми, которых у него еще нет. Любые контингенты без исключения могут быть охарактеризованы в терминах рубежа, а некоторые из них в дальнейшем гораздо лучше понимать исходя из "главной заботы".

После того как вы описали текущее состояние данного контингента в терминах рубежа или "главной заботы", можно сделать следующий шаг и определить предпочтительное для него состояние. Предполагается, что текущее состояние рассматривается как в определенном смысле неудовлетворительное. В противном случае ни у кого не возникло бы желания браться за работу с данным контингентом. Должно существовать нечто, рассматриваемое как более предпочтительное для данного контингента по сравнению с тем, что уже имеется. Подобное предпочтительное состояние может быть определено как некое движение за пределы нынешних рубежей или как более удовлетворительный или подходящий метод противодействия "главной заботе". Текущее состояние для разных контингентов различно. Точно так же различается и предпочтительное состояние. Можно предположить, например, что для пациента с длительным сроком госпитализации было бы предпочтительно приобрести повседневные практические навыки, или что для явно компетентного, но депрессированного или находящегося в состоянии повышенной тревоги человека предпочтительней отказаться от пораженческих настроений, или что для родителей детей-инвалидов предпочтительней полностью не забывать о себе в повседневной жизни. В каждом случае предпочтительное состояние определяет то, чего вы хотите добиться, работая с данной категорией людей, то есть какую именно пользу вы надеетесь им принести. Продумывание этого вопроса

*"Главная забота" — несколько облегченный перевод авторского термина, в оригинале имеющего смысловые оттенки неотвязного, гнетущего беспокойства по поводу той или иной жизненной ситуации, проблемы или состояния. — *Прим. научного редактора.*

не только является необходимым прологом к принятию последующих решений по планированию, но и позволяет установить критерии, по которым в дальнейшем можно будет оценить эффективность ваших усилий по оказанию психологической помощи.

Приняв решение относительно контингента, с которым вы собираетесь работать, и определив, как именно вы надеетесь ему помочь, нужно перейти к следующему этапу.

3. Необходимо выяснить, станет ли группа полезным и эффективным средством оказания психологической помощи людям, отобранным из данного контингента

Ошибочно полагать, что опыт работы с группой будет пригоден для каждого и при любых обстоятельствах. Бесспорно, что люди вряд ли получат какую-то пользу от группы, если они не способны слушать и взаимодействовать с другими, если они испытывают дискомфорт от того, что им приходится находиться в непосредственной близости от других. Все это можно рассматривать в качестве минимальных критериев возможности использования группы. На основе данных критериев лишь некоторые контингенты определяются как непригодные: ярко выраженные психопаты; душевнобольные в наиболее тяжелой форме; те, кто в само́й близости с другим ощущают серьезную угрозу; те, кто до такой степени погружены в свои душевные переживания, что отключаются от внешнего мира. В литературе по групповой психотерапии и работе с группами иногда предлагаются и другие критерии, например, способность заниматься самоанализом и быть эмпатичным (т.е. сопереживать). Я предпочитаю не использовать дополнительные критерии подобного рода, поскольку люди, у которых нет таких способностей, вряд ли смогут что-то получить лишь в определенных видах групп. Надеюсь, далее я сумею показать, что можно разработать множество различных типов групп, подходящих совершенно разным контингентам. Исходя из этих соображений, я полагаю неуместным применение каких-либо критериев, кроме минимальных.

Следует особо отметить, что на этом этапе планирования продумывается вопрос о том, насколько пригодны группы для различных контингентов — в целом для людей, относящихся к определенному контингенту. Не исключается и такой вариант, когда опыт общения в группе может рассматриваться как потенциально полезный для какого-либо контингента в целом, но среди данного контингента будут встречаться отдельные индивидуумы, которым группа противопоказана. Решения, касающиеся отдельных индивидуумов, принимаются своим чередом в момент окончательного формирования группы.

Даже при том условии, что опыт общения в группе считается потенциально полезным, иные формы психологической помощи можно рассматривать как более перспективные или требующие меньших затрат времени. Например, кто-то может считать, что поведенческая терапия или индивидуальная работа на основе контракта являются более надежным способом вызвать те положительные эффекты, которых вы добиваетесь для представителей определенного контингента. Иногда та или иная форма психологической помощи рассматривается как необходимое вступление к опыту группового общения. Например, кто-то может решить, что опыту общения в группе должен предшествовать курс фармакотерапии, основываясь на том, что благодаря этому потенциальные участники окажутся в лучшем положении и получат от группы больше пользы.

До настоящего момента мы занимались рассмотрением следующих вопросов: "С каким контингентом людей мне следует работать?"; "Какую именно пользу я собираюсь принести людям, отобранным из этого контингента?"; "Каким образом (при помощи группы или как-то иначе) можно принести им наибольшую пользу?". Все это касается тех решений и задач, которым следует посвятить свое время еще до того, как вы начнете конкретно продумывать группу. Они подводят нас к первой критической точке выбора: должна ли использоваться группа для данного контингента? Если ответ будет отрицательным, то, разумеется, следует остановиться на какой-то иной форме психологической помощи. Если ответ будет положительным, можно следовать дальше и приступить к начальному этапу планирования опыта общения в группе для представителей данного контингента. Далее необходимо выработать такую структуру группы, чтобы она наилучшим образом отвечала тому контингенту, с которым вы собираетесь работать, и принять решение о том, будете ли вы вести группу самостоятельно или привлечете кого-то еще.

4. Необходимо принять решение о том, будете ли вы работать самостоятельно, с одним или несколькими ко-терапевтами

Я ставлю принятие этого решения следующим номером (хотя его можно принять позднее, а некоторых случаях — и ранее), поскольку именно в данный момент вы подготовлены к конкретному продумыванию формы и характера группы. Начиная с этого момента и далее, всем, кому придется непосредственно заниматься ведением группы, полезно

принять участие в планировании. Только таким образом они смогут повлиять на принимаемые решения и воспользоваться опытом планирования, чтобы подготовиться к непосредственной работе с группой.

Некоторым типам групп требуются несколько ведущих. Например, сравнительно большая группа подростков часть времени занимается в подгруппах. В других же случаях ваш выбор определяется вашими личными вкусами или организационной политикой. Иногда возможен лишь единственный вариант: либо у вас нет подходящего кандидата для совместной работы, либо того требует сложившаяся в организации или учреждении практика совместного руководства, либо некто, наделенный полномочиями, приписывает вас к конкретной группе с конкретным напарником — ко-терапевтом.

Совместная работа в группе с кем-либо еще обладает своими преимуществами и недостатками. Способны ли первые компенсировать вторые, во многом определяется характером конкретных личностей и тем, насколько им удается прийти к взаимопониманию и работать, дополняя и поддерживая друг друга. Если у вас есть возможность сразу же определиться в этом вопросе, ею непременно следует воспользоваться. Обсуждение дальнейших вопросов планирования с предполагаемым напарником является хорошей основой для выяснения степени совместимости. Во время совместного планирования у каждого будет возможность обрисовать характер группы, в которой он сможет эффективно функционировать и чувствовать себя комфортно. Можно также обменяться мнениями о том, как может и как должна осуществляться жизнедеятельность группы и как в нее будут вовлекаться ее члены. Предполагаемые напарники смогут более уверенно продвигаться вперед, если в ходе совместных обсуждений выявится их хорошая совместимость и взаимодополняемость. С другой стороны, если эти обсуждения обнаружат неразрешимые противоречия и такое несовпадение мнений, что хоть сколько-либо успешной совместной работы от этих двух или трех людей вряд ли можно ожидать, то еще не поздно пересмотреть данное решение.

5. Разработка основной структуры и характера группы

Под основной структурой я подразумеваю предполагаемую продолжительность жизни группы, определяемую числом сессий — будет ли она ограничена во времени или нет, — а также продолжительность и частоту сессий. Основной характер — то, на чем основывается группа, — открытая дискуссия, тематическая дискуссия, какие-либо занятия, упражнения или сочетание всех этих элементов.

Можно планировать группы, совершенно различные по своему типу: группа с ограниченной продолжительностью, собирающаяся раз в неделю на полтора часа и продолжающаяся около двадцати сессий, группа основанная на открытой дискуссии; группа, собирающаяся ежедневно на два часа в течение пяти дней, в которой каждый сеанс планируется заранее и включает в себя упражнения, игры и периоды открытой дискуссии; группа, собирающаяся дважды в неделю на час с четвертью и ведущая открытую дискуссию без конкретного срока завершения; группа, основанная на каких-либо занятиях, собирающаяся раз в неделю на два с половиной часа без конкретного срока завершения и т.д.

Особо отмечая тот факт, что структура и основной характер группы требуют принятия определенных решений, я дополнительно заостряю внимание на многообразии форм группы и на том, что могут планироваться совершенно различные типы групп, отвечающие меняющимся обстоятельствам и запросам. Продумывание наиболее подходящей структуры группы для какого-либо контингента является весьма непростой задачей и требует понимания данного контингента в целом, наличия информации о всех возможных вариантах групп, которые *могут быть* разработаны, а также оценки требований, налагаемых различными структурами на членов группы, и опыта, продуцируемого различными структурами. Кроме того, необходимо сделать выбор между альтернативными структурами, которые на первый взгляд могут показаться одинаково подходящими.

Разработка подходящей структуры зависит от воображения. Вам следует представить и визуализировать опыт группы, который, по вашему обоснованному мнению, поможет потенциальным членам группы перейти из своего нынешнего состояния в какое-то более предпочтительное. Сюда же можно привлечь понятия рубежа и "главной заботы". Если рубежом для данного контингента считается отсутствие навыков социального общения, то может оказаться полезным опыт общения, предоставляющий практику социального общения. Если контингент матерей с глухонемыми детьми предположительно озабочен физической неполноценностью своих детей и тем, как к ней приспособиться, как ее преодолевать, то в данном случае полезной будет группа, предоставляющая возможность поделиться опытом, разобраться в собственных чувствах и оказать взаимную поддержку. И так далее. Вы можете достичь большей или меньшей степени соответствия между "дизайном группы" и спецификой контингента. Вам требуется подходящая схема, которую члены группы сумеют понять и использовать, способная облегчить им переход из нынешнего состояния в более предпочтительное.

Когда вы примете решение работать в одиночку, с одним или двумя напарниками и продумаете основную структуру, то создадите (пока только в воображении) модель группы, которая, по вашему мнению, будет эффективной для людей из данного контингента. Хотя вам предстоит принять еще множество детальных решений по планированию, у вас в голове уже появится достаточно разработанная модель или макет группы и вы сможете судить о ее внутренней жизнеспособности, о том, будет ли группа "работать" как для своих членов, так и для тех, кому предстоит ее вести. Если вы считаете, что группа жизнеспособна, то, разумеется, можете продолжать дальнейшее планирование. Если же нет, вам предстоит еще раз поработать над структурой группы или над вопросом о том, кто будет ее вести.

Внутренняя жизнеспособность, разумеется, важна, но группа должна выжить в своем окружении. Дальнейшая задача состоит в следующем.

6. Необходимо произвести оценку издержек и той пользы, которую может принести группа окружающим и организации, частью которой она является. Следует принять решения о том, стоит ли дальше осуществлять свой план

Группы редко действуют изолированно, в полном отрыве от широкого окружения. Деятельность группы нередко натыкается на противодействие и испытывает влияние со стороны коллег, соседей, вашей собственной организации или содействующих организаций.

Не исключено, что группа станет "бельмом на глазу" для более широкой системы, частью которой она является или будет являться, особенно если представляет собой новое направление в деятельности организации, и ведение данной группы не вписывается в привычные схемы бухгалтерской отчетности, распределения работы и использования рабочих помещений. Преследуя поставленные перед группой цели, вы часто приходите в столкновение с иными интересами своей организации. Коллеги могут оказать или не оказать вам поддержку. При определенных условиях работы опыт малой группы является частью более широкого плана, включающего индивидуальную психотерапию или исследование неблагополучных семей в естественной обстановке, программу каких-либо мероприятий или выезды на природу, собрания соседей или пациентов одной палаты, планирование групп и т.д. Группа или программа, разработанные для тех, кому вы изначально

собирались помочь, могут существовать параллельно с группами, разработанными для других людей, которые каким-то образом связаны с теми, кому эта помощь предназначалась в первую очередь (например, группы, состоящие из родственников, или группы поддержки для персонала). В условиях жилых кварталов спланированные группы вплетаются в общественную жизнь, если жители округи неформально контактируют в ходе повседневной жизни. В любых подобных обстоятельствах решения, касающиеся одной из сторон программы, не должны приниматься без учета того воздействия, которое они оказывают на других, чтобы ведение одной из частей программы не повлияло на эффективность программы в целом.

Имеется в виду, что потенциальные издержки и выгоды, связанные с работой группы, не замыкаются на тех, кто непосредственно в ней участвует, а распространяются также и на окружающих, с которыми деятельность группы приходит в непосредственное столкновение. Рассмотрение группы в ее внешнем окружении и оценка этих будущих издержек и пользы составляют основу дальнейших критических выводов. Будет ли группа внутренне жизнеспособной? Сумеет ли выжить и преуспеть в своем окружении, не приходя с ним в столкновение и не нанося ему какого-либо непоправимого вреда? Если ответ на этот вопрос будет положительным, то вы продолжаете процесс планирования. Если отрицательным — вам придется либо преобразовать свой план таким образом, чтобы избежать негативных последствий для группы или внешнего окружения, либо полностью от него отказаться. Другая альтернатива — временно приостановить работу над планом для группы, чтобы оценить внешнее окружение в более широкой перспективе и лучше понять, каким образом можно достичь того, чтобы предполагаемая группа безболезненно в него вписывалась. На базе такой оценки можно попробовать оказать влияние на некоторые стороны внешнего окружения: на отношение коллег, политику и сложившуюся практику своей организации, на политику и сложившуюся практику сотрудничающей организации.

Предположим, вы дошли до того момента, когда группа представляется потенциально жизнеспособной как сама по себе, так и в пределах своего окружения. Теперь становится возможным дальнейшее детальное планирование, которое необходимо осуществить, прежде чем группа начнет встречаться. Решения, принимаемые примерно в это же время, касаются всего последующего детального планирования самой группы со всеми процедурами, необходимыми для наблюдения и оценки группы.

7. Детальные решения по планированию структуры группы и избранию политики, которой вы собираетесь следовать

Детальные решения по планированию касаются того, где начнет собираться группа, как оформить помещение, из скольких человек должна состоять группа, каким образом будет осуществляться общение или контакт с коллегами, непосредственно не связанными с группой, каким образом руководитель намеревается привлекать членов группы к планированию и нужно ли их привлекать вообще, какие следует вести записи. Необходимо также подобрать игры, упражнения или наметить совместные занятия, если таковые будут использоваться. Кроме того, руководителю, возможно, придется продумать политику, которую он хотел бы установить и придерживаться в отношении посещаемости, опозданий, конфиденциальности, поведения во время сессий и т.п., а также тех правил, которые он мог бы установить для членов группы и для себя как ведущего. Многие из этих детальных решений взаимосвязаны и взаимозависимы. Разумеется, они должны согласовываться с предыдущими решениями, касающимися основной структуры и характера группы. Полезно продумать все эти детали до того, как группа соберется на свой первый сеанс. Тогда вы сможете предельно ясно изложить членам группы все, что касается структуры, в рамках которой будет осуществляться деятельность группы: области, остающиеся открытыми для обсуждения, где есть возможность выбора; правила, которые вы собираетесь установить в группе и санкции, которые готовы применять, а также политику, способствующую успешной работе группы в случае ее одобрения. Руководитель, продумавший эти вопросы, не будет застигнут врасплох неожиданными требованиями. Он уже решил для себя, в чем может пойти на уступки, где ему следует придерживаться жесткой политики и неизменных правил, чтобы группа могла принести пользу.

Я не хочу сказать, что никогда не следует изменять своего мнения в отношении структуры и политики, после того как работа группы началась. Подобная тактика вполне оправдана в ответ на получение новой информации, недоступной на стадии планирования. Тем не менее, если вы как можно более полно решите все вопросы, связанные с планированием, то создадите фундамент, на котором построите свою работу.

Примерно в это же время вам следует сосредоточить свое внимание на следующем.

8. Каким образом проводить мониторинг и критическую оценку работы группы

Необходимо решить, каким образом будет проводиться мониторинг и критическая оценка, еще до того, как группа соберется на свой первый сеанс. Как правило, все процедуры, связанные со сбором информации и обзором проводимой работы, должны устанавливаться заранее. На шестом или восьмом сеансе уже поздно беспокоиться о том, как интересно и полезно было бы иметь запись каждого сеанса, или о том, что ко-терапевты могли бы с большой пользой для себя и для дела проводить обсуждение каждого сеанса после его завершения, или (более формально) что было бы неплохо иметь какие-то способы для определения уровня функционирования членов группы в самом начале ее работы (это позволило бы оценивать происходящие изменения).

Я совершенно убеждена, что некоторые формы мониторинга и оценки должны проводиться непрерывно. Полезную обратную связь в отношении результата своих трудов вы может получить благодаря мониторингу группы в процессе ее работы и сохранению позиций критической оценки разворачивающихся событий. Под "мониторингом" я подразумеваю наблюдение за тем, что происходит с группой в целом и с отдельными ее членами. При этом следует ясно различать периоды успешной работы и застоя или затруднений и давать себе отчет о своем собственном поведении и его последствиях. Термин "сохранение позиций критической оценки" (maintaining an attitude of assessment) предполагает постоянное исправление того, что, по вашему наблюдению, происходит с группой и входящими в нее людьми помимо ваших намерений и ожиданий. Таким образом, по ходу дела вы можете постоянно судить о том, продвигается ли группа в желаемом направлении, и замечаете помогающие или препятствующие факторы. Одна из главных причин проведения мониторинга и сохранения позиций критической оценки заключается в возможности предпринять определенные действия, пока группа не завершила свою работу и пока эти действия еще могут повлиять ход событий.

Возможно, вам понадобится дать оценку группе уже после того, как ее работа завершена. И вновь цель вашей деятельности будет состоять в том, чтобы повлиять на действия, но на этот раз — на действия, связанные с тем, "буду ли я в следующий раз принимать те же самые решения или какие-то другие?".

Следует сразу оговориться: то, о чем я здесь упоминаю, вовсе не обязательно является формальным исследованием группы. Руководитель группы или другие заинтересованные лица принимают решение о проведении формальных исследований, если у них есть на то веские

основания. Однако если подобное решение принято, проводить исследования нужно — независимо от текущего мониторинга и оценки, необходимых для эффективного ведения любой группы. Формальные исследования полезны, но они вовсе не обязательны для эффективного ведения группы.

В какой-то степени с задачей мониторинга и оценки усилий группы перекликается

9. Поиск средств самоподдержки при работе с группой в целях усиления и совершенствования собственного ви́дения и навыков

Ведение любой группы является трудной задачей, время от времени приводящей к стрессам. В тех случаях, когда психотерапевт или работающий с группой испытывает неуверенность или сомнение относительно того, наилучшим ли образом он отреагировал на какую-либо ситуацию, ему полезно будет обсудить это с заинтересованными лицами. Благотворна возможность поделиться с кем-либо радостью победы. Если с группой работают несколько человек, у них есть возможность делиться друг с другом подобными радостями и сомнениями во время дискуссий, проходящих после сеанса. Если вы работаете в одиночку, вам стоит найти коллегу, который будет готов выступить в роли слушателя или консультанта. У вас появится значительная поддержка, и легче будет учиться на данном опыте, вплоть до его завершения.

Используемая схема может быть той же, что применяется при решении некоторых задач мониторинга, например, обсуждение завершившегося сеанса с напарником или консультантом. Когда такое совпадение имеет место, то обе задачи — и мониторинг группы, и нахождение для себя необходимой поддержки — решаются одновременно.

На этом этапе планирования уже проделана масса подготовительной работы, но непосредственное знакомство с потенциальными членами группы еще не состоялось. Не было дано никаких обещаний и надежд. Групповому психотерапевту или работающему с группами попрежнему предстоит решить: “Да, я займусь этим”, или: “Нет, я не стану этим заниматься”. Следующее решение в данной последовательности принимается для себя самого. Оно носит критический характер, поскольку, будучи принято, не оставляет путей к отступлению без причинения определенного вреда клиентам, пациентам или членам группы.

10. Принятие решения о том, чтобы взяться за ведение группы и приложить все усилия, для того чтобы довести ее до завершения, или же отказ от подобных обязательств

Начав работать с группой, вы можете в какой-то момент испытать крайнее утомление, отчаяние, беспокойство, стресс или потерю ориентиров и желать только одного — вернуться назад и никогда не браться за ведение группы. Но вы *уже* взялись ее вести и тем самым приняли на себя определенные обязательства. Ваш уход из группы, преждевременное ее завершение или передача кому-либо еще могут иметь неблагоприятные последствия для членов группы, а потому не должны совершаться с легкой душой. Если работающий с группами или психотерапевт испытывает какие-либо сомнения относительно своей способности довести группу до конца, то для него лучше не спешить, а встретиться предварительно со своими потенциальными пациентами или клиентами. Данное решение лучше всего принимать, имея представление об особенностях группы и о тех событиях, которые могут произойти. Необходимо знать свои личные интересы и пределы выносливости.

Распространена практика, когда психотерапевт или работающий с группами принимает на себя обязательство вести группу на гораздо более раннем этапе планирования. Однако настоятельно рекомендуется не спешить с принятием определенных и окончательных обязательств, прежде чем планирование достигнет данной стадии. Если, к примеру, вы принимаете для себя твердое решение ранее этого момента, то делаете это, не имея ясного представления о том, что ожидает вас впереди. В данном случае у вас может возникнуть искушение продвигаться вперед без учета возможных негативных последствий для вашей организации или для более широкой программы, частью которой является ваша группа, либо не имея должных оснований надеяться на необходимую поддержку коллег, либо без учета возможных личных издержек в смысле усилий и времени, требуемых для адекватного мониторинга своей работы. В связи с этим, преждевременно принимая на себя такие обязательства, вы можете не предусмотреть всех возможных последствий. Затягивание с принятием такого решения нередко отрицательно сказывается на людях, привлеченных вами в группу.

Решившись следовать вперед, психотерапевт или социальный работник должен будет впервые соприкоснуться с потенциальными членами группы. Его следующая задача

11. Персональный подбор будущих членов группы и принятие решения о том, следует ли заняться с ними какой-либо подготовительной работой

Вполне очевидно, что психотерапевт или социальный работник не могут начать работать с группой до тех пор, пока не будут названы конкретные лица — ее члены. Существует несколько различных способов определения конкретных лиц. Иногда членство в группе определяется конкретными обстоятельствами. Например, если вы считаете, что должны работать со всеми проживающими в общежитии, или решите взяться за групповую работу с членами существующей банды подростков. Иногда состав группы может быть набран на основе открытого приглашения, адресованного потенциальному контингенту участников. Иногда вам самому захочется принимать решения, касающиеся подбора и комплектования группы. В некоторых случаях у вас будет такая возможность, а иногда — нет.

Исходя из того, что вы наделены полномочиями по отбору участников, сначала необходимо решить, следует ли ими воспользоваться. Иногда это не оправдано, поскольку вы не располагаете всей необходимой информацией, на основе которой принимаются решения об одобрении или отклонении кандидатур. В определенных условиях подобной информацией располагают ваши коллеги, и тогда вам придется положиться на них. Иногда сами предполагаемые члены группы могут лучше определить, насколько опыт той или иной группы отвечает их потребностям, и тогда разумнее предоставить им возможность самим решать, стоит ли присоединяться к группе.

Социальный работник или психотерапевт оставляют за собой право подбирать и составлять группу. Вполне понятно, что подобное решение не может основываться исключительно на его понимании именно этих людей. Оно всегда опирается на понимание человека в сочетании с правильным понимание групповых процессов и того опыта, который способна продуцировать конкретная структура группы.

Иногда формирование группы проводится одновременно с подбором ее участников. Иначе говоря, состав группы формируется путем включения в нее все новых членов. Это дает возможность по ходу дела продумывать состав группы и то, будет ли такое сочетание способствовать ее работе. Попытки предугадать, как данное сочетание людей начнет работать, подобрать такой состав группы, который будет “работать”, а не наоборот, — далеко не всегда успешны. Однако возможно соблюдение ряда руководящих правил: не допускать, чтобы у большинства членов были одни и те же предпочтительные психологические защиты; избегать включения в группу человека, который с большой

вероятностью станет сводить на нет усилия других; избегать включения в группу кого-либо, кто, по вашему мнению, находится в гораздо более уязвимом состоянии, чем все остальные.

После того как названы те, кому предстоит войти в состав группы, следует решить, сделать ли следующий шаг и заняться подготовительной работой с потенциальными членами группы. При некоторых обстоятельствах в подготовке нет необходимости, поскольку, как правило, у потенциальных членов группы уже была та или иная возможность ознакомиться с группой, и они уже могли сделать свой окончательный выбор. При других же обстоятельствах некоторый подготовительный опыт оказывается весьма полезным: он поможет человеку включиться в группу относительно легко, без излишней напряженности. Вы можете, например, пригласить предполагаемого члена группы на предварительные интервью, чтобы предоставить ему возможность высказать свои надежды и опасения, задать вопросы о группе, или предоставить членам группы возможность собираться в течение какого-то непродолжительного времени в качестве подготовки к длительному периоду работы. Решение ничего не предпринимать столь же активно, как и решение провести подготовительные действия.

Перед тем как группа по-настоящему приступит к работе, необходимо принять еще одно решение.

12. Решение о том, как приступить к работе группой

Существует множество способов приступить к работе с группой, например, заявить о целях группы; изложить основные правила и предусмотренные штрафные санкции; рассказать о запланированных упражнениях; представить членов группы друг другу; ничего не говорить.

Каждой группе требуется свое начало. Если вы считаете, например, что группа, в силу своей структуры и состава, будет весьма склонна к беспорядку и разрушительным действиям, вы можете начать с изложения основных правил и штрафных санкций, сказать членам группы, что необходимо выработать основные правила и обратиться к ним с просьбой помочь вам продумать эти правила. Если вы считаете, что членам группы пойдет на пользу открытое обсуждение их проблем и чувств и что они на такое обсуждение способны, то заявление о целях вам следует свести до минимума. Если вы решили использовать “методы действия” или упражнения, то вводные замечания нужно спланировать так, чтобы направить группу именно в данное русло. Что бы вы ни делали, приступая к работе с группой (даже если вы

ничего не делаете), это должно быть спланировано так, чтобы поддержать структуру, которую вы себе наметили для данной группы.

В этот момент группу можно свести воедино и приступить к запланированной серии сессий. Все участники в конечном итоге оказываются перед лицом друг друга. Начиная с этого момента и далее, вплоть до завершения группы, руководитель, психотерапевт или социальный работник оказываются лицом к лицу с длинной и неумолимой последовательностью выборов в отношении того, что сказать и сделать, чего не говорить и не делать в каждый определенный момент существования группы — во время сеансов, между сеансами, реагируя на членов группы или отвечая им, реагируя на кого-то другого или отвечая кому-то другому, с кем группа пришла в непосредственное соприкосновение. Ведущий группы стоит перед необходимостью

13. Активно реагировать или принимать решение не реагировать на последовательные события в группе во время ее работы

Одна из причин, по которой вмешательство в группу требует специальных навыков, заключается в том, что, независимо от ваших слов и действий, это окажет одновременное, хотя необязательно одинаковое воздействие сразу на нескольких людей и будет сказываться на группе в целом. Вы не можете обратиться ко всей группе, не оказав при этом воздействия на конкретных людей. Вы не можете обратиться к какому-то конкретному лицу и считать, что не сделали ничего, кроме этого, поскольку любое замечание, адресованное одному лицу, услышат все остальные и оно будет иметь для них определенное значение.

Занимаясь таким сложным делом, как ведение группы, необходимо постоянно вести внутреннюю работу, замечая и стараясь отыскать значение всего происходящего: что происходит с отдельными индивидами, с группой в целом, что происходит в вас самом. Особо пристальное внимание нужно обращать на последствия того, что вы говорите и делаете в группе, поскольку это будет являться для вас обратной связью и послужит руководством для последующих действий. Если вы постоянно находитесь в курсе событий по мере их развития, то окажетесь в гораздо лучшем положении для осуществления вмешательства. Оно пойдет на пользу, а не во вред, выявит ошибки и поможет найти пути их исправления.

Наблюдая, слушая и пытаясь понять, вы создаете необходимую основу вмешательства. Но этого недостаточно. Вам также необходи-

мо иметь ясное представление о том, чего вы стремитесь достичь. Ваша основная цель заключается в следующем: вы должны использовать группу так, чтобы принести пользу входящим в нее людям. Еще на стадии планирования вам следует подумать о том, каким образом вы собираетесь помочь членам данной группы. Теперь, когда группа стала реальностью, вы поставлены перед необходимостью решать, что делать и как действовать в каждое следующее мгновение, стараясь всегда поступать так, чтобы постоянно приближаться к основной цели. Я оставлю на время вопрос о том, "решаете" ли вы ответить или просто отвечаете. Большинство людей, которые ведут группы, обнаруживают, что их участие является смесью запланированных и стихийных вмешательств и полузапланированных вмешательств, в которых психотерапевт или работающий с группой, исходя из накопленной практической мудрости, сразу замечает возникающую возможность и без лишних раздумий спешит ею воспользоваться.

Глобально поставленная цель "помогать" людям слишком масштабна, чтобы служить руководством к действию. Цели *ad hoc,* которые приходят на ум в особых ситуациях, полезны, но они не помогут вам определить, какие начинания следует предпринять в группе, и не всегда принимают в расчет большой интервал времени. На каком-то среднем уровне, между общей целью и множеством целей, проистекающих из конкретных ситуаций, вам необходимо стремиться к тому, чтобы: 1) сохранить группу как позитивное средство помощи и 2) использовать происходящие события с наибольшей пользой для индивидуумов.

Группа будет бесполезна, если она стала нежизнеспособной, если она приходит к преждевременной "кончине" ввиду многочисленного отсева, если она начинает дробиться из-за частых пропусков или если влачит жалкое существование в состоянии недоумения о том, что же все это значит. Даже группа, представляющаяся жизнеспособной в том смысле, что ее члены регулярно присутствуют и взаимодействуют друг с другом, не будет эффективным средством психологической помощи, если от сеанса к сеансу ее работа протекает в плоской и не увлекательной для участников манере, если ее до такой степени раздирает конфликт, что никакая работа невозможна. По моему убеждению, вы сумеете сохранить группу в качестве позитивного средства помощи, если будете постоянно помнить о дальнейших и крайне важных целях — не допустить необратимого разрушения структуры, сохранять общее ощущение безопасности. Оно позволит членам группы оставаться в ней, брать на себя персональный риск, устанавливать и поддерживать нормы, служащие опорой достаточно непосредственному поведению и достаточно глубокому исследованию важных для участников проблем.

Если группа останется позитивным средством помощи, много полезного будет самостоятельно проделано каждым ее участником на пользу и себе, и другим. Однако же можно добиться еще большего, если психотерапевт или работающий с группой будут постоянно готовы использовать возникающие в процессе взаимодействия благоприятные возможности принести пользу каким-то конкретным членам группы. Подобные случаи появляются, когда возникает резонанс между темами, с одной стороны, общими для всей группы, и, с другой, — неуверенностью и сомнениями, волнующими отдельных людей. Они возникают и в тех случаях, когда участники группы приобретают друг для друга особую значимость. В такие моменты помощь психотерапевта или работающего с группой может быть весьма ощутимой, если они предоставят заинтересованному лицу больший простор для исследования этих резонансов и окажут им содействие, если таковое потребуется.

14. Принятие решения о том, может ли группа действовать на основе запланированной для нее структуры и следует ли заново определить или изменить данную структуру

Каждая группа должна работать в рамках определенной структуры, которая, с точки зрения ведущего, подходит к данной ситуации и отвечает требованиям тех, с кем он работает. С точки зрения членов группы, она разумна и управляема. На стадии планирования психотерапевт или работающий с группой планируют структуру, кажущуюся им правильной. Они приступают к работе с группой в такой манере, которая будет подтверждать данную структуру, и постарается направить членов группы на ее использование. Лишь когда группа наберет полные обороты, ее структура подвергнется настоящему испытанию и у вас будет возможность увидеть, как она работает и работает ли вообще. Начало работы группы — время, когда ее члены реагируют на структуру, представленную на их обозрение ведущим, и демонстрируют своим поведением, имеет ли она для них какой-то смысл, находят ли они структуру сложной или простой. Если члены группы испытывают затруднения с данной структурой, тогда перед ведущим встает необходимость попытаться помочь им заставить ее работать, либо переопределить или изменить. Чтобы быть жизнеспособной, группа вовсе не должна работать в соответствии с *данной* спланированной для нее структурой, но какая-то структура нужна.

Принять решение о том, следует ли изменить или переопределить структуру, может оказаться весьма непросто, поскольку довольно ча-

сто группа находит структуру трудной, но, в конечном итоге, все-таки возможной. Преждевременный отказ от потенциально пригодной структуры является столь же распространенной ошибкой, как и слишком долгое упорство в использовании неподходящей. Чтобы принимать решения, надо внимательно отнестись к той информации и намекам, которые поступают от группы в ответ на попытки руководителя смягчить страхи и опасения, высвободить или развить способности или сделать что-либо еще. Ведущий не должен исключать возможности, что допустил просчет при планировании конкретной структуры. Ему необходимо заново продумать данный вопрос и в некоторых случаях изменить первоначальное решение.

На этом этапе работающий с группой задается вопросом: "Будет ли группа в спланированном виде внутренне жизнеспособна *на практике*?". Если нет, потребуется повторное планирование. Единственное, чего психотерапевт не может сделать на данном этапе, — это распустить группу, поскольку уже принял на себя обязательства по отношению к ее членам, от которых ему не следует отказываться.

В процессе существования группы психотерапевт может получить новую информацию о ее воздействии на окружение и о реакции коллег на данную группу. От психотерапевта или работающего с группой, возможно, потребуется в этом случае

15. Принять решение о том, что предпринять, если работа группы порождает непредвиденные проблемы с коллегами, с учреждением или агентством

Решения, касающиеся контекста, в котором проходит работа группы, должны быть приняты заранее — еще на стадии планирования. Однако на том этапе группа была всего лишь планом, а не реальностью. Реальность может доставить новую информацию коллегам, администрации и всем, с кем группа непосредственно входит в контакт, в той же мере, что и психотерапевту. Например, фактическая работа группы оказывает на другие виды деятельности или цели агентства или учреждения определенное воздействие, не предвиденное на стадии планирования. Или же опасения коллег или руководителей данного направления, которые можно было сдерживать или игнорировать в то время, когда группа была еще только планом, разрастаются с новой силой и причиняют гораздо больше хлопот, чем когда группа уже фактически начала работу. По прошествии некоторого времени возникает необходимость в пересмотре ее отношений со своим окружением и в дальнейших действиях, нацеленных на сохранение группы, но уже с учетом

всех тех реалий, которые нельзя было предусмотреть до того, как работа набрала обороты.

Очень немногие группы имеют неограниченный срок существования, хотя некоторые планируются так, чтобы иметь постепенно обновляющийся состав. В большинстве же групп от ведущего рано или поздно потребуется

16. Принять решение о том, когда и как завершить работу группы

Завершение работы группы могло быть определено гораздо раньше, если группа планировалась как ограниченная по времени. В группах без запланированной даты завершения этот вопрос нередко возникает, если несколько лиц заявят о том, что готовы покинуть группу. В последнем случае вам необходимо продумать, когда завершить работу и следует ли это делать. Всем группам, в том числе и краткосрочным, наряду с датой завершения требуется также и период завершения. Когда членам группы становится известно, что работа вскоре должна завершиться, начинается фаза, которая предоставляет психотерапевту или работающему с группой особые возможности. Иначе говоря, вы хотите, чтобы члены группы были в курсе предстоящего завершения и использовали этот период с пользой для себя.

После завершения какого-то единичного курса групповой психотерапии или работы с группой, либо какого-то проекта или программы, для ведущего наступает время уделить свое внимание следующему.

17. Как будет проводиться дальнейшая работа в свете накопленного опыта

К моменту завершения какой-либо работы у вас накапливается довольно значительный опыт. Накапливается информация о том, как обстояли дела в группе, кому она принесла пользу, а кому нет; имелось ли в первоначальных планах рациональное зерно в свете последующих событий; что оказывало поддержку, а что послужило препятствием. У вас появляется более совершенное представление о воздействии группы на расширенное внешнее окружение и воздействии расширенного окружения на группу. Неформальный мониторинг в процессе работы группы или формальная оценка (если такая проводится) предоставят в ваше распоряжение дополнительную информацию. Короче говоря, вы станете обладать информацией о внутренней и внешней

жизнеспособности группы и ее эффективности. Можно многое узнать и о себе самом: какие ситуации вы находите сложными, а какие простыми; какие ошибки склонны допускать; какого типа людям вы способны принести пользу, с кем работа доставляет вам удовольствие; предпочитаете ли вы вести группу самостоятельно или с кем-то, и т.д.

Это значит, что когда вы начнете думать о будущей работе, у вас будет иная точка отсчета, нежели ранее. Данный опыт будет содержать углубленное понимание и более совершенные профессиональные навыки. Их вы можете использовать применительно к задачам планирования следующих групп психологической помощи.

Принимаемые решения, рассмотренные в настоящей главе и существующие между ними взаимосвязи, можно изобразить в виде диаграммы, как показано на рис. 1.1.

Диаграмма демонстрирует ключевые решения и задачи, относящиеся к планированию и ведению групп. На более раннем этапе их обсуждения были также сделаны необходимые ссылки на информацию, имеющую к ним отношение, на цели и намерения, а иногда — и на теоретические основы организации информации.

Информация, необходимая для принятия решений, касается различных контингентов, вашей организации и ее характера и целей, ваших собственных интересов и профессионального уровня, событий, происходящих в группе, конкретных лиц, являющихся членами группы, событий, связанных с работой группы и происходящих в ее окружении, и ваших собственных ощущений и действий как ведущего группы.

Однако как бы хорошо вы ни были информированы, если у вас нет четко сформулированных целей, то отсутствуют и критерии, по которым вы могли бы из двух одинаково возможных способов действий выбрать один и отвергнуть другой. Мы повсюду ссылались на цели, иногда явно, а порой — неформально или даже косвенно. Теперь нам предстоит изложить их формально.

Ваша основная цель всегда должна заключаться в том, чтобы использовать группу для оказания психологической помощи. Более формально это можно выразить так: *вы должны принести пользу входящим в группу людям путем как можно более полного использования потенциала группы как инструмента психологической помощи.* После чего можно определить ряд вспомогательных и частных целей, которые, если их преследовать, способствуют, каждая сама по себе, достижению основной цели.

Я считаю полезным на протяжении фактической жизни группы постоянно помнить о следующих вспомогательных целях:

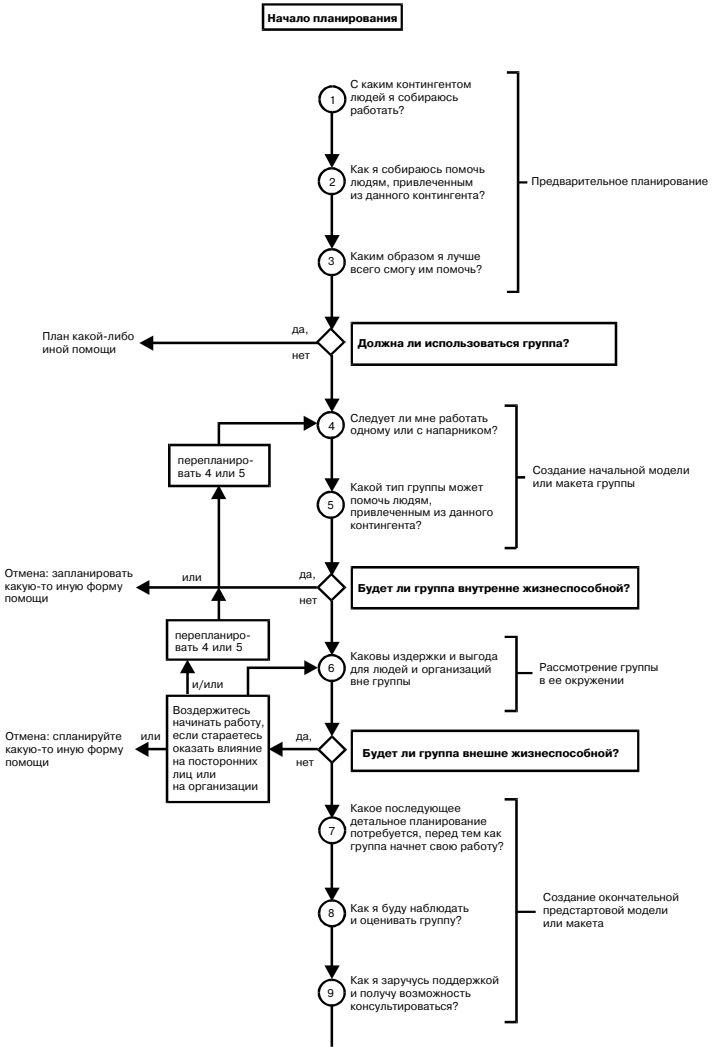
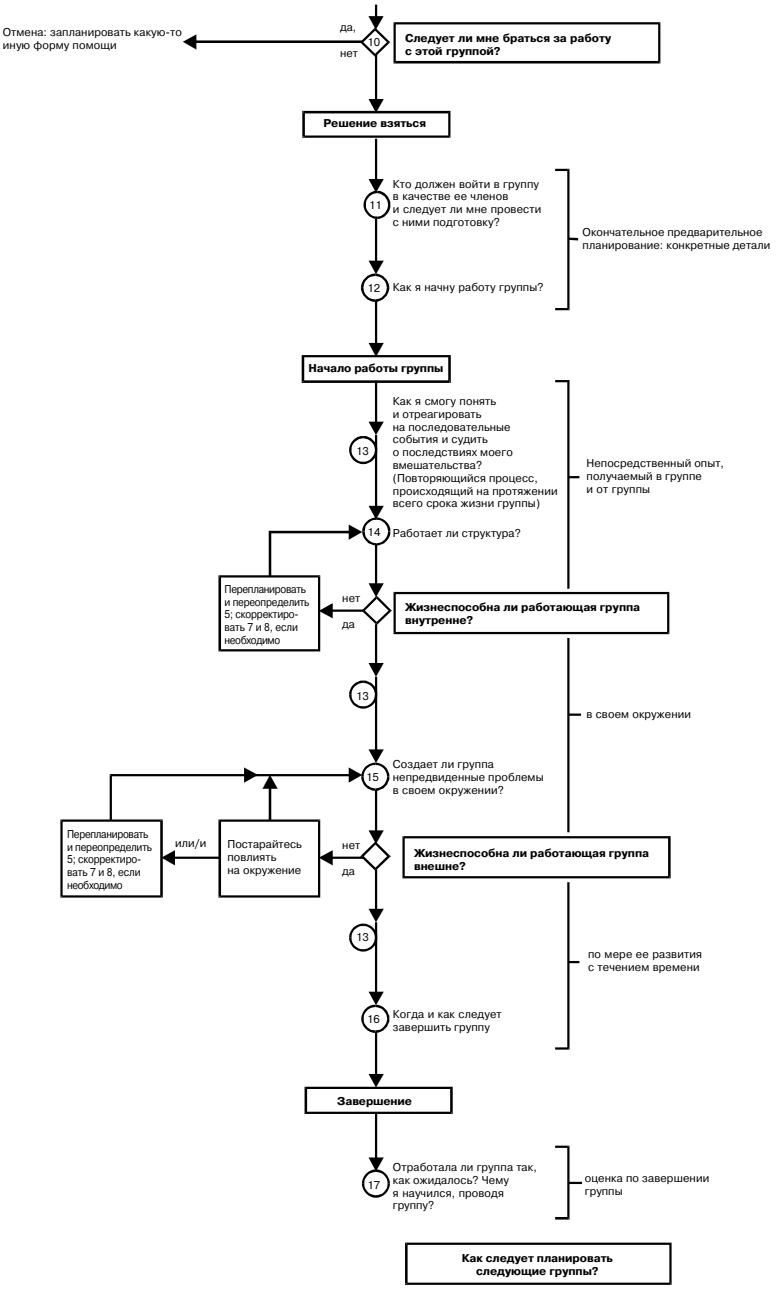

Начало планирования
1
С каким контингентом людей я собираюсь работать?
2
Как я собираюсь помочь людям, привлеченным из данного контингента?
3
Каким образом я лучше всего смогу им помочь?
Предварительное планирование
да,
нет
Должна ли использоваться группа?
План какой-либо иной помощи
4
Следует ли мне работать одному или с напарником?
5
Какой тип группы может помочь людям, привлеченным из данного контингента?
Создание начальной модели или макета группы
перепланиро-вать 4 или 5
или
да,
нет
Будет ли группа внутренне жизнеспособной?
Отмена: запланировать какую-то иную форму помощи
перепланиро-вать 4 или 5
6
Каковы издержки и выгода для людей и организаций вне группы
Рассмотрение группы в ее окружении
и/или
Воздержитесь начинать работу, если стараетесь оказать влияние на посторонних лиц или на организации
или
да,
нет
Будет ли группа внешне жизнеспособной?
Отмена: спланируйте какую-то иную форму помощи
7
Какое последующее детальное планирование потребуется, перед тем как группа начнет свою работу?
8
Как я буду наблюдать и оценивать группу?
9
Как я заручусь поддержкой и получу возможность консультироваться?
Создание окончательной предстартовой модели или макета

Рис. 1.1


Отмена: запланировать какую-то иную форму помощи
да,
нет
10
Следует ли мне браться за работу с этой группой?
Решение взяться
11
Кто должен войти в группу в качестве ее членов и следует ли мне провести с ними подготовку?
12
Как я начну работу группы?
Окончательное предварительное планирование: конкретные детали
Начало работы группы
13
Как я смогу понять и отреагировать на последовательные события и судить о последствиях моего вмешательства? (Повторяющийся процесс, происходящий на протяжении всего срока жизни группы)
Непосредственный опыт, получаемый в группе и от группы
14
Работает ли структура?
Перепланировать и переопределить 5; скорректировать 7 и 8, если необходимо
нет
да
Жизнеспособна ли работающая группа внутренне?
13
в своем окружении
15
Создает ли группа непредвиденные проблемы в своем окружении?
Перепланировать и переопределить 5; скорректировать 7 и 8, если необходимо
или/и
Постарайтесь повлиять на окружение
нет
да
Жизнеспособна ли работающая группа внешне?
13
по мере ее развития с течением времени
16
Когда и как следует завершить группу
Завершение
17
Отработала ли группа так, как ожидалось? Чему я научился, проводя группу?
оценка по завершении группы
Как следует планировать следующие группы?

1. Стараться вести группу, поддерживая атмосферу доверия на уровне, позволяющем отдельным ее участникам чувствовать себя в достаточной безопасности, чтобы оставаться в группе и самостоятельно идти на риск.
2. Стараться избегать необратимого разрушения структуры.
3. Проводить работу по установлению и поддержанию в группе таких норм, которые делали бы ее позитивным средством помощи.
4. Использовать происходящие в группе события во благо членов группы.
5. Стараться не причинить вреда: членам группы, себе самому или широкому окружению, в котором работает группа.
6. Выявлять и стараться исправлять допущенные ошибки.

Данные вспомогательные цели обеспечивают поддержание внутренней и внешней жизнеспособности группы и помогают использовать ее положительный потенциал. Успешность в достижении этих целей связана с промежуточными целями, ориентирующими вас на внутреннюю работу во время сеансов и на размышления в промежутке между сеансами.

7. Обеспечить себе поддержку и возможность консультаций на протяжении всего срока жизни группы.
8. Добиться максимально углубленного, утонченного и расширенного понимания каждой личности в группе.
9. Наблюдать динамику группы как единого целого на протяжении отдельного сеанса и по мере ее развития в течение длительного отрезка времени.
10. Находиться в контакте со своими собственными ощущениями и отмечать собственное поведение и его последствия.
11. Следить за групповой и индивидуальной динамиками.

На стадии планирования многое можно сделать для того, чтобы группа принесла пользу ее членам. При планировании вы будете стараться увеличить вероятность того, что группа превратится в продуктивную среду, где ее члены получат возможность помочь себе, а ведущий поможет им в этом преуспеть. Цели, связанные с фазой планирования, можно сформулировать так.

12. Давая оценку текущему состоянию (обстоятельствам, требованиям и кажущимся способностям) контингента лиц, с которы-

ми вы собираетесь работать, определить, чего вы хотите добиться на благо членов группы, и уже исходя из этого — конкретно определить предпочтительное состояние.

13. Разработать структуру группы, наилучшим образом подходящую данному контингенту, т.е. приемлемую структуру, которую члены группы могут использовать и которая может способствовать переходу из текущего состояния в более предпочтительное.
14. Дать реалистическую оценку характеру своей рабочей обстановки и своим собственным интересам и профессиональному уровню.
15. Исключить из состава группы людей, для которых, по вашему мнению, опыт пребывания в группе может иметь негативные последствия, а также тех, кто в силу своей неуправляемости будет сводить на нет всю работу группы.
16. Постараться подобрать такой состав (как членов группы, так и ведущих), который сумел бы обеспечить как эмоциональную поддержку, так и побуждение к изменениям с самого начала существования группы.

Следует упомянуть еще одну, заключительную цель, которая может способствовать эффективному использованию действующей группы и обеспечивает основу последующего планирования.

17. Необходимо оценивать функционирование группы как в процессе действия, так и после завершения ее работы.

Как у ведущего группы (а на стадии планирования — предполагаемого ведущего), у вас будет доступ к информации и вы сможете учитывать цели, которые собираетесь преследовать. Существует определенный разрыв между информацией как таковой и преследованием целей. Его необходимо заполнить концептуальными схемами выделения информации, имеющей отношение к вашей цели, определения согласованности информации и ее наиболее приемлемого истолкования. По характеру информация никогда не будет абсолютно сырой, поскольку всегда проходит сквозь людей — в данном случае тех, кто планирует и ведет группу. Ведущий фиксирует не все подряд, а воспринимает события выборочно и определяет их значение в самый момент их наблюдения или сбора информации. Вопрос в данном случае заключается не в том, *применять ли* понятия, модели и теории для организации своего восприятия и понимания, поскольку в любом случае это будет происходить, а в том, *какие* понятия, модели и теории можно применить с наибольшей пользой.

Некоторые понятия мы уже обсуждали. Например, понятия “рубежа” и “главной заботы” были введены в качестве метода концептуализации текущего состояния данного контингента. Концепция групповой нормы (group norm) и понятие о том, что некоторые нормы поддерживают группу в качестве средства оказания помощи, в то время как другие действуют противоположном направлении, необходимы при ведении группы. В следующих главах ранее введенные понятия получат дальнейшее развитие. Будут введены и новые понятия, модели и теории, когда они будут полезны в качестве руководства к действию.

Прежде чем перейти к более подробному рассмотрению решений и задач, с которыми сталкиваются те, кто планирует и ведет группы, посвятим одну главу обсуждению группы как потенциального средства оказания помощи. Понимание того средства, которое вы намереваетесь использовать, является основой для всего остального. В следующих главах рассматриваются некоторые специальные характеристики и особые свойства группы, указываются те обстоятельства, при которых они могут содействовать или препятствовать развитию и использованию группы как средства оказания помощи. Приводится описание модели, которая поможет вам разглядеть, как особые свойства группы взаимодействуют и влияют друг на друга.

2. СВОЙСТВА ГРУППЫ КАК СРЕДСТВА ОКАЗАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

Не разобравшись в особенностях средств оказания психологической помощи, которыми собираетесь воспользоваться, вы не можете приступить к составлению планов и принятию решений о том, кто вероятнее всего получит от них пользу, а кто нет; как спланировать свои усилия и как действовать в процессе использования данных средств. Это правило верно для краткосрочной работы один на один на контрактной основе, для изменения поведения, для индивидуальной психотерапии с психоаналитическим уклоном, для тренировки навыков межличностного общения и для любых других лечебных курсов и вмешательств, какие только можно себе представить. Небольшая, работающая в тесном контакте группа, как и любое иное средство оказания помощи людям, обладает своим собственным характером, своими преимуществами и недостатками, своими особыми возможностями и скрытыми опасностями.

Я приступаю к задаче рассмотрения группы как средства оказания помощи. Начнем с описания ряда специальных характеристик и особенностей групп и того, насколько они могут облегчить или затормозить процесс оказания помощи. Далее я изложу архитектонику соотношений этих характеристик.

В настоящей главе будут обсуждены следующие особые свойства и характеристики групп: эмоциональная атмосфера и настроения в группе (в том числе и эмоциональная заразительность); совместные темы; нормы и системы убеждений, при этом не исключается возможность, что некоторые из них могут принимать форму втайне соединившихся защит (collusive defenses); различные позиции, которые индивидуум может занимать по отношению к нормам и системам убеждений, и последствия, связанные с его отношением к ним; особые парные и тройственные отношения, складывающиеся в группах; эволюция группы во времени; степени сплоченности и последствия этого явления для членов группы; различие позиций членов группы по отношению к власти, вниманию к себе и симпатий и антипатий со стороны других;

социальные сравнения в группах; позиция стороннего наблюдателя; получение и предоставление обратной связи; возможности выработки новых стилей поведения; группа как среда, в которой могут происходить объединения в тайные блоки и явные столкновения (collision and collusion).

1. *В группах развиваются определенные настроения и определенная атмосфера.* В повседневном обиходе мы употребляем такие обороты речи, как "Сегодня в группе чувствовалось напряженность"; "У класса было бунтарское настроение"; "Все происходило в атмосфере полной апатии". Строго говоря, группа не может иметь настроение, поскольку не является живым организмом, способным к ощущению. И тем не менее подобные комментарии в каком-то смысле верны, так как наступают периоды, когда в группе возникает определенная атмосфера или настроения, которые можно безошибочно ощутить и которые в каком-то смысле принадлежат группе в целом. Когда вы определяете, что группа находится именно в таком бунтарском (депрессированном, апатичном, паническом и т.д.) настроении, вы вовсе не имеете в виду, что все присутствующие испытывают одно и то же настроение, а лишь хотите сказать, что его разделяет достаточное количество людей. Настроения и атмосфера в группе выражаются в том, о чем говорится, как говорится, а также в поведении людей. Признаками апатичного настроения скорее всего служат бессвязность беседы, монотонность речи, медлительность участников и ощущение того, что они делают все без всякого желания. Напряженная атмосфера будет выражаться в напряженных позах, общей настороженности и отрывочности фраз. И так далее.

Атмосфера и настроения неизменно возникают в недрах группы. Фактически они и не могут возникнуть как-то по-иному. Иногда причиной возникновения определенной атмосферы или настроения является какое-либо известное каждому событие, оказывающее аналогичное воздействие на большинство членов группы. Например, группа, встречающаяся первый раз, после того как в палате произошло самоубийство, едва ли сможет избежать влияния этого события. Определенная атмосфера может быть вызвана каким-то событием внутри группы, например, неявкой члена группы, который в прошлый раз ушел весьма расстроенным, если кто-то поведал о своей особенно удручающей проблеме. В других случаях невозможно точно установить событие, вызвавшее подобный эффект: атмосфера или настроения нарастают постепенно. Какое-то замечание, вызывающее ощущение напряженности, подхватывается кем-либо еще, кто комментирует в том же духе. По мере продолжения дискуссии данное настроение прочно воцаряется во всей группе.

Атмосфера и настроения оказывают влияние на входящих в группу людей. Многим пришлось пережить опыт, когда, появляясь в группе, где ранее уже установилась атмосфера напряженности, они и сами вскоре начинали испытывать напряженность, хотя перед этим чувствовали себя совершенно комфортно. То же самое может происходить при других возможных настроениях и особенностях атмосферы в группе. Так, например, у человека, который прежде чувствовал себя комфортно, в определенной атмосфере нередко возникает ощущение опасности. Человек, испытывавший нейтральное настроение, в конечном итоге почувствует депрессию или страх. Производимый на человека эффект может оказаться благотворным или разрушительным — в зависимости от значения, которое он придает данному воздействию, а также ресурсов, которые он способен мобилизовать в противовес ему. Если, к примеру, человек, обычно противостоящий депрессии при помощи какого-либо защитного механизма, окажется захваченным общим настроением депрессии, царящим в группе, он начинает испытывать ощущение, которого, как правило, избегает. В этом заключается одновременно и опасность, и некоторая благоприятная возможность. Если он погрузится в это переживание целиком, то может потом испытать безотчетное облегчение. Если же он найдет в себе мужество принять и пережить это чувство или ему помогут это сделать, то есть вероятность, что он встретится "лицом к лицу" со своей депрессией и больше не будет ее бояться. В контексте какого-то превалирующего настроения можно помочь членам группы исследовать, как они оказываются охваченными данным чувством, как на него реагируют, какова степень толерантности и т.д.

Одна атмосфера поддерживает усилия, направленные на оказание помощи, а другая грозит свести их на нет. В предыдущей главе уже было сказано, насколько важно, чтобы члены группы чувствовали себя достаточно безопасно, оставались в группе и брали на себя риск. "Достаточно безопасная" атмосфера способствует работе группы. И наоборот, — *мало проку от атмосферы*, напряженной и полной риска, когда вся энергия и внимание направлены *лишь на* сопротивление тревоге.

Определенная атмосфера в группе развивается постепенно на протяжении некоторого промежутка времени. Другая же возникает внезапно и неожиданно. Когда происходит подобное, то, как правило, говорят, что в группе произошло "заражение" определенным аффектом (contagion of affect). Вы не можете точно сказать, каким образом. Хотя бы потому, что это происходит слишком быстро, но совершенно неожиданно. Группу охватывает паника, или ее на какое-то время поражает приступ необузданного веселья или дикого и, по всей видимости, неуправляемого поведения. Эти периоды по характеру незначительно отличаются от настроений, развивающихся значительно мед-

леннее. Однако от них гораздо сложнее защититься просто из-за стремительности, с которой они возникают. Возможные позитивные и негативные последствия для людей, входящих в группу, будут практически аналогичными.

Какой же процесс является причиной подобных явлений? Фриц Редл (1956) выдвинул предположение: в группе в данных ситуациях есть инициатор и имитаторы. Согласно Редлу, в среде имитаторов должна существовать зона скрытого конфликта, которая заключает в себе сильные импульсы к выражению каких-либо чувств и в то же время сильное воздействие со стороны сил Эго или Супер-Эго, направленное на подавление этого импульса. Импульс к проявлению чувства с большим трудом сдерживается таким давлением. Инициатор должен иметь столь же сильное стремление проявить импульс, но одновременно сдерживающие силы у него должны быть слабыми. При подобном сочетании инициатор, выражающий какой-либо сильный аффект, предоставляет возможность и другим проявить то же самое чувство без ощущения страха или вины — через малопонятный процесс, который Редл называет "магическое оправдание начальным действием" ("magical exculpation through the initiatory act"). Насколько мне известно, никто не знает, почему это происходит именно так, но общепризнано: бросающий камень первым, как правило, считается более виновным, чем те, кто в точности следует его примеру. (Детское сетование "Он первый это сделал" хорошо известно родителям и учителям.) Иначе говоря, утверждение Редла можно сформулировать так: один и тот же импульс должен присутствовать — по крайней мере, в скрытой форме — во всех членах группы, но, как минимум, у одного из них порог его проявления должен быть более низким по сравнению с другими. При данных условиях такой человек выполняет для всех остальных роль спускового механизма, каким-то образом позволяя другим проявить те же самые чувства или поведение.

2. *В группах выстраиваются совместные темы.* Совместная тема — это вопрос или проблема, волнующая группу и занимающая мысли ее участников в определенный период времени. Тема сопровождается аффектом, но она также имеет содержание: тема всегда о чем-то. Нередко групповые темы связаны с ощущением того, что человек плох, или что он стал жертвой несправедливости, или с ожиданием быстрого и чудесного разрешения его проблем. Можно привести множество других примеров. Совместные темы выстраиваются на основе ассоциативного процесса в группе. Это значит, что по ходу взаимодействия между ее членами каждый человек, хоть как-то принимающий участие в беседе или в каком-то начинании, ассоциативно опирается на то, что

происходило ранее. Последовательные лепты соединяются своего рода нитью таким образом, что начинает образовываться общая тема. Один человек что-то сказал, другой развил какую-то сторону этого высказывания, следующий начинает вдаваться в детали, кто-то еще возвращается к другой составляющей первоначального высказывания, следующий игнорирует эту составляющую, но возвращается к той стороне, что получила развитие в самом начале, и т.д. В пределах подобного ассоциативного потока кто-то может высказать нечто, не имеющее никакого отношения к тому, что происходило ранее. Такое замечание может прервать одну тему и положить начало другой, но часто оно просто игнорируется. Остальные участники продолжают выстраивать первоначальную тему. По истечении сравнительно короткого промежутка времени вы начинаете замечать, что члены группы развивают какой-то вопрос или проблему в тему, значимую для большинства. Темы утверждаются поведенческими или языковыми средствами, либо, что чаще всего и происходит, — сочетанием и тех, и других.

Процесс выстраивания темы на основе ассоциативного процесса легче всего наблюдать в сравнительно слабо структурированных группах, разработанных в расчете на ведение открытой дискуссии или самостоятельных занятий. Другими словами, в группах, не имеющих заранее спланированного графика работы. Однако и в более структурированных группах, члены которых вовлекаются в какие-то занятия, игры или в обсуждение заранее спланированных тем, также проявляется ассоциативный процесс. Там, где тема группе “дана”, например, в форме предписанного или рекомендуемого вопроса для обсуждения, именно благодаря взаимодействию членов группы на основе ассоциативного процесса она обретает свой конкретный характер. В высоко структурированной командной игре темы могут возникать из таких заявлений, как “Это нечестно” или “Это его вина”. Структура группы ограничивает и направляет ассоциативный поток в нужное русло, но не ликвидирует его, так как возникновение совместных тем наблюдается и в пределах, и вокруг, и при помощи самой структуры. Ассоциативное свойство беседы или занятий является общим феноменом группы, а не какой-то особой характеристикой групп психологической помощи. Стоит нам только припомнить беседы, случайно услышанные в поездах или ресторанах, или понаблюдать за группой детей на игровой площадке, как сразу же обнаруживаются примеры построения тем в обыденной жизни.

В группах, разработанных для оказания помощи людям, важные для конкретных лиц вопросы нередко прорабатываются в контексте превалирующей темы. Члены группы как содействуют построению совместной темы, так и испытывают на себе ее воздействие. Потен-

циал оказания помощи заключается в возможности прорабатывать важные вопросы в условиях, где находятся люди, которым общность обстоятельств придает мужество и оказывает поддержку. Иногда индивидуум прилагает все усилия к тому, чтобы не дать возникнуть какой-либо теме, предположительно из-за того, что чувствует в ней угрозу для себя. Если его усилия не увенчались успехом, он прибегает в качестве защиты к какой-либо форме психологической изоляции. Тема перекатывается через него подобно волне, не причиняя ему никакого вреда. Часто, однако, индивидуум выясняет, что может справиться с темой, даже если она представляет для него угрозу, поскольку *стала* общей и для ее проработки в группе существует значительная взаимная поддержка. Впоследствии это становится одним из положительных потенциалов группы как средства оказания помощи.

3. *Группы развивают нормы и системы убеждений.* Хотя нормы относятся к типам поведения, а системы убеждений — к мыслям и идеям, их связывает общий характер, функция регулирования поведения или позиций членов группы и тот факт, что люди, отклоняющиеся от них, начинают, как правило, испытывать давление со стороны окружающих, призванное вернуть их в прежнее русло.

Все группы устанавливают нормы и системы убеждений. Некоторые из них привносятся членами группы и имеют отношение к более широкой культуре. Их никто не подвергает сомнению, и они очень быстро утверждаются, нередко оставаясь невысказанными. Нормы, касающиеся одежды, высказывания по очереди, не перебивая, прибытия вовремя, и тому подобные вещи являются привычными и за пределами группы. Они приходят в группу вместе с человеком. Некоторые нормы и убеждения относятся исключительно к какой-то конкретной совокупности людей и требуют времени для развития. Группа госпитализированных больных, например, выработала совместное убеждение, что они стоят выше людей, находящихся вне госпиталя, поскольку сумели признать свои недуги и согласились с тем, что нуждаются в помощи. Различные группы устанавливают различные нормы в отношении чувств, которые позволительно проявлять, и того, как их следует проявлять. Допустимо ли, например, проявлять злость непосредственно, через сарказм, с помощью шуток или каким-то иным способом? Правильно ли будет признать за кем-то потребность в том, чтобы за ним приглядывали как за малолетним? Совместные убеждения могут касаться выяснения того, каким образом человек стал психически больным или совершил преступление; предположений о том, чего можно ожидать от “общества”; каким образом следует добиваться улучшения и т.д. Иногда возникают совместные убеждения, относящиеся

к конкретному человеку в группе. Например, некто приобретает в глазах всех остальных репутацию знатока, испорченного ребенка или самого недостойного из них.

Нормы являются необходимой принадлежностью группы. Они выполняют экономическую функцию, избавляя от необходимости постоянно определять и переопределять правила, на основе которых действует группа. Для членов группы они также служат "генераторами безопасности". Если всем известно, например, что в этой группе допустимо или не допустимо проявлять злобу в каких-то конкретных формах, то участники смогут лавировать таким образом, чтобы увеличить свои шансы быть принятыми другими. Члены небольшой, тесно контактирующей группы не станут лишь пассивно усваивать нормы, но многие, если не все, примут активное участие в их создании. Например, норма выражения злости в шутливом поведении может быть выработана лишь через взаимодействие членов группы (если только это не общекультурная норма). Вероятнее всего, такая норма выполняет в группе защитную функцию.

Последнее соображение вплотную подводит нас к признанию того факта, что нормы и системы убеждений создают в группе мощные скрытые защиты. Например, они избавляют членов группы от столкновения с чувствами определенного типа или с каким-то опытом или помогают им избежать контактов с какой-либо трудной личностью. Скрытые защиты выполняют в группе функцию поддержания комфортного состояния всех ее членов, но они также и уменьшают или ограничивают ценность группы, сужая область жизни, которая может быть исследована. Источник потенциального конфликта между членами группы и психотерапевтом заключается в стремлении членов группы создать и сохранить скрытые защиты, которые работающий с группой рассматривает как ограничивающие или антипсихотерапевтические. Некоторые скрытые защиты становятся потенциально деструктивными для отдельных индивидуумов — например, в тех случаях, когда один человек выполняет роль "козла отпущения", или когда человек подготавливается к тому, чтобы признаться группе в неприемлемых чувствах и позволить остальным "помочь" себе, таким образом подставляя себя под удар и одновременно ограждая всех остальных от риска самим оказаться под ударом. Здесь также скрыта потенциальная возможность конфликта между группой и ведущим: членов группы может вполне устраивать подобное положение вещей, в то время как психотерапевту оно внушает беспокойство.

Никоим образом нельзя утверждать, что все нормы или системы убеждений являются вредными или ограничивающими. Некоторые из них позволяют проникать сквозь замкнутые границы группы и прово-

дить необходимые исследования. Например, совместное убеждение, что "мы все похожи своими проблемами" помогает группе оставаться позитивным средством оказания помощи. Если проблемы имеются у каждого, никому не будет стыдно говорить о них. Если в группе установится норма, что злоба, ревность или желание быть окруженным заботой и вниманием являются частью общечеловеческого естества, то границы возможных исследований становятся шире.

Если в группе происходит нечто такое, отчего норма или убеждение постепенно приобретают поддержку большинства и лишь один человек не уживается с этой нормой или убеждением, не следует им либо бросает открытый вызов, то можно сказать, что такой человек занимает девиантную позицию (deviant position). По крайней мере, на какой-то срок он оказывается заметной фигурой и центром внимания группы. Несколько лет назад я и двое моих коллег проводили в трех различных группах исследование трех человек, занимающих девиантную позицию (Stock, Whitman and Lieberman, 1958). Нами было обнаружено следующее: когда неприятие человеком какой-либо групповой нормы становится очевидным, то первой реакцией остальных членов группы является оказание на него давления. Уговорами и различными доводами группа будет добиваться, чтобы он следовал этой норме или принял данное убеждение. Однако вопреки давлению все три человека, занимавшие девиантную позицию, проявили завидную непреклонность в ответ на ухищрения остальных членов группы сломить их упорство. В конце концов изменение претерпела сама группа, а не ее девиантный член. Другие, находя, что их попытки изменить девиантного участника ни к чему не ведут, постарались понять, объяснить и оправдать его девиантность или же изменить норму таким образом, чтобы она могла заключать в себе и поведение девиантного члена группы. Далее будет показано, что вызов, брошенный нарождающейся норме, может в конечном итоге пойти на пользу как группе в целом, так и человеку, который эту норму не принимает. Группу в целом этот вызов заставляет пристально рассмотреть данную норму или убеждение, продумать ее необходимость или функцию и принять измененную или новую норму, более пригодную для оказания помощи в группе, чем первоначальная. Для члена группы, бросающего вызов этой норме, подобный эпизод предоставляет особый случай для личного изменения.

Чтобы здесь не возникло противоречий с моим прежним утверждением, что люди держатся своих систем убеждений и избранного поведения вопреки весьма значительному давлению извне, я хочу особо подчеркнуть следующее. В течение всего периода, когда норма открыто изучается и невозможность ее принятия данным человеком также подвергается обсуждению, данный индивид располагает массой воз-

можностей для выяснения, по какой именно причине он не может принять то, что принимают все остальные. Например, в группе, где получил развитие взгляд, что возникающий время от времени гнев на родителей является общечеловеческим чувством, ее участники оказывают давление на человека, который не принимает этой нормы, по крайней мере ради того, чтобы осмыслить, почему именно он не может этого сделать. Благодаря подобным исследованиям человек, занимавший девиантную позицию, часто переходит от некритических воззрений в отношении того, что некий конкретный тип поведения, или самовосприятия, или мировоззрения является априорно заданным и не подлежащим сомнению, к признанию факта, что это есть нечто *не* заданное, а требующее исследования и понимания. Динамика группы помогает человеку совершить переход с эго-синтонной (ego-syntonic) на эго-дистонную позицию.

Обобщая вышеизложенное, скажем, что с точки зрения воздействия на конкретных людей, нормы и убеждения могут приносить вред, в буквальном смысле приводя индивидов в противостояние с тем, с чем они смириться не могут, или помещая их в такую позицию, где они подвергаются осуждению или нападкам. Нормы и убеждения могут также являться непсихотерапевтическими или антипсихотерапевтическими в том смысле, что способны удерживать группу от исследования важных областей, таким образом ограничивая ее полезность. С другой стороны, нормы и убеждения нередко выполняют позитивную функцию, обеспечивая ощущение достаточной безопасности для исследования порождающих беспокойство вопросов или для опробования новых типов поведения. *Типы* норм и систем убеждений, на которых базируется работа группы, имеют критически важное значение, и в них-то и заключается вся разница между бесплодной или даже вредной группой и группой, приносящей конкретную пользу.

4. *Группы различаются по сплоченности и проницаемости своих границ.* Хорошей сплоченностью обладает группа, члены которой испытывают ярко выраженное ощущение принадлежности к этой группе, находят ее притягательной и не испытывают сомнений относительно того, кто является, а кто не является членом группы. В таких группах границы ясно обозначены и сравнительно непроницаемы. Членам и всем остальным не только совершенно ясно, кто принадлежит группе, но и сам уход из группы является выдающимся событием, равно как и появление в ней кого-то нового. В противоположность этому, группа, отмеченная слабой сплоченностью, обладает более проницаемыми границами. Как для членов группы, так и для всех остальных менее очевидно, кто принадлежит группе: члены группы рассматривают ее с более отстраненных позиций, и она значит для них гораздо

меньше. Уйти из группы очень легко, и это событие представляется сравнительно малозначительным как для самого уходящего, так и для тех, кто остается. Подобным же образом, появление в группе новичков становится сравнительно легким и малозначительным событием. Пропуски сеансов и опоздания не только не возбраняются, но едва ли упоминаются, а то и не замечаются вовсе. Сплоченность, разумеется, не является неизменной характеристикой: каждая конкретная группа может значительно варьировать по степени сплоченности на протяжении срока своего существования.

Для нас скоро станет очевидным, что опыт, получаемый индивидуумом в условиях сплоченности и ее отсутствия, будет совершенно различным. Давление, оказываемое группой в целом на отдельных ее участников, различается тем, что в группе с высокой сплоченностью человек подвергается большему давлению, вынуждающему оставаться членом группы, следовать ее нормам и разделять совместные убеждения, чем это происходит в группе с меньшей степенью сплоченности.

Иногда говорят, что группа может стать "слишком спаянной". Это обычно относится к ситуации, когда продолжительное существование группы приобрело для ее членов такое значение, что они начинают избегать любого риска, который может отрицательно сказаться на уровне достигнутой сплоченности. Если чьи-либо надежды, связанные с группой, подразумевают личностные перемены или развитие новых навыков, данная степень сплоченности, комфортная для членов группы, будет работать против основной цели такого человека, побудившей взяться за эту работу. Слишком высокая сплоченность может рассматриваться как форма скрытой защиты против пугающих последствий расхождения во мнениях или возможных ссор. Это служит еще одним примером того, как динамика группы может иметь негативные последствия для ее членов.

А может ли низкий уровень сплоченности стать деструктивным фактором для работы группы? Это зависит от характера пациентов, которым вы стремитесь принести пользу, поскольку условия слабой сплоченности отвечают потребностям одних контингентов и совершенно не согласуются с потребностями других. Предпочтительней, чтобы некоторые типы групп и пациентов оставили всякую надежду на легкие пути к отступлению. Необходимо, чтобы люди испытывали на себе определенную степень давления, вынуждающего их оставаться в группе и заставляющего смотреть в лицо любым происходящим в ней событиям. Однако в других типах групп низкий уровень сплоченности и легко проницаемые границы являются явным преимуществом. Это особенно верно, если вы имеете дело с весьма уязвимыми людьми. Время от времени им необходимо разрешать защищаться от группы, оставляя ее физически. Свобода выхода из группы и возвращения в нее

весьма желательна. Фактически она содействует существованию и работе группы, состоящей из людей, которые иначе могли бы просто-напросто разбежаться в разные стороны.

5. *Группы постоянно развиваются и меняют свои характеристики на протяжении определенного периода времени.* Нет сомнения, что характер вновь сформированной группы резко отличается от характера той же самой группы в устойчивой фазе. Верно также и то, что группа, членам которой известно, что ее существование близится к концу, скорее всего будет проявлять беспокойство и озабоченность, наряду с другими характеристиками, связанными с завершением работы. В большинстве групп выделяются фазы становления, устойчивого существования и завершения.

Фаза становления группы отмечена стремлением ее членов найти свое место, комфортное и контролируемое, и достичь определенных рабочих соглашений о том, ради чего существует группа, смогут ли ее члены работать вместе и если да, то каким образом. В фазе устойчивого существования эти вопросы были не просто раз и навсегда решены, а проработаны — настолько хорошо, что вопрос о выживании группы или каждого из ее участников уже не возникает. Силы группы используются для исследования ряда волнующих вопросов и извлечения личной пользы. Когда группа приближается к завершению, в ней определенно будет ощущаться беспокойство, связанное с близкой утратой, расставанием и неотвратимостью приближения этого момента.

Можно ли дать этим фазам более тщательное или подробное описание? Например, можно ли заранее предвидеть, в каком порядке в группе будут возникать темы, беспокоящие и затрагивающие всех? Как показывает мой опыт, точный прогноз здесь невозможен. Группы не переходят от одного вопроса к другому в каком-либо предсказуемом порядке, по крайней мере те, что основаны на открытой дискуссии. Они движутся скорее по углубляющейся спирали. На передний план выдвигается какой-то вопрос, некоторое время прорабатывается, затем оставляется, ему на смену приходит следующий, и т.д. Время от времени члены группы возвращаются к предыдущему вопросу уже в каком-то ином ключе, обычно еще чуть-чуть продвигая его, прежде чем вновь оставить и заняться чем-то другим. Даже если группе предложен ряд заранее установленных тем или вопросов для обсуждения, я убеждена: члены группы продвинутся в заданной теме только на какое-то определенное расстояние и в своей собственной манере. Поэтому так важно осуществлять гибкое планирование, оставляя простор для последующего пересмотра ранее обсуждавшихся тем.

Нельзя предсказать точный порядок, но можно с определенной долей уверенности предвидеть, что общечеловеческие вопросы, несом-

ненно, будут волновать большинство групп. Это такие вопросы, как согласие с самим собой (acceptability of the self); стремление к близости и привязанности; гнев и умение им овладевать; власть, влияние и контроль независимости; желания и надежды, страхи и разочарования; зависть; хранимые в душе опасения и чувство вины. Короче говоря, возникает целый спектр общечеловеческих переживаний и проблем, но порядок и очередность их возникновения зависит от таких переменчивых факторов, как состав группы, развитие случайных и непредсказуемых внешних событий, а так же от личности и стиля руководителя группы.

В группах, различных по структуре и продолжительности, можно выделить три основные фазы развития. Любая группа должна пройти фазу становления, когда члены группы испытывают спланированную для нее структуру и проверяют, смогут ли они в ней работать сообща. Если структура спланирована в расчете на данный контингент и если состав группы не приводит к каким-либо серьезным затруднениям, то процесс испытания и проверки продлится не слишком долго и группа довольно быстро перейдет в фазу устойчивого существования. Даже у весьма краткосрочной группы, если она хорошо работает, можно наблюдать фазы становления, устойчивого существования и завершения. Если группа работает не слишком хорошо, ее существование превратится в нескончаемую и неэффективную фазу становления, которая протянется до самого завершения группы.

6. *Люди в группах занимают различные позиции по отношению к власти, центральному положению и симпатиям или антипатиям со стороны других.* Когда человек впервые появляется в группе, он постарается отыскать в ней такую позицию, которая будет ему привычна и даст ощущение безопасности. Таким образом, некоторые люди сразу же начнут добиваться власти и влияния и постараются, чтобы и они сами, и их взгляды немедленно стали известны всем остальным. Только в данной позиции они почувствуют себя комфортно, безопасно и оцененными по достоинству. Другие начнут искать какую-либо периферийную позицию. Она устроит их только в том случае, если им будет позволено ее занять. Человек ощутит себя в достаточной безопасности, только если сумеет утвердиться в выбранной им позиции. Изначально искомые позиции обычно смещаются. Когда человек в группе начнет чувствовать себя в большей безопасности, он станет принимать более активное участие в работе группы и проявлять все разнообразие своих личных стилей поведения. Иногда люди сохраняют неизменную позицию. Они сами упорно держатся за нее. Иногда другие члены группы требуют от них, чтобы они играли в группе определенную роль. Как

правило, занимаемая человеком позиция определяется динамикой данного человека во взаимодействии с динамикой группы.

Когда люди совершают перемещения в пределах группы — опираясь на силу, следуя за кем-то еще; проявляя активность и находясь в центре внимания или пребывая на периферии; следуя взглядам большинства или отклоняясь от них; внушая симпатии, а иногда антипатии, — они находятся в хорошей позиции и оказываются в выигрыше, поскольку им приходится противостоять широкому спектру обстоятельств и опыта. С другой стороны, человек нередко постоянно занимает в группе какую-то неизменную позицию. Тогда возможности для самопонимания и опробования новых линий поведения у него ограничены.

7. *Иногда индивидуумы находят в группе особенно значимых для себя личностей, в силу своего определенного сходства с важными в их жизни людьми*. В зависимости от состава группа может включать людей, которые приобретают какую-то особую значимость для конкретных индивидуумов. Например, подросток нередко находит в группе кого-то воплощающего идеал его “Я”. Молодая мать обнаруживает кого-то, кто признает за ней чувства, которые, она уверена, в ней существуют, но на которые она не в силах взглянуть открыто. Психиатрически тяжело больной человек находит кого-то, кто высказывает его наиболее потаенные страхи. Женщина средних лет может найти более молодого человека, “заменяющего” ей бунтующего сына.

Этот процесс в большей или меньшей степени включает в себя проецирование. Группы состоят из реальных людей, которые проявляют хорошо различимые свойства характера и ведут себя определенным образом. Эти черты характера и особенности поведения иногда резонируют с прошлым опытом или с актуальными переживаниями отдельных членов группы. Мэри обнаруживает в группе Джона. В некотором отношении он удивительно похож на ее брата. Мэри с помощью проецирования может перенести на Джона своего брата в гораздо большей степени, чем это есть в действительности. Но изначально в Джоне присутствует нечто, что создает основу или способствует данному проецированию.

Когда в группе между парами или тройками формируются особые отношения, у людей появляются особые возможности встретиться со своими собственными чувствами, вскрыть важные взаимоотношения и исследовать различные способы обращения с ними, в контексте здесь-и-теперь.

8. *Группа предоставляет ее участникам возможности для сравнений (social comparison)*. Фактически в любой группе индивидуумы сравнива-

ют свое собственное положение, мнения и чувства с положением, мнениями и чувствами других членов группы. Они замечают, например, что вещи, которые их бесят, у других не вызывают гнева; чувства, которые они никогда не решаются проявлять свободно, проявляются другими; предположения, строящиеся на свой счет и в отношении окружающего мира, вовсе не обязательны и отнюдь не всегда являются частью априорно полагаемого мира других; чувства или опыт, приписываемые исключительно себе, обычны и для других. Практически невозможно исключить подобные сравнения. Они появляются как у людей, принимающих активное участие в процессе, так и у тех, кто постоянно хранит молчание.

Сравнения — один из способов извлечь из группы какую-либо пользу для самого себя. Они нередко снижают чувство социальной изоляции, способствуют самопринятию, более полному признанию и пониманию своих собственных чувств и жизненных обстоятельств и выработке новых взглядов и на себя, и на других. Теоретически социальные сравнения имеют негативные последствия, например, подтверждая ощущение личной изолированности ("В самом деле, нет никого, кто бы походил на меня") или низкий уровень самооценки ("Нет никого хуже меня"). Этого не происходит, если группе удается добраться до основ человеческого опыта, поскольку именно здесь заложено то, что свойственно всем. Сюда можно отнести такие основные человеческие чувства, как гнев, потребность в близости и т.д. Разница заключается лишь в том, как люди воспринимают и выражают подобные чувства.

9. *Группа — это среда, где люди могут наблюдать, что делают и говорят другие, а также то, что происходит впоследствии.* Тот факт, что люди не только принимают активное участие в работе группы, но и наблюдают за участием других, является потенциальным преимуществом, продуцирующим то, что принято называть "эффектами наблюдателя" ("spectator effects"). Человек, который ничего не делает, помимо того что слушает и наблюдает, обычно замечает события, имеющие для него весьма конкретное значение. Например, он может заметить, что некто раздраженно бросает вызов психотерапевту. Возможно, этот человек всегда боялся противостоять людям, обладающим влиянием и властью, опасаясь последствий подобного поступка, и поэтому никогда не помыслил бы о том, чтобы самому бросить вызов психотерапевту. Но тем не менее он мог в какой-то мере испытывать те же чувства гнева или недовольства, заставившие кого-то еще повести себя подобным образом. Если дело обстоит именно так, индивидуум, остающийся в стороне, наблюдает вызывающее поведение группы и отмечает его последствия. Он имеет возможность наблюдать, что смутьян был так или иначе наказан руководителем группы. Однако не

менее вероятно, что он отметит, что подобное поведение ничего трагического за собой не повлекло. Возможность наблюдать все это позволит продуцировать полезное внутреннее научение ("С другими ничего трагического не происходит, значит, не произойдет и со мной") и станет первым шагом к тому, чтобы самому опробовать новые типы поведения. В данном примере позиция наблюдателя предоставляет возможность личного научения, ведущего к более активному участию и собственным попыткам вести себя по-иному. Некоторые члены группы проводят большую часть времени (а в исключительных случаях — все свое время) в позиции наблюдателя. Тем не менее, и в этом случае опыт участия в группе может принести им немалую пользу.

Большинство психотерапевтов полагают, что люди, активно участвующие в процессе, в итоге получают бóльшую пользу чем те, кто остается в позиции наблюдателя. Данное мнение справедливо по следующим причинам: человек, все время остающийся наблюдателем, не способен оказывать влияния на группу в решении наиболее близких ему самому вопросов; социальные сравнения происходят скрыто, вследствие чего все остальные лишены возможности открыто их поддержать или как-то прокомментировать; наблюдатель лишен обратной связи; и, что самое главное, он лишает себя возможности лично испытать последствия конкретного типа поведения или самовыражения. Вследствие этого возможность извлечь для себя пользу бывает во многом упущена. Однако следует помнить, что некоторые люди, не способные принудить себя к активному участию, тем не менее извлекают для себя значительную пользу.

10. *Группа — это среда, где человек получает от других обратную связь о своем собственном поведении.* Под "обратной связью" я подразумеваю реакции других членов группы — вербальные или невербальные, прямые или косвенные, — которые следуют за каким-то поведением или актом участия любого отдельно взятого человека. Они нередко используются им в качестве информации, принимаемой в расчет при всех последующих действиях.

Термин "обратная связь" приобрел широкое хождение в быту стараниями специалистов и всех тех, кто принимает участие в группах. В некоторых группах под обратной связью подразумевают следующее: "Сейчас я скажу вам, какова ваша истинная мотивация"; "Это то, что я на самом деле о вас думаю"; "Вы это делаете, потому что..." Иногда можно наблюдать, как весьма деструктивные заявления находят свое оправдание на том основании, что осмелившийся на них "дает обратную связь". Я не пользуюсь данным термином ни в одном из этих значений. Более того, я считаю, что любое поведение — вербальное и невербальное — имеет свои последствия. Они возникают в форме ре-

акций — прямых и недвусмысленных, косвенных или неразличимых. Если я высказываю в группе какое-либо критическое замечание, то все происходящее впоследствии служит для меня своего рода обратной связью. Слушая, что говорится, отмечая для себя то, как люди поступают в ответ на мое поведение, я кое-что узнаю о его воздействии на окружающих и о том, как оно ими воспринимается. Если, например, я признаюсь в группе, что испытываю чувство ревности, то могу обнаружить, что другие приходят в ужас и сторонятся меня, либо они сами признаются в этом чувстве и симпатизируют мне. Любая из этих реакций представляет собой обратную связь. Анализируя реакцию более тщательно, я выясняю, что при одних обстоятельствах мои агрессивные чувства принимаются окружающими, а при каких-то других — нет. Я могу обнаружить, что высказывание, на мой взгляд теплое и сочувственное, было кем-то воспринято как высокомерное и покровительственное. Все это представляет собой потенциально полезную для меня информацию, которой я при желании могу воспользоваться для переосмысления собственных чувств и намерений или для руководства в будущем.

Становится ясно, что обратная связь в такой форме доступна людям и в обыденной жизни. В этом смысле опыт группы психологической помощи ничем не отличается от обыденного опыта. Однако некоторых людей можно поощрить, чтобы они четко улавливали и принимали в расчет доступную им обратную связь. Членов группы полезно приучать и к тому, чтобы они сами предлагали ясно выраженную вербальную обратную связь, от которой в других ситуациях воздержались бы. В связи с бытующими заблуждениями членам группы иногда могут потребоваться определенные разъяснения, в чем заключается полезная обратная связь. Возможно, им следует рассказать или показать, что реакции, являющиеся интерпретациями, объяснениями, скрытыми нападками или осуждением мотивов, редко оказываются полезными. Адресату подобного заявления не составит никакого труда попросту отвергнуть или проигнорировать обратную связь, даже если она “верна”. Также легко заявить (и иногда с полным на то основанием), что подобные утверждения раскрывают что-либо существенное о тех, кто их высказывает, и весьма мало относятся к тем, кому данная “обратная связь” адресуется. Наиболее полезна следующая форма определенно выраженной обратной связи: “Когда вы сказали или сделали это, я почувствовал ...” Подобный ответ ясно выражает чувства или реакции, вызванные каким-то конкретным поведением или проявлением чувств, и не оставляет повода для сомнений. От этой формы обратной связи сложно укрыться, поскольку она является выражением чувств реагирующего, которому лучше всех известны свои собственные чувства и

реакции. И если он не кривит душой, то выдает первичную информацию, а не мнения или домыслы.

Получение обратной связи от других участников является одним из преимуществ группы как средства оказания помощи. Члены группы могут получать информацию о воздействии их поведения на других. Обычно подобная информация оказывается им недоступна. С другой стороны, понятие обратной связи определяется весьма небрежно, и деструктивные типы поведения получают свое оправдание под маркой "обратной связи". Поэтому психотерапевту или работающему с группой вменяется в обязанность следить за тем, чтобы формы так называемой обратной связи были полезными, а не деструктивными по характеру.

11. *Группа — это среда, где проверяются новые типы поведения.* Человек может, если сочтет нужным и возможным, опробовать в группе новые типы поведения, не входящие в его привычный репертуар. Это является важной и полезной особенностью всех типов групп. В группе, спланированной с целью вызвать личное терапевтическое изменение, люди могут решиться на выражение обычно скрываемых чувств или ведут себя вызывающе, чтобы воспользоваться возможностью пронаблюдать за последствиями подобного поведения — и для себя, и для других. Участники групп, созданных с целью помочь людям пережить какой-либо переход, могут совместно репетировать новые типы поведения, которые, по их мнению, потребуются в новых жизненных обстоятельствах. Вся структура и способ ведения групп, спланированных с целью развития практических навыков или навыков межличностного общения, нацелены на то, чтобы предоставить ее членам возможность попрактиковаться в новых типах поведения.

Опробование новых типов поведения и учет их последствий — важная характерная особенность так называемого "коррективного эмоционального опыта" ("corrective emotional experience"). Как правило, люди приходят в группу с уже устоявшимся стереотипом межличностного поведения. От определенных типов поведения (с которыми связаны конкретные чувства) люди сами стараются воздерживаться, поскольку по той или иной причине не считают для себя возможным или безопасным демонстрировать их. Именно боязнь последствий, связанных с признанием в каком-либо чувстве или с проявлением какого-либо поведения, препятствует и этому признанию, и этому проявлению. Подобная боязнь может варьировать от легкого опасения вызвать общественное порицание до сильнейшего бессознательного страха перед полным распадом собственной личности, стоит только признаться себе в каком-то чувстве. Или же до невыносимого неприятия и

отвержения, стоит только проявить определенное поведение или высказать какое-то чувство перед другими. При соблюдении определенных условий в группе человек может проявить некоторые чувства или вести себя так, как он по привычке избегает делать. Или же группа сама выносит на поверхность подобные чувства и типы поведения. Если это происходит, если ранее подавляемые чувства и типы поведения начинают проявляться, тогда индивид получает возможность разглядеть свои собственные чувства и получить явную или скрытую обратную связь от других. Если он получает обратную связь о том, что его действия не вызвали последствий, которых он опасался, это составит его коррективный эмоциональный опыт. Индивидуум "корректирует" свои давнишние, часто подсознательно удерживаемые предположения, что признание некоторых чувств или проявление определенного поведения неизбежно приведет к каким-то разрушительным или катастрофическим последствиям. Если человек никогда не подвергнет проверке эти страхи, они будут сковывать его постоянно. Если же человек сумеет заставить себя опробовать несвойственное ему поведение, сопряженное, с его точки зрения, с определенным риском, он сможет выяснить, возникнут ли последствия, которых он опасается. Как правило, ожидаемые последствия не наступают, а если и наступают, то оказываются вовсе не такими тяжелыми, как предполагалось, и их можно регулировать. И тогда человек, если он того пожелает, получает возможность расширить свой репертуар.

12. *Члены группы могут приходить в столкновения и образовывать тайные союзы.* Этот заключительный пункт не является чем-то новым, поскольку формы столкновений и коалиций уже упоминались в предыдущих разделах. Однако его стоит выделить особо: в некоторых типах групп столкновения и объединения в "блоки" являются тем материалом, на котором происходит личное изменение. Мы уже ранее отмечали, что когда люди приходят в группу они, как правило, стараются добиться для себя такого положения, которое кажется им выгодным или, по крайней мере, комфортным и контролируемым. Среди членов группы они нередко встречают тех, кто охотно им помогает, и стараются сотрудничать с ними, чтобы добиться для себя комфортного положения. Однако маловероятно, что на таких помощников можно полагаться долго и всерьез. Неизбежно возникают столкновения, когда усилия одного человека, направленные на достижение комфортной позиции, не смогут увенчаться успехом, поскольку входят в противоречие с подобными же усилиями со стороны других. Если ничего, кроме столкновений, не происходит, человек вряд ли почувствует себя достаточно безопасно, чтобы оставаться в группе. Новое научение и личное изменение не состоится. Таким образом, человек в группе

одновременно желает и надеется получить опыт столкновений и союзов. Равновесие между ними устанавливает группа, контролируемая и потенциально полезная для индивидуума среда.

Все упомянутые выше специальные характеристики проявляются в большинстве, если не во всех без исключения группах. Их создают сами члены группы благодаря своему взаимодействию. Ни одна из них не является полезной или вредной сама по себе. Скорее можно сказать, что при определенных обстоятельствах они оказываются полезными, а при других — вредными.

Данный перечень особенностей и свойств носит смешанный характер. Некоторые из них относятся к характеру группы в целом; другие — к тому, как люди взаимодействуют между собой; иные связаны с позицией, которую человек занял в отношении феномена группы; некоторые — с возможным воздействием на индивидуумов событий, происходящих в группе; другие — с теми инициативами, которые проявляют индивидуумы в контексте группы. Подобный перечень призван побудить практиков внимательнее относиться к феноменам, которые наблюдаются или могут наблюдаться в группах. Необходимо соединить эти характерные особенности и процессы в отдельную модель, демонстрирующую их взаимоотношения и функции, которые они выполняют в группе, а также их благоприятное или неблагоприятное влияние.

При сведении всех этих характеристик в когерентную модель я предлагаю исходить из концепций норм и систем убеждений. Я уже высказывала предположение, что нормы и системы убеждений выполняют в группах не только функцию простой экономии, но и — что важнее — функцию генераторов безопасности для членов группы, а также сдерживают переживания и страхи. Например, если члены группы опасаются, что психотерапевт или работающий с группой уйдет от них, они могут выработать норму особого поведения по отношению к ведущему группы. Если опасаются критики со стороны других — норму сокрытия чувств или опыта, из-за которых, по их мнению, они подвергаются риску.

Почему все-таки члены групп испытывают страхи, требующие введения каких-то норм и систем убеждений для своего сдерживания? Мы можем априорно предположить следующее. Когда люди приходят в группу, созданную для оказания помощи им, они знают, что от них потребуется, и часто сами готовы взять на себя определенный риск. Сами они обычно не рискуют опробовать новые типы поведения; поделиться с другими своим опытом, который, как правило, считают необходимым или благоразумным держать при себе; позволить себе чувства, которых обычно избегают. В связи с этим можно ожидать, что люди будут действовать осмотрительно, стараясь не навредить себе.

Поэтому, даже не давая себе в этом отчета, члены группы действуют сообща в установлении норм или систем убеждений, призванных сдержать или уменьшить страхи, возникшие в ответ на внешнее или внутреннее побуждение принять на себя непривычный риск, члены группы часто действуют сообща.

Мы выявили три элемента и предположили существование некоторых связей между ними: норму или систему убеждений, страх или беспокойство, испытываемое давление или сокровенное желание выразить чувства, стремление поделиться своим опытом или опробовать определенные типы поведения. Нормы и системы убеждений являются характерными особенностями группы в целом. Они значимы, поскольку большинство людей в группе принимают их и действуют в соответствии с ними. Страхи, побуждения, желания и надежды присущи отдельным индивидуумам, но если их испытывают только один или два человека в группе, их будет недостаточно, чтобы установить общепринятые нормы и системы убеждений. Чувства, на которые я указываю, в каком-то смысле разделяют или испытывают все. Внешние побуждения свойственны большинству людей в группе — весьма аналогичные (не одни и те же, а лишь сходные) надежды, желания, устремления, страхи, беспокойства и чувство вины.

Чтобы постоянно не говорить о нормах и системах убеждений, я введу новый термин — "групповое решение" ("group solution"), обозначающий более широкую концепцию, чем термины "норма" или "система убеждений". В связи с ранее представленными доводами, нормы и системы убеждений рассматриваются как выполняющие в группе защитную функцию. Они "решают" эмоциональную проблему: каким образом остаться в группе и противостоять собственным переживаниям и чувствам, не будучи при этом полностью подавленным страхом или ощущением вины. В группах наблюдаются и другие формы групповых решений. Одним из них является взаимно установленная и взаимоподдерживаемая индивидуальная защита. Разумеется, у индивидуумов могут присутствовать такие формы защиты, как отрицание, рационализация, отчужденность и т.п. Время от времени индивидуальные стремления построить конкретные формы защиты сходятся воедино, взаимно усиливаются и начинают характеризовать группу в целом. *Каждый* отрицает или умствует (и т.д.), и те, кто активно не делает этого, держатся в стороне и не пытаются влиять на формы защиты, создаваемые другими в качестве обязательных для всех. Данную тенденцию принято называть "объединенной защитой" (collusive defense). Согласно терминологии, которую я использую, скрытая защита является формой группового решения. Другая форма группового решения представляет собой взаимосогласованные интерактивные

модели, требующие разделения ролей. Например, один человек выступает в роли "козла отпущения", в то время как все остальные нападают на него; в "игре в психотерапию" кто-то один играет роль пациента, а все остальные пытаются ему помочь. Это лишь два примера групповых решений, когда большинство членов группы защищено от собственных признаний или саморазоблачений благодаря перекладыванию всего риска на одного из членов группы. Групповые решения, требующие разделения ролей, срабатывают и по-другому. Например, группа сумеет противостоять чувству злобы на психотерапевта, если выдвинет одного из своих членов на роль знатока и будет поощрять его к тому, что, по мнению группы, должен делать, но не делает психотерапевт. В данном случае человек возводится на некоторый пьедестал. Кто-то может сказать, что он находится в лучшем положении, чем "козел отпущения", или, по крайней мере, испытывает меньше мучений. Но он также оказывается элементом группового решения, выполняющего в группе определенную функцию. Не все групповые решения выполняют чисто защитные функции. Некоторые, независимо от того, являются ли они нормами, системами убеждений или интерактивными моделями, служат не только для того, чтобы помочь членам группы почувствовать себя в безопасности. Они также дают возможность относительно широко и свободно проводить исследование некоторых особо важных вопросов.

Концепция "группового решения" — одна из целого ряда концепций, послуживших основой для создания модели группового функционирования, известной как *теория фокального конфликта группы* (*group focal conflict theory*) (Whitman and Stock, 1958; Whitaker and Lieberman, 1964; Whitaker, 1982). Данная модель основывается на работах Томаса Френча (French, 1952, 1954). Он концептуализировал индивидуальную динамику в терминах нуклеарного конфликта (nuclear conflict), используя наряду с этим понятия *побуждающего мотива* (*disturbing motive*), под которым подразумевал основной импульс или желание, *реактивного мотива* (*reactive motive*) — страх или чувство вины, состоящие в конфликте с побуждающим мотивом, и концепцию *решения* (*solution*), служащего для сдерживания реактивных страхов, а иногда также предусматривающего проявление ассоциированных импульсов и желаний. Данная модель более подробно будет рассмотрена в главе 8 как полезный образ мышления применительно к отдельным индивидуумам в группе и в качестве способа выявления связей между индивидуальной и групповой динамикой.

После того как основные идеи Френча были перенесены и расширены применительно к динамике группы, получилась следующая модель.

В группе наступают периоды возникновения какого-либо совместного желания, побуждения или ожидания. На языке данной модели это называется *побуждающим мотивом* (следуя Френчу) или, зачастую, *совместным желанием.* Если ему ничто не противостоит, то есть если нет препятствий для его открытого выражения в группе, то совместное желание, побуждение или ожидание проявляется в качестве темы для обсуждения. Однако зачастую совместное желание или побуждение сопровождается каким-то связанным с ним совместным страхом или чувством вины, находящимся в конфликте с данным совместным желанием и всеми силами препятствующим его проявлению. На языке модели это — *реактивный мотив* или, проще, — реактивный или совместный страх. Желание и страх, взятые заодно, и создают фокальный конфликт группы.

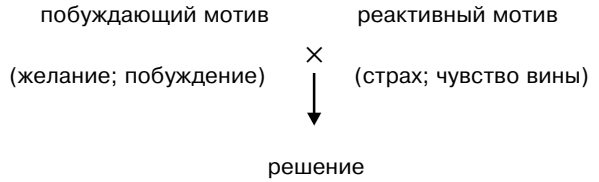
Когда фокальный конфликт группы начинает обретать конкретную форму, то очевидными становятся также и усилия, прилагаемые к тому, чтобы справиться с данным конфликтом, или, говоря языком модели, усилия, направленные на разрешение совместного конфликта. Решения, которые находят члены группы, могут почти полностью сосредоточиваться на страхах, на время оставляя в стороне стремления удовлетворить ассоциированные совместные желания. Решение может одновременно и сдерживать страх, и предусматривать проявление или удовлетворение желания. В терминах теоретической модели, *ограничивающее решение* служит подавлению страха за счет желания. Страхи удается сдержать, и члены группы начинают чувствовать себя более комфортно, но при этом избегают противостояния импульсам или чувствам, послужившим первопричиной возникновения этих страхов. Ограничивающие решения сужают границы группы, препятствуя полезным исследованиям и накоплению опыта. Напротив, *разрешающее решение* (*enabling solution*) позволяет сдерживать страх и одновременно выражает желание. Страхи подавляются, группа противостоит ассоциированным с ними побуждениям и чувствам и исследует их. При таких условиях становятся возможными более глубокие исследования самого себя.

С побуждающим мотивом нередко связано желание быть заодно со всеми, желание пользоваться заботой и любовью, злобные импульсы, желание иметь особые отношения с психотерапевтом и т.д. С реактивным мотивом — страх оказаться в изоляции, стать посмешищем, подвергнуться критике, утратить влияние, поддаться собственным чувствам... С ограничивающими решениями бывают связаны разговоры на тривиальные темы, обвинение других в своих бедах, перенос злобы, направленной на участника группы, на кого-либо вне ее, чередование членов группы, взаимно поддерживаемые возражения и многое другое. С разрешительными решениями, способными появляться в

группах, связано признание того обстоятельства, что у всех присутствующих есть свои недостатки и такие чувства, как злость и зависть, являются общечеловеческими и присущи всем, все члены группы в основном схожи между собой и т.п.

Иногда можно наблюдать формирование в группе *разрешающего конфликта* (*solutional conflict*). Как правило, он возникает в тот период, когда возможное групповое решение находится в процессе формирования, но еще недостаточно упрочилось. Большинство членов группы готовы поддержать или согласиться с конкретным формирующимся решением, но кто-то выступает против и старается не дать этому решению упрочиться. Поступая подобным образом, он ставит себя в девиантную позицию по отношению к остальным. Как будет показано в дальнейшем, модель фокального конфликта группы позволяет нам расширить понятие девиантного члена, который был ранее определен как отвергающий какую-то норму или совместное убеждение группы. Девиантный член сейчас определяется как личность, которая не может принять или отказывается иметь что-то общее с формирующимся групповым решением. Неспособность или нежелание следовать групповому решению зачастую принимает форму полного неприятия нормы или нежелания согласиться с формирующимся совместным убеждением. Они также могут заключаться и в неоказании поддержки или противоборстве с нарождающейся совместной защитой или в отказе исполнять роль, навязываемую другими в качестве составной части какого-либо группового решения.

Главные элементы данной модели и их взаимосвязи могут быть представлены следующей диаграммой.



Модель фокального конфликта группы сводит воедино идеи, согласно которым темы формируются на основе ассоциативных процессов через последовательные стадии развития. В рамках общего представления о том, что группа, как правило, проходит через фазы становления, устойчивого существования и завершения, можно также наблюдать, как некоторые совместные желания и страхи, а также ассоциированные решения обретают на какое-то время центральное положение, уступая затем место другим. А они, в свою очередь, — еще другим. Группы,

принимая решения, по многу раз возвращаются к каким-то конкретным вопросам и темам, используя различные подходы и продвигаясь в них по-разному. Определенные типы ограничивающих решений требуют пристального внимания со стороны психотерапевта, особенно если они причиняют вред какому-то индивидууму или закрепляются в виде непродуктивного способа ведения дел в группе. Хорошо работающая группа стремится перейти от использования ограничивающих решений в фазе становления — к использованию преимущественно разрешительных решений в фазе устойчивого существования. Группа, неспособная преодолеть фазу становления, — это группа, не находящая способа отойти от закрепившегося ограничивающего решения.

Поведение индивидуумов, занимаемая ими позиция и переживаемый опыт наблюдаются в контексте постоянно изменяющейся модели нарождающихся фокальных конфликтов группы и ассоциированных с ними решений. Человек может возражать против какого-либо конкретного решения, не давая ему упрочиться, перестает находиться в центре группы, если разрешительное решение сделает возможным исследование какого-то вопроса, который представляется ему сложным, или в тех случаях, когда группа поступает так, как будто его вовсе нет. Это делается с целью претворения в жизнь предпочтительного решения, с которым девиантный член группы не может согласиться. Индивидуум нередко берет на себя инициативу в установлении какой-либо совместной защиты, выполняет конкретную роль в групповом решении. Он может вызывать антипатию ввиду своего противодействия какому-либо решению, которого требуют все остальные, или ввиду полного блокирования какого-либо ограничивающего решения. Или может быть симпатичен и пользоваться общим расположением, поскольку является ключевой фигурой в выполнении необходимого ограничивающего решения; может пользоваться поддержкой и набраться мужества в этот период. В контексте мощного фокального конфликта группы он часто не может отказаться от совместного переживания определенных побуждений или страхов и сталкивается с серьезнейшей угрозой. Поскольку ситуация в группе весьма подвижна и в разное время по-разному затрагивает индивидуальные интересы, в то или иное время он нередко занимает все эти позиции и переживает весьма разнообразный опыт.

Иногда люди попадают в центр группы, поскольку ранее пережили личный кризис, или из-за того, что на поверхности оказывается особенное отношение с другим членом группы. Последнее чаще всего происходит в контексте некоторой динамики группы. Разумеется, метод исследования этого в группе определяется характером преобладающих интересов группы и природой действующего на данный момент

решения. Когда центральное положение индивида является следствием некоторого личного кризиса или критических обстоятельств, это не имеет ничего общего с группой: только сильная личная потребность заставляет его настаивать на том, чтобы ему было уделено время и внимание группы. Однако манера реагирования других членов группы на подобный призыв о помощи во многом зависит от того, как личные обстоятельства данного человека перекликаются с другими обстоятельствами, от того, насколько в нем может таиться угроза и т.д. Личный интерес нередко перерастает в совместный вопрос, и если он так и останется личным интересом, то манера реагирования других людей будет во многом определяться состоянием группы, и особенно — типом принятого решения.

Ясно, что ранее обсуждавшийся феномен группы как единого целого, нормы и системы убеждений вписываются в модель в качестве формы решений. Настроение и атмосфера в разное время имеют различное значение для группы и выполняют в ней разную функцию. Общее настроение может стать групповым решением, например, в тех случаях, когда доминирующее настроение скуки фактически является для группы функциональным, поскольку предотвращает исследование какого-то опасного вопроса. Совместный страх, служащий реактивным мотивом в модели фокального конфликта группы, развивается в группе благодаря процессу эмоционального "заражения". Паника может вспыхнуть, если группа внезапно остается без нужного ей решения. Попытки психотерапевта рассмотреть конкретное настроение или атмосферу и оказать на них какое-то влияние зависят от того, насколько они представляются ему вписывающимися в динамику группы.

Будет ли психотерапевт приветствовать или переживать по поводу конкретного уровня сплоченности в группе во многом определяется функцией, которую он за ней усматривает. Временами тесная сплоченность является ограничивающим решением. Представьте себе: вы сочли, что группа охвачена фокальным конфликтом, в котором злобные и враждебные побуждения по отношению к товарищам по группе вступают в конфликт с боязнью лишиться поддержки. Ассоциированным ограничивающим решением станет высокая сплоченность, позволяющая сохранить взаимную поддержку и избежать риска проявления злобы и враждебности. Оптимальная сплоченность может функционировать в группе в качестве разрешительного решения, но, как уже рассматривалось ранее, оно будет варьировать в зависимости от характера и запросов всех членов группы.

Ранее уже рассматривались примеры индивидуального поведения, которое может (хотя и не всегда) оказаться полезным для конкретного человека: сравнение себя с другими, взгляд на других с позиций

стороннего наблюдателя, передача и получение обратной связи и опробование новых типов поведения. Все это принесет гораздо больше пользы, если группа будет действовать на основе какого-либо разрешающего, а не ограничивающего решения. Следует учитывать, что когда превалирующее решение является ограничивающим по характеру, группа начнет оперировать в узких границах и постарается не исследовать определенные чувства и переживания, находящиеся под запретом и не проявляющиеся внешне. Если это происходит, остается очень мало возможностей для социального сравнения и полезной обратной связи и гораздо меньше явлений, наблюдение за которыми было бы весьма полезным. При некоторых ограничивающих решениях конкретные индивидуумы вынуждены опробовать новые типы поведения. Это будет сопряжено для них с необходимостью самим пойти на риск, чтобы защитить других. Если при подобных обстоятельствах над ними нависнет серьезная угроза, они лишь убедятся в том, что были абсолютно правы и осмотрительны, когда скрывали свои чувства или избегали некоторых типов поведения. В качестве части определенных ограничивающих решений под видом "помощи" предлагается обратная связь деструктивного типа. Например, то, что членами группы обычно считается некоей формой помощи, адресованной одному человеку, фактически является спроецированным обвинением или замещенным нападением. Эта форма "помощи" совершенно бесполезна и может лишь причинить вред. На самом деле социальные сравнения происходят постоянно, но при сильно ограничивающих решениях — на достаточно поверхностном уровне. Возможности проводить их в полной мере весьма ограничены.

В такие периоды, если группа оперирует на основе разрешительного решения, сдерживающие страхи снижаются, границы становятся шире и появляется возможность более открыто, широко и глубоко исследовать наиболее содержательные вопросы. Процессы социального сравнения, обратной связи, наблюдения со стороны и поведенческих проб проходят с большей пользой и весьма конструктивно. Из этого следует, что психотерапевт, помогающий группе вырабатывать и проводить в жизнь разрешающие, а не ограничивающие решения, одновременно помогает создать более содержательное внешнее окружение, предоставляющее большие возможности извлечь пользу для самих себя.

Во время существования группы можно выделить периоды, когда индивидуум находится в таких отношениях с превалирующей динамикой группы, что у него появляется благоприятная возможность извлечь для себя особенную пользу из данной ситуации. Например, человек занимает девиантную позицию в отношении какого-либо формирующегося в группе решения. Возникает особо благоприятная возможность

для исследования причин, по которым он не может с ним согласиться. Когда общая атмосфера в группе приводит человека в соприкосновение с каким-то чувством, которого он обычно избегает, у него появляется особая возможность противостоять этому чувству, а у других — помочь ему. Когда индивидуум обнаруживает в группе личность, занимающую место кого-то особо значимого для него, то у непосредственно вовлеченных (как и у остальных — сторонних наблюдателей либо активных помощников) появляется особая возможность обрести новые представления или опробовать новые типы поведения. Именно тот особый резонанс, который возникает между индивидуумом, группой и динамикой группы, обеспечивает благоприятные возможности для извлечения гораздо большей пользы, чем та, что является результатом социального сравнения, обратной связи и т.п.

Я считаю, что модель фокального конфликта группы полезна при продумывании определенных решений, связанных с планированием группы. Особенно тех, что относятся к разработке группы и подбору кандидатов. В качестве образцов следует привлекать также и другие контексты и модели при разработке каких-то иных решений и задач планирования (например, если нужно предугадать воздействие группы на свое окружение или при разработке методов мониторинга и оценки группы). В период ведения группы модель будет особенно полезна для групп, основывающихся на открытой дискуссии, когда ассоциативные процессы не испытывают никаких ограничений. Она также с большой пользой может использоваться в группах, практикующих тематическую дискуссию или “методы действия”. Особенно — в критические моменты, когда группа начинает топтаться на месте или причинять кому-то вред. В любых группах, независимо от их структуры, модель поможет не упустить благоприятную возможность принести пользу отдельным индивидуумам. При работе с некоторыми контингентами, особенно если понятие пользы определяется в узких терминах, модель фокального конфликта группы будет неоправданно сложной или только отчасти уместной. Например, некоторые группы состоят из людей, не способных легко, не перебивая, длительное время выслушивать друг друга. В таких группах ассоциативные процессы значительно ослаблены, и вполне оправдано и разумно лишь изредка мыслить в терминах совместных чувств или решений. Иногда модель можно использовать частично, как в том случае, когда у различных людей наблюдаются аналогичные способы защиты в ответ на давление извне. Хотя таковые и возникают скорее одновременно, чем вследствие процессов сотрудничества, они ставят перед психотерапевтом те же самые задачи: понять их значение для членов группы и продумать направления и средства вмешательства.

Понимание динамики групп — неотъемлемая часть базовых знаний, необходимых для того, кто планирует или ведет группы. Но одного понимания динамики групп еще не достаточно. Совершенно необходимо понимание того, как динамика индивидуума связана с динамикой группы, а также понимание отдельных членов группы в терминах, относящихся к самой группе. Следует отметить, что *теоретическое* понимание того, как оперирует группа, окажется совершенно бесполезным, если не будет найден способ практического приложения и использования этого знания в реальных, конкретных и никогда не повторяющихся ситуациях. Общее понимание принесет свои плоды, если с его помощью можно будет разобраться, какие решения и образ действий являются разумными в процессе реального планирования и ведения группы.

Часть II

ПЕРЕД НАЧАЛОМ РАБОТЫ ГРУППЫ

3. ПЕРВОНАЧАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ПОДХОДЯЩИЙ ТИП ГРУППЫ И ПОДХОД К ДАННОМУ КОНТИНГЕНТУ ПАЦИЕНТОВ С ПОЗИЦИЙ ЛИДЕРСТВА

Настоящая глава посвящена первым пяти решениям, перечисленным и рассмотренным в главе 1: о том, с каким контингентом вы собираетесь работать; как вы надеетесь помочь людям, отобранным из данного контингента; сможет ли группа послужить подходящим средством для того, чтобы помочь людям; если да, то каково решение о базовой структуре и характере группы и о том, следует ли работать самостоятельно, с одним или большим числом напарников (психотерапевтов или социальных работников).

Первые два предшествуют решению о том, может ли опыт группы пойти на пользу этому контингенту. Чтобы конкретно обозначить контингент, с которым вы собираетесь работать, необходимо ясно и четко определить возможности, предоставляемые обстановкой, цели и потребности вашей организации, собственные интересы, а также ваш профессиональный уровень и опыт работы. Полагаю, нет необходимости говорить что-то еще помимо того, что уже было сказано.

Итак, контингент назван. Но дальнейшие решения по планированию еще не могут быть приняты. Необходимо выработать определенное мнение относительно характера данного контингента и определить, как вы надеетесь помочь этим людям. Вы можете принять предварительное решение относительно того, в состоянии ли ваши пациенты правильно воспользоваться опытом группы и существуют ли разумные основания надеяться, что продуцируемый группой опыт облегчит им переход из нынешнего состояния в более предпочтительное.

Если есть основания полагать, что может подойти *какая-то* форма группового опыта, перед вами встанет задача планирования, главная тема данной главы: какой тип группы, каким образом структурированной и руководимой? Спланированный “подходящий” опыт группы

должен представлять собой опыт, который будет казаться им правдоподобным и которым они смогут воспользоваться.

Работать ли в одиночку или с одним или большим числом коллег? Это решение в некоторых случаях определяется политикой, проводимой вашей организацией, но иногда будет полностью зависеть от вас. В последнем случае лучше всего как можно раньше заключить предварительное соглашение, чтобы те, кому предстоит работать вместе, могли сообща принять решения по планированию. Совместно принятые решения на практике будут, разумеется, срабатывать успешней, чем решения, принятые одним человеком, а затем навязанные или не встретившие возражений со стороны другого. Более того, при разработке планов предполагаемые напарники будут иметь также возможность проверить свою собственную совместимость. К этому вопросу я еще вернусь в конце этой главы.

В начале главы 1 был приведены примеры, когда люди могли бы извлечь какую-то пользу из опыта группы. Этот перечень ни в коей мере не является исчерпывающим, но тем не менее в нем весьма широко представлены люди, которые либо обращаются сами, либо направляются другими к представителям цеха "врачевателей души" в надежде на получение соответствующей помощи. Никакой отдельно взятый вид опыта не сможет удовлетворять всем потребностям такого разнообразного спектра потенциальных клиентов. И совершенно очевидно, что неразумно было бы говорить в широком смысле о "группах", оказывающих помощь "людям". Нам неизбежно потребуются какие-то ограничения, чтобы конкретно говорить о том, "какие именно люди" и "какие именно группы". Практически бесконечный перечень необходимо сократить до конечного перечня категорий контингентов, для которых характерен определенный способ мышления. Именно он укажет путь к правильным решениям относительно того, будет ли группа полезна, и если да, то какой именно тип группы и с каким подходом к функции ведущего.

Категории контингентов, которые я собираюсь здесь вкратце перечислить, выявлены на основе обобщения практического опыта — моего собственного, а также моих коллег и студентов. Их следует рассматривать как *некоторый*, а не *всеобъемлющий* набор категорий.

После описания категорий контингентов я дам определение двум понятиям — рубежа (frontier) и "главной заботы" (preoccupying concern), которые, по моему мнению, дают необходимые ориентиры при начальном планировании. Далее я намереваюсь рассмотреть каждую категорию контингентов в терминах рубежа и "главной заботы", чтобы показать, каким образом мышление направляет процесс при-

нятия решений. Иногда полезно составить группу, в одних случаях однородную по характеру контингента, а в других — разнородную.

Следующие категории людей весьма часто встречаются среди пациентов социальных работников, психиатров или психологов. Они либо обращаются за помощью сами, либо становятся объектом внимания других специалистов по оказанию психологической помощи:

(1) Адекватно функционирующие люди, которых по обычным меркам можно считать "нормальными". Но сейчас их жизнь или личность находятся под угрозой. К данной категории относятся люди, которым предстоит сложная операция, люди, заболевшие какой-либо изнурительной болезнью, потерявшие руку или ногу, ставшие жертвами несчастных случаев, получившие тяжелые ожоги, потерявшие зрение или слух... Это категория так называемых "жертв рока".

(2) Адекватно функционирующие люди, которых по обычным меркам можно считать "нормальными", но они "связаны общей участью" с другими и испытывают в связи с этим необычный стресс. К данной категории относятся родители умственно отсталых детей, родители детей-инвалидов или хронически больных детей, супруги неизлечимо больных людей, супруги людей, страдающих тяжелой хронической или неизлечимой болезнью, жены заключенных, несовершеннолетние дети алкоголиков, родители или супруги шизофреников или шизоидов, проживающих дома, и т.д.

(3) Люди, переживающие или предчувствующие какой-то важный жизненный переход. В эту категорию входят люди, ожидающие выписки из психиатрической больницы или освобождения из детской исправительной колонии или тюрьмы; поступающие в какое-либо лечебное или исправительное учреждение; пожилые люди, только что вышедшие или в ближайшее время готовящиеся выйти на пенсию; дети, которым предстоит перейти в другую школу; недавно прибывшие иммигранты; недавно разведенные; люди, которым был причинен серьезный материальный ущерб в результате стихийного бедствия или иного несчастья; и т.д. Подобные переходы могут происходить по личному произволу или навязываться человеку внешними обстоятельствами. Каков бы ни был характер данного перехода, переживающие его пациенты оказываются перед необходимостью перестройки своего мира и переопределения собственного места в нем.

(4) Адекватно функционирующие люди, с точки зрения стороннего наблюдателя, которые испытывают беспокойство или депрессию. Поэтому они функционируют ниже уровня своих возможностей или постоянно действуют себе во вред. К данной категории относятся многие из тех, кто обращается в амбулаторное отделение клиники или к самостоятельно практикующим специалистам. А также ученики стар-

ших классов и студенты, обращающиеся к специалистам самостоятельно или направляемые преподавателями.

(5) Люди, переживающие серьезный функциональный упадок или только что начавшие оправляться от него. В течение достаточно короткого времени они утрачивают способность функционировать на работе или дома обычным для них образом. У них развивается острое беспокойство, депрессия, фобия, мания и т.д. до такой степени, что они оказываются не способными заниматься своей обычной деятельностью. Таких людей можно встретить в приемных покоях психиатрических госпиталей, в психиатрических отделениях обычных госпиталей или в домашней обстановке, где они существуют кое-как, опираясь на поддержку членов семьи или своего лечащего врача.

(6) Люди, утратившие или не сумевшие приобрести основные социальные или межличностные умения и навыки, необходимые в жизни. К данной категории относятся некоторые пациенты психиатрических госпиталей, находящиесяся на излечении длительное время; пациенты психиатрических госпиталей после выписки в полузащищенной обстановке — в специальном пансионате или профилактории; умственно неполноценные люди из спецучреждений, которые считаются потенциально способными жить в обществе; некоторые инвалиды или подростки, длительное время находившиеся под присмотром в специальных заведениях; закоренелые правонарушители, в настоящее время проживающие на свободе; и т.д.

(7) Люди, которые весьма долгое время (а возможно, всю жизнь) функционируют на низком и неудовлетворительном уровне. Таких пациентов можно встретить как в спецучреждениях, так и за их пределами. Данная категория включает замкнувшихся в себе шизофреников или шизоидов, "неприкаянных", некоторых алкоголиков, закоренелых правонарушителей, людей, часто наносящих визиты лечащему врачу с неопределенными жалобами на здоровье, и т.п. Данная категория включает людей, для которых, по мнению наблюдающих их специалистов, перспективы изменения весьма незначительны.

(8) Люди, доставляющие проблемы другим в силу своей необузданности, неуправляемости, пренебрежения законами и общепринятыми нормам, постоянных конфликтов с окружающими, — но при этом не считающие, что у них есть какие-то проблемы и никогда не обращающиеся за помощью по собственной инициативе. К этой категории относятся некоторые несовершеннолетние и взрослые правонарушители, плохо ведущие себя в школе подростки, родители, подозреваемые в причинении физического вреда своим детям, и т.д.

Временно оставляя данные категории в стороне, я хотела бы глубже развить идеи *рубежа* и *"главной заботы"*.

Под понятием *рубеж* подразумевается, что любой человек обладает определенными личными ресурсами, навыками, умениями, формирующими основу своих выборов и планов. Основу, благодаря которой он берется за дела, продвигающие его в направлении собственных жизненных целей. Подобным же образом для любого человека можно представить навыки, умения и понимания, не включенные в его текущий репертуар и выходящие за рамки его способностей. Граница между тем, чем он обладает, что способен делать, и тем, что для него недоступно, может рассматриваться как его рубеж. Одни навыки и способности являются прочно закрепившимися и находятся в пределах рубежа, другие будут достаточно далеко от него, а некоторые — в непосредственной близости от рубежа, "недосягаемые, но достижимые".

Очевидно, что у каждого человека имеется свой рубеж: кто-то располагает весьма немногим, некоторые — гораздо большим. Многие, хотя и далеко не все, обладают способностью выйти за пределы настоящих рубежей. Для кого-то весьма важно попытаться это сделать, поскольку текущий рубеж нефункционален, неудовлетворителен, чреват для них неприятностями или представляет опасность для окружающих.

Следующее понятие — *"главная забота"*. Под *"главной заботой"* я понимаю любую проблему, заботу или ситуацию, которая в данное время почти полностью застилает горизонт человека и ни на минуту не выходит у него из головы. Как правило, подобное беспокойство возникает в ответ на какое-то событие или положение вещей, необычное для него и лежащее далеко за пределами его жизненного опыта, событие, к которому он всем своим предыдущим опытом оказался совершенно не подготовлен. Он может почувствовать себя абсолютно подавленным заботами и беспокойством, с которыми не в состоянии справиться, либо лишь ценой неимоверных усилий.

Он чувствует, что бессилен что-либо сделать и не может больше бороться. "Главная забота" возникает в результате какого-либо конкретного события, например, рождения физически неполноценного ребенка или несчастного случая, который оставил человека инвалидом. Иногда она является результатом события, которое еще не произошло: например, предстоящей хирургической операции или ожидаемого переезда в дом престарелых. Событие может быть и таким, к которому человек положительно стремится и с удовольствием предвидит (например, вступление в брак или эмиграция). И все же беспокойство будет "главной заботой". Она отнимает у человека время и энергию, часто ставит перед ним задачи и возбуждает чувства, с которыми он справиться не может.

Мышление в терминах рубежа и "главной заботы" позволяет определить "пользу" как выход за пределы настоящего рубежа (а иногда —

удержание его перед лицом возникшей угрозы) и способность более успешно противостоять и справляться с "главной заботой" и вызванным ею гнетущим беспокойством.

Что касается рубежа, людям пойдет на пользу опыт, который способствует продвижению в область, расположенную "сразу же за" их рубежом. Если же ситуация продуцирует формы опыта, находящиеся намного ближе рубежа данного человека, значит, он даром тратит свое время, поскольку расходует силы на обретение того, что уже имеет. Если же ситуация продуцирует формы опыта, выходящие слишком далеко за пределы его рубежа, она либо вызовет у него страх, либо не сможет увлечь, либо не будет иметь к нему никакого отношения. Что касается "главной заботы", если люди смогут противостоять ей, они сумеют постичь ее скрытый смысл и приложат все силы к тому, чтобы с ней справиться. Бессмысленна работа над каким-либо вопросом, имеющим мало общего с "главной заботой", бесполезно понуждать сосредоточиться на ней в тот момент, когда пациенты менее всего готовы к этому и могут лишь прийти в полное замешательство.

Несмотря на то, что ранее уже подчеркивалось значение движения и изменения, следует отметить, что для некоторых людей предпочтительное состояние заключается в том, чтобы не утратить свои позиции, сохранить нынешнее состояние перед лицом какой-либо угрозы. В подобных случаях вы будете нацелены не на изменение, а на то, чтобы помочь человеку найти поддержку и опору на его личные ресурсы, умения и навыки.

О каждой из ранее перечисленных категорий можно мыслить и в терминах рубежа, и в терминах "главной заботы". Исходя из этого, вы сможете определить, окажется ли группа полезной для достижения нужного результата, и если да, то какой тип группового опыта здесь подойдет.

Категория 1. Адекватно функционирующие люди, "нормальные" по обычным меркам, но жизнь или личность которых сейчас находится под угрозой

К этой категории относятся люди, которым предстоит сложная операция; заболевшие какой-либо изнурительной болезнью, потерявшие руку или ногу, ставшие жертвами других несчастных случаев, люди с тяжелыми ожогами, потерявшие зрение или слух и т.д. Данная категория включает людей, в жизни которых катастрофическое событие или несчастье уже произошло. Их дальнейшую судьбу в основных чертах можно предсказать. К ней также относятся люди, в жизни которых

катастрофическое событие еще не произошло, но ожидается в ближайшее время.

Что касается тех, в чьей жизни катастрофа уже свершилась, требуется определенное понимание данного события и того, как люди могли бы реагировать на подобное событие. Все рассматриваемые здесь катастрофические события влекут за собой какую-либо утрату. В узком смысле — утрату здоровья, зрения, подвижности и т.д. В более широком — утрату своего прежнего "Я". Утрата уже произошла и является окончательной (т.е. не прогрессирует). Будущее определяется в том смысле, что оно требует от человека продолжения жизни. Критический момент подобных утрат проявляется в том, что нападению подвергается личность в целом. Человек впоследствии не может оставаться прежним, но тем не менее верно и то, что он все тот же человек, что и раньше. Его основная задача заключается в осознании характера и последствий невосполнимой утраты, в то же время сохраняя ощущение непрерывности собственного "Я". Подобные печальные события в какой-то степени сходны с утратой близкого человека, и от людей следует ожидать реакций, аналогичных тем, что следуют за такой потерей. Публикации, посвященные утратам (Janis, 1962; Parkes, 1972; Maris, 1974), показывают, что реакции на подобные утраты проходят ряд фаз с различной скоростью и с временными регрессиями: шок, оцепенение, неверие и нежелание смириться. После этого наступает период, когда человек старается пережить и справиться с утратой. Он может привести к восстановлению личности и нередко к иному, но в какой-то степени удовлетворительному образу жизни. Пытаясь справиться с постигшим его несчастьем, человек будет стараться перебороть ощущение горя, ярости, отчаяния. Возможно наступление некоторого облегчения и даже появление несбыточных надежд на будущее, которые возникают в ответ на утрату. В данный период перед человеком возникает задача пересмотреть сложившийся ранее образ жизни, который в настоящее время сохранить невозможно. Ему понадобится отказаться от некоторых любимых занятий, установить иные отношения с теми, с кем он был наиболее близок. Перед ним стоит наитруднейшая задача найти способ сохранения чувства собственного "Я", ощущения своей значимости и полезности перед лицом в корне изменившихся обстоятельств.

Каким должен быть следующий опыт, наиболее необходимый или полезный для людей, переживших утрату? В период, когда шок наиболее силен и человек чувствует себя полностью парализованным и обессиленным, ему прежде всего требуется защита, поддержка и возможность выговориться до конца, повторяя свой рассказ снова и снова и так часто, как ему вздумается. Такая возможность помогает че-

ловеку быстрее выйти из шока. После того как человек преодолеет эту стадию, ему по-прежнему будет необходимо повторять свой рассказ. Но надо также и посмотреть в будущее, попытаться представить себя в нем, начинать составлять планы и принимать решения.

Рассматривая вопрос о том, в состоянии ли группа помочь человеку, пережившему подобную утрату, я утверждаю: группа окажется бесполезной, пока пациент не преодолеет стадию шока, но она будет необходимой для него, когда он начнет выходить из этого состояния. Охваченный шоком человек не имеет возможности полностью использовать свой личностный потенциал. Он скорее всего вернется к ранним, с точки зрения индивидуальной истории, защитам — к несбыточным фантазиям и отрицанию будущего. Он пока еще не готов полностью дать себе отчет в том, что означает для него данная утрата, и понуждать его к этому, не приняв во внимание, какие защиты ему в данный момент требуются, значит оказать ему медвежью услугу. В группе, где есть все основания полагать, что процесс осознания последствий утраты будет насыщен облегчающими высказываниями, личными контактами и взаимной поддержкой, ни у ведущего, ни у других членов группы, ни у самого человека не будет возможности избежать применения основных защит. По моему мнению, помогать человеку пережить период шока лучше всего один на один, когда у помощника будет возможность непосредственно влиять на события. В каждый текущий момент он способен определить, к чему человек уже готов, а к чему еще нет, может делать комментарии и осуществлять вмешательства, строго соответствующие состоянию индивидуума. Группа предоставляет гораздо меньше возможностей влиять на факторы, воздействующие на данного человека в качестве раздражителей. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что в период, непосредственно следующий за утратой, опыта группы следует избегать.

С другой стороны, группа может оказаться весьма полезной для человека, выходящего из первоначального периода шока, которому необходимо предаться размышлениям, реально и трезво оценить свое измененное будущее. В такой ситуации некоторые явления, свойственные группам, могут облегчить этот процесс: исследовать переживания, связанные с катастрофическим происшествием, и пытаться предвидеть будущее значительно легче, если делиться своими соображениями и сравнивать себя с людьми, оказавшимися в аналогичной ситуации. Обмен мнениями и сравнение себя с другими способствует определению и переопределению собственного “Я”. Обнажая собственные страхи и рассматривая их со всех сторон, человек получает возможность узнать, насколько они реальны, и готов встретить будущее подготовленным. Поддержка, получаемая человеком в группе (“Я испытывал

то же самое"; "Если вы будете держаться, то очень скоро почувствуете себя лучше"...) также оказывается весьма полезной. Группа помогает человеку взглянуть на реальное положение вещей, указывая ему на излишний оптимизм или стремление зарыть голову в песок. Это позволяет ему строить более реалистические планы на будущее. Опыт группы нередко помогает человеку чувствовать себя не столь одиноко и перебороть ощущение, что его ждет неимоверно трудное будущее. Он может выразить свое беспокойство по поводу тех последствий, которые сулит ему данная утрата, и увидеть, что они волнуют также и других. Перед его взором предстанут разнообразные картины, как другие люди, оказавшиеся в подобной ситуации, рассматривают свое будущее, как собираются за него бороться.

Рассмотрим вопрос о том, какая группа будет наиболее полезной. Проанализируем несколько вариантов. Приведем в качестве примера людей, переживших ампутацию и только недавно оправившихся от тяжких последствий физического увечья и шокового состояния, так что они могут уже беседовать и делиться своими переживаниями с другими. Возможно, они все еще проходят курс физиотерапии или учатся пользоваться протезами, но уже почти готовы к выписке из госпиталя. Им могут быть полезны несколько видов групп: ограниченная по времени группа на базе открытой дискуссии; ограниченная по времени серия сеансов, структурированных тематической дискуссией и ролевыми техниками; ограниченная по времени группа, созданная для предоставления информации и отработки необходимых новых навыков и умений. Совершенно справедливо, что любая группа, спланированная для таких людей, должна быть ограничена по времени. Хотя она и предоставляет возможность поделиться своими переживаниями с теми, кто находится в аналогичной ситуации, не следует поощрять, чтобы человек слишком замыкался на собственном увечье. Если вы рассматриваете первый вариант — ограниченную по времени группу на базе открытой дискуссии, — то можете провести шесть-восемь сеансов для пяти-шести человек. Общая для всех "главная забота" весьма скоро заставит членов группы поведать друг другу свою историю и перейти к другим вопросам. Вам следует провести предварительное личное собеседование с каждым потенциально подходящим индивидуумом, чтобы предоставить ему возможность вовремя отказаться от группы, если она его слишком пугает, либо он в ней не нуждается, поскольку имеет доступ к другим формам помощи, либо если выясняется, что он по-прежнему находится в состоянии шока. После сбора группы можно обратиться к ней примерно со следующими словами: "Эта группа была создана для того, чтобы дать вам возможность поговорить с теми, кто оказался в подобной же ситуации, обо всем,

что может вас волновать сейчас, или о том, что, по вашему мнению, может произойти в ближайшем будущем". После этого следует сделать паузу и подождать, пока развернется дискуссия, вмешиваясь только для того, чтобы помочь членам группы преодолеть какие-то заторы или воспользоваться неожиданно появившейся темой. Вам необходимо помогать членам группы исследовать свои переживания и делиться ими друг с другом, следя одновременно за тем, чтобы каждый сам решал за себя, когда и как ему участвовать. Подобная группа приобретает характер краткосрочной психотерапевтической группы.

Вторая возможная структура — ограниченная по времени серия сеансов, посвященных тематической дискуссии и разыгрыванию ролей. Можно спланировать от четырех до шести сеансов. На первом сеансе попросите членов группы рассказывать о том, как произошел несчастный случай. На втором сеансе участников можно попросить обсудить то, что каждый из них испытывает в своей нынешней ситуации, кого и что он надеется встретить после выхода из госпиталя. Третий сеанс (четвертый или пятый, если серия будет более продолжительной) может быть посвящен репетиции с разыгрыванием в лицах возможных и проблематичных встреч. Заключительный сеанс посвятите разбору "незавершенных" вопросов. Эта группа — более структурированная форма, чем первая.

Третий вариант — ограниченная по времени группа, созданная для предоставления информации и отработки требуемых навыков и умений, — может состоять из четырех-пяти сеансов. Это демонстрация ухода за протезом; рассказ кого-либо, кто пережил подобную утрату годом ранее; выступление приглашенного лица, рассказывающего о пособиях и льготах, предоставляемых государством инвалидам; практика в выполнении повседневных действий с помощью протеза или освоение новых способов выполнения этих действий; перепланировка своего жилища; прогулки вне госпиталя и отработка новых навыков и умений и т.д. Такая группа ориентирована на практические вопросы, а не на эмпатию, сопереживание (empathy) или посвящение друг друга в свои ощущения и пережитый опыт. Она должна планироваться с таким расчетом, чтобы иметь дополнительное время (например, после какого-либо выступления) на случай, если кому-то захочется использовать группу именно таким образом. Руководитель, которого интересует такая группа, может выбрать одно из двух: либо спланировать сеансы самостоятельно, либо использовать первый сеанс для того, чтобы провести с участниками группы совместное планирование, изложив группе альтернативные варианты и предоставив ее членам возможность самим предлагать и выбирать наиболее подходящие варианты. Последняя альтернатива вновь возвращает контроль над событиями

в руки тех, кто пережил ощущение частичной утраты способности чем-то распоряжаться или управлять. После того как структура определена, задача руководителя состоит в том, чтобы работать в рамках этой структуры в качестве руководителя семинара или церемонимейстера — как того потребует обстановка.

Таковы возможные варианты использования группы. Каждый из них может сработать. Структуры их различны и требуют различных стилей руководства и типов поведения руководителя. В первом случае ведущий должен сделать краткое вступление (что не так уж и легко), а затем набраться терпения и предоставить членам группы время на то, чтобы самим завязать дискуссию. Далее ведущий должен быть готов включиться в нее. Иногда — чтобы помочь членам группы преодолеть какой-то камень преткновения, а порой — чтобы выделить или подчеркнуть те конкретные моменты, которые могли бы принести пользу отдельным ее членам. Второй вариант требует от ведущего более детального предварительного планирования. После начала работы группы его задача состоит в том, чтобы использовать данную структуру. Но в то же время он должен быть готов изменить ее, если группа не может ее использовать или если данная структура не охватывает всех вопросов. Представьте ситуацию, когда вы запланировали ролевую игру, а в ней никто не хочет участвовать. Третья альтернатива потребует умения прийти группе на помощь: поощрить высказывание мнений, проверить, насколько велико единодушие и т.д. Здесь также необходимо провести группу через ряд структурированных занятий, соблюсти временной график, вызвать и задать направление дискуссии, когда того потребует структура и т.д. Все три варианта требуют от ведущего пристального внимания ко всему происходящему, способности улавливать малейшие признаки того, может или нет использоваться данная структура, готовности столкнуться с непредвиденным. Некоторые ведущие почувствуют, что их способность контролировать ситуацию в первом варианте будет значительно слабее, и на этом основании решат его не использовать. Следует отметить, что все три варианта требуют от ведущего различных моделей работы, а также проявления в нужные моменты активности и пассивности.

Категория 1 включает в себя также и людей, ожидающих какого-либо критического события, которое еще не произошло: тех, кому предстоит серьезная хирургическая операция, кто тяжело или неизлечимо заболел и т.д. Литература, посвященная переживанию горя и утраты, имеет отношение и к данным случаям. К ней я бы добавила работу Джаниса (Janis, 1958), посвященную людям, ожидающим хирургического вмешательства, в которой он развивает идею “работы беспокойства” (“the work of worrying”). Джанис приходит к выводу, что перед операцией в самом оптимальном положении оказываются люди,

переживающие предстоящее событие должным образом: не настолько сильно, чтобы полностью утратить способность к движению, но и не настолько мало, чтобы не предвидеть достаточно реалистично тот опыт, который им предстоит пережить. Слова "достаточно реалистично" следует употреблять в следующем смысле: хотя люди и "знают", что им предстоит операция, они остаются в неведении относительно того, насколько болезненно это будет протекать, какой будет нанесен урон здоровью, насколько быстро начнет прогрессировать болезнь, ведущая к утрате трудоспособности, и т.п. Люди, над которыми нависла реальная угроза, оказываются в преддверии никому не известного и непредсказуемого хронического кризиса, вызванного опытом утраты и сопровождающим его шоком. Следующим по значимости опытом станет тот, что будет способствовать "работе беспокойства" в терпимой (т.е. не губительной) для людей манере.

Может ли группа обеспечить все это? Разумеется, группы используются для людей, находящихся в подобных ситуациях. По моему мнению, хотя опыт группы и может оказаться полезным, необходимо со всей тщательностью проанализировать личные обстоятельства каждого конкретного человека, прежде чем побуждать его присоединиться к группе. Следует очень основательно изучить, готов ли человек к работе в группе, полностью признать и отнестись с должным уважением к реальной возможности того, что в группе он может столкнуться с чем-то большим, нежели способен вынести. Для некоторых индивидуальная поддержка обеспечивает следующий по значимости опыт. Для других контакт с людьми, оказавшимися в аналогичной ситуации, может поддержать и придать им мужества, а также заставить предпринять активные шаги для собственного блага. Например, пациенты нередко используют группу, чтобы предоставить друг другу возможность узнать больше, помешать узнать что-либо еще о своей болезни; могут поддерживать друг друга при общении с врачами; помогать составлять планы на будущее для своих семей; и т.д.

Потенциально полезна та группа, что позволяет каждому ее члену регулировать степень своей открытости. Например, вы можете назначить место и время для сбора группы в больничном отделении, а затем дать ясно понять (и совершенно серьезно), что ее потенциальные члены должны сами решить, будут они присутствовать или нет. Другими словами, вы предоставляете людям, оказавшимся в аналогичных обстоятельствах, возможность поделиться переживаниями и опытом. В то же время вы возводите вокруг группы проницаемый барьер, чтобы люди могли совершенно свободно появляться и опять уходить, без всякого нажима на них с целью удержать в группе.

Характеризуя эту категорию в целом, можно заметить, что "главная забота" является здесь более выдающимся фактором, чем рубеж.

“Главная забота” обозначена ясно и четко. Она отодвигает рубеж далеко на задний план, поскольку в одной и той же группе вмещает в себя весьма широкий спектр рубежей.

Категория 2. Адекватно функционирующие люди, “нормальные” по обычным меркам, но связанные общей участью с другими и испытывающие в связи с этим необычный стресс

К данной категории относятся такие люди, как родители умственно отсталых детей, жены заключенных, несовершеннолетние дети алкоголиков и т.д. Скорее всего, они будут сталкиваться с одинаковыми проблемами, переживать одинаковый опыт и подвергаться одинаковому давлению извне. Например, они вынуждены непрерывно выполнять попечительскую роль, чувствовать на себе позорное пятно, принять на себя непривычную и нежелательную ответственность или окажутся более ограниченными во времени или деньгах, чем ранее.

То общее, что есть между ними, послужит причиной сходства в характере их “главной заботы” и будет способствовать тому, что группа с ее возможностями свободных высказываний, социального сравнения и получения поддержи и совета станет потенциально полезным опытом. В то же самое время не следует упускать из виду и индивидуальные различия. Если ситуация, когда индивидуум вынужден разделить с другими общую участь, возникла недавно, он может находиться в состоянии кризиса и проявлять ту же последовательность реакций, что была описана для лиц категории 1. Если же ситуация общей участи существует уже в течение некоторого времени, человек находится в одной из следующих позиций: смиряется со своим положением и приспосабливается к нему настолько, что больше не нуждается в какой-либо поддержке, откуда бы она ни исходила; приспосабливается к ней не вполне идеальным образом, сопряженным с определенными нефункциональными последствиями, но тем не менее уже достаточно хорошо закрепившимся (например, некоторые формы отрицания своей ситуации); находит выход из положения, но не располагает достаточными ресурсами (денежными или иными), чтобы им воспользоваться; внезапно открывает для себя выход, который потребует помощи других; или же пребывает в хроническом состоянии горя, отчаяния или смятения чувств.

Очевидно, что наиболее нужный или полезный опыт для людей в этих разных позициях различен. Некоторые не нуждаются и не хотят помощи группы. Другим нужно указать способы получения материаль-

ной поддержки. Иные получают пользу от группы, совместно стремящейся к достижению какой-либо внешней цели; кому-то пойдет на пользу психотерапевтически ориентированная группа, предоставляющая возможность излить душу, поделиться с другими и обсудить свое положение; для кого-то будет полезна группа, созданная для практического консультирования и оказания социальной поддержки.

Обобщая, скажем: группа может быть необходима тем, для кого наиболее полезным опытом станет возможность поделиться и поработать со своими чувствами, а также консультирование и научение, умение управлять ситуацией, определение порядка предоставления взаимных услуг, объединение усилий, направленных на внешние изменения.

Рассмотрим в качестве примера родителей умственно отсталого ребенка. Возможны следующие варианты: ограниченная по времени психотерапевтическая группа, группа самопомощи или группа социального действия.

Ограниченную по времени психотерапевтическую группу, рассчитанную на двенадцать-пятнадцать сеансов, можно рассматривать как предоставление родителям возможности поделиться друг с другом опытом и обсудить проблемы, связанные или имеющие отношение к их детям. В подобных группах почти всегда можно дать и получить советы, как воспитывать, дисциплинировать и обучать ребенка: “А вы пробовали...?” Некоторые из таких групп концентрируются исключительно на обсуждении ребенка. Другие идут дальше, уделяя внимание семейным отношениям в целом, их влиянию на супружеские отношения, на других детей и т.д.

Вторая возможность — группа самопомощи, неограниченная по времени. Но тем не менее роль руководителя в ней понимается как временная. Такая группа ставит своей задачей помощь участникам в выработке структуры, которая затем сможет действовать совершенно самостоятельно. Члены этой группы могут договориться об оказании взаимных услуг, подменять друг друга, устраивать детям различные экскурсии и обеспечивать взаимную поддержку. Договор между работающим с группой и ее членами может быть сформулирован достаточно четко: “Я рассчитываю встречаться с вами только первые пять сеансов. Это даст нам достаточно времени, чтобы разработать некоторые планы, после чего группа сможет действовать совершенно самостоятельно, если того пожелают ее члены”. Иногда оказывается полезным, чтобы после вводного периода руководитель оставался в роли консультанта. Это также можно оговорить в самом начале.

Третья возможность — группа активного социального действия, усилия которой направлены на то, чтобы добиться каких-то внешних

изменений. Возможно, родители захотят провести кампанию за то, чтобы в их районе было больше детских игровых площадок, или за то, чтобы умственно отсталых детей принимали в обычные школы, или за увеличение государственных пособий, или они станут добиваться лучшего понимания нужд своих детей обществом в целом.

Группы, организованные прежде всего как психотерапевтические, как группы самоподдержки или группы социального действия, не всегда придерживаются этих границ. Они следуют своей основной линии, но в то же время приносят дополнительную пользу. Основное направление работы какой-либо группы становится как бы "припеком" другого положительного результата. Например, группа социального действия, созданная для того, чтобы информировать общественность об определенных формах инвалидности, может в то же время давать значительную разрядку чувствам ("Мы хотим, чтобы они *знали*").

Определить, кому какой тип группы лучше всего подходит, можно на основе предварительного индивидуального собеседования. Либо тип группы (или групп, если вы готовы вести одновременно несколько) определяется вашими собственными интересами, а отбор в них проводится на основе открытого приглашения, например, всех родителей, приводящих своих детей в центр наблюдения или в клинику. Описание группы должно быть полным и тщательным, поскольку вы будете полагаться на самоотбор, и родителям надо быть достаточно информированными о характере группы, чтобы сделать для себя правильный выбор.

Описанные три типа групп требуют различных стилей руководства. Первый ставит ведущего в положение психотерапевта, способствующего открытому проявлению чувств и переживаний, важных для членов группы, которые он затем стремится использовать им на благо. Во втором и третьем вариантах ведущий выступает в роли консультанта, проводника или руководителя. В качестве консультанта он старается помочь членам группы тщательно продумать свои цели и создать подходящую для них структуру. Роль ведущего в такой группе потребует от него опыта преподавательской работы или моделирования (например, если он видит, что группе необходимо выяснить степень единодушия по какому-то вопросу, то может сказать что-то вроде: "Нам лучше повременить с этим, пока мы не выясним, все ли с этим согласны"). Таким замечанием он одновременно и помогает группе, и предлагает ей модель эффективной работы. В группе третьего типа задача ведущего может состоять в том, чтобы выйти за пределы группы и от ее имени вступить в переговоры с другими группами, или подготовить к этому самих членов группы.

Категория 3. Люди, переживающие или предчувствующие какой-либо важный жизненный переход

К данной категории относятся недавно разведенные люди, поступающие в какое-либо лечебное или исправительное учреждение или покидающие его, недавно прибывшие иммигранты и т.д.

Как исследования, так и теория показывают нам, что такие переходы, независимо от того, являются они добровольными или принудительными, содержат в себе как стрессы, так и возможности роста (Golan, 1981). Сам по себе переход представляет собой "главную заботу". Она, как правило, становится наиболее заметным фактором. Рубеж также может иметь важное значение. Например, в тех случаях, когда люди, переживающие переход в связи с выпиской из лечебного заведения, являются умственно неполноценными взрослыми или пациентами психиатрических госпиталей, где они находились длительное время. В подобных случаях переход также является "главной заботой", но и рубеж должен приниматься в расчет.

Люди, переживающие переход или ожидающие его, испытывают потребность поделиться с кем-то своими ощущениями, продумать, как они обретут себя в изменившейся ситуации, как можно сохранить контроль над этим жизненным переходом. Для некоторых будет полезным освоить новые навыки и умения, которые могут от них потребоваться. В переходный период им может потребоваться поддержка и помощь в нахождении способов полного или частичного замещения утраченного, а также содействие в наиболее полной реализации всего, что можно получить от этого перехода.

Рассмотрим несколько примеров. Группа людей, недавно вышедших на пенсию, посещает центр социального содействия. Дополнительно к обычно предлагаемым общественным и иным видам занятий они могут получить приглашение присоединиться к ограниченной по времени, рассчитанной на четыре или пять сеансов группе, разработанной с целью содействия в понимании переживаемого перехода и составлении планов на будущее. Сеансы в такой группе высоко структурированы и сочетают выполнение и обсуждение заданий. Предположим, что на первом сеансе пенсионеров попросили составить два перечня. Первый: "То, что я больше всего любил в свой работе и чего мне больше всего не хватает". Второй: "То, что мне не нравилось в моей работе и от чего я рад избавиться". Коллективное обсуждение первого списка приведет к признанию того, что человек потерял: возможность заниматься профессиональной деятельностью, общественные связи, удовлетворение от заранее расписанного рабочего дня и приносимой пользы. Обсуждение второго списка позволит выяснить,

какие преимущества получил человек. Задача заключается в том, чтобы проанализировать или обобщить все важные составляющие, полученные или утраченные в результате выхода на пенсию. Задача второго сеанса заключается в рассмотрении обычного дня в настоящее время, когда человек находится на пенсии. И вновь каждый может составить два списка: "Что мне нравится" и "Что я не люблю или что для меня утомительно". На основе этих перечней все члены группы смогут составить себе представление о том, какой образ жизни предпочтителен для данного человека. Третье совместное задание может заключаться в обдумывании видов занятий, доступных сейчас данному человеку, чтобы как-то заменить утерянный ценный опыт. Последующие сеансы можно посвятить оказанию людям поддержки в новых для них видах деятельности. Хотя проводить такого рода анализ и планирование можно и на индивидуальных консультациях, группа обеспечивает определенные преимущества. Например, если человек делится своими чувствами и переживаниями, излагает свои взгляды и мнения и узнает о взглядах и мнениях других, пользуется поддержкой и сам старается кому-то помочь, он уже не чувствует себя таким оторванным от жизни и ему легче будет приспособиться к новой социальной группе. Это поможет ему сохранить или упрочить ощущение собственной личности в процессе социального сравнения, а также послужит опытом оказания помощи и услуг другим. И если, как принято полагать, уход на пенсию для многих является опытом, надолго выбивающим из колеи, отрицательно сказывающимся на самооценке и ощущении собственного "Я", то польза от группы окажется весьма существенной.

Другой пример из этой же категории — недавно прибывшие эмигранты. Многим эмигрантам не требуется спланированная группа, поскольку в процессе поиска работы или воссоединения с ранее эмигрировавшими родственниками они включаются в естественные группы, которые помогают им справиться с данным переходом и адаптироваться к новой культуре. Однако у многих эмигрантов такие возможности отсутствуют, и для них спланированная группа может быть очень полезной. Рассмотрим в качестве примера группу женщин — жен и матерей. Наиболее полезным опытом будет тот, из которого они получат информацию о том, как все происходит в этой новой для них стране, что от них потребуется, а также о том, как в новых условиях сохранить все наиболее важное из прежней жизни. Не имея информации о новых условиях, человек, как правило, не знает, о чем ему следует беспокоиться. Поэтому он беспокоится обо всем подряд или старается справиться с новой ситуацией, пряча голову под крыло. Группа может заняться вопросами типа: "Как здесь все происходит" и "Как все происходило там". Если и та и другая информация доступ-

ны в условиях группы, можно провести сравнение между прежней и нынешней культурами. В этом случае переход будет лучше понят и пройдет более гладко. Ведущий такой группы должен одновременно как предоставлять, так и получать информацию; стараться понять культуру, выходцами из которой являются эти женщины, равно как и информировать их о новой культуре. Таким образом, группа во многом становится разновидностью взаимного обучения. Поскольку человек нередко познает новую культуру, набивая себе шишки, возможность поговорить о том, что приводит его в замешательство, вызывает сомнение, заставляет насторожиться, ужасает или забавляет, будет, несомненно, весьма полезной. Разновидность такой группы — группа, составленная из трех-четырех эмигрантов и трех-четырех коренных жителей. Перед ними будет поставлена задача "узнать все, что только возможно, о странах, где жили другие члены группы". Задача ведущего при этом сводится к тому, чтобы направлять дискуссию в нужное русло (ведущий-фасилитатор).

Категория 4. Люди, адекватно функционирующие, с точки зрения стороннего наблюдателя, но испытывающие беспокойство или депрессию, функционируя ниже своих возможностей или постоянно действуя себе во вред

Люди, относящиеся к этой категории, нередко прибегают к психотерапевтической помощи по собственной инициативе. Обычно они сообщают, что им не дает покоя какая-то конкретная проблема: например, неспособность наладить или поддерживать близкие взаимоотношения, невозможность избавиться от лишнего веса, постоянные неудачи в работе, часто повторяющиеся ночные кошмары и т.д. Однако бывает и так, что первоначально описанная проблема, реальная сама по себе, в процессе психотерапии отходит на задний план и на смену ей являются ранее не упоминавшиеся, но более существенные вопросы. Случается, что обозначившаяся проблема занимает свое место в рамках какого-то более обширного стереотипа саморазрушительного поведения или проблемных взаимоотношений. Иногда люди рассказывают о себе менее конкретно, жалуясь на бесцельность существования, на чувство отверженности или смутное ощущение неосуществленности чего-то очень важного. Общим свойством таких людей становится ощущение безвыходности своего положения: они не могут решить, что им следует делать, либо, несмотря на любые старания, их неотступно преследует одна и та же проблема.

Применительно к данному контингенту понятие “главной заботы” вряд ли будет полезно. Не исключено, что здесь *присутствуют* различные типы “главной заботы”, но они, скорее всего, будут сильно отличаться и очень быстро отойдут на задний план, как только человек прибегнет к любой форме психотерапии. В этом случае больше подходит понятие рубежа. Если дилемма заключается в неспособности применить свои личные ресурсы себе во благо, это означает: имеется рубеж, который необходимо преодолеть. Из состояния, в котором их собственные ресурсы недосягаемы, таким людям нужно перейти в предпочтительное состояние, когда они смогут их использовать.

Следующим наиболее полезным шагом для таких людей станет опыт, который освободит внутренний потенциал. Это позволит человеку предпринять самостоятельные шаги в направлении своих жизненных целей. Следующим наиболее необходимым опытом (по моему мнению) будет коррективный эмоциональный опыт. Данное понятие основывается на концептуальной модели, предполагающей скрытую внутриличностную и межличностную динамику, которая поддерживает стереотипы саморазрушительного поведения. Предполагается, что поведение, каким бы неудовлетворительным и саморазрушительным оно ни было, выполняет некоторую важную для данного человека функцию. Например, избыточная полнота хотя и нежелательна, но является предпочтительной по сравнению с каким-либо иным, чрезвычайно устрашающим состоянием. Нежелательное свойство или межличностный стереотип действует как способ решения некоторой дилеммы и сохраняется в неизменном виде благодаря страху перед последствиями отказа от него. Коррективный эмоциональный опыт подразумевает столкновение с “тем самым” чувством или опытом и, таким образом, является проверкой: будут ли эти устрашающие последствия иметь место на самом деле. Как правило, они либо отсутствуют, либо происходят не в столь значительной мере, как ожидалось, либо терпимы (не гибельны). Любой из этих исходов показывает: данное нежелательное свойство или межличностный стереотип поведения вовсе не обязателен для психологического выживания. Повторные проверки (называемые *проработкой*) подтверждают это, и индивидуум достигает того положения, когда он может отказаться от подобного поведения, если сам того пожелает (что он обычно и делает).

Новый эмоциональный опыт потенциально может быть получен с помощью психоанализа, индивидуальной или групповой психотерапии. Это процесс, требующий определенного времени, и поэтому в данном случае полезной будет группа с продолжительной серией сеансов, без установленного срока, или же достаточно длительная груп-

па. Причем заранее оценивается ситуация каждого участника и, если потребуется, организуется следующая серия сеансов.

Если группа состоит из таких личностей, о которых я только что говорила, для управления ею необходимо, чтобы ведущий был готов согласиться с возникновением ассоциативного материала в самой группе. Это подразумевает относительно неактивную позицию и готовность самоустраниться, не пытаясь выполнять работу за группу. А также готовность проявить два вида активности. Первый — вмешательство с целью помочь группе стать благоприятной средой (развитие благодатной почвы для нового эмоционального опыта). И второй — вмешательство в интересах членов группы, чтобы подготовить и осуществить новый эмоциональный опыт и помочь его последующей проработке.

Категория 5. Люди, переживающие серьезное расстройство функционирования или только оправляющиеся от него

Данная категория включает людей, переживающих состояния депрессии, беспокойства, фобии, замкнутости, мании, дезорганизации или распада личности в острой форме. Одни проявляют активные психотические симптомы, другие — нет. Для некоторых их нынешнее состояние является первым случаем утраты ранее адекватного уровня функционирования. Для других оно оказывается последним в цепи последовательных срывов. Для кого-то еще снижение функциональных способностей становится очевидным, когда оказывается не под силу осуществление своей деятельности или выполнение повседневных обязанностей. Данный контингент также различается и в смысле возможности какого-либо прогнозирования. Некоторым удается вновь выйти на прежний уровень адекватного функционирования или даже улучшить его. Другие идут по нисходящей и, возможно, достигают стабилизации в том состоянии, когда поддерживать свое существование вне стен лечебного заведения им будет крайне трудно. Люди, относящиеся к данной категории, сильно разнятся между собой, но все они не могут, по крайней мере в настоящее время, сохранять в своем обычном окружении хотя бы подобие прежней жизни, любви и работы.

Для них мышление в терминах “главной заботы”, по-видимому, ничего не даст. Такое беспокойство может иметь место, но, как и в предыдущей категории, оно чрезвычайно разнообразно: его анализ лишь затрудняет обдумывание следующего необходимого опыта. Концепция рубежа будет гораздо полезней. Рубеж — это нынешний, текущий уровень функционирования. То, что находится сразу же за

пределами рубежа (и на достижимость чего мы уповаем), — это восстановление или развитие способностей к налаживанию и нахождению удовлетворения во взаимоотношениях с другими членами группы. Я говорю "мы уповаем", поскольку для данного контингента очень трудно предсказать хоть какой-то прогресс. Цель работы с подобными людьми состоит в том, чтобы предоставить им любую возможность мобилизовать все имеющиеся у них силы ради самих же себя.

Некоторые люди, относящиеся к данной категории, находятся в состоянии повышенной возбудимости, и их не следует зачислять в группу. Опыт группы едва ли принесет им пользу. Если окажется, что сдерживать их нет возможности, вся польза, которую могли бы получить другие, будет сведена на нет. Однако повышенно-возбудимое состояние имеет свой предел, и люди, у которых оно закончилось, рассматриваются в качестве потенциальных кандидатов в группу наравне с другими представителями данной категории.

Я считаю, что наиболее полезным типом группы для таких людей является ограниченная по времени группа продолжительностью от пятнадцати до тридцати сеансов. Но с учетом того, что в течение этого времени будет рассмотрена ситуация каждого члена группы, с сохранением за ними права либо прекратить курс психотерапии, либо оставаться в группе, либо обратиться к какому-либо иному методу психологической помощи или поддержки. Причина, по которой подобная структура является наиболее предпочтительной, заключается в трудностях, связанных с прогнозированием способности пациента к восстановлению и росту на основе его нынешнего состояния. Группа может стать испытательным полигоном такой способности, поскольку человек своим поведением покажет, способен ли он использовать данную ситуацию со значительной или частичной пользой для себя или же нет. Даже в последнем случае можно кое-чего добиться, обеспечив психотерапевту более полное понимание данного человека и, таким образом, надежную основу для каких-либо рекомендаций.

В психотерапевтической группе, строящейся на открытой дискуссии, существует возможность излить душу, рассказать о событиях, приведших к срыву или госпитализации, встретить сочувствие у других, самому помочь другим, сравнить свои взгляды на себя и на окружающий мир со взглядами других, развить в себе способность выслушивать и общаться, продумать способы изменения своего образа жизни, опробовать новые типы поведения в группе и т.д. Некоторые члены группы получают опыт, который с полной определенностью можно назвать коррективным эмоциональным опытом.

Следующая вариация данной структуры будет полезной при работе в условиях лечебного учреждения, где средняя продолжительность

пребывания такова, что группе очень трудно сохранить всех своих членов на протяжении более чем тридцати сеансов. Чтобы группа не уподобилась проходному двору, можно ввести ограничения. Такая группа будет собираться дважды в неделю на протяжении, например, семи-восьми недель. Это закрытая группа, где допускается выбывание, но возбраняется прием новых членов. Допустимо последующее восстановление группы на дальнейшие семь-восемь недель, сохранение отдельных участников предыдущих сеансов и добавление новых для восстановления былой силы. Работа восстановленной группы будет продолжаться в течение следующих семи-восьми недель, а затем вновь претерпит обновление.

Для многих групп, состоящих из таких пациентов, стиль руководства может быть во многом тем же самым, что был принят для категории 4. Однако если данный состав набран из более травмированных или ушедших в себя личностей, ведущий вполне может обнаружить следующее: собираясь полагаться на открытую дискуссию, он в каких-то конкретных отношениях должен проявлять больше активности. Если в группе отсутствуют личные ресурсы или межличностные навыки, ведущему следует их восполнить. Например, не исключено, что ему придется играть активную роль в налаживании связей между тем, что предлагает один пациент, и другим пациентом (ему подчас придется производить вмешательства типа “Джон говорит нам, что на этой неделе испытал депрессию из-за того, что не сумел найти работу. А кому-нибудь еще бывало плохо?”). Другими словами, в группах подобного рода ведущий не может полагаться на то, что ее члены будут выслушивать друг друга и строить отношения на взаимных предложениях. Следовательно, он должен быть готов (если намерен полагаться на открытую дискуссию) сам создавать и наглядно демонстрировать эти связи. Если члены группы проявляют крайнюю нервозность, ему, возможно, придется принимать большее участие — не для того, чтобы приободрять их в каком-то упрощенном смысле, а продемонстрировать своим поведением: он здесь и все внимательно слушает. Если группа неорганизованна и недисциплинированна, ему, видимо, следует призвать кое-кого к порядку, потребовать сидеть тихо, слушать, предоставить другим возможность высказаться и т.д. Если кто-либо из членов группы продуцирует бредовый материал, будет неплохо, если он поможет участникам разобраться в этом материале и понять его значение для данного человека.

Имея дело с данным контингентом, психотерапевт нередко принимает решение не полагаться на открытую дискуссию. Он использует иную структуру: например, обсуждение конкретной темы или ориенти-

рованную на какие-то занятия группу, в которой события, происходящие в ходе этих занятий, время от времени применяются для того, чтобы выделить особо важные проблемы. Эти более высоко структурированные группы обеспечивают то оформление, в рамках которого люди психологически слабые чувствуют себя достаточно безопасно и включаются в работу. Такие группы предусматривают спасительные выходы — прогулы, обособление от других за счет увлеченности каким-либо занятием.

Категория 6. Люди, утратившие или не сумевшие приобрести основные социальные или межличностные навыки или умения, а также навыки, необходимые в жизни

К данной категории относятся те, на ком сказалось длительное пребывание в психиатрическом госпитале, и люди с низкими умственными способностями.

Для них весьма существенным является понятие рубежа. Область "сразу же за" включает в себя ряд практических и межличностных навыков, которые позволяют жить независимой или же частично зависимой жизнью. Одним их наиболее полезных будет опыт, способствующий приобретению таких навыков. Данный контингент может включать тех, кто уже достиг своего предела, и тех, от кого вряд ли можно ожидать дальнейшего прогресса. Она также включает тех, кто еще в состоянии продвинуться довольно далеко за пределы своего нынешнего рубежа. Кое-кому опыт группы может пойти на пользу, а некоторым — нет. Трудно что-либо прогнозировать, опираясь на наблюдения нынешнего уровня функционирования. Группа, как и в предыдущем случае, становится одновременно и возможностью, и испытательным полигоном.

Люди, относящиеся к данной категории, вполне могут получить пользу от группы, если она хотя бы отчасти носит образовательный характер. В ней будет происходить обучение, демонстрация и упражнения в навыках и умениях. Навыки и умения могут быть практическими или же сосредоточиваться вокруг управления межличностными взаимодействиями. Вопросы освоения навыков и умений организовываются вокруг какой-либо социальной группы, клуба или находят свое выражение в структурированной серии сеансов.

Рассмотрим в качестве примера пять-шесть женщин, числящихся в агентстве по социальной работе. Они очень плохо заботятся о своем доме и детях. У них отсутствуют навыки по организации распорядка

дня, закупке продуктов питания и приготовлению пищи. Этих женщин приглашают раз в неделю провести вторую половину дня в агентстве, где есть комната для собраний, кухня и игровая комната для детей, которых этим женщинам разрешается приводить с собой. Послеобеденное время носит преимущественно "светский" характер. Женщинам предоставляется возможность оставить на время заботы, связанные с малолетними детьми, но от них всегда требуется приготовление легких блюд, которые потом едят сами женщины, их дети и прикрепленные к группе руководители. Женщины трудятся над приготовлением этих блюд, разбившись на пары или тройки, а руководитель выступает в роли консультанта. Происходит своего рода обучение, главным образом, на основе предоставляемой модели и описания всех предпринимаемых шагов и принимаемых решений.

Другой пример — пациенты психиатрического госпиталя, длительное время находившиеся на излечении и более не имеющие психотической симптоматики. Они потенциально способны жить за пределами лечебного учреждения, но им в течение многих лет не приходилось пользоваться деньгами, общественным транспортом или самостоятельно делать покупки. Можно спланировать серию из восьми, десяти или двенадцати групповых сеансов, начинающуюся с ознакомления членов группы с реальными физическими предметами, которыми им придется пользоваться. Они должны разбираться в них, чтобы освоить необходимые для жизни навыки. Это деньги, консервированные продукты и т.д. В дальнейшем возможен переход к ролевым упражнениям, дающим практику общения с продавцами, пользования городским транспортом и т.д. И в завершении — несколько выездов в город, во время которых данные навыки отрабатываются в реальных условиях. Как и в остальных случаях, о таких людях нужно судить весьма осмотрительно: если они испытывают затруднения в группе при поддержании границ между собой и другими, то разыгрывание ролей, возможно, будет неуместным. В подобных случаях лучше всего сразу же переходить к отработке реальных ситуаций.

Существует множество разновидностей подобных групп, их несложно планировать, если постоянно иметь в виду тот рубеж, который имеется у данных людей. Подобные группы требуют от руководителя тщательного предварительного планирования, желания направлять и обучать, а также способности изменить свой подход, если детально разработанная структура оказывается неприменимой для членов группы или если события показывают: время, отводимое на конкретные этапы данной серии, следует увеличить или уменьшить.

Категория 7. Люди, которые в течение весьма длительного времени — а возможно, и всю жизнь — функционируют на низком и неудовлетворительном уровне

Эта категория включает в себя маргиналов, "выгоревших" шизофреников, людей с хроническими неопределенными соматическими недомоганиями и т.д. Сюда же можно отнести представителей и двух предыдущих категорий, на которых ни группы, ни какие-либо иные формы психологической помощи не оказали положительного воздействия. К данному контингенту можно отнести пациентов психиатрических больниц, которым едва ли суждено когда-нибудь их покинуть; а также бывших пациентов психиатрических больниц, постоянно проживающих в приютах; бродяг, регулярно находящих прибежище в ночлежках; алкоголиков, периодически попадающих в наркологический центр. Многие из них нуждаются в поддержке, но не желают вступать в слишком тесное общение с теми, кто может ее оказать. Другие отчаянно цепляются за своих врачей и за тех, кто обеспечивает им поддержку, и в конце концов к ним начинают относиться как к докучливым просителям и тунеядцам.

В этих случаях "главная забота" является неприемлемой идеей, а понятие рубежа оказывается весьма полезным. У представителей категории 6 и у некоторых представителей категории 5 рубеж будет аналогичным. Разница заключается в том, что прогнозирование в последнем случае ненадежно, и хотя следующий наиболее полезный шаг может быть определен, нет никаких свидетельств, что человек может или захочет его сделать.

Группа сможет поддерживать таких людей на их нынешнем уровне функционирования, сделает их жизнь более удовлетворительной и радостной, даже если никаких видимых "изменений" не происходит. Иногда группа делает заключение, способен ли человек самостоятельно прожить вне стен лечебного учреждения. Иногда поступление в группу предвосхищает или сокращает периоды еще более значительной декомпенсации.

Психотерапевтические группы в их обычном понимании и построении будут неприемлемы, поскольку предъявляют требования, выходящие далеко за пределы рубежа представителей подобного контингента. Группы, разработанные с целью повышения уровня практических и межличностных навыков и умений, зачастую не приносят никакого результата. Ограниченные по времени группы оказываются бесполезными, поскольку такие люди уже проявили свою полную неспособность обходиться без поддержки. В данном случае подойдет группа, неограниченная по времени, возможно, длящаяся годами, имеющая проницаемые границы, так, чтобы любой участник мог использовать

ее в той степени, которая его более всего устраивает, и где он мог бы сам определять частоту посещений. Вот несколько примеров.

В переполненном отделении психиатрического госпиталя проживают шестьдесят женщин, находящихся здесь в общей сложности от четырех до тридцати лет. Шесть из них способны, по крайней мере на какое-то время, вступать в беседу с медсестрами и санитарами. Остальные же большую часть времени галлюцинируют и находятся в кататоническом состоянии. Многие переживают старческий маразм. Некоторые страдали недержанием. Медсестры решили попробовать организовать группу, которая собиралась бы дважды в неделю на один час. Собрания группы проходили в алькове, выходившем в палату. Там стояло пианино. Медсестры пригласили пять женщин участвовать в группе и еще четырех — присутствовать на первом собрании. Некоторые стулья, обычно стоявшие в вдоль стен, были расставлены в центре алькова. Собрание проходило на виду у остальных женщин палаты. Те, кто оказался поближе или подошел специально, могли все слышать. Медсестры вскоре обнаружили, что им приходится проявлять большую активность, задавать вопросы об интересах женщин, что-то предлагать, вызывать проявление чувств. Многое не принесло никаких плодов. Однако группа сохранилась, и время от времени происходили следующее: во-первых, резкие приливы активности, которые сохранялись на протяжении двух-трех сеансов и иногда влекли за собой планы походов за пределы палаты. Во-вторых, число присутствующих постепенно возрастало. Некоторые из неохваченных женщин палаты постепенно вливались в группу, и кое-кто из считавшихся полностью отключенными от происходящего стали рассаживаться вместе с группой, хотя за все время не произнесли ни слова. Никого не заставляли приходить и никто не подвергался взысканиям за пропуски. Одновременно присутствовало от четырех до двенадцати-пятнадцати человек. Таким образом группа просуществовала несколько лет подряд. Медсестры были довольны группой, хотя лишь о нескольких ее участницах можно было сказать, что они немного “продвинулись”. Одним из дополнительных полезных результатов работы группы стало ее благотворное влияние на медсестер и санитаров. Они впервые ощутили, что их работа с пациентами начала приносить какие-то плоды, пусть даже весьма незначительные. Влияние на обслуживающий персонал заключалось в том, что он отошел в своем отношении к работе и в поведении от исключительно попечительских функций. Это подлинная история, и я уделила ей столько времени, поскольку она является примером групповой работы с пациентами, которые многим показались бы безнадежными и неспособными дать какую-либо отдачу.

А вот другой пример. Некоторые пациенты оказались приписанными к амбулаторному психиатрическому отделению клиники, поскольку не было обнаружено каких-либо физических причин хронических соматических недомоганий — головокружения, усталости, головных болей и т.д. Психиатрам приходилось тратить на них массу времени, но никакое психотерапевтическое лечение не давало видимых улучшений. Психиатры и другие специалисты, непосредственно работавшие с ними, начали терять терпение и старались от них отделаться. Была организована "Послеполуденная клиника по вторникам", и около десяти-двенадцати человек получили приглашение участвовать в ней. Клиника работала два часа, и на это время пациенты приглашались воспользоваться приемным покоем. Там стояли удобные стулья, им предлагали чай с печеньем. Два психотерапевта, не всегда одни и те же, постоянно находились поблизости, и любой, кто хотел показаться одному из них, должен был сказать об этом дежурной. После этого с ним проводился двадцати-тридцатиминутный сеанс индивидуальной психотерапии. В ожидании приема психотерапевта пациенты вели между собой непринужденные разговоры. Некоторые из них проводили здесь все два часа, другие — лишь какую-то часть этого времени; некоторые являлись каждый раз, другие — от случая к случаю; одни желали поговорить с психотерапевтом, другие удовлетворялись разговорами в обществе. Надежда на клинику и ощущение оказываемой ею поддержки постоянно усиливались, и пациенты, по-видимому, не возражали против того, что каждый раз их принимает другой психотерапевт. Подобная организация хорошо отвечала потребностям пациентов, помогала им поддерживать контакты и получать эмоциональный заряд. Нагрузка на психотерапевтов значительно снизилась. Группа существовала непрерывно, и подобная организация оставалась неизменной.

Последний пример. Каждое утро постояльцы наркологического центра, физически способные на это, по утрам, сразу же после подъема, собирались на 45-минутное собрание. На этом собрании приветствовались и представлялись новички, а также знакомые лица, вновь оказавшиеся здесь для "просыхания". Собрание посвящалось обсуждению того, как провести свой день — либо принимая участие в каких-то мероприятиях, организуемых наркологическим центром, либо пытаясь найти работу, либо навещая кого-либо на стороне. Подразумевалось, что эти собрания будут планироваться заранее, и каждый станет вносить в них свою посильную лепту, никогда не заглядывая далее нынешнего дня. Состав группы день ото дня менялся, хотя многие периодически появлялись здесь снова и снова. Группа обеспечивала социальные контакты, помогала планировать и выполнять распорядок текущего дня, а также давала ощущение того, что персонал клиники знает пациентов и старается поддержать.

Можно разработать множество разновидностей таких бессрочных групп, ориентированных на то, чтобы они придавали силы участвующим в них, обеспечивали им поддержку и давали какое-то удовлетворение от жизни, в то же время не слишком перегружая ответственный персонал.

В отношении всех рассмотренных ранее контингентов можно предположить: польза, которую вы усматриваете с позиций стороннего наблюдателя, представителя одной из профессий, призванных оказывать психологическую помощь, будет соответствовать той пользе, которую эти же самые люди, вероятно, пожелали бы себе сами. Независимо от того, как вы определяете "пользу", можно найти способ выразить это обычным языком. Вы также предполагаете, что тот тип группового опыта, который вы держите у себя в голове, покажется заслуживающим доверия тем, кого он непосредственно касается. В тех случаях, когда у вас такой уверенности нет, можно заложить в свой план несколько альтернатив — так, чтобы предполагаемые члены группы могли сами сделать выбор или воспользоваться собственным опытом. Иначе это можно выразить следующим образом. Планирование осуществляется предполагаемым ведущим группы. В связи с этим оно должно осуществляться на основе *его* суждения и мнений о данном контингенте. Один из факторов, который он принимает во внимание в своих наиболее точных предположениях: могут ли эти люди признать, что необходимо им самим, что им кажется разумным и потенциально полезным, а что — неприемлемым, невозможным или странным. В дальнейшем в ходе планирования, когда уже названы возможные члены группы, вы можете выяснить это непосредственно у них. В этот момент вам следует полагаться на свое собственное суждение, основывающееся обычно на предыдущем опыте с данным контингентом.

Рассмотрим следующую категорию.

Категория 8. Люди, которые доставляют проблемы другим в силу своей необузданности, неуправляемости, пренебрежения законами и общепринятыми нормами, постоянных конфликтующие с окружающими, но при этом не считающие, что у них есть какие-то проблемы и никогда не обращающиеся за помощью по собственной инициативе

К данной категории можно отнести людей, совершающих насилие в отношении других, а также трудных подростков, родителей, подозреваемых в причинении физического вреда своим детям и т.д.

Никогда не следует уповать на то, что ваши собственные соображения о "пользе" окажутся приемлемыми и значимыми для членов этого контингента. На самом же деле следует исходить из обратного: либо они вовсе не будут видеть каких-либо проблем, связанных с самими собой, либо их желания и надежды будут частично или полностью отличаться от тех, которые должны быть у них по мнению психотерапевта. С учетом такого разрыва, разумеется, невозможно предположить, что группа, спланированная на основе ваших собственных воззрений на пользу, станет внушать доверие тем, на кого она рассчитана. О таких людях, как правило, говорят: они "не мотивированы". Это обычно означает их нежелание принимать участие в группе, которую ведущий рассматривает как потенциально полезную.

Я уже отмечала, что рубеж можно определить для каждого, а значит, и для людей, попадающих в данную категорию. Это может быть подросток со слабым умственным развитием, который по незнанию или по недоразумению совершил правонарушение и теперь полон злобы и отчаяния, оказавшись в исправительном учреждении. Или способный молодой управленец или инженер, друзья которого обеспокоены его все более странным поведением (причем сам он ничего плохого в этом не видит). Или учитель, изощренно и губительно влияющий на учеников. Или родители с несдержанным характером, чьи дети постоянно подвергаются риску.

Интересно, что "главная забота" здесь обнаруживается не у предполагаемого пациента, а у психотерапевта, социального работника, коллеги или друга — у человека, который страдает, наблюдая, как страдают другие, или для которого очевидна проблема, не осознаваемая другими, но имеющая к ним непосредственное отношение. Те, кто испытывает такое беспокойство, как правило, находятся в трудном и даже в отчаянном положении, поскольку полагают, что психологическая помощь могла бы пойти на пользу как данному человеку, так и окружающим. Это приводит к общепринятому воззрению (которое я позднее постараюсь опровергнуть), что людей необходимо "мотивировать".

Допустим, вы полагаете, что группа могла бы принести пользу такому человеку, окажись он в ней. Допустим даже, что вы правы. А что же потом? Некоторых людей этой категории никакими силами не заставить прийти в группу или обратиться к любой иной форме психологической помощи. Модели поведения, образ жизни, представление о самом себе и структура его защиты делают это невозможным. Подобные пациенты будут рассматривать любое заявление о том, что им необходима психологическая помощь, как нелепое или оскорбительное.

Иногда их можно привести в группу путем принуждения, убеждения или хитрости. Принуждение возможно, когда психотерапевт,

работающий с группой, или учреждение обладают реальной властью над данными людьми и вправе потребовать от них посещения группы. Например, наркомана, совершившего правонарушение, суд ставит перед выбором: либо отбывать срок в тюрьме, либо пройти курс лечения, — и он, конечно, "выбирает" курс лечения. Или несовершеннолетний правонарушитель отпускается судом на поруки, и оказывается, что он проживает в таком районе, где наблюдение ведется с использованием групп. Или покорному и ничего не понимающему давнему пациенту психиатрического госпиталя психиатр велит идти в группу, и он так и поступает. Ни один из них не понимает значения группы и не пришел бы в нее добровольно.

Убеждение нередко служит лишь внешне более мягкой формой принуждения. Сила ведущего в данном случае заключается в его более обширном опыте или квалификации. Убеждение и принуждение вполне могут заставить людей прийти в группу, но они не гарантируют, что опыт группы пойдет им на пользу. На самом же деле они могут вызвать неприязнь и страх, и участие в группе окажется бесполезным.

Хитрость целесообразна лишь в том случае, когда ведущий преднамеренно искажает природу группы, рассказывая о ней потенциальным участникам и надеясь, что, оказавшись в группе, человек сможет использовать ее так, как ожидает ведущий. Довольно часто хитрость состоит в том, что ведущий представляет группу как некий общественный клуб или программу каких-то занятий, на самом деле намереваясь придать ей психотерапевтический характер. Такая хитрость соблазнительна, когда психотерапевт стремится включить в группу "немотивированного" клиента, но это ошибка. В лучшем случае руководитель и члены группы обнаружат, что стремятся к различным целям, строящимся на различных предположениях о характере и смысле группы. В более серьезном случае такую хитрость не удается скрывать долгое время, и сам факт отрицательно скажется на установлении доверия в группе. Работая с данным контингентом, иногда необходимо начать с группы, которая имела бы смысл для ее участников, а не для руководителя. Нередко это означает, что начинать следует (безоговорочно и со всей ответственностью) с группы, имеющей социальный или дискуссионный характер. В процессе работы такой группы ее члены вступают во взаимодействие между собой, и это может дать тот дополнительный эффект, на который рассчитывает руководитель. Для такой группы после определенного числа встреч полезно запланировать какой-то обзорный период, и в это время ведущему следует известить группу о том, что в будущем время будет отведено группе какого-то иного рода. Имея за плечами определенный совместный опыт, члены группы сумеют скорее понять значение этого или, по крайней мере, будут менее удивлены или напуганы.

Следование описанной тактике вовсе не означает *мотивирование*. Поощрение психотерапевта к *мотивированию* человека может прозвучать как хороший совет, если в него не вдумываться, поскольку сразу становится ясно, что на самом деле процесс мотивации подразумевает определенную форму принуждения или хитрости. Часто это "срабатывает" в том смысле, что в группу приходит какое-то число немотивированных людей. Однако я считаю, что последствия принуждения и хитрости могут в такой степени сказаться на эффективном использовании группы, что прибегать к ним не следует вовсе.

В процессе обсуждения данных категорий контингентов и типов групп, которые могут для них планироваться, я уже упоминала о характере требований, предъявляемых к психотерапевтам или работающим с группой, и о том, какой подход или стиль руководства здесь потребуется. Возвращаясь к вопросу о единоличном или коллективном руководстве, напомню, что следует принимать во внимание как характер группы, так и предпочтения самих сотрудников.

Как показывает мой опыт, участники групп, основанных на открытой дискуссии, с трудом выносят присутствие более двух психотерапевтов или более двух психотерапевтов и одного наблюдателя, сидящего отдельно от группы и не принимающего в ней участия. Это связано с домыслами и фантазиями, возникающими в группе по отношению к предполагаемым чувствам и позиции психотерапевта, его власти и того, как он может ее использовать. Страх подвергнуться критике или оказаться отвергнутым руководителем возникает весьма часто, и пациенты могут предположить, что психотерапевт прибегнет к своей власти, чтобы покинуть или исключить их, или просто выскажет свое неодобрение. Когда возникают подобные страхи, группа из семи-восьми человек очень легко может почувствовать себя неравной по силам и начнет испытывать постоянный трепет перед тремя ведущими. Если вы предполагаете, что группа должна иметь именно такой характер, то число вовлеченных сотрудников лучше всего сократить до двух, а то и до одного.

Другие типы групп планируются несколько более многочисленными по составу и используют главным образом различные "занятия". Для таких групп полезно иметь три и даже больше ведущих, особенно если предполагается, что часть времени группа будет работать, разбившись на подгруппы, и присутствие руководителя считается необходимым для каждой из них. Но даже при этом вам следует весьма тщательно продумывать, какое количество людей действительно необходимо. Иногда у группы бывает избыточное число руководителей, возможно, в надежде на то, что таким образом будут подавлены деструктивные намерения. Весьма сомнительно, что увеличение числа руководителей поможет устранить подобные проблемы. Скорее, это лишь осложнит

положение вещей и покажет членам группы, что руководители рассматривают группу как потенциально взрывоопасное место. Участники группы могут находиться в постоянном страхе перед таким количеством людей, наделенных авторитетом и властью.

Одним из преимуществ ко-терапии — и весьма значительным — является то, что рядом всегда есть кто-то, разделяющий ваш опыт, тот, с кем после каждого сеанса можно поговорить о группе. Это может служить большим подспорьем при работе с группой. Неизбежны будут и такие сеансы, когда один или другой или сразу оба руководителя группы начнут испытывать замешательство, почувствуют, что не сумели уловить направление и цель дискуссии, поймут, что допустили ошибки или упустили благоприятные возможности и т.д. Возможность обсуждения подобных вопросов, прояснения неясных сторон и получения поддержки бесценна. Работающий совместно с вами психотерапевт может быть полезен также и ходе самих сеансов. То, что упущено одним, нередко замечается другим, и второй ведущий может подать едва заметный знак, чтобы первый обратил внимание на происходящие в группе важные события. Когда один из психотерапевтов оказывается в затруднительном положении и вынужден отступить, другой может принять всю ответственность на себя. Ошибка, допущенная одним, может быть исправлена другим. Эти потенциальные преимущества окажутся недостижимыми, если психотерапевты не будут доверять друг другу и их подход к группе не будет в достаточной мере сходен. При благоприятных условиях ведущие получат большой выигрыш от совместной работы. Они почувствуют, что могут быть искренними друг с другом, делая друг другу замечания, признаются, что находятся в замешательстве, определят области несогласия и конфликта и т.д., не боясь подвергнуться нападкам, быть пристыженными, не боясь, что им придется защищаться и оправдываться. Если же дело обстоит не так, то неизбежно должны всплыть все потенциальные негативные последствия совместного руководства: уже во время самого сеанса каждый будет считать, что его напарник “портит” группу, увлекая ее в нежелательном направлении. Если группе поступают сигналы о происходящем конфликте двух руководителей (что неизбежно), то и сами члены группы придут в замешательство и потеряют всякие ориентиры. Если конфликт между ведущими не получит признания, их взаимная враждебность, недоверие или отчуждение так или иначе “просочатся” в группу и приведут к нераспознанным и непреднамеренным последствиям, которые в силу их скрытого характера будет нелегко устранить. Если два руководителя не способны поладить между собой, то проводимые после сеансов дискуссии окажутся либо бесплодными, либо полными разногласий.

Все это ясно указывает на то, что люди, собирающиеся работать вместе, должны заранее убедиться в том, что могут доверять друг другу и принять в достаточной мере совместимые установки в отношении группы. Они могут выяснить эти моменты в период планирования, изложив друг другу свои взгляды на то, что, по их мнению, должна осуществить группа, как они собираются вести себя во время сеансов, какую позицию будут занимать в отношении всего спектра возможных проблем, связанных с конкретными людьми и ситуациями, и т.д. Это в огромной степени поможет им заранее предсказать, смогут ли они работать вместе с пользой для дела. Позднее, в процессе фактической работы группы, от них потребуется обсуждение каждого сеанса. Если этого не происходит, их собственные истолкования событий и неизбежные конфликтные моменты останутся невыясненными и последствия работы под руководством нескольких ведущих будут для группы скорее негативными, чем позитивными.

Следует ли двум ко-терапевтам соглашаться на то, что у каждого из них будет своя позиция, роль или установка в отношении группы? Если они достаточно сильно различаются по положению или опыту, это должны признать и они сами, и группа. Например, если один из них студент, а другой опытный психотерапевт, это следует признать. (В любом случае, это очевидно и окажет влияние на их поведение в группе, поэтому лучше всего не делать из этого секрета.) Им придется договориться о том, кто из них выступит со вступительным словом и согласиться с тем, что сделавший это будет восприниматься как старший по отношению к другому. Кроме того, я полагаю, вовсе не достаточно заранее договориться о том, кто что будет делать или какую позицию занимать. В данном случае наиболее важным фактором влияния станет поток событий в группе, а не предварительные договоренности. Наиболее важные различия между любыми двумя ведущими будут проистекать из того, как каждый из них воспринимает происходящие в группе события и воспринимается участниками группы.

Должен ли один из психотерапевтов быть мужчиной, а другой — женщиной? Иногда это является преимуществом, так как группа в какой-то мере должна напоминать семью и в распоряжении участников окажется больше возможностей для изменения, если есть один мужчина и одна женщина, к которым можно обратиться со своими проблемами или которые могут служить промежуточной фигурой. Зачастую и в самом деле можно наблюдать, как участники группы используют мужчину и женщину психотерапевтов подобным образом. Можно заметить, что и к психотерапевтам одного пола участники относятся по-разному. Например, когда одна из женщин-психотерапевтов воспринимается как мать, а другая — как сексуально привлекатель-

ная ровня. Поэтому вопрос о том, должны ли совместно работающие психотерапевты быть одного или разных полов, для того чтобы подобные феномены могли проявиться, остается открытым. Похоже, что участники группы готовы воспользоваться любыми заготовками, имеющимися в их распоряжении, и одни и те же феномены проявляются независимо от пола психотерапевтов. Однако я не располагаю никакими свидетельствами, а мнения об этом психотерапевтов и работающих с группами значительно расходятся.

Вряд ли есть что-то более неприятное, чем работа с ведущим-напарником, с которым нет единства мнений. Когда-то я работала с одним человеком, чей порог враждебности совершенно отличался от моего. Он воспринимал некоторые мои вмешательства как совершенно ненужные, жестокие и потенциально вредные для членов группы. В то же время я считала те же самые замечания необходимыми и невраждебными утверждениями о том, что происходило в группе. Он пытался разрушить то, что ему казалось потенциально вредным эффектом моих комментариев, а я испытывала разочарование и гнев, видя как все мои усилия сводятся на нет. Никакие дискуссии после сеансов не могли разрешить данную проблему, и совместная работа оказалась для нас невозможной.

Иногда два ведущих настолько близки в своих мнениях, порогах и установках, что начинают избегать определенных вопросов при работе с группой. Сами того не осознавая, они сужают круг вопросов или областей, которые могли бы исследоваться в группе и таким образом снижают ее потенциальную эффективность. Совместное руководство срабатывает наилучшим образом, когда два руководителя являются подчеркнуто разными людьми, обладающими различной силой и чувствительностью, но при этом разделяют определенные основополагающие установки и ценности в отношении группы. Если дело обстоит именно так, то опыт группы окажется полезным для ее участников. Группа послужит источником удовольствия и постоянного пополнения знаний для ее руководителей.

Известны случаи, когда разные ведущие по очереди “принимали” группу в разные дни недели, поддавшись увериениям тех, кто уже успел опробовать этот способ, что члены группы скоро привыкнут к такому подходу. Однако довольно сложно представить себе, каким образом подобная группа могла бы сохранять непрерывность и поступательность своей работы. Я бы настоятельно рекомендовала избегать этой практики.

Главная ошибка, допускаемая при планировании структуры группы, заключается в неправильном подборе или в неумении найти соответствие между характером контингента, структурой и стилем руко-

водства. Предполагаемый руководитель планирует группу, которая либо слишком отдалена, либо чересчур приближена к рубежам контингента пациентов или никак не учитывает "главную заботу". Он может спланировать группу, которая представляется ее членам слишком угрожающей или сбивающей с толку, потому что ожидает от них недоступных им занятий и способов самовыражения.

Ведущий может спланировать группу слишком жестко и не предусмотреть возможность пересмотра своих первоначальных оценок рубежа или "главной заботы", если события покажут, что он допустил ошибку. Или планировать один тип группы, надеясь при этом, что он превратится в другой, и всем придется испытать недоумение и разочарование.

Ошибки, связанные с неумением найти разумное соответствие между контингентом пациентов, типом группы и стилем руководства, чаще всего принимают следующую форму: руководитель группы ожидает слишком многого от своего контингента. То есть он предполагает, что пациенты смогут работать далеко за пределами своих нынешних рубежей. Например, молчаливые, замкнутые люди будут открыто говорить в минимально структурированной психотерапевтической группе, успех которой зависит от сравнительно открытого и свободного выражения чувств и обмена переживаниями. Или руководитель ожидает, что матери умственно отсталых детей станут говорить о своих наиболее глубоких переживаниях, в том числе и об ощущениях вины, сниженной самооценке и т.п. Он бывает разочарован, если женщины пожелают говорить "только" о проблемах воспитания своих детей. Причем последнее-то и выражает их первостепенную "главную заботу". Противоположная ошибка: руководитель планирует группу, слишком далеко отстоящую от наиболее вероятного рубежа данного контингента. Эта ошибка настолько нелепа, что ее трудно допустить. Людей, адекватно функционирующих с точки зрения общепринятых норм, но испытывающих депрессию или беспокойство и периодически прибегающих к оборонительному поведению, вряд ли можно убедить присоединиться к группе, где обучают пользоваться городским транспортом или совершать покупки.

Мне кажется весьма правдоподобным, что все эти ошибки наиболее часто совершаются в силу определенных убеждений, согласно которым *подлинная* групповая психотерапия является долговременной, "глубокой", затрагивающей болезненные и неосознанные чувства и нацеленной на кардинальную перестройку всей личности. Подобные предположения о том, что представляет собой "подлинная" групповая психотерапия, по-прежнему имеют широкое хождение. Они цепко держат в своих объятиях многих практикующих психотерапевтов,

прошедших подготовку у специалистов, придающих особое значение такому подходу. Бесспорно, что данный тип группы окажется приемлемым для некоторых контингентов: в классификации, приведенной в настоящей главе, он будет подходить представителям категории 4 и некоторым представителям категории 5. Некоторые группы, разработанные для пациентов, принадлежащих к категориям 2 и 3, также могут выдвинуться в эти пределы. Но данный тип группы чрезвычайно идеализирован. Есть множество людей, потенциально способных получить пользу от группы, для которых такой подход будет совершенно бесполезен. Пытаться навязать именно такой тип группы — значит оказать им медвежью услугу. Более того, любая попытка сделать это приведет к разочарованию и ощущению неудачи как у членов группы, так и у психотерапевта.

Когда в определении соответствий совершены ошибки, это обычно становится очевидным уже на первых сеансах группы. Их можно исправить, разумеется, при условии, что работающий с группой или психотерапевт признает их. Как это сделать лучше всего, будет рассмотрено в главе 9, посвященной фазе становления группы и тому, как избежать необратимого развала структуры.

Ранее я уже ввела понятия рубежа и "главной заботы", указав, каким образом они могут использоваться для оценки контингента пациентов и принятия решения о том, подходит ли им опыт группы, и если да, то какой тип группы можно спланировать. Я исходила из неявного допущения о том, что мы всегда начинаем работать с тем контингентом, с которым и намереваемся работать. При всех обстоятельствах именно контингент пациентов является "данностью". Он таков, каков есть и должен приниматься таким. Все остальное может быть спланировано, приспособлено и разработано. Можно создавать группы совершенно различных типов, а стиль руководства психотерапевт выбирает такой, который наилучшим образом устраивает тех, на кого он рассчитан. Разумеется, на практике психотерапевт на собственном опыте обнаруживает, что предпочитает работать с определенными типами контингента и не хочет работать с другими или что его излюбленный стиль руководства наиболее подходит какому-то конкретному контингенту. Возможно, далее он сконцентрирует все свои усилия именно на этих контингентах пациентов. Его отправной точкой является он сам. Однако это можно рассматривать как одну из вариаций ранее описанной процедуры, потому что коль скоро работающий с группой определил для себя конкретный контингент, он становится "данностью", исходя из которой психотерапевт уже разрабатывает свои планы.

Описанные здесь контингенты состоят из пациентов. Но некоторые из предложенных групповых структур применимы и к другим кон-

тингентам, например, к таким, которые сами призваны оказывать помощь другим. Вы можете заняться группами поддержки или подготовки воспитателей исправительных учреждений для несовершеннолетних или обслуживающего персонала домов престарелых; группами помощи приемным родителям; группами полуучебного, полупсихотерапевтического характера для социальных работников, психиатров, психологов или иных специалистов, занимающихся по программе профессиональной подготовки. Я уверена, что те же самые понятия "главной заботы" и рубежа будут применимы и к этим контингентам, не относящимся к разряду пациентов.

Надеюсь, каждому очевидно, что нет ничего сакрального в том, что касается категорий контингентов, описанных в данной главе. Особо следует отметить: если психотерапевт работает при таких обстоятельствах, когда контингент уже определен или каким-то образом ограничен, то можно с пользой для дела произвести более тонкие разграничения. Но при этом все-таки следует применять понятия рубежа и "главной заботы" в качестве отправной точки при продумывании потенциально полезных схем или структур для групп.

Предлагаемые упражнения

Для практики разработки групп, рассчитанных на конкретные контингенты клиентов, вам прежде всего потребуется определить категории контингентов, напрямую связанных с тем конкретным окружением, в котором вы работаете, описать каждую из них в понятиях рубежа и "главной заботы" (если таковые применимы) и затем разработать одну или несколько групп, работа которых принесет пользу пациентам.

Если вы желаете приобрести опыт планирования иных групп (кроме тех, что доступны вам в рабочей обстановке), можете проделать то же самое упражнение со следующими лицами:

а) мужчины-заключенные, совершившие преступления, связанные с насилием, которые должны освободиться примерно через шесть недель;
б) безработная молодежь с весьма сомнительными перспективами найти работу в ближайшее время;
в) люди, недавно потерявшие зрение;
г) социально изолированные физически неполноценные люди, проживающие в данном районе;
д) люди, постоянно обращающиеся к своему лечащему врачу с жалобами на мнимые болезни (представьте, что лечащий врач попросил вас помочь ему в этом вопросе);

е) группа умственно отсталых людей, долгое время проживавших в спецпансионате, которым, в связи с изменениями в социальной политике, вскоре придется его покинуть и начать жить самостоятельно;
ж) любые иные контингенты.

Иной путь к пониманию связей между характером контингента и разработкой группы лежит через изучение многочисленных публикаций, посвященных описанию групп, которые можно найти в специальной литературе. Опираясь на одну из таких публикаций, вы можете продумать текущее и предпочтительное состояние интересующих вас клиентов в терминах рубежа и "главной заботы" и решить, действительно ли данному контингенту подходит разработанная вами группа или же ему больше соответствует какая-то иная схема.

Для того чтобы поупражняться в принятии решений, касающихся совместного руководства, двое коллег могут завязать творческую дискуссию, нацеленную на опробование их возможной совместимости в качестве ко-терапевтов. Им следует постоянно иметь в виду какую-то форму группы, например, группу для подростков, основанную на каком-либо занятии и т.д., и уделить внимание следующим вопросам: в чем именно будет заключаться польза, которую они намерены принести; какой им представляется их собственная работа в группе; какие трудности они предвидят; какие ситуации в группе им обычно представляются комфортными или угрожающими; что каждый из них ожидает от другого и т.д. Подобное упражнение можно проделать в той рабочей обстановке, в которой вы в ближайшее время собираетесь начать работу с группой, или в аудитории, или проводя тренировочные занятия с персоналом, во время которых вы действуете в воображаемом будущем. В последнем случае было бы полезней, если бы партнеры знали друг друга не очень хорошо, поскольку это позволило бы им составить непредвзятое суждение о работе своего напарника. Такое упражнение также поможет каждому более четкое обозначить свои установки.

4. ВЛИЯНИЕ РАБОЧЕГО ОКРУЖЕНИЯ

Очень многие работают с группами в рамках какой-либо организации, учреждения или агентства, назначение, политика и практика которых могут оказывать влияние на их работу. Люди и организации, непосредственно не являющиеся частью вашего рабочего окружения, также могут оказывать свое воздействие: например, суды и характер их работы; альтернативные формы помощи, доступные данному контингенту (например, детям в спецучреждениях, престарелым людям, алкоголикам и т.д.), а также политика агентств социальной помощи. Те же, кто работает в независимо управляемом центре или собственном офисе, зависят от коллег или учреждений при получении нужного контингента и информации. При определенных обстоятельствах необходимо принимать в расчет также и соседей — важную составляющую расширенного окружения, поскольку их отношение влияет на работу группы. Работа группы также каким-то образом будет сказываться и на них. Расширенное окружение определяется как любая организация, группа или личность вне самой группы, которая может оказать на группу влияние или сама подвергается ее влиянию.

В планировании, вплоть до настоящего момента, характер рабочего окружения оказывал влияние на процесс принятия решений, открывая доступ к определенному контингенту клиентов и преграждая всякий доступ к другим. Понимание контингента, с которым вы решили работать, помогает продумать структуру группы и уделить должное внимание значению стиля руководства. На данный момент у вас должно быть достаточно ясное представление о том, какой будет группа после того, как она начнет действовать, и какое дальнейшее планирование и подготовка необходимы, чтобы начать работу и заранее предвидеть, каким образом группа влияет на расширенное внешнее окружение и сама испытает его влияние. До того, как составлены окончательные планы, разумно будет принять во внимание данное расширенное окружение. В частности, вам необходимо присмотреться к тем особенностям своей собственной организации, которые могут ограничить или заранее определить те направления, в которых действует группа, определить, каким образом работа группы будет сказываться на текущей политике и практике вашей собственной организации, какие

требования группа может предъявить вашим коллегам и каким образом она будет нарушать спокойствие или сама испытывать беспокойство со стороны других людей, групп или организаций.

Важной особенностью рабочего окружения любого рода является его граница с внешним миром. Все организации, учреждения или индивидуумы, работающие "в одиночку", поддерживают своего рода границу между своим собственным рабочим окружением и людьми, организациями или группами, находящимися за его пределами. Природа данной границы, вопросы о том, кто находится по эту ее сторону, а кто по другую, кто решает, когда людям оставаться в ее пределах, а когда их покинуть, — все это оказывает значительное влияние на то, каким образом вы сможете проводить работу с группами.

Многие учреждения, в том числе психиатрические больницы, лечебно-профилактические и хирургические госпитали, тюрьмы, детские колонии и т.п., осуществляют свою деятельность в четко обозначенных границах между данным учреждением и внешним миром. Это выражается в формализованных критериях и процедурах поступления и выписки. Как правило, пациент или заключенный, совершенно определенным образом находится либо "в", либо "вне" данного учреждения. Следствием чего является то, что при работе с группой, набранной из контингента подобного учреждения, момент выписки или перевода одновременно является моментом, когда этому человеку придется покинуть группу. Из этого правила бывают и отдельные исключения. Например, психиатрические больницы, в которых имеется амбулаторное отделение, лечебно-профилактические или хирургические госпитали, где социальный работник может по собственному усмотрению продолжать работу с пациентом и после того, как тот выписался и вернулся к нормальной жизни. Чаще, однако, граница между учреждением и внешним миром является жесткой и непроницаемой. Иногда это является причиной конфликта, как в тех случаях, когда критерии выписки из данного учреждения (например, максимальная польза госпитализации) отличны от критериев, которые ведущий группу хотел бы использовать при принятии решения о том, готов ли человек покинуть группу.

Если граница учреждения проведена очень жестко, это, скорее всего, означает, что перемещения из внешнего окружения в данное учреждение и обратное перемещение за его пределы сами по себе являются важными переходами. Они позволяют применять группу для облегчения этих переходов и использования тех возможностей научения и изменения, которые проистекают из опыта данного перехода.

Психотерапевт, социальный работник или руководитель группы встает перед необходимостью занять по отношению к границе данной

организации определенную позицию: внешнюю или внутреннюю, центральную или периферийную. В какие-то моменты и в определенном смысле работающие с группой сами являются обитателями данного учреждения наряду с пациентами. Это наиболее справедливо в тех случаях, когда персонал проживает в учреждении или поблизости от него, а само учреждение физически или психологически изолировано от общества. Возможно, это является преимуществом в том смысле, что обслуживающий персонал учреждения находится в тесном контакте с теми, кто живет в нем постоянно и может узнать их во многих жизненных ситуациях. Однако при этих условиях персонал оказывается почти столь же изолированным от внешнего мира, как и постоянные обитали учреждения и, таким образом, он находится в весьма невыгодном положении для облегчения контактов с внешним миром или для подготовки к встрече с ним. Напротив, групповой психотерапевт может быть весьма мало связан с данным учреждением. Например, когда он является внештатным консультантом, никаким иным образом не связанным с данным учреждением. Это создает свои проблемы, главным образом связанные с меньшими возможностями для понимания и эмпатии-сопереживания тем обстоятельствам, в которых оказались участники группы, а также с ограниченными возможностями общения с проживающим персоналом.

Организационная политика подчас устанавливает жесткие ограничения, заранее определяя число недель и месяцев, в течение которых человеку будет предоставлена возможность оставаться членом группы. В больницах, тюрьмах и некоторых других местах средняя продолжительность пребывания в группе тесно связана с назначением или целью данного учреждения и фактически является “данностью” с точки зрения любого, кто хотел бы заняться работой с группами. Ясно, что продолжительность пребывания в приемном покое психиатрического госпиталя, в ортопедическом отделении обычного госпиталя, в тюрьме особо строгого режима, в тюрьме для мелких правонарушителей и в агентстве социальной работы различна. Средняя продолжительность пребывания и ее вариации не обязательно порождают проблемы для группового психотерапевта при условии, что он заранее располагает информацией и может учесть ее при планировании. Если вам известно, например, что пациенты или заключенные прибывают группами и остаются, скажем, на четыре недели, то вы можете учесть это обстоятельство в своих планах. А если они прибывают по одиночке на протяжении какого-то определенного периода времени и средняя продолжительность их пребывания составляет два месяца, то вы можете разработать план, согласующийся с данными условиями.

Проблемы возникают, когда продолжительность пребывания в учреждении предугадать невозможно или когда выписка пациентов и освобождение заключенных определяется по каким-то не очень четко установленным критериям. Психотерапевт или социальный работник окажется в невыгодном положении, если разрабатывает такую группу, которая, чтобы быть эффективной, должна провести примерно двадцать сеансов, но затем обнаруживает, что большинство ее членов оказываются выписанными после шести или восьми. Он пробуждает в пациентах надежды, которые не могут осуществиться, и клиентам может быть причинен определенный вред, если в отведенное время нет возможности заняться только что обнажившимися чувствами. Трудности возникнут и в том случае, когда решения относительно продолжительности пребывания в учреждении принимаются различными людьми на основании различных критериев или когда они принимаются неожиданно и без предварительного уведомления. Подобная практика создает условия, несовместимые с успешной работой с группами, и ведет к конфликтам между групповым психотерапевтом и администрацией данного учреждения. Наибольшей остроты такие конфликты достигают, если планы выписки и перевода составляются без предварительной консультации с социальным работником или психотерапевтом и даже без его уведомления и он узнает о них, только когда кто-то не является на очередной сеанс. У членов группы, заметивших неожиданное исчезновение одного из них, это вызывает огорчение и стресс. Более того, вполне может случиться, что человек, которого так поспешно удаляют, достиг в группе какой-то критического рубежа, но шансы преодолеть его неожиданным образом рушатся.

Таким образом, сумеет или нет группа реализовать свой потенциал, во многом зависит от власти в данном учреждении или организации, а также от того, как эта власть используется, равно как и от характера каналов распространения информация в пределах данной организации. У ведущего возникнут проблемы, если он будет обладать очень незначительной властью, если существующая практика подрывает то, чего он стремится достичь *и* если каналы распространения информации действуют с перебоями или не действуют совсем.

Все организации и учреждения проводят определенную политику общения персонала со своими подопечными, основой которой является издание приказов, указаний и распоряжений, проведение конференций и консилиумов, посвященных различным случаям. Данные требования едва ли создадут какие-то трудности для работающего с группой, если только он не почувствует, что его вынуждают отказаться от строгой конфиденциальности, или если он не начнет опасаться, что члены группы, зная об этих требованиях, сознательно изменят свое

участие в группе каким-либо нефункциональным образом. Он вполне может найти способы приспособиться к данным условиям, не причиняя вреда людям, входящим в его группу. Более подробное описание того, как это можно сделать, приводится в следующей главе, где обсуждается протоколирование — одна из задач детального планирования. Однако если ведущий не находит возможным выполнить требования учреждения или агентства, не причинив вреда членам группы, он явным образом вступает в конфликт с другими членами данной организации и будет вынужден либо отказаться от своих планов, либо постарается повлиять на политику учреждения и добиться ее изменения.

Политика, определяющая продолжительность пребывания в учреждении, критерии выписки и правила протоколирования, является одним из многих факторов, влияющих на методы планирования и ведения группы. Политика, определяющая роль или устанавливающая пределы полномочий определенных категорий персонала, приводящая к необходимости затрачивать на определенные категории подопечных больше времени, чем на другие, поощряющая привлечение каких-то конкретных категорий пациентов, а также квалификационная политика относится к политике иного рода (официальной и неофициальной, признанной и непризнанной).

До настоящего момента мы обсуждали вопросы о том, как определенные свойства рабочего окружения могут влиять, ограничивать и направлять в конкретное русло работу с группами. Точно таким же образом процесс ведения группы может оказывать свое воздействие на рабочее окружение, либо создавая ей проблемы, либо ясно показывая, что определенная ныне существующая политика и практика требует корректировки, если работа с группами подразумевается в качестве одной из характерных особенностей данной организации. Это особенно справедливо, когда работа с группами является совершенно новым начинанием или когда вы пытаетесь провести в жизнь какую-то новую форму групповой работы.

Например, в агентствах и учреждениях, призванных оказывать помощь, обычно применяются определенные схемы расчета рабочей нагрузки и ее более справедливого распределения между персоналом. В некоторых случаях это является отголоском тех времен, когда практиковались исключительно индивидуальные формы помощи. В некоторых агентствах социальной помощи рабочая нагрузка определяется числом индивидуальных клиентов или семей в списке каждого отдельного работника. Простой подсчет “голов” иногда может быть усовершенствован благодаря подразделению клиентов или семей на категории, требующие краткосрочного интенсивного, долгосрочного интенсивного или долгосрочного неинтенсивного содействия, так что

каждому случаю приписывается свой вес, и нагрузка на каждого работника становится более сбалансированной. Введение в практику групповой работы может привести к определенным проблемам, поскольку данная система становится более не пригодной.

Там, где рабочая нагрузка определяется числом случаев, мало кто из сотрудников имеет в своем собственном графике достаточно людей для составления группы. Вследствие этого приходится просить коллег направлять в группу кого-либо из своих подопечных. Совершенно независимо от того, будет ли кто-то направлен в группу в ближайшее время, часто встает вопрос о том, следует ли считать такого пациента "приписанным" работающему с группой или он останется в рабочем графике того, кто его направляет. Во многих организациях этот вопрос остается нерешенным. Иногда работа с группами рассматривается как деятельность, которой сотрудник занимается по своему усмотрению в свободное от работы время, но которая не принимается в расчет при распределении рабочей нагрузки. Это, бесспорно, ставит работающего с группой в невыгодное положение, поскольку время, затраченное на работу с группой, не принимается во внимание и за групповой работой сохраняется статус "внеурочной" деятельности.

Помимо заявленных и общепризнанных целей учреждения и агентства (или, точнее, их высшие должностные лица) ставят перед собой определенные будущие цели. Например, важной, но, возможно, не заявленной целью является поддержание в обществе престижа данной организации. Для руководства психиатрического госпиталя или колонии для несовершеннолетних весьма желательно, чтобы их пациенты или подопечные не бросались в глаза или, по крайней мере, вели себя в обществе как можно лучше и, оказавшись за его пределами, создавали добрую репутацию данному учреждению. Вполне понятно и закономерно, что руководство будет придерживаться этих целей, поскольку помимо всего прочего оно обеспокоено тем, чтобы данное учреждение просуществовало как можно дольше. И, как правило, те, кто занимает гораздо более низкие ступени в иерархии данной организации — в том числе, ведущие групп — менее склонны ставить во главу угла репутацию учреждения и, следовательно, испытывают меньше сомнений, подвергая ее риску. Это может послужить причиной конфликта, если в процессе работы группы пациентам необходимо будет вступать в контакт с внешним миром, что сопряжено с определенной степенью риска. И если на самом деле случится что-нибудь, от чего пострадает репутация учреждения, то есть все основания полагать, что работа группы нанесла ущерб данному учреждению. Конфликт может выйти на поверхность, и администрация постарается своей властью ограничить всякую дальнейшую деятельность группы.

Когда внутри организации или учреждения возникают проблемы, они, как правило, связаны с дисбалансом взаимоотношений между задачей, властью, информацией и ответственностью. Например, если работающий с группой берет на себя ответственность за членов группы, но при этом не властен устанавливать или изменять время их перевода или выписки, то возникает дисбаланс между властью и ответственностью, который становится источником проблемы для ведущего группу. Директор госпиталя несет ответственность за процветание и репутацию вверенного ему учреждения, однако он не властен определять, каким образом отдельные сотрудники выполняют свою повседневную работу. Ведущий группу возлагает на себя определенную ответственность в отношении ее членов и наделен достаточной властью для того, чтобы с нею справиться. Но он может не располагать необходимой информацией, как, например, в тех случаях, когда в палате или в камере происходит кризис, о котором известно персоналу, но, ввиду отсутствия каналов связи, эта информация не может быть передана работающему с группами или психотерапевту. Некоторые дисбалансы можно компенсировать, внимательно наблюдая за организационной политикой и практикой. Некоторые же являются неотъемлемой частью организации вследствие того, что сам ее характер и масштаб требуют некоего дифференцированного распределения обязанностей и ответственности между ее персоналом. Привести все в полное равновесие и сохранить его весьма и весьма сложно.

Работа с группой часто вынуждает обращаться к коллегам, непосредственно не связанным с группой, или требует их содействия для того, чтобы работа была эффективной. Психотерапевту придется полагаться на своих коллег, когда ему нужно будет набрать группу или потребуется гарантия того, что ни его самого, ни группу не потревожат во время сессии, или что все члены группы смогут явиться на сеанс в назначенное время, или необходима консультационная и информационная поддержка. Будут такое содействие и поддержка иметь место или нет, во многом зависит от того, является ли отношение коллег к идее работы с группами преимущественно положительным или преимущественно отрицательным. Если отношение в целом позитивное, то коллеги поддержат ваши усилия. Если они этого не делают или не могут делать, вы сможете довольно быстро выяснить, что этому препятствует и принять данное обстоятельство в расчет при планировании. Негативное отношение нередко является следствием обеспокоенности в связи с предчувствиями, что работа группы может каким-то образом повредить их собственной работе, или с опасениями, что работа группы создаст для организации проблемы, которые иначе бы никогда не возникли (например, в вопросах распределения рабочей нагрузки или

совместной ответственности за пациентов или клиентов). Или же оно связано с преобладающим мнением, что работа с группами стоит на втором месте после индивидуальной психотерапии, работы с конкретными случаями или семейной терапии. Иногда негативное отношение к группам разделяют и сами предполагаемые члены группы, в этом случае испытывающие большие сомнения по поводу своего участия в группе.

Когда негативное отношение выражается прямо и открыто, то, как правило, можно найти способы противодействия ему: следует предоставить людям дополнительную информацию, дать им возможность выразить и, насколько это будет возможно, разрешить свои сомнения, помочь конкретно установить, каким образом ведение группы скажется на текущей практике, попытаться предотвратить возникающие в связи с этим проблемы и так далее. Проблемы будут возникать как раз в тех случаях, когда негативное отношение носит скрытый характер: обещания направить людей в группу никогда не выполняются; пациенты вдруг каким-то необъяснимым образом оказываются вне досягаемости, как раз когда группе предстоит встретиться; негативное отношение коллег передается членам группы и становится проблемой уже в пределах самой группы; у ведущего группы возникает тяжелое ощущение, что его коллеги заняли критическую позицию по отношению к его работе и кружат над ним в ожидании, когда он совершит какую-то непоправимую ошибку. При таких условиях очень трудно, практически невозможно, вести эффективную работу с группами. Это все равно что вести машину с заклинившими тормозами.

Точная подгонка работы группы к ее более широкому окружению, как правило, будет происходить в рамках вашей собственной организации, но иногда она будет иметь место и в отношении других организаций или жителей округи. Если для работы с группой вы собираетесь воспользоваться помещениями какой-то другой организации, необходимо принять во внимание ее потребности и приоритеты. Если вы работаете в детском доме или в центре врачебно-трудовой экспертизы, то возможность применения альтернативных форм помощи в рамках более широкой системы и отношение к ним будет сказываться на вашей работе. Если кандидатов для участия в группе вам направляет другое агентство, то и политика, проводимая этим агентством, также будет сказываться на вашей работе.

Когда вы планируете и собираетесь вести группу, в любом препятствии, встающем на ее пути, или в любом признаке сдержанного к ней отношения очень легко усматривать некую форму сопротивления, а в том, от кого это сопротивление исходит, — опереточного злодея. На самом же деле те, кто противится созданию группы, всего лишь пы-

таются защитить какую-то всеобъемлющую цель организации или некую политику, или практику, служащую интересам данной организации. Когда вы увидите, что назревает конфликт, или убедитесь, что какая-то личность или политика подрывает все ваши усилия, будет вполне разумным внимательно проанализировать те последствия, которые повлечет за собой осуществление ваших планов для данной организации и проводимой ею политики, для ваших коллег и всех заинтересованных лиц. В то же время следует обратить внимание на природу ограничений, которые в силу характерных особенностей расширенного внешнего окружения накладываются на работу группы. Следует решить для себя вопрос о том, можно ли проводить эффективную работу в условиях данной организационной структуры и политики, при существующем уровне поддержки и одобрения коллег, практике и отношении других заинтересованных лиц и вашей собственной позиции в отношении стоящей задачи, ответственности, власти и информации. Если вы сочтете, что при всех данных факторах внешнего окружения полезную работу можно выполнить, вы продолжите осуществлять свой план или какую-то его версию. Вы можете прийти к заключению, что работа группы в запланированном виде будет сопровождаться издержками, неприемлемыми для вашей организации или коллег, и на этом основании решите отказаться от данного плана. Если вы сочтете, что никакие серьезные издержки вашей организации не грозят, но при настоящих условиях вы не сможете действовать эффективно и удовлетворительно, то единственное, что вам остается, — это отказаться от своего плана или отложить его реализацию до тех пор, пока вы не попытаетесь оказать влияние на некоторые стороны своего рабочего окружения.

Из этого следует, что при определенных обстоятельствах перед групповым психотерапевтом может встать задача, сама по себе не имеющая ничего общего с планированием и ведением групп. А именно: предпринять какие-то действия, чтобы повлиять на определенные стороны своего рабочего окружения. Возможно, ему потребуется оказать влияние на организационную политику и практику, на позицию коллег, на отношение какого-то одного власть имущего. Часто возможно повлиять на рабочее окружение даже с позиций малой силы, если правильно определить, какие рычаги следует использовать. Попытки оказать влияние подразделяются на две стадии, которые, возможно, придется проходить неоднократно: стадию продумывания, или диагностики, и стадию конкретных действий. Стадия продумывания подразумевает достижение наиболее полного понимания проблемы: построение гипотез о том, какие факторы или силы способствуют сохранению проблемы; далее — выяснение вопроса, какие действия вам будут под

силу, а какие — нет; затем прогнозирование (по-прежнему на уровне внутреннего процесса) возможных последствий альтернативных действий, главным образом с целью недопустить ухудшения положения вещей; и далее — решение, что следует предпринять. Стадия действия подразумевает конкретные попытки что-то сделать; затем — наблюдение последствий. Если предпринятые действия приводят к желаемому результату, то, разумеется, вы можете считать, что ваша попытка оказать влияние на организацию была успешной, и продолжить осуществление своих планов в отношении группы. Если же, что более вероятно, предпринятые действия приводят к последствиям, не полностью совпадающим с поставленными вами целями, вам придется вернуться на стадию продумывания и провести дальнейший анализ, на этот раз на основе новой информации, полученной благодаря наблюдению последствий ранее предпринятых шагов. Вполне вероятно, что повторный взгляд подскажет дальнейший ход действий.

Сказанное выше является упрощенным изложением процесса анализа и последовательности действий, предложенных Куртом Левиным и названных им *анализом силового поля* (*force-field analysis*; Kurt Lewin, 1951). Система Левина представляет собой могучее средство в достижении понимания проблемной ситуации и определении возможных направлений действий. Ключевыми в подходе Левина являются термины *силовое поле*, *квазиустойчивое равновесие*, *цель*, *сдерживающие силы* и *движущие силы*. Левин попытался заимствовать эти термины из топологии применительно к человеческим ситуациям. На рис. 4.1 изображена схема, обычно используемая для показа соотношений этих факторов.

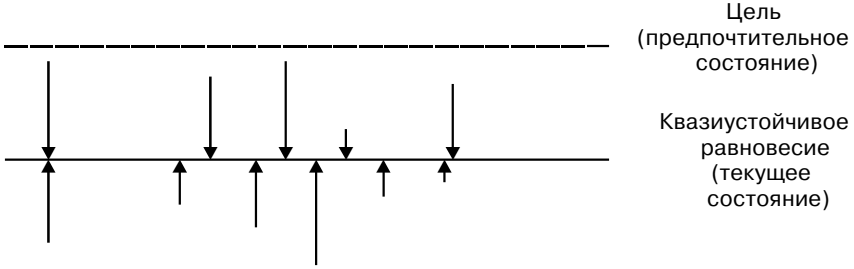


Рис. 4.1

На этой схеме сплошной линией изображено квазиустойчивое равновесие. Это ситуация, имеющая место сейчас. При использовании данного метода одна из задач состоит в том, чтобы определить настоящую, текущую ситуацию в терминах как можно более точных и сжа-

тых. Поскольку данный метод применяется в ситуациях, когда вы чем-либо не удовлетворены, линия, изображающая квазиустойчивое равновесие, вполне может быть определена следующим образом: "не направляются потенциальные участники", "сеансы группы прерываются", "я не чувствую, что в праве обращаться за советом к коллегам" и т.д. Левин рассматривал такие ситуации как находящиеся в квазиустойчивом равновесии в том смысле, что ситуация является более-менее стабильной, но время от времени слегка меняется, поскольку различные силы, влияющие на нее, имеют тенденцию к колебанию.

На данной схеме прерывистая линия (параллельная сплошной, изображающей квазиустойчивое состояние) является целью: то есть положением вещей, которого психотерапевт хотел бы добиться. Его также следует определить как можно более точно и лаконично. Если вы определили текущее состояние достаточно аккуратно, достичь его будет не так уж трудно, поскольку цель будет заключаться в том, чтобы "получать больше направлений со стороны", "не допускать неожиданного прекращения сеансов", "без каких-либо колебаний обращаться за советом к коллегам" и т.д.

Сдерживающие силы (*restraining forces*) Левин изобразил при помощи стрелок, обращенных вниз, к линии равновесия. Данные силы, присутствуя в данной ситуации, стремятся сместить равновесие от цели к ситуации, еще менее благоприятной, чем текущая. "Движущие силы", он изображает стрелками, направленными вверх, к цели. Различные по длине стрелки изображают различные по величине силы. Некоторые силы действуют в диаметрально противоположных направлениях и могут быть изображены на схеме направленными друг против друга. Левин предположил, что любая ситуация всегда заключает в себе силы, действующие в обоих направлениях. Именно геометрическая сумма, или результирующая этих сил, и сохраняет квазиустойчивое равновесие (нежелательную текущую ситуацию) в неизменном виде. В целом представленная схема называется *силовым полем.*

При использовании данного метода первым шагом в направлении воздействия на ситуацию является постановка диагноза, которую я ранее назвала стадией продумывания. На этой стадии происходит конкретное определение квазиустойчивого равновесия, цели и всех сдерживающих и движущих сил, предположительно имеющих место в данной ситуации. Например, если текущая ситуация заключается в отсутствии направлений в группу со стороны, можно предположить, что движущими силами в этой ситуации являются добрая воля коллег, общая заинтересованность в принесении пользы клиентам, выражение поддержки на словах. Можно предположить, что к сдерживающим силам будут относиться ограниченность во времени, опасение потерять

контакт со своими собственными клиентами, боязнь возможного деструктивного воздействия группы на клиентов и т.д. Схема применения анализа силового поля для данной ситуации приведена в качестве примера на рис. 4.2.

Следует отметить, что теоретически квазиустойчивое равновесие приближается к цели при двух условиях: во-первых, при возможности ослабления или ликвидирования одной или более сдерживающих сил и, во-вторых, при усилении одной или более движущих сил или использовании новых движущих сил.

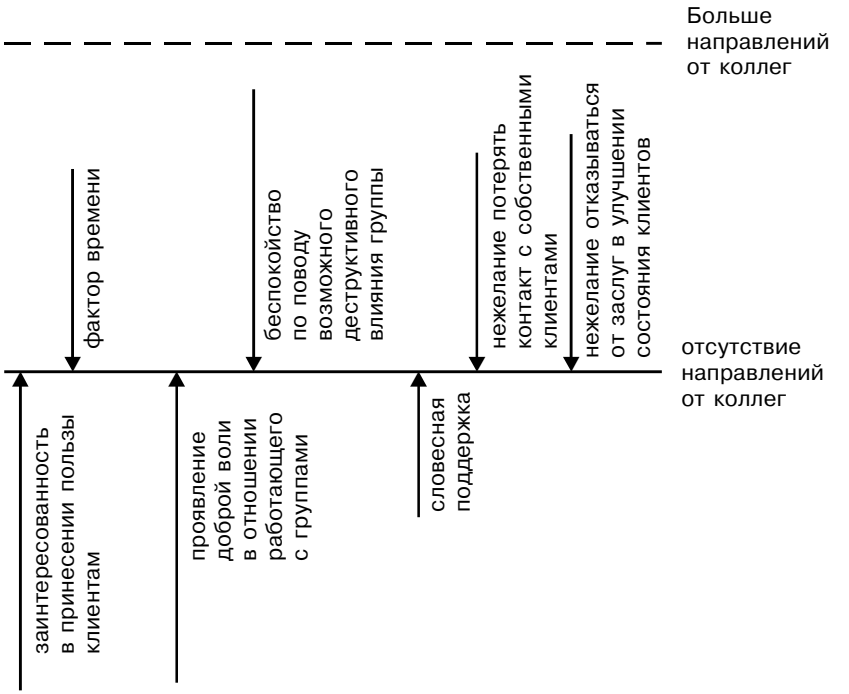


Рис. 4.2

На практике планирование необходимых действий подразумевает выявление того, на какие силы можно воздействовать и на какие нельзя, с тем, чтобы приложить усилия и время к первым и не тратить их на вторые. В нашем примере воздействие на коллег фактора времени может оказаться крайне важной сдерживающей силой, но при этом совершенно не поддающейся какому-либо влиянию. И если вы

это осознаете, то работа в данном направлении станет лишь пустой тратой времени. С другой стороны, если вы считаете, что важной сдерживающей силой является обеспокоенность ваших коллег тем, что в случае поступления их клиентов в группу они утратят с ними всякий контакт, то в вашей власти предпринять что-либо в этом отношении.

Следующий шаг в планировании — предвидение возможных последствий попыток оказать влияние. В частности, важно учесть и такую возможность, что введение новых движущих сил может породить новые сдерживающие силы и фактически не приведет ни к каким изменениям или даже ухудшит положение вещей. Предположим, вы заподозрили, что важной сдерживающей силой является беспокойство ваших коллег по поводу того, что им не будет зачтено улучшение в состоянии вверенных им клиентов, если после присоединения к группе у них наметится какой-то прогресс. Предположим, вы решили привнести в данную ситуацию новую движущую силу: вы заверяете коллег, что этого не произойдет. Поскольку коллеги таких опасений могли и не высказывать, вы можете, упоминая о них, вызвать к себе неприязнь (еще одна сдерживающая сила), таким образом еще дальше отодвигаясь от своей цели. Вы можете избежать ошибок подобного рода, если постараетесь заранее продумать последствия каждого из предпринимаемых действий.

Заключительным этапом планирования будет решение вопроса о том, на какую силу следует попытаться повлиять, а также продумывание всей последовательности предпринимаемых действий. Левин придерживался взгляда, что лучшей тактикой является попытка устранить или ослабить какую-либо сдерживающую силу, а не стремление усилить или ввести новую движущую. Причина этого носит в какой-то степени технических характер и заключается в том, что чем больше сил действуют в данной ситуации, тем больше напряженность в системе и тем более сложно будет сместиться квазиустойчивому равновесию. Если убрать некоторые силы, то напряжение в системе ослабнет, а возможность движения увеличится. Предположим, что в нашем примере работающий с группой решил, что сдерживающая сила, связанная с обеспокоенностью по поводу возможного деструктивного воздействия группы, является важной и поддающейся влиянию. Он может обратиться с просьбой о встрече с персоналом учреждения, во время которой будут названы и проанализированы потенциально полезные и потенциально негативные эффекты группы. Разумеется, он надеется на то, что неоправданные страхи таким образом рассеются, а обоснованные опасения признаются, а против их последствий будут приняты необходимые предосторожности.

Работающий с группой в это время переходит на стадию действия, на которой он приступает к осуществлению запланированной акции, осуществляет ее, а затем наблюдает последствия. Левин предложил еще одну схему, представляющую данный процесс (рис. 4.3).

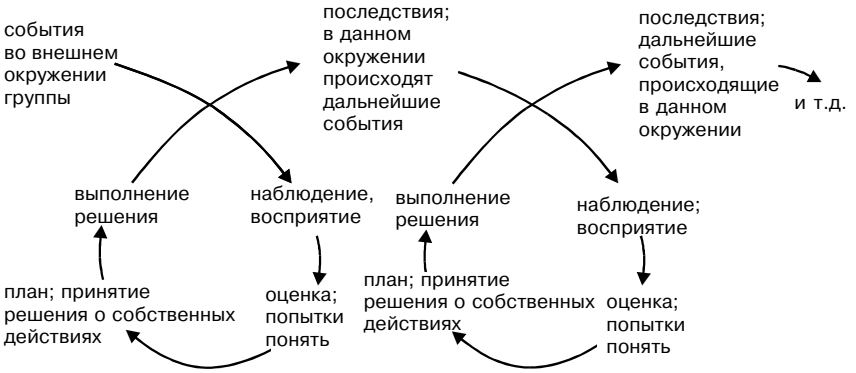


Рис. 4.3

Каждая последовательность начинается с наблюдений событий реального мира с последующей их оценкой с целью разработки плана (это можно проделать с помощью схемы силового поля). После чего данный план приводится в исполнение с дальнейшим наблюдением последствий в реальном мире. Потом следует переоценка и так далее. Изображенная на рисунке спираль подчеркивает тот факт, что единственная последовательность диагностики и действия едва ли сразу же приведет к желаемому результату. Как правило, требуется повторная диагностика и последующие действия. На основе дополнительной информации, полученной благодаря предпринимаемым вами попыткам и наблюдению происходящего, вы можете обнаружить, что ваш диагноз был в целом правильным, но ваши действия вызвали непредвиденные последствия, и результат оказывается нулевым из-за действия дополнительных сдерживающих сил. Вы также можете обнаружить, что в данной ситуации действуют дополнительные сдерживающие силы, о которых вам ничего не было известно. Схема силового поля должна заново составляться с учетом дополнительной информации на каждой последующей стадии переоценки. Иногда дополнительная информация требует, чтобы концепция силового поля была в той или иной мере переработана. Предположим, что дискуссия с коллегами, имеющая целью исследование положительных и отрицательных последствий ра-

боты с группами, выявила, что беспокойство по поводу возможной потери контакта со своими клиентами является весьма влиятельным фактором. Вы можете переделать свою схему таким образом, чтобы квазиустойчивое равновесие определялось как "потенциальная потеря контакта со своими клиентами", а линия цели — как "полное сохранение контакта со своими клиентами". В этом случае появляется возможность ввести те движущие или сдерживающие силы, которые, по вашему мнению, могли бы действовать в условиях данного нового квазиустойчивого равновесия. Возможно, что новый диагноз позволит вам изобрести новые методы общения между с вашими коллегами. Анализ силового поля на бумаге является упражнением, которое желательно выполнить совместно с коллегами. В этом случае значительно уменьшается вероятность, что вы проглядите какие-то важные действующие силы.

Поведение одного человека, в руках которого сосредоточены рычаги власти, может привести к возникновению определенных проблем в организациях. Такой человек характерным образом и довольно часто чинит препятствия, срывает планы, предоставляет неверную информацию, выражает свое мнение в качестве непреложной истины, вводит мелкие раздражающие ограничения или сталкивает сотрудников между собой. Работа организации в целом или какого-то ее подразделения становится беспорядочной и неэффективной. Если вам приходится работать именно в таких условиях, то в конечном итоге вы придете в отчаяние от того, что нет никакой возможности исправить положение, не повлияв на данное ключевое лицо. Разумеется, приходя к подобному заключению, вы можете оказаться и не правы. Тщательный анализ силового поля нередко выявляет и другие важные факторы, действующие в ситуации, восприимчивой к влиянию, или указывает на действия, которые можно предпринять, чтобы оказать прямое влияние на данную личность. Иногда, однако, тщательный анализ ситуации возвращает вас к первоначальной точке зрения, что организацией руководит настоящий вредитель. Дж. К. Виттакер назвал таких людей "патогенными лидерами", указав причины, позволяющие им добиваться власти и удерживать ее (Дж. К. Виттакер, 1982). Он доказывает, что повлиять на таких людей не может ничто: ни прямое обращение, ни "дружеские отношения", ни полупсихотерапевтическое воздействие. Но сочетание внутренней вооруженности и структурных решений может очень пригодиться. Внутренняя вооруженность ("internal arming") означает выработку внутренней позиции, ограждающей вас от губительного воздействия таких людей, и, следовательно, позволяет избежать отчаяния, поддерживает способность действовать и т.д. Структурные решения включают: протоколирование решений, поскольку официаль-

ная регистрация лишает властное лицо возможности отменять их по своему произволу; проведение голосований для придания надлежащего веса мнению сотрудников; создание в пределах организации надежных каналов передачи информации и т.д. Эти идеи могут быть привнесены в схему анализа силового поля Левина. Например, если вы почувствовали, что руководитель организации или какого-то ее подразделения использует в отношении сотрудников тактику "разделяй и властвуй" и она служит целям воспрепятствовать всему новому, вы можете привнести новую силу, проводя обмен мнениями с целью выявления и проверки слухов. В терминах Виттакера, вы прибегаете к структурному решению; в терминах Левина — ослабляете воздействие сдерживающей силы, вводя новую движущую силу.

Как правило, анализ сопутствующего расширенного окружения и действия, предлагаемые подобным анализом, могут привести к одному из трех возможных исходов: вы сами убедитесь в том, что противодействующее поведение является выражением оправданного беспокойства и работу с группой в данном окружении проводить не следует или, по крайней мере, она должна проводиться в форме, отличной от той, что первоначально планировалась. Вам будет весьма не просто согласиться с тем, что правы будут другие, а вовсе не вы, особенно если вы считаете себя жертвой их равнодушия. Однако нередко у людей имеются довольно веские причины противиться изменениям, и было бы неплохо о них знать. Вторая возможность заключается в том, что ваш план будет согласовываться с анализом и вряд ли причинит какой-либо вред. Некоторые силы, действующие в данной ситуации, поддаются влиянию, и вследствие этого рабочее окружение окажется более восприимчивым к групповой работе. Третья возможность состоит в том, что силы, действующие в данной ситуации, являются одновременно весьма мощными и не поддающимися никакому влиянию. Некоторые проблемы невозможно разрешить. Подобная ситуация наблюдается не так часто, как могло бы показаться, но все же иногда имеет место. В этом случае вам остается либо продолжать приводить в исполнение свой план, невзирая на неблагоприятные обстоятельства, либо отказаться от своего намерения вести группу в данном окружении, либо покинуть его.

Иногда проблемы, проистекающие из природы данного окружения, оказываются скрытыми в период планирования группы и проявляются, лишь когда группа уже действует. К счастью, при этом бывает еще не поздно провести анализ ситуации и предпринять действия, необходимые для ее исправления. Анализ расширенного окружения можно провести на любом этапе вашей работы, после чего следует действовать.

Было бы слишком большой идеализацией ожидать совершеннейшего соответствия между планом, разработанным вами для группы, и ее расширенным окружением. Если потенциальные проблемы признаются на стадии планирования, то чаще всего их удается разрешить. В процессе планирования не стоит жалеть времени на то, чтобы, временно прервав планирование группы, тщательно исследовать расширенное окружение, в котором ей неизбежно придется действовать, чтобы предотвратить в последующем возникновение каких-либо проблем.

Предлагаемое упражнение

Любой, кто желает приобрести опыт в анализе силового поля как в методе диагностики, может осуществить свое желание, следуя наставлениям, изложенным во второй части настоящей главы, и используя их в любой ситуации, когда текущая ситуация (квазиустойчивое равновесие) и цель могут быть определены. Данная схема применима в ситуациях, касающихся как отдельных индивидуумов и групп, так и целых организаций. Так, если некто желает бросить курить, он может провести анализ силового поля, и ему следует постараться выявить все движущие и сдерживающие силы, действующие в данной ситуации, затем выделить те, что поддаются влиянию, или определить дополнительные силы, которые могут быть привнесены. Любой, кто работает с персоналом или коллективом, характеризующимся низким моральным состоянием, может принять “низкое моральное состояние” в качестве текущей ситуации или квазиустойчивого равновесия, а “повышение морального состояния” — в качестве цели, а также сумеет провести анализ силового поля. И так далее. Лучше всего разработать упражнение, основанное на вашем собственном опыте, поскольку лишь в этом случае у вас будет доступ к информации, которая в качестве движущей или сдерживающей силы могла бы найти свое место в методе Левина.

5. ДАЛЬНЕЙШЕЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ПРИНЯТИЕ ДЕТАЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ, КАСАЮЩИХСЯ СТРУКТУРЫ ГРУППЫ И ПОЛИТИКИ, КОТОРОЙ ВЫ СОБИРАЕТЕСЬ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ

В настоящей главе рассматриваются дальнейшие и более конкретные решения этапа планирования, которые можно и следует принимать до приглашения в группу конкретных людей и до первой встречи группы. В ней мы рассмотрим такое понятие, как величина группы, вопросы, где и когда она должна собираться, какова продолжительность сеансов и тому подобное. Необходимо будет принять много детальных и зачастую взаимозависимых решений, касающихся планирования.

Рассматриваемые далее решения этапа планированию включают в себя следующие вопросы:

1. Какое физическое окружение наилучшим образом подходит для группы, с которой вы собираетесь работать?
2. Из скольких человек должна состоять группа?
3. Должна ли группа быть долго- или краткосрочной, закрытой или открытой, ограниченной по времени или нет?
4. Какова продолжительность каждого сеанса?
5. Как часто должна собираться группа?
6. Насколько детально должны планироваться первый и последующие сеансы?
7. Следует ли привлекать членов группы к планированию?
8. Какого рода контакт или обмен информацией следует поддерживать с коллегами, непосредственно не связанными с группой?
9. Какие записи психотерапевт должен вести для своего личного пользования?
10. Какие правила может и должен установить ведущий для себя и для членов группы до начала или в самом начале работы?

Я буду рассматривать эти вопросы по порядку, демонстрируя по ходу связь между ними и каждом случае исходя из предположения, что лицо

или лица, которым предстоит вести группу, уже продумали вопрос о том, чем в целом будет характеризоваться данный контингент, и приняли основные решения о наиболее подходящем типе группы. Более того, я буду исходить из предположения, что вопросы, связанные с рабочим окружением, уже изучены и проработаны. Для ведущего настал тот момент, когда он готов приступить к работе с группой в самое ближайшее время.

Психотерапевт может получить в свое распоряжение не только совершенно новую группу. Он может присоединиться к работающей группе в качестве стажера, наблюдателя или соведущего; может принять группу у ее бывшего руководителя; ему могут "вручить" группу, которая была набрана кем-либо еще; может "обнаружить" группу в том смысле, что она появилась и обрела собственную жизнь еще до того, как была определена в качестве группы клиентов. Если психотерапевт или социальный работник подобным образом приходят к работе с группой, тогда некоторые или все ранее перечисленные детальные решения будут уже приняты за него другими. Практику, получившему группу подобным образом, придется принимать определенные дополнительные решения. В том числе:

11. Как спланировать и осуществить переход, когда в существующую группу приходит новый ведущий?
12. Какие варианты выбора у вас имеются и какие решения необходимо принять, когда вам "дают" группу или когда вы ее "находите"?

Иногда различные виды групп преобразуются в программу, которая может также включать индивидуальную психотерапию и работу с конкретными случаями. В подобном случае дополнительной задачей планирования будет следующая:

13. Каким образом спланировать отдельные компоненты программы, чтобы не выйти за рамки разумного, избежать неразберихи, снижения эффективности и не свести на нет все достигнутое?

1. Какое физическое окружение наилучшим образом подходит для группы, с которой вы собираетесь работать?

Характер, цель группы и намечаемый подход к ее руководству могут напрямую повлиять на выбор физического окружения. К примеру, необходимо ли какое-то оборудование? Следует ли встречаться на кухне, в комнате отдыха или в студии? Необходимо ли какое-то

пространство или реквизит для ролевых игр? Физическое окружение является своего рода сообщением членам группы: что предполагается, что — нет, как к ним относятся и какие отношения психотерапевт или социальный работник надеется с ними установить. Например, если ведущий задумал группу с прозрачными границами — так, чтобы человек мог сам решать, приходить ему на сеанс или нет, уйти ли ему в тень или же занять место в ее центре, — то угол большого помещения или помещение со свободным доступом поможет передать это сообщение. Если группа должна быть рабочей группой, занятой каким-либо планированием для самой себя или с целью оказать влияние на внешний мир, то стулья, расставленные вокруг стола, будут передавать сообщение: "Это помещение где работают". Если затем ведущий садится во главе стола, этим сообщается: "Я отвечаю за все"; или: "Я занимаю особое положение". Если ведущий занимает одно из боковых мест, это говорит: "Я хочу быть одним из вас". Если группа должна быть психотерапевтической группой, строящейся на открытой дискуссии, то достаточно уютная комната с расставленными по кругу стульями будет конкретным выражением ожидаемой открытости. Закрытые двери подчеркивают частный, конфиденциальный и личностный характер дискуссии. Иногда ведущий может организовывать в группе питание, оборудовав уголок для чаепитий.

Одно и то же физическое окружение и обстановка могут вызвать доверие и спокойствие у одних людей и дискомфорт и недоверие у других. О чем говорит элегантность? О чем сообщает неряшливость? Одним из аспектов физического окружения является то, как одет психотерапевт или социальный работник. Должен ли он одеваться по-домашнему или ему следует быть в белом халате? Что он хочет сообщить и какое значение будет приписано участниками группы выбранной им одежде?

Общая идея такова: физическое окружение заслуживает определенного внимания. Однако оно не является первостепенным фактором, и если окружение не вполне оптимально для того типа группы, который вы намечаете, это не должно послужить препятствием к тому, чтобы группа приступила к работе. Во многих случаях менее чем удовлетворительное окружение может быть компенсировано царящей в группе атмосферой.

2. Какова должна быть численность группы?

Число входящих в группу людей в большой степени определяется типом группы, которую вы собираетесь вести. В общем случае группа должна быть настолько велика, чтобы могла действовать структу-

ра, которую вы намерены использовать. Например, группа, основанная на каких-либо занятиях, при которых каждая подгруппа какое-то время занимается чем-то своим, должна быть значительно больше (от двенадцати до пятнадцати или даже восемнадцати человек), чем группа, полностью полагающаяся на межличностное взаимодействие и дискуссию (от шести до девяти человек). Группа должна быть достаточно большой для того, чтобы смогли проявиться особые свойства группы. Как правило, это означает минимум в пять или шесть человек, поскольку пары и тройки имеют свою собственную динамику, а четверки и пятерки могут не обладать той разноплановостью участников, которая должна обеспечить поддержку вашей работе.

Социальные работники и психотерапевты, работающие с группами, основанными на открытой дискуссии, пожалуй, согласятся, что им лучше всего подходит группа в составе шести-девяти человек. Если в группе оказывается больше девяти человек, то в ней почти всегда происходит разделение на центральную группу активных участников и на периферийных членов, по большей части остающихся простыми зрителями. Если в группе бывает меньше шести человек, то полнота взаимодействия значительно снижается и группа становится средой, в меньшей степени способствующей изменению. Фулкерсон, Хоукинс и Олден (Fulkerson, Hawkins and Alden, 1981) сообщают, что группа из четырех и менее человек способствует установлению норм, действующих наперекор психотерапевтическому процессу. Я знала ведущих, которые сокращали свои группы до трех-четырех человек в надежде, что такая группа будет более управляемой. Весьма сомнительно, что это может произойти. Но она определенно становится менее полезной.

Если вы ведете группу с прозрачными границами, в которую открыт доступ всем членам более обширного контингента (например, нескольким десяткам пациентов одного из отделений больницы для душевнобольных), то вы не сможете контролировать величину группы. С другой стороны, подобного рода группа заранее планируется таким образом, чтобы ней было подвижное центральное ядро активных участников и подвижная группа людей, занимающих периферийное, зрительское положение.

3. Должна ли группа быть долго- или краткосрочной, закрытой или открытой, ограниченной по времени или нет?

Все эти вопросы взаимосвязаны. Долговременные группы почти наверняка будут по своему характеру “слабо открытыми”. То есть предполагается, что участники посвятят себя группе на довольно продолжительный, хотя и неопределенный срок. Они начнут покидать груп-

пу по мере того, как будут к этому готовы, и их уход не станет определяться какими-то заранее установленными сроками. Когда из группы кто-то уходит, на его место, как правило, приходит кто-то другой, чтобы число участников оставалось неизменным. Уходят из группы не слишком часто, и число участников сохраняется одним и тем же на протяжении длительного времени. Оно изменяется медленно и эпизодически: отсюда и термин "слабо открытая". Подобная организация подходит группам, участники которых нуждаются в значительной восстановительной работе (категория 4 и некоторые представители категории 5, рассмотренные в главе 3). Она также подходит группам, целью которых является предоставление текущей помощи людям, у которых не ожидается каких-либо значительных изменений в личном плане (категория 7 в главе 3). Такие группы могут продолжать свою деятельность годами, хотя характер их участников может постепенно меняться.

"Слабо открытым" группам можно противопоставить "сильно открытые", где одни члены покидают группу, а другие присоединяются к ней каждые несколько сеансов. Подобная организация обладает преимуществом в группах, рассчитанных на то, чтобы помочь людям преодолеть определенного рода переход, например, поступление или уход из лечебного или исправительного учреждения. Люди, пробывшие в группе какое-то время и обладающие достаточным опытом, могут помочь новичкам. Поскольку группа занята тем, что старается облегчить людям восприятие утрат и приобретений, связанных с переходами, постоянно меняющийся состав участников не позволит этим вопросам отойти на задний план. Однако в большинстве групп постоянная текучесть участников может отрицательно сказаться на процессе оказания помощи. Членам группы постоянно приходится приспосабливаться к уходам и приходам. Какой-то полезный набор норм будет устанавливаться с большим трудом, а энергия членов группы начнет расходоваться на управление своими чувствами по отношению к уходящим и приходящим людям, или же они постараются защититься от такого рода чувств, не принимая слишком близко к сердцу своих сотоварищей или группу в целом. Если окружение, в котором вы работаете, предполагает высокую текучесть участников, вы можете прекратить всякий прием в группу, превратив ее на некоторое время в группу с закрытым составом и смиряясь с периодами малочисленности ввиду ухода отдельных людей. Затем вы можете восстанавливать ее численность, одновременно принимая всех недостающих членов и получая реконструированную группу, состоящую из "новых" и "старых" членов. Этим обеспечиваются периоды относительной стабильности, во время которых членам группы приходится сталкиваться с уходом людей, но не с приходом новых.

Некоторые группы, например, группы по развитию умений и навыков или группы, призванные помогать справляться с кризисами, вызванными трагическими событиями в личной жизни или стрессами, продуцированными отношениями "единой судьбы", могут быть одновременно и краткосрочными, и закрытыми. Ее участники должны оставаться на протяжении всего курса. Если вдруг начнется катастрофическое выбывание членов, это превратится в серьезную проблему, с которой группе предстоит как-то справляться. Она может свести на нет предыдущие договоренности. Но за исключением этого весьма редкого случая закрытый характер группы максимально увеличит вероятность того, что в течение сравнительно короткого периода будет сохраняться атмосфера, способствующая оказанию помощи.

Временная граница полезна, если вы собираетесь ввести особую обзорную точку. В этом случае клиенты с самого начала знают, что в установленное время, на определенном по счету *n*-ном сеансе все займутся оценкой группы, своей роли в ней и своей собственной ситуации в текущий момент. Временная граница также может пригодиться, если вы предполагаете или надеетесь, что некая группа людей на основании совместно приобретенного опыта достигнет такого состояния, когда будет готова к восприятию другого типа группового опыта. Она устанавливается также и в тех случаях, когда вы приходите к выводу, что группа могла бы помочь людям выйти из какого-то кризиса, но при этом не хотите поощрять клиентов к тому, чтобы они строили свою жизнь или личность на данном кризисе или на его последствиях (это относится к представителям категории 1, глава 3).

Для некоторых контингентов вы сможете выбирать между ограниченной по времени структурой и структурой, не имеющей такого ограничения. Оба варианта обладают своими преимуществами и недостатками, и отдать предпочтение какому-то из них бывает довольно сложно. Ограниченная по времени группа, при условии, что времени в ее распоряжении достаточно, имеет то преимущество, что у нее установлен заранее известный оценочный период. Как правило, ее члены заранее принимают в расчет установленное число сеансов и, исходя из этого, сами задают нужный темп, подчас используя время более рационально, чем когда оно простирается перед ними без каких-либо обозримых границ. Временная граница сообщает: "В отведенное время можно многое успеть. Мы никого не покинем, но поглядим только, где будем после *n*-ного сеанса и посмотрим, что еще требуется, если вообще что-то требуется". Группа, не имеющая ограничений по времени, сообщает: "В нашем распоряжении куча времени, и мы все проделаем как можно тщательней и потратим на каждого столько времени, сколько потребуется". Можно привести много аргументов в пользу каждого из этих сообщений.

Я не вижу никаких преимуществ в группе, являющейся одновременно и долговременной, и ограниченной по времени. Если продолжительный период времени рассматривается как вполне уместный (двадцать пять сеансов и более), то этим признается, что значительное количество времени потребуется на поддержку или проработку. Для каждого конкретного человека этот период определяется индивидуально. Таким образом, любое изначально сделанное предположение, что работа группы должна продолжаться в течение двух, пяти лет или восемнадцати месяцев, имеет довольно зыбкое основание и может поощрить членов группы к затягиванию начала настоящей работы.

4. Какова продолжительность каждого сеанса?

Как показывает опыт, для групп, основанных на открытой дискуссии, один час — слишком мало, а полтора часа — уже слишком много. Остановиться можно на часе с четвертью. Групповые сеансы должны быть несколько продолжительней индивидуальных, поскольку группе требуется некоторое время на раскачку и на поиск темы или животрепещущего вопроса. С другой стороны, группа, продолжающаяся гораздо дольше полутора часов, скорее всего, сумеет приспособиться к имеющемуся в ее распоряжении времени и будет использовать его с такой же отдачей, как и за несколько более короткий период времени. Группам, иным по структуре, может потребоваться и большее, и меньшее время. Например, некоторые группы, целью которых является развитие умений и навыков, предполагают продолжительные по времени занятия или последовательность различных типов группового опыта, и им потребуется больше времени. Группе, занимающейся обменом мнений, приготовлением пищи, трапезой и какими-то другими занятиями после этого, вполне может потребоваться от двух до трех часов. Для определенных групп будет достаточно и тридцати минут. Например, если вы работаете с умственно отсталыми людьми, у которых внимание очень быстро истощается, или с очень трудными, или регрессировавшими пациентами психиатрической больницы, которым под силу лишь кратковременные контакты с другими.

5. Как часто должна собираться группа?

Группа может собираться три или четыре раза в неделю, дважды в неделю, один раз в неделю или раз в две недели. Некоторые совсем кратковременные группы могут встречаться ежедневно на протяжении трех или четырех дней.

Частота встреч будет сказываться на интенсивности данного опыта для членов группы, его значения и на ощущении непрерывности процесса.

Выбираемая вами частота сеансов должна определяться той пользой, которую вы собираетесь принести, а также характером контингента, с которым собираетесь работать. Группа, собирающаяся три или четыре раза в неделю на протяжении определенного промежутка времени, по всей вероятности, будет продуцировать весьма интенсивный опыт. Сама частота встреч говорит о том, что группа рассматривается как важная составляющая нынешней жизни входящих в нее людей. Группы, собирающиеся дважды в неделю, обладают примерно таким же уровнем интенсивности; собирающиеся раз в неделю — несколько меньшим, а раз в две недели — еще меньшим. Отношение между временем, проведенным в группе, и временем, проведенным где-либо еще, определенным образом связано с интенсивностью данного опыта и с тем значением, которое группа приобрела для своих членов. В некоторых случаях весьма желательно (а в других — наоборот), чтобы группа служила интенсивным опытом. Иногда необходимо, чтобы группа занимала более значительное место в жизни данного человека, а иногда вы стараетесь этого избежать. Я знаю случаи, когда специалисты-практики безоговорочно принимали точку зрения, что групповому опыту "лучше" быть более интенсивным, а группе следует играть более важную роль в жизни данного человека. Данное допущение является необоснованным. Например, некоторые люди могут оказаться не подготовленными к чересчур напряженному опыту. Вполне вероятно, что для некоторых контингентов (например, лиц с физическими увечьями) нежелательно, чтобы группа стала основным эталоном для своих членов. В группах, назначение которых — развивать умения и навыки, было бы весьма вредно распространять точку зрения, что новые навыки можно безопасно отрабатывать только в группе, — напротив, сеансы следует организовывать таким образом, чтобы располагать достаточным временем для отработки навыков в реальных условиях вне группы.

Частота встреч или, говоря иначе, продолжительность временных интервалов между встречами, оказывает свое влияние на ощущение непрерывности, которое вырабатывается у участников по отношению к опыту группы. Если вы считаете, что для успешной работы группы важно, чтобы у ее членов сохранялось ощущение непрерывности и чтобы импульс одного сеанса передавался другому, вам необходимо проводить встречи как минимум два раза в неделю. У многих, хотя и не у всех, будет сохраняться ощущение непрерывности, если группа начнет собираться один раз в неделю. Но если интервалы между встре-

чами станут более продолжительными, может возникать ощущение, что работа группы каждый раз начинается заново. Для достижения некоторых целей "начинание заново" не будет служить препятствием, но в этом случае необходимо предусмотреть такой механизм, который задавал бы собственный фокус каждому сеансу.

Между интенсивностью, значением и непрерывностью должно поддерживаться некоторое равновесие. Например, вы можете решить, что определенному контингенту требуется непрерывность и вместе с тем умеренная интенсивность. В этом случае одной встречи в неделю будет вполне достаточно. Для другого контингента, по вашему мнению, непрерывность была бы полезной, но вместе с тем нежелательно, чтобы группа приобрела слишком большое значение в жизни своих членов. В данной ситуации вы примете решение собираться раз в две недели (чтобы уменьшить это значение) и станете добиваться непрерывности не за счет частоты встреч, а каким-то иным методом. Например, путем совместного планирования серии сеансов.

Иногда психотерапевты уменьшают частоту встреч в надежде, что смогут одновременно вести больше групп и таким образом — одновременно охватить больше людей. Это ошибочный подход, поскольку основным критерием должно служить то, что будет способствовать работе группы. Если же вы хотите охватить большее количество людей, то наилучший способ добиться этого — увеличить свою эффективность, планируя каждую группу с предельной уверенностью, что она подходит данному контингенту.

6. Насколько детально должны планироваться первый и последующие сеансы?

Различные по структуре группы требуют совершенно разной степени детального планирования первого и последующих сеансов. Если вы намерены использовать открытую дискуссию, вам необходимо лишь продумать, как начать первый сеанс. В остальном же вы предоставляете членам группы полную возможность самим определять на основе межличностных контактов волнующие их темы и вопросы для обсуждения. А затем используете их наиболее подходящим образом, постоянно стремясь к тому, чтобы группа служила эффективным средством оказания психологической помощи, и изыскивая все новые возможности принести пользу ее членам.

Если вы задумали группу, которая должна основываться на обсуждении конкретных тем, вам необходимо разработать план первого сеанса, а также нескольких или всех последующих. Вы можете заранее

определить темы для обсуждения всей серии сеансов (не забывая зарезервировать определенное время для придания каждой теме подходящего оформления и для развития других волнующих тем, до которых вы сами не додумались). Или вы можете разработать темы для первых нескольких сеансов, а затем провести сеанс планирования, где члены группы сами смогут предложить последующие темы для обсуждения. Еще один путь — составить список возможных тем и на первом же сеансе попросить членов группы, чтобы они сами выбрали, что их интересует. Или вы можете вообще ничего не решать относительно тем (но какие-то темы должны быть непременно) и включить выявление и отбор тем в план первого сеанса в качестве задачи для группового решения. Каким бы методом вы ни воспользовались, очень важно обеспечить свободу маневра, зарезервировав определенное количество времени, которое дало бы клиентам возможность использовать это время и структуру группы творчески и в собственных интересах.

Некоторые группы построены таким образом, чтобы можно было в значительной мере использовать игры, упражнения или какие-либо другие занятия. В этом случае требуется значительный объем детального планирования. Как и в группах, ориентированных на конкретные темы, можно составить план лишь первого сеанса, первых нескольких сеансов или всей серии. Если понадобится, вы можете прибегнуть к совместному планированию.

Имеется множество публикаций, где приводится описание практически бесконечного набора игр, упражнений и т.д., которые можно использовать в группах. Игры и упражнения, которые я использовала и о которых читала, по моему мнению, распадаются на ряд категорий. Каждая из них имеет свой собственный характер, цели и наиболее вероятные последствия.

(а) Игры, занятия или упражнения, ценные сами по себе в силу своего интереса и притягательности для тех, кто в них принимает участие. Их цель — доставить радость и удовольствие (настольный теннис, гребля, альпинизм и т.д.).

(б) Игры, занятия или упражнения, цель которых состоит в том, чтобы вызвать взаимодействие участников. В дальнейшем это может быть использовано в качестве отправной точки со стороны ведущего, стремящегося помочь отдельным людям. Например, в игре двумя противоборствующими командами одна из них выигрывает, а другая проигрывает. Это становится основой для обсуждения ощущений, которые человек испытывает в процессе игры и после ее завершении. Или ссора между двумя мальчиками, которые вместе строят лодку: предоставляется удобный

случай проанализировать, как у каждого из них проявляется злоба и как он с ней справляется.

(в) Игры, занятия или упражнения, в защищенной обстановке являющиеся репетицией чего-то, что индивид желает или позднее должен будет совершить. Здесь также могут иметь место ролевые игры или пробы в реальном мире, осуществляемые при поддержке компаньона или помощника. Группы по развитию навыков, как правило, используют в своей деятельности репетицию и игры.

(г) Игры, занятия или упражнения, являющиеся аналогом чего-либо и мыслящиеся как легкий и приятный шаг к пониманию этого самого *чего-либо*. Например, хорошо известная игра в строительство башни, когда команда строит башню из старых газет, подразумевается как аналогия происходящему в реальной жизни процессу принятия решений. Расчет здесь делается на то, что участники более ясно, чем в иной ситуации, смогут увидеть, как происходит принятие решений в группах и каким образом они сами обычно принимают в этом участие. Другим примером является игра, в которой члены группы по одному покидают помещение и каждому из них в отдельности демонстрируется поднос с набором различных предметов. Эта игра может быть игрой на запоминание, и когда группа опять собирается вместе, ее членам предлагается прийти к единому мнению о том, что они видели. Двум из них демонстрировался набор, в котором один из предметов был подменен. Таким образом заранее создавалось препятствие к достижению единого мнения, о чем никто из участников не догадался. Последующая дискуссия должна была показать, как давление группы вынуждает людей менять свои представления. Эта игра мыслится как аналог давления со стороны группы равных. Ее цель состоит в том, чтобы выработать у членов группы ясное понимание характера и силы подобных воздействий.

(д) Упражнения, игры или занятия, являющиеся альтернативным, часто гораздо более системным средством, чем открытая дискуссия. Например, в упражнении по раскладке карт членам группы дается колода, на каждой карте приведено описательное слово или предложение. Члены группы внимательно изучают эти карты, а затем по очереди укладывают их лицевой стороной вниз, напротив других членов группы, чье описание, по их мнению, находится на данной карте. После того как все карты разложены, каждый просматривает ту пачку, что находится перед ним, и таким образом получает информацию о том,

как он воспринимается другими. Данный механизм рассчитан на то, чтобы обеспечить межличностную обратную связь, хотя мне хочется указать (см. главу 2), что это неправильное употребление термина.

(е) Упражнения, игры или занятия, призванные вызвать нечто, что должно произойти так или иначе. Их принято называть механизмами ускорения: игра в знакомство, упражнения по созданию доверия и игры в самораскрытие.

(ж) Игры или упражнения, помогающие людям научиться ставить себя на место тех, с кем они находятся в тесном контакте и чью точку зрения, как правило, не принимают в расчет. Например, ситуация ролевой игры, в которой кому-либо предлагается войти в роль одного из своих родителей, полицейского, учителя и т.д.

Принимая решение о том, следует ли (и если да, то в каких случаях) использовать некоторую игру, упражнение или занятие, попробуйте задать себе и ответить на следующие вопросы:

(1) Какой опыт может продуцировать игра, упражнение или занятие для тех, кто в них участвует? В зависимости от характера игры или упражнения они могут приводить людей к физическому контакту, держать их на расстоянии друг от друга или воздвигать между ними физическую преграду. Для некоторых участников они могут продуцировать опыт победы, для других — опыт поражения (а также быстроты или медлительности, сообразительности или глупости, силы или слабости). Игра может потребовать сотрудничества или побудить к соревнованию. Она может подавить человека или быть ему вполне по плечу. Она может требовать больших или малых навыков. Может пробудить фантазию или удерживать ее под спудом. Побудить или не побудить к самораскрытию. Ввиду того, что игры и упражнения бывают, как правило, высоко структурированы (когда занятие не высоко структурировано, мы называем его “забавой”), они нередко побуждают или принуждают участников к конкретным, заранее предсказуемым формам опыта.

(2) Каковы *все* последствия использования данного механизма, включая как предсказуемые, так и возможные неожиданные последствия? Используя игру или упражнение, вы надеетесь, что это вызовет какие-то полезные последствия. Именно в этом и заключается причина их применения. Однако игра или упражнение зачастую имеют и другие последствия. Они могут оказаться неожиданными и приветствуемыми, или неожиданными и нежелательными. Например, игра с подносом не только демонстрирует участникам групповое дав-

ление, но и показывает также, что ведущий готов прибегнуть к обману в отношении членов группы.

(3) Будут ли возможные последствия для разных участников одними и теми же или различными? Во многих играх, упражнениях и занятиях результат для разных людей оказывается различным: кто-то выигрывает, а кто-то проигрывает; кто-то показывает себя сильным по сравнению с другими, а кто-то — слабым; кто-то бывает обманут, в то время как остальные — нет. Некоторые игры и упражнения приносят радость и удовольствие одним и вызывают недовольство у других. Например, кому-то нравится, а другие просто не выносят физический контакт, неизбежный при некоторых упражнениях.

(4) Окажутся ли отдельные возможные последствия вредными для членов группы в целом или для отдельных лиц в частности? Например, игра подразумевает обман и вследствие этого может подорвать доверие, которое участники испытывают к ведущему группы. Ранее описанное упражнение по раскладке карт *может* оказаться вредным, в зависимости от того, как протекает игра. Следует отметить, что в процессе игры никто в группе — ни ее члены, ни руководитель — не обладает каким-либо контролем "обратной связи", возникающей по отношению к различным людям в группе. Мнения, высказанные в адрес конкретных людей, становятся известны только после распределения всех карт. Если он расценивает эти мнения как губительные, неточные или невыносимо противоречащие его восприятию самого себя, у него не остается никакой самозащиты, а у других — возможности защитить его. Ему не представился случай подсказать остальным членам группы о воздействии на него обратной связи, пока шло ее накопление, когда они еще могли принять во внимание его реакции и скорректировать свое поведение.

(5) Если не исключено, что какие-то из данных последствий окажутся вредными, можно ли каким-то образом изменить данный механизм, чтобы избежать их? Если ответ на этот вопрос положительный, то следует использовать такой механизм, изменив его соответствующим образом. Если ответ отрицательный — следует полностью отказаться от его использования.

(6) Оставляет ли данный механизм участникам возможность выбора? Волен ли человек по собственному желанию отказаться от участия в игре? Могут ли люди в рамках структуры игры выбирать различные роли или различные формы участия? Некоторые игры предоставляют полную свободу выбора. В других возможность выбора отсутствует полностью. Некоторые игры предоставляют ложную возможность выбора, поскольку выход из игры сопряжен с потерей репутации или положения в рамках группы.

(7) Какие необходимы подготовка и последующие наблюдения, чтобы добиться предполагаемого положительного эффекта и избежать возможных отрицательных последствий? Общепризнанно, что при ролевых играх следует резервировать время, необходимое для "выхода из роли" — то есть для того, чтобы члены группы могли обсудить чувства, пробудившиеся в них во время исполнения данной роли, а также свою реакцию на поведение других. Игры и упражнения могут генерировать и давать выход чувствам, которых человек, как правило, избегает и с которыми ему трудно справляться. Необходимы время и последующая поддержка, чтобы они улеглись и человек вернулся в свое обычное состояние.

(8) В каких случаях данный механизм будет давать сбои и что должен предпринять в этом отношении ведущий? Некоторые игры и упражнения могут добиться поставленной перед ними цели, только если все идет в точности, как предполагалось, и если каждый участник действует так, как от него требуется. В реальном мире этого подчас не происходит, и игра терпит фиаско или начинает преподносить "уроки", которых от нее не ждут и которые нередко идут вразрез с намерениями ведущего. Когда это происходит, ведущему приходится очень быстро ориентироваться, чтобы дать положительный оборот непредвиденным ситуациям.

Иногда можно наблюдать, что игры, упражнения или различные занятия используются так, что в первую очередь отвечают потребностям ведущего, а не членов группы. Если ведущий боится того, что может произойти при неструктурированных обстоятельствах, или обеспокоен тем, удастся ли ему заполнить время, он может использовать игры и упражнения только для того, чтобы избавиться от этих страхов. В этом случает он действует по принципу "лото": открывает свой запасник с играми и вытаскивает первую подвернувшуюся под руку, лишь бы заполнить время или избежать треволнений. На самом же деле игры и упражнения являются весьма мощным механизмами, которые при верном подборе и правильном использовании могут непосредственно принести ту пользу, которую вы и намереваетесь принести членам группы. Однако чтобы это произошло, игры упражнения и различные занятия требуют тщательного подбора с учетом той конкретной ситуации, в которой оказались люди, с которыми вы работаете, и с полным осознанием всех возможных последствий.

Потенциально благотворные эффекты упражнений и игр можно свести к следующему: доставляемое удовольствие; возможность практиковаться в защищенной среде в тех навыках, которыми участники в данное время не обладают; возможность практиковаться в защищенной среде в прогнозировании того, что человек может испытывать или

делать в неизбежно приближающемся и пугающем его взаимодействии; снижение страхов путем предоставления людям возможности опробовать новые типы поведения, которых они ранее избегали или не имели возможности применить, но которые им потенциально доступны. Потенциально неблагоприятные эффекты включают в себя: возбуждение у человека чувств, с которыми он не способен справиться; осознание им себя таким, каким ему быть невыносимо; выяснение таких мнений о себе, которые подрывают у человека самоуважение и угрожают самой его личности и могут вынудить его уйти из группы; переживание ситуаций, когда человек терпит неудачу; частичный или полный подрыв доверия между ведущим группы и участниками.

7. Следует ли привлекать членов группы к планированию?

Это зависит от того, обладают ли члены группы необходимыми для планирования навыками; располагают ли они соответствующей информацией или опытом, которые могли бы послужить им основой планирования; и будет ли само по себе занятие планированием способствовать продвижению членов группы из нынешнего состояния в иное, предпочтительное состояние. Некоторые люди не могут заниматься коллективным планированием, поскольку не располагают требуемыми навыками, знаниями или опытом. Регрессивная группа длительное время находившихся на излечении больных едва ли будет способна спланировать группу, основанную на каком-либо занятии. Члены психотерапевтической группы, образованной на базе амбулатории, вряд ли будут располагать опытом, необходимым для принятия решений о частоте сеансов, о закрытости или открытости группы. Психотерапевт, *действительно* располагающий опытом, информацией или навыками, должен принимать решения. Иногда члены или потенциальные члены группы могут лучше, чем кто бы то ни было, принимать конкретные решения, поскольку располагают необходимой информацией и опытом, которых нет у психотерапевта. Например, родители детей-инвалидов лучше всех смогут решить, какой тип группы лучше всего будет отвечать их потребностям или как часто следует собираться группе. Иногда потенциальными членами группы должны становиться те, кому предстоит принять какие-то решения, поскольку это отвечает задачам группы. Например, если первоосновной задачей группы является развитие навыков планирования и принятия решений. В подобном случае имеет смысл оставить принятие определенных решений за членами группы, и они займутся этим на первом же собрании группы. Но при всем при этом именно психотера-

певту следует решать, какие решения он должен принимать сам, совместно с коллегами, а какие предоставить всему составу группы. Таким образом, именно ведущий группы отвечает за то, как будут приниматься решения по планированию группы.

8. Какого рода контакт или обмен информацией следует поддерживать с коллегами, непосредственно не связанными с группой?

Если специалист, ведущий группу, имеет частную практику и работает в своем собственную кабинете, ему не будет вменяться в обязанность поддерживать связь со своими коллегами и сообщать им обо всем происходящем в группе. Но он может это делать из своих личных побуждений, например, чтобы обогатить свои знания или вовремя избежать ошибок. Однако в большинстве случаев психотерапевт обязан каким-то образом поддерживать связь с коллегами. Иногда случается, что участвующие в группе пациенты наблюдаются в индивидуальном порядке другим психотерапевтом или социальным работником. В этом случае они отвечают за пациента вместе, и встает вопрос о том, какого типа информацией им следует обмениваться и необходимо ли это вообще. Во многих ситуациях групповой психотерапевт должен информировать своих коллег о группе или отдельных ее участниках в форме докладов на конференциях или письменных отчетов, публикуемых в периодических обзорах. Помимо этого групповой психотерапевт или социальный работник могут сами испытывать необходимость поддерживать связь с отдельными лицами в данной организации, особенно если они обладают властью над пациентами. Например, предоставлять им отпуска на выходные, переводить или выписывать. Практически во всех организациях и учреждениях постоянно происходит неформальный и случайный обмен информацией. Психотерапевт должен заблаговременно определить, следует ли ему искать или избегать случайного обмена информацией, и решить, каким образом он будет реагировать, если коллеги станут проявлять интерес к группе или просто полюбопытствуют о ней.

Если клиент одновременно является членом группы и проходит курс индивидуального наблюдения у кого-то еще, необходимо прийти к соглашению, по каким вопросам будет происходить обмен информацией, если таковой вообще будет происходить. По моему мнению, пути обмена информацией следует определить с самого начала. В дальнейшем их можно использовать в той или иной степени в зависимости от того, насколько успешно проходят курсы психотерапии. Психотера-

певты могут заметить, что пациент пользуется одной ситуацией, чтобы не работать в другой, или он пытается столкнуть психотерапевтов между собой. По тому, как пациент ведет себя в одной и в другой обстановке, станет ясно, что психотерапевты пытаются достичь разнонаправленных целей. В подобных случаях психотерапевты должны воспользоваться возможностью обмена информацией. Если такого рода ситуации не возникают, тем не менее будет вполне естественно, что время от времени психотерапевты начнут сравнивать свои наблюдения над пациентом: как он использует ситуацию в группе, развивает индивидуальные контакты, привносит в группу полученное на индивидуальных сеансах и наоборот. Важно, однако, чтобы групповой психотерапевт не использовал переданную ему индивидуальным психотерапевтом информацию на групповых сеансах (и наоборот). Причины этого достаточно очевидны: вполне можно ожидать, что любой человек, подвергающийся двум формам психотерапии, будет использовать их различным образом. На индивидуальных сеансах он вполне может свободно поделиться некоторым опытом, о котором не станет рассказывать в группе. И в той, и в другой обстановке он может работать над одними и теми же проблемами, но различными способами, подразумевающими различного рода откровенность. И к этому следует относиться с уважением. Несоблюдение конфиденциальности между двумя данными ситуациями вызовет у пациента недоверие и приведет к отрицательному результату.

В том случае, если ведущий группу и индивидуальный психотерапевт находятся в гармоничных отношениях и доверяют друг другу, не возникнет никаких проблем. Они появятся, если коллеги не доверяют друг другу или если каждый из них будет рассматривать клиента как свою личную собственность, а любой прогресс — как результат исключительно его вмешательства.

Иногда можно наблюдать группы, организованные таким образом, что некоторые их члены наблюдаются руководителем также и в индивидуальном порядке, в то время как другие — нет. Подобная организация ничем не оправдана. Почти неизбежно будет вспыхивать зависть и неприязнь по отношению к тем, кому уделяется исключительное внимание. Одним предоставляется возможность уклониться от рассмотрения определенных вопросов в условиях группы, другие такой возможностью располагать не будут. Одним людям обеспечивается индивидуальная поддержка, другим — нет. Более правильным будет либо индивидуально наблюдать всех членов группы, либо не наблюдать никого. То же самое будет верно, когда все участники наблюдаются индивидуально, но часть из них наблюдается групповым психотерапев-

том, а все остальные — одним из его коллег. Такая организация также сопряжена с рядом неизбежных проблем, которых лучше избежать.

Во многих учреждениях и агентствах групповой психотерапевт или социальный работник должны регулярно представлять информацию о членах своей группы в виде устных или письменных отчетов. Там, где ответственность за клиента полностью несет учреждение, такое требование абсолютно законно. Я особо подчеркиваю это, поскольку некоторые групповые психотерапевты встают в оппозицию к данному требованию и придерживаются той точки зрения, что все происходящее в группе требует конфиденциальности. Подобная позиция игнорирует характер ответственности, которую психотерапевт несет перед своим учреждением или агентством, а также не учитывает вектор действующих в нем сил. Если психотерапевт соглашается с тем, что должен предоставлять информацию о людях, входящих в его группу, ему еще предстоит решить, какого рода информацией ему следует делиться. В силу своей особой осведомленности он может стать "рукой судьбы" по отношению к своим подопечным. То есть его мнение о том, готов ли человек к выписке или к освобождению, к отпуску на выходные, к каким-либо послаблениям, к переводу в пределах данного учреждения или в другое, будет иметь вес. Некоторые практики страдают от того, что находятся в таком положении. В частности, они беспокоятся, что пациенты будут реже посещать сеансы, если узнают, что по их поведению в группе будет составляться отчет. Некоторые групповые психотерапевты не торопятся сообщать членам группы, какого рода записи ими ведутся из опасения, что это будет настолько их сдерживать, что группа окажется для них совершенно бесполезной. Необходимо постоянно помнить о том, что пациентам, как правило, хорошо известно, что какие-то записи обязательно ведутся. В связи с этим пациенты будут принимать более сдержанное участие в работе группы, если характер записей не был им раскрыт. Как правило, страх неизвестности гораздо сильнее страха перед известным. Разумеется, пациенты полностью контролируют и то, как они участвуют, и то, что они раскрывают. Так происходит, и так должно происходить. Члены группы должны принимать свои решения, основываясь на фактах, а не на домыслах. Все, что определяет степень самоконтроля и самоограничения, — включая ведение записей, — должно быть доведено до сведения участников группы. Я вполне уверена, что люди сами могут найти пути использования ситуации в группе, и если они чувствуют, что должны хранить некоторые секреты, это не всегда так уж важно, поскольку и другое наполнение также может служить той же самой динамической цели.

Независимо от того, протоколируется происходящее в группе или нет, руководителю группы предстоит решить, должен ли он сообщать какую-то информацию при случайных встречах с коллегами и как ему реагировать на мимоходом заданные вопросы и на проявление настойчивого любопытства. Полная секретность в отношении группы, которая ведется в рамках организации или учреждения, нефункциональна. Скрытность порождает и усиливает подозрения коллег. Это вовсе не означает, что о группе следует вести досужие разговоры или вдаваться в излишние подробности за чашкой чая. Но почему, например, не сказать, что после тяжелого начала группа успешно набирает обороты, или что конкретный пациент покинул группу в расстроенном состоянии или что недавнее происшествие каким-то конкретным образом отразилось на группе? В плотно притертом окружении персонал действует более эффективно, если происходит открытый обмен информацией такого рода. Руководящим при этом является простой принцип: если информация касается будущих действий в отношении пациента, ею следует поделиться. И только в случае, когда степень доверия среди коллег невысока, информацией делиться не следует. Если дело обстоит именно так, то проблема существует в самой организации или учреждении, и ей следует уделить внимание совершенно независимо от работы групп.

Иногда ведущему группы может быть хорошо известно, что его коллеги испытывают определенные сомнения в ценности работы группы. Подобная осведомленность неизбежно повлияет на то, какой информацией он будет готов с ними поделиться. Как подсказывает мой опыт, наилучшая тактика здесь заключается в том, чтобы, делясь информацией о группе, быть открытым и точным — то есть сообщать как о радостных моментах, так и о разочарованиях: о волнующих и продуктивных сеансах и о тех, что проходили трудно. Честная и точная информация, а не выборочные и, следовательно, вводящие в заблуждение отчеты, лучше всего может послужить выработке реалистичных взглядов на группу.

9. Какие записи должен вести психотерапевт для своего личного пользования?

Помимо того, что от него требует организация, групповой психотерапевт вполне может вести записи для своего личного пользования. Целью ведения таких записей может быть совершенствование собственного понимания группы и своего поведения в ней, накопление полного объема информации, которая послужит основой дополнительных

вставок в официальные протоколы группы, или проведение научных исследований с целью приобретения знаний о каких-то конкретных сторонах группы или о ее эффективности.

Ничто так не способствует приобретению новых знаний, как запись сеансов на магнитофон с их повторным прослушиванием. Или, если это возможно, детальное комментирование всего происходившего в группе сразу же по завершении каждого сеанса. Еще лучше записывать все на видеомагнитофон. Если группа полагается главным образом на разговор, то запись на магнитофон будет практически равноценна записи на видеомагнитофон. Магнитофонная запись, как правило, позволяет восстановить в памяти невербальное поведение, сопровождавшее вербальное взаимодействие. Если группа использует ролевые игры, арттерапию и т.п., то необходима видеозапись. Огромным преимуществом магнитофона является то, что он регистрирует все полностью и беспристрастно и, в отличие от людей, не испытывает соблазна фиксировать одно и умалчивать другое. Недостаток же заключается в том, что требуется еще целых полтора часа, чтобы вновь просмотреть или прослушать сеанс той же продолжительности: использование аудио- и видеозаписи может стать накладным по времени занятием. Тем не менее, есть много аргументов за то, чтобы хоть изредка прибегать к повторному просмотру или прослушиванию сеансов своей группы. Если вы не располагаете временем, то даже прослушивание небольшого фрагмента может многое вам подсказать. Вам станут очевидны некоторые аспекты взаимодействия, которые ускользнули от вашего внимания во время самого сеанса. У вас может выработаться лучшее понимание собственного стиля руководства. Если просмотр или прослушивание проводятся совместно с напарником, то ваши знания увеличиваются вдвойне, поскольку в этом случае у вас появляется возможность сравнить и его, и свое впечатление о тех же самых событиях.

Иногда групповые психотерапевты говорят мне, что их пациенты не согласны на запись. Иногда так и происходит, но мне кажется, что гораздо реже, чем это представляется ведущим группы. Выяснить, согласится ли группа с записью или нет, лучше всего, попытавшись ее применить. Если магнитофон и микрофон будут всем хорошо видны и психотерапевт установит их в самом начале сеанса как нечто само собой разумеющееся, может произойти одно из трех: либо члены группы не придадут этому никакого значения и начнут дискуссию; либо они проявят беспокойство по поводу того, что ведется запись и займутся обсуждением этого вопроса; либо внешне они не придадут записи никакого значения, но все их взаимодействие будет косвенно указывать на то, что она определенно их беспокоит. В двух последних случаях уместно будет обсудить этот вопрос с членами группы, предоставив им

возможность высказать вслух свою обеспокоенность по поводу ведущейся записи и обсудить с ними явные и скрытые причины этого беспокойства. Как показывает мой опыт, в большинстве случаев беспокойство вскоре проходит и запись сеансов становится возможной и больше не вызывает вопросов. Если явно или косвенно потребуются какие-то объяснения, можно предложить следующее: "Я хочу научиться лучше понимать группу и себя самого как группового психотерапевта, поэтому собираюсь записывать сеансы на пленку, чтобы затем в перерыве между нашими встречами прослушивать фрагменты записи". Реакция на такое заявление подскажет психотерапевту, что еще ему нужно будет сказать. Иногда психотерапевты утверждают, что если не ведется запись, члены группы более открыты. Проверить это не представляется возможным: каждый остается при своем мнении. Я считаю, если запись вызывает сильное беспокойство, вскоре оно должно проявиться в явных или косвенных символических выражениях. Если данный вопрос будет рассмотрен в группе, то вскоре вы сможете составить себе суждение о том, сумели ли члены группы каким-то образом справиться со своим беспокойством. Если же члены группы проявляют нескрываемый страх перед перспективой записи, то, разумеется, от этой идеи следует отказаться.

Если по каким-либо причинам запись сеанса вести невозможно, то по ходу дела следует вести протоколирование. Как правило, я предлагаю вести протокол на листе бумаге, поровну разделенном вертикальной чертой. Стенографический отчет ведется на левой стороне, а ваши впечатления, реакции и толкования всего происходящего записываются на правой стороне страницы. Причина такого подхода заключается в том, что бывает довольно трудно удержаться от приукрашивания стенографических записей своими личными впечатлениями и толкованиями, а поделенная пополам страница может этому помочь. Даже самый небольшой опыт стенографирования позволяет осознать, что чисто пояснительные записи типа "Группа начала вести обычное обсуждение" фактически являются толкованием. Разумеется, стенографирование никогда не будет столь же точным, как магнитофонная запись, но все же оно лучше, чем неупорядоченные субъективные впечатления, восстанавливаемые по памяти. Довольно поучительным упражнением для двух совместно ведущих группу психотерапевтов будет сравнение своих независимо сделанных стенограмм. Это позволит выявить многие различия в их взглядах на происходящие в группе события.

Если ваша цель заключается в том, чтобы подготовить отчеты для персонала или официальные протоколы для учреждения или агентства, то лучше использовать иную форму записи. Например, можно составить краткий обзор происходивших в группе событий, включая темы в

порядке их обсуждения, примечательные события (ссоры, вспышки чувств, возражения руководителю, периоды депрессии и апатии и тому подобное), сделать в заключение краткие замечания по поводу того, каким образом каждый из участников группы принимал участие в обсуждении или данном занятии и каким образом оно на нем сказалось. Также следует неукоснительно вести запись посещаемости и опозданий. Полезно вести запись событий, происходящих во внешнем окружении и повлиявших на состояние группы. Эти записи не передаются другим сотрудникам и не включаются в личную карту участника в том же виде, как они были сделаны. Они служат основой для подобных отчетов или записей.

Если вы хотите провести научное исследование, вам следует подготовить программу исследования до того, как группа начнет действовать. Данная программа будет определять, какого рода записи ведутся и какие данные нужно собирать (подробности см. в главе 6). После начала работы группы уже поздно принимать решение о проведении исследования, поскольку большинство исследуемых вопросов потребует сбора определенных данных либо до того, как группа началась, либо в самом ее начале. Если вы опоздали на поезд, то его вам уже не догнать.

10. Какие правила до начала или в самом начале работы может и должен установить ведущий для себя и для членов группы?

Перед началом работы полезно продумать правила, которые вам следовало бы установить для себя и для группы.

На мой взгляд, эти правила существуют, и вам необходимо установить их и в дальнейшем неукоснительно соблюдать: никогда не пропускать сеансы; начинать и заканчивать сеансы в положенное время; необходимо решить, будете ли вы и на каком основании наблюдать членов группы в индивидуальном порядке помимо сеансов группы. Есть ряд и других правил, касающихся вашего ведения группы непосредственно в процессе ее работы.

Некоторые ведущие с легкостью позволяют себе пропускать или переносить сеансы. Например, они могут попросить провести сеанс коллегу, поскольку им нужно присутствовать на собрании; или изменить время встречи группы непосредственно накануне сеанса (особенно при работе с населением, когда клиентов можно собрать практически в любое время). Иногда члены группы не бывают предупреждены заранее, и только явившись на очередной сеанс, узнают, что ведущий

не может прийти и сеанс переносится на другое время. Такого рода поведение со стороны психотерапевта совершенно верно, поскольку он сообщает группе, что “есть вещи и поважнее вас”; “на самом деле вы мне безразличны”. Подобная позиция отрицательно сказывается на процессе оказания психологической помощи. Нет никаких оснований ожидать, что члены группы проникнутся доверием к психотерапевту или социальному работнику, если те не проявляют своей искренней заинтересованности в членах группы. Мне приходилось слышать мнение, что если сообщить группе о своем предстоящем отсутствии до того, как ее члены соберутся, это вызовет беспокойство и приведет к тому, что они вообще не явятся на сеанс. Здесь имеется большая натяжка. Необходимое отсутствие, если о нем сообщается заранее, не вызовет большого наплыва чувств. Даже неожиданное, но неизбежное отсутствие ведущего, когда его причина объяснена и является достаточно веской, обычно правильно воспринимается членами группы, если это не происходит слишком часто. (В этой книге я время от времени останавливаюсь на таких вопросах, которые мне представляются настолько очевидными, что едва ли заслуживают упоминания. Вопрос о том, насколько важно для ведущего не пропускать сеансы, является одним из них. Я так подробно останавливаюсь на нем лишь потому, что мне слишком часто приходится наблюдать или слышать о нерегулярной явке ведущего, о переносе сеансов и т.п.)

Ведущие группы придерживаются различных точек зрения по поводу своевременного начала и завершения сеансов. С моей точки зрения, начинать сеанс вовремя всегда правильно. Для некоторых людей важно также и вовремя заканчивать. Для других время завершения сеанса не следует устанавливать слишком жестко. Помимо пяти минут, отводимых на раскачку в самом начале сеанса, я не вижу особых причин откладывать начало работы группы в ожидании опаздывающих. Это лишь сообщит группе о том, что она не слишком важна и к ней вполне допустимо подобное несерьезное отношение. Вы не можете заставить людей приходить вовремя, но вполне можете не допускать их на первую часть сеанса и дать им в полной мере почувствовать реакцию на опоздание других членов группы. Вопрос о своевременном завершении сеанса носит иной характер. В группах, состоящих из сравнительно психически устойчивых людей и основанных на открытой дискуссии, я бы рекомендовала в большинстве случаев завершать сеансы вовремя — с точностью до пяти минут. В таких группах, как правило, наиболее интересные и ценные дискуссии происходят перед самым завершением сеанса. Своевременное завершение сеанса воспринимается как грубое прекращение ценной дискуссии. Однако следует учитывать, что если члены группы вовлекаются во что-то захватывающее

и потенциально ценное непосредственно перед завершением сеанса, они, вероятно, делают одно из двух: либо проверяют, насколько искренне ведущий в них заинтересован ("Достаточно ли вы нас цените, чтобы уделить нам дополнительное время?") или прибегают к скрытой защите против вовлечения в группу (члены группы переходят к серьезным вопросам, лишь когда у них остается совсем мало времени на их проработку). Любой из этих вопросов группа может поднять и рассмотреть в отведенное ей время. Реагировать на это, продлевая сеанс, значит вступить в заговор с членами группы и пытаться решить проблему путем проявления эмоций. Это будет удерживать проблему в области, не подлежащей упоминанию или исследованию. Конечно, в любом правиле бывают исключения, обстоятельства изменяют установки. При исключительных обстоятельствах можно продлить сеанс, чтобы разрешить какой-то неожиданный кризис, но скорее всего это будет происходить лишь изредка.

В высоко структурированных группах обычно не возникает необходимости выходить за рамки установленного времени, если вы правильно рассчитали время, необходимое для выполнения всех намеченных мероприятий. В менее структурированных группах с более психически травмированными или незрелыми людьми продление сеанса сверх установленного времени может способствовать достижению поставленных целей. Но только если эти люди сумеют понять и убедиться в заинтересованности психотерапевта, в его готовности уделить группе больше своего времени. Но даже при этом имеются иные способы сообщения о своей заинтересованности в конкретных терминах, и если вы полагаете, что это необходимо, их можно включить в разрабатываемый план группы.

Иногда в процессе работы группы может случиться так, что один или несколько ее членов будут искать личных контактов с руководителем перед, после или в промежутке между сеансами. Продумать свою политику в этом отношении следует заранее. Мои собственные взгляды по этому поводу с течением времени претерпели значительные изменения. Одно время, работая главным образом с психотерапевтическими группами, я придерживалась довольно жестких правил и быстро отсылала участников непосредственно к группе. В последующем я стала проявлять больше гибкости, каждый раз пытаясь понять, почему человек, соответственно реагируя, старается найти личный контакт. У человека, действительно находящегося в критическом состоянии, положение совершенно иное, чем у человека, старающегося обойти группу или войти в особые отношения с психотерапевтом. Что считать "действительно" критическим состоянием — вопрос довольно субъективный, но таковым определенно следует считать состояние тех,

кто понес какую-либо тяжелую утрату или стал жертвой уголовного преступления. Подобные состояния встречаются не слишком часто, но если уж они имеют место, то необходимо держать такого человека под наблюдением до тех пор, пока он не почувствует, что способен справляться с ним самостоятельно. Ближе к завершению контакта будет совершенно разумно предложить этому человеку сообщить группе, что такой контакт имел место, и рассказать о нем столько, сколько он сам пожелает. Если человек использует этот контакт с целью обойти группу, то есть рассмотреть какой-то вопрос в более безопасном контексте общения один на один с психотерапевтом, вместо того чтобы идти на риск и поднимать этот вопрос в условиях группы, то вполне уместно будет выслушать данный вопрос, комментируя его по ходу дела, а затем предложить вынести его на рассмотрение группы. Если человек настаивает на том, что посвящение группы в данный вопрос совершенно исключается, это, разумеется, может стать темой для обсуждения. Если член группы обращается к психотерапевту в частном порядке с тем, что представляется псевдопроблемой или вполне может подождать один-два дня, прежде чем быть вынесенным на рассмотрение группы, это может оказаться именно тем случаем, когда человек ищет каких-то особых отношений с психотерапевтом или его благосклонности. В подобном случае лучше не вдаваться в пространные рассуждения с клиентом, а сразу же рекомендовать ему вынести вопрос на обсуждение. Независимо от того, по какой причине человек старается найти индивидуальный контакт с психотерапевтом, нельзя допускать, чтобы такие контакты происходили втайне от остальных членов группы. Не говоря уже о том, что сохранить такого рода секретность не представляется возможным: предоставление отдельному члену группы привилегированного положения будет иметь свой резонанс в группе и породит ряд проблем.

Таковы правила, которые следует установить для себя социальному работнику или психотерапевту. Установление правил для членов группы — совершенно другое дело. Какие правила вам следует установить в отношении опозданий, прогулов, конфиденциальности, контактов членов группы вне ее пределов, дробления группы на подгруппы, ведущие собственное обсуждение вопроса, и т.д.? Всякое поведение такого рода относится к кому-то помимо вас и таким образом непосредственно вам неподвластно. Вы, например, можете объявить: “Все участники этой группы не должны контактировать между собой вне ее”. Или: “Все должны являться вовремя”. Глупо было бы ожидать, что подобные требования будут безоговорочно выполняться. В самом начале вполне уместно сказать, что работа группы значительно облегчится, если все ее члены станут приходить вовремя и отсутству-

ющих не будет. Однако подобное замечание должно прозвучать не как вводимое правило, а как изложение вашей точки зрения относительно тех условий, которые должны облегчить работу группы. Все сводится лишь к личным пожеланиям ведущего, а станут они для группы нормой или нет — совершенно другое дело. Если ведущий расценит несоблюдение высказанных им пожеланий как нарушение нормы группы, он будет не прав, поскольку групповая норма фактически не была установлена. Нормы могут устанавливаться только самими членами группы на протяжении определенного периода времени путем прямых дискуссий, ведущих к выработке единого мнения, или с помощью поведения, выражающего общее отношение к опозданиям, пропускам, нарушениям конфиденциальности и тому подобному.

Что касается конфиденциальности, то некоторые психотерапевты не жалеют усилий для того, чтобы установить ее в качестве групповой нормы в самом начале работы группы. Другие же предпочитают подождать, когда этот вопрос возникнет сам по себе. Сама я предпочитаю ничего не говорить, исходя из того, что данный вопрос возникнет сам по себе, если он будет представлять для группы проблему. Призывы руководителя к конфиденциальности являются лишь упованием на чудо, о чем и ему, и всем остальным хорошо известно. То же самое справедливо и в отношении внегрупповых контактов участников.

11. Как спланировать и осуществить переход, когда в существующую группу приходит новый ведущий?

В группе, которую ведут двое коллег, может произойти смена лидерства. Один из них выбывает, а на его место в качестве соведущего приходит кто-то другой. Это бывает и в группе с одним ведущим, когда на место старого ведущего приходит новый.

Если о предстоящей замене вам становится известно заранее, то те двое, кого это непосредственно касается (старый и новый ведущий), могут заняться обсуждением интересующих их вопросов. Прежний руководитель рассказывает новому о группе, а тот делится с ним своими надеждами в отношении группы и своей роли в ней.

Если же новое лицо присоединяется к нынешнему руководителю, а не заменяет его, они могут определить свою совместимость точно так же, как это сделали бы двое коллег, готовящихся начать работу с новой группой. Совершенно нелишне за два или три сеанса проинформировать членов группы о том, что в группе скоро появится новый руководитель, чтобы они могли осмыслить эту информацию, выска-

зать свое отношение к этому событию и внутренне подготовиться к грядущей перемене. Некоторые руководители заранее просят разрешение на это у членов группы и подчиняются их решению. В любом случае членам группы становится известно об этой перемене еще до того, как она произойдет. Новый и уже действующий психотерапевт могут заранее договориться о том, будет ли нынешний руководитель группы представлять нового руководителя или он представится сам. Необходимо сказать какие-нибудь слова, чтобы не вызывать излишнего смущения и сохранить ощущение безопасности у членов группы.

Если новому руководителю предстоит заменить нынешнего, а не просто присоединиться к нему, то необходимо принять решение о том, будут ли они какое-то время оба присутствовать на сеансах. Учитывая все за и против, я считаю, что этого следует избегать. Разумеется, в течение определенного времени — двух, трех, четырех сеансов — члены группы отчетливо ощущают произошедшую перемену и могут выражать испытываемые ими чувства, особенно по поводу утраты прежнего руководителя. Они будут пытаться использовать ситуацию с максимальной для себя выгодой. Продолжительность этого периода определяется общей продолжительностью существования группы: если группа краткосрочная и ограниченная по времени, этот период короче; если группа продолжительная — длиннее. Поскольку новый руководитель скорее всего не будет похож на своего предшественника, перед членами группы лучше всего ставить две последовательные задачи (свыкнуться с мыслью о предстоящей утрате психотерапевта, найти способ узнать другого), а не вынуждать их справляться с обеими задачами одновременно.

При особых и довольно редких обстоятельствах психотерапевту, возможно, придется появиться в группе в качестве ведущего, не имея возможности заранее уведомить об этом ее членов и самому как следует подготовиться. Это может произойти только в том случае, если группу ведет один психотерапевт, которого внезапно постигло какое-то несчастье в семье, внезапная болезнь или даже смерть. В подобной ситуации единственное, что от вас потребуется, это сообщить членам группы об обстоятельствах такой перемены. Самому следует как можно лучше реагировать на все, что за этим последует. Данное событие скорее всего вызовет кризис в группе, поскольку у ее членов не будет времени свыкнуться с мыслью об утрате своего ведущего и внутренне подготовиться к данной перемене. Когда новый ведущий впервые придет в такую группу, он только будет знать, что должен помочь членам группы преодолеть этот кризис. Позднее он сможет опереться на помощь самих членов группы, о характере и истории которой ему ничего не известно.

12. Какие варианты выбора у вас имеются и какие решения необходимо принять, когда вам "дают" группу или когда вы ее "находите"?

Иногда психотерапевту или социальному работнику "дают" группу, спланированную кем-то другим. Это происходит, когда некто, стоящий на более высокой ступени в иерархии организации, планирует группу, а затем поручает ее кому-то нижестоящему. Или когда тот, кому изначально поручают группу, должен влиться в уже существующую программу, взяв на себя выполнение какого-то ее раздела. Многие из тех, кто начинает свою работу с группами, испытывают ощущение, что у них нет выбора и что их участие в группе является свершившимся фактом, в связи с чем группу и можно назвать "данной". Но это не так. Важно помнить, что вы можете сказать: "Нет". В частности, вы можете пересмотреть все решения, принятые в отношении группы: основополагающее решение, рассмотренное в главе 3, и детальные плановые решения настоящей главы, решить для себя, жизнеспособна ли группа в том виде, в каком она спланирована. Есть ли какие-то основания надеяться, что при том наборе решений, которые уже были приняты, группа окажется жизнеспособной и принесет пользу своим членам? Если вы отвечаете на этот вопрос "нет", у вас есть все основания потребовать пересмотра некоторых вопросов.

Иногда руководитель "находит" группу. В том смысле, что группа уже существовала ранее и вела свою собственную жизнь, прежде чем была определена как группа клиентов. Это будет справедливо в том случае, если вы начинаете работать с группой подростков, которые уже являются бандой, группой друзей, группой людей, проживающих в одной палате или доме и уже давно взаимодействующих друг с другом, со студентами одного курса, которые уже знают друг друга и для которых опыт группы должен явиться частью их профессиональной подготовки. Предполагаемый ведущий является здесь новичком. Члены группы уже обладают значительным совместным опытом: как у группы у них выработался целый набор норм и есть общая история. Однако, хотя эти люди образуют группу, они не являются группой *содействия.* И перед ними, и перед тем, кто должен быть у них ведущим, стоит задача преобразовать себя из группы коллег, друзей или соседей в группу, ориентированную на достижение личной пользы. Некоторые решения по планированию (величина группы, состав) оказались уже принятыми за вас. Другие (место сбора, продолжительность сеансов) могут быть приняты совместно с членами группы. Особое значение имеют "правила игры", служащие основой работы группы, поскольку нормы, на которых зиждется работа группы психологичес-

кой помощи нередко значительно отличаются от тех, что вырабатываются в группе друзей, знакомых или коллег. Их изучение и проведение в жизнь новых "правил игры" — первоочередная задача для "найденных" групп.

До настоящего времени я рассматривала группу как изолированное явление. Группа бывает частью более широкой программы, включающей другие, различные по типу группы, индивидуальную психотерапию или работу с отдельными социально-патологическими случаями. Чаще всего это происходит при работе с населением. В частности, пациенты психотерапевтического лечебного заведения могут в течение дня (или недели) участвовать в работе различных групп, а помимо этого — посещать сеансы индивидуальной психотерапии. При планировании любого частного компонента такой программы возникает вопрос о взаимоотношениях отдельных ее компонентов.

13. Каким образом спланировать отдельные компоненты программы, чтобы не выйти за рамки разумного, избежать неразберихи и снижения эффективности и не свести на нет все достигнутое?

Принимая детальные решения при планировании групп, которые будут проводиться в рамках более широкой программы, вам необходимо учитывать то воздействие, которое отдельные составляющие этой программы способны оказывать друг на друга, а также их коллективное воздействие на пациентов и на обслуживающий персонал.

Одна из поджидающих вас опасностей — утрата чувства меры: день или неделю можно распланировать до такой степени насыщенными психотерапевтическим взаимодействием, что ни у пациентов, ни у персонала не останется свободного времени, чтобы осмыслить и прочувствовать пережитый опыт или отдохнуть от бремени постоянного взаимодействия. Другая опасность — недостаточная дифференциация. Например, запланированные на один и тот же день и следующие одна за другой группы оказываются группой планирования, психотерапевтической группой, группой администрирования палаты и т.д. Во всех этих группах присутствуют одни и те же люди, в результате чего границы между ними размываются и как пациентам, так и самому персоналу становится не вполне ясным назначение каждой из них. Программа дезориентируется и становится неэффективной. И пациенты, и персонал начинают испытывать замешательство, и общий эффект значительно снижается.

Различные части программы могут породить интерференционный пароксизм (interference fit). Иными словами, запуская в работу зас-

луживающую, на первый взгляд, доверия программу, вы обнаруживаете, что участники — пациенты или сотрудники — используют одну часть программы, чтобы свести на нет потенциальную эффективность других. Это может происходить, например, когда в психотерапевтической группе человек старается уйти от каких-то вопросов, эмоционально выражая их в группе администрирования палаты. Если вероятные интерференционные пароксизмы удается предвидеть на этапе планирования, таких проблем иногда удается избежать. Если нет — решения по планированию придется принимать заново уже в свете приобретенного опыта.

В связи с этим на ум приходит общее замечание, которое необходимо сделать в отношении большинства детальных решений, приведенных в настоящей главе. Решения принимаются заранее ведущими группу, за исключением тех случаев, когда принятие решения откладывается до того момента, когда его можно будет принять совместно с членами группы. Разумеется, некоторые из них просто необходимо принять заранее (например, выбор места встреч), чтобы группа вообще могла состояться. Решения могут приниматься только на основе имеющейся в данный момент информации: плановые решения являются наиболее вероятными догадками о том, что может сработать в будущем; догадками, основанными на том, что известно в настоящем. Когда плановые решения начинают реализовываться на практике, появляется доступ к новой информации. В свете этой новой информации можно повторно рассмотреть принятые решения, часть которых потребует коренного пересмотра.

В дополнение к детальным плановым решениям, рассмотренным в данной главе, остается принять еще два плановых решения: как организовать мониторинг и оценку группы и каким образом производить отбор кандидатов в группу. Эти вопросы будут рассмотрены в главах 6 и 7.

Рекомендуемые упражнения

Для приобретения опыта в принятии детальных плановых решений можно продолжить выполнение одного из упражнений, приведенных в конце главы 3 (первые два параграфа в разделе “Рекомендуемые упражнения”), составив список детальных плановых решений 1—10 и вырабатывая свое решение по каждому пункту.

Если вы заинтересованы в использовании игр, упражнений или каких-либо мероприятий при работе с группой, можно составить проб-

ный план первого сеанса или серии сеансов для какого-то специального контингента. Затем следует выяснить, насколько он пригоден, во-первых, ответив на вопросы (1)-(8) в разделе 6 настоящей главы, а во-вторых, сделав собственное заключению о том, поможет ли этот план достижению той пользы, которую вы собираетесь принести членам группы.

Выберите также игры, упражнения или мероприятия из многочисленных книг и пособий и исследуйте их характер и возможные последствия, используя для них тот же самый набор вопросов.

6. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О МОНИТОРИНГЕ ГРУППЫ И ОЦЕНКА ЕЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Постоянно уделяя внимание мониторингу и оценке группы, вы с большим успехом добьетесь поставленных вами целей, поскольку будете иметь в своем распоряжении информацию, на которую можно опереться при принятии решений и планировании действий. Я считаю само собой разумеющимся, что психотерапевт постоянно проводит мониторинг и оценивает группу, с которой работает. Это служит ему руководством к действию в процессе ведения группы, а в дальнейшем помогает принимать решения в отношении последующих групп. Мониторинг — это наблюдение и примечание: нужно смотреть, слушать и стараться определить смысл всего увиденного и услышанного. Оценка — это сопоставление событий и намерений. Здесь используются по крайней мере три масштаба времени, три временные единицы: последовательные события в группе в процессе сеанса; каждый отдельный сеанс берется в качестве единицы времени; серия сеансов, составляющих жизнь группы. Некоторые формы мониторинга и оценки требуют предварительного планирования. В связи с этим следует уделить внимание этим вопросам до того, как группа начнет свою работу.

Мониторинг и оценка событий, происходящих в группе во время сеанса, позволяет выработать устойчивую привычку вести в процессе сеанса внутренний диалог с самим собой, отмечая все проявляющиеся в группе тенденции. Каким вопросам группа уделяет особое внимание, в каких случаях заходит в тупик, какую установку принимает каждый участник в отношении последовательности событий и тому подобное. Здесь не требуется ни предварительного планирования, ни специального оснащения. Нужен лишь определенный склад ума, умение наблюдать и находить смысл в сложной и постоянно меняющейся обстановке. Подробным рассмотрением данной формы мониторинга мы займемся в главе 8.

Работающий с группой также, вероятно, должен будет принимать за единицу времени каждый сеанс группы. В этом случае он по ходу

дела проводит обзор каждого сеанса, рассматривая его характер в целом: как он проходил, что происходило с конкретными индивидуумами, каково его собственное участие в качестве психотерапевта и к чему оно привело, может ли группа, работая в нынешнем ключе, принести пользу своим участникам и если нет, то что этому препятствует. Данный тип мониторинга и оценки должен планироваться заблаговременно. Во-первых, чтобы зарезервировать время, необходимое для их проведения, во-вторых, чтобы подготовить некоторые вспомогательные средства мониторинга и оценки (в том числе записывающую аппаратуру) или чтобы заранее наметить проведение периодических обзоров в каких-то конкретных целях, или запланировать определенные формы сбора информации.

Третьей временной единицей является вся серия в целом. Психотерапевту почти всегда необходимо проводить обзор всей своей работы целиком, вырабатывать некоторый взгляд в отношении того, находится ли группа на верном пути к достижению намеченных им целей и следует ли планировать другие группы точно так же или как-то иначе. Обзоры, проводимые после завершения работы группы, также следует планировать заранее, чтобы собрать именно ту информацию, которая необходима. Например, для того чтобы оценить, произошло ли изменение, нам потребуется информация о состоянии человека перед началом работы группы. Для оценки конкретных разработок или мероприятий, которые вы внедрили в структуру группы, следует собрать информацию об их воздействии после того, как они были использованы в данных сеансах.

Все указанное выше вовсе не является научно-исследовательской работой. Иногда, но далеко не всегда, требуется подготовить и провести научное исследование помимо неформальных методов мониторинга и оценки. Как правило, научно-исследовательская работа проводится либо с целью удовлетворения собственного любопытства в отношении определенных свойств группы и того, как она работает (если таковое не может быть удовлетворено неформальными средствами), либо с целью видоизменения и направления всех последующих действий — своих собственных или других — выясняя, например, какие выгоды и издержки сопряжены с ведением группы.

В этой главе я прежде всего рассмотрю неформальные мониторинг и оценку, проводимые либо после каждого отдельного сеанса, либо после завершения всей серии сеансов, а также сопутствующие решения по расчету времени, протоколированию и подготовке отчетов. Далее я рассмотрю научные методы исследования, направленные на определение результатов, понимание процесса и оценку выгод и издержек. Эта книга предназначена практикам, а не научным работни-

кам. Тем же практикам, кто полагает, что между практической работой и научным исследованием пролегает пропасть, или даже усматривает в этих двух видах деятельности интерференционный пароксизм, я хочу показать, каким образом в результате сравнительно нетрудоемкого предварительного планирования и последующей работы обычная задача неформального мониторинга и оценки может быть преобразована в небольшое научное исследование.

1. Неформальные мониторинг и оценка

Если вы собираетесь проводить обзор группы по сеансам (сессиям), то совершенно ясно, что для этого вам потребуется время. Почти столь же необходим вам будет и помощник-соведущий, наблюдатель или коллега, с которым можно обсуждать события и сопоставлять личные впечатления. Проводить подобные обзоры будет значительно легче, если при этом вести протокол или запись, хотя без этого тоже вполне можно обойтись.

На практике такие обзоры после каждого сеанса потребуют резервирования определенного количества времени для обсуждения со своим ко-терапевтом, соведущим или наблюдателем или, если таковых не имеется, со своим коллегой, который согласится быть вашим слушателем и консультантом. Необходимый минимум времени составляет примерно тридцать минут — непосредственно после завершения каждого группового сеанса или в течение следующего дня. Если вы прибегаете к помощи того, кто не присутствовал при работе группы, придется выделить дополнительное время, чтобы ввести его в курс событий.

Постоянно осуществляемые мониторинг и оценка позволяют получить столь существенные результаты, что полностью оправдывают затрачиваемое на них время. Проводимые после каждого сеанса дискуссии создают обратную связь. Это незамедлительно приносит свои плоды: психотерапевт начинает понимать происходящие в группе события и все их значение гораздо более полно и глубоко. Такое понимание затем можно использовать (фактически оно неизбежно *будет* использовано) в качестве направляющего фактора при проведении вмешательств в ходе последующих сеансов.

Дискуссии, как проводимые непосредственно после сеанса, так и переносимые на более отдаленный срок, помогают психотерапевту выработать и отшлифовать способность к наблюдению и пониманию происходящих в группе событий. И чем дальше, тем реже у него будут возникать периоды сомнений и неопределенности, тем успешнее

будет он различать, противостоять и обращать в свою пользу возникающие в группе ситуации.

Простейшая форма проводимой после сеанса дискуссии — открытая дискуссия, основанная на воспоминаниях присутствующих или на устном изложении психотерапевтом своему коллеге того, что происходило на сеансе. Однако данный подход чреват неполнотой и отрывочностью: вспоминается в первую очередь то, что показалось волнующим, приятным или сложным, все же остальное отодвигается на задний план. Поэтому весьма полезно заранее продумать те вопросы, которые вы хотите исследовать: как группа в целом продвигается вперед; как принимают участие в ее работе члены группы; что вы делаете сами. Относительно группы в целом можно, например, задаться вопросами: "Правильна ли моя первоначальная оценка рубежа и "главной заботы" или же неверна?"; "Не оказалась ли группа в тупике непродуктивного межличностного стереотипа или из-за какого-то ограничивающего решения? И если это так, то что я могу предпринять?"; "Какое настроение доминировало в группе?"; "Позволяет ли уровень напряженности какую-либо полезную работу или это весьма маловероятно?" и т.д. Некоторые вопросы касаются конкретной установки, принимаемой индивидуумами в группе: "Нет ли в этой группе когонибудь, кого группа не принимает? Почему?"; "Не был ли сегодня кто-то особенно озабочен или подавлен? В чем это проявлялось? В ответ на что?"; "Предполагает ли это какие-то действия с моей стороны в следующий раз?"; "Не показался ли этот сеанс кому-то особенно важным? Кому и чем именно? Есть ли у меня возможность развить успех в данном направлении? Какими возможностями я должен воспользоваться?"; "Не возникает ли у группы особая проблема в связи с кем-то? Следует ли мне что-то предпринять в этом отношении? Что именно?"

Другая категория вопросов скорее касается вас, нежели группы в целом или каких-то отдельных ее членов. Вы можете и должны задаться вопросом: "Что я сказал или сделал на этом сеансе, привело ли мое поведение к тому, на что я рассчитывал?; "Верно ли я рассчитал время, не оказалось ли мое вмешательство преждевременным или, наоборот, не слишком ли надолго я все пустил на самотек?; "Не промолчал ли я, когда мне следовало вмешаться?"; "Каковы были последствия моих непроизвольных замечаний? И если оглянуться назад, реакцией на что они кажутся мне сейчас?"; "Не уделял ли я кому-то повышенное внимание? Почему?"; "Есть ли кто-то, кого я обделил вниманием или не привлек к участию? Почему?"; "Не помогал ли я сохранению какой-то совместной защиты или ограничивающего решения?"

Если с группой работают два психотерапевта, может возникнуть ряд вопросов о их совместном функционировании и существующих между ними сходствах и различиях. “Смотрим ли мы на вещи одинаково или по-разному?”; “Не стремились ли мы к различным целям или не исходили ли из различных априорных допущений? Если да, то из каких именно?”; “Не мешали ли мы друг другу? Каким образом?”; “Что мы испытывали к друг другу в процессе сеанса? В ответ на какие события?”; “По-разному ли относились к нам или использовали нас члены группы?”; “Были ли случаи, когда один из нас усматривал нечто, чего другой не замечал, или когда один выручил другого?”

Подобные вопросы касаются особого рода вмешательств, происходивших в периоды быстрого развития событий. Каждый руководитель может также задаться вопросом относительно своего собственного участия в работе группы, для чего ему потребуется заглянуть гораздо дальше: “Оглядываясь на череду прошедших сеансов, при каких обстоятельствах я был наиболее активен? Оказался наименее активен?”; “Что, как правило, беспокоит меня больше всего?”; “Есть ли какие-то предметы, которых я упорно стараюсь избегать?”; “Кто мне нравится и кто не нравится в группе? Как я могу себе объяснить это?”; “Совершаю ли я постоянно одни и те же ошибки?”

Мониторинг нередко опирается на различные формы регистрации и протоколирования. Например, можно писать краткое резюме по каждому сеансу, а если группу ведут двое психотерапевтов, они могут делать это по очереди или составлять свои собственные резюме по всем или каким-то отдельным сеансам. Это явится основой сравнения их восприятий и суждений о группе. Если эти два человека будут вести свои записи на странице, разделенной пополам — на левой стороне описывая имевшие место события в их хронологической последовательности, а на правой свои собственные ощущения, реакции и гипотезы, — это составит полезную основу для сопоставления восприятия данных событий и предписываемых им значений. Вы также можете заранее наметить какие-то моменты в жизни группы, когда отдельные ее члены будут рассматриваться на предмет того, как они участвуют в работе группы и какую пользу она им приносит (и приносит ли вообще). Вы можете записывать некоторые сеансы на пленку, а затем использовать их в качестве основы для дискуссий. Поскольку прослушивание записей требует немало времени, вы можете заранее договориться о том, чтобы записывать какие-то отдельные сеансы или же все сеансы подряд, но прослушивать лишь отдельную их часть. Еще одним подспорьем при ведении записей могут оказаться заранее приготовленные формы, в которых будут изложены темы и вопросы, наиболее важные по вашему мнению. Они послужат психотерапевту указанием

или напоминанием о том, что на проходящей вслед за сеансом дискуссии следует уделить внимание каким-то конкретным вопросам.

Какого рода записи вам необходимо вести, частично определяется тем, что вы сами узнаете во время проводимых после сеанса дискуссий, а также тем обстоятельством, касается ли намеченное вами лишь непосредственно занятых с группой психотерапевтов или сюда входит подготовка отчетов и проведение других научных исследований. Если намеченные задачи касаются лишь тех, кто непосредственно отвечает за группу, то весь смысл проводимых после сеансов дискуссий и всех вспомогательных записей сводится к тому, чтобы гарантировать поступление к вам обратной связи для определения ваших действий и для совершенствования умения наблюдать и осуществлять вмешательства. Если вашей целью является именно это, нет большой необходимости придерживаться какой-то систематической и постоянной формы ведения записей. С другой стороны, несомненное преимущество составляет опробование различных форм регистрации и разное использование отведенного на дискуссии времени: иногда прослушивая пленки, сравнивая написанные резюме, сопоставляя свое описание сеанса с тем, что записано на пленку, и так далее. Если в ваши обязанности входит составление письменного отчета для других — в период существования группы или в последующем, — при протоколировании следует учесть и это обстоятельство. Вероятнее всего, вы будете должны вести записи более системно — никогда не забывая составлять письменное резюме по каждому сеансу, регулярно проводить обзор участия каждого члена группы.

Ведение записей во время сеанса постоянно отвлекает как ведущего группу, так и ее членов. Ваше внимание неизбежно раздергивается в разные стороны, а поскольку многое в группе зависит от вашей способности улавливать, понимать и использовать невербальное поведение (контакт глазами, поза и тому подобное), попытки вести записи отвлекут вас от основной задачи. Ведение записи по ходу дела может явиться для группы посланием: “Мои записи важнее вас”. Поэтому регистрационные записи, как правило, приходится делать после окончания сеанса — и чем скорее, тем лучше, — или этим должен заниматься сторонний наблюдатель, или же все должно записываться на аудио- или видеопленку. Одно не исключает другого, и использование сразу нескольких видов записи является несомненным преимуществом.

Помимо обзоров и оценки каждого отдельного сеанса вам почти неизбежно придется сделать обзор всей проделанной группой работы уже после того, как она завершится, и выяснить, что же, в конечном итоге, приобрел каждый член группы. Полезно также рассмотреть направление эволюции группы и ее характер, а также прийти к

соответствующим выводам о том, не обнаруживается ли самой группе нечто такое, — как, например, живучесть совместных защит или неумение членов группы справиться с трудной личностью, — что стало камнем преткновения для полной реализации ее потенциала. Для некоторых типов групп полезно приурочить оценочный период к самому последнему сеансу. В этом случае мнения клиентов о том, что они приобрели в результате пребывания в группе, о ее пользе или бесполезности, могут присоединиться к вашим собственным взглядам в отношении группового опыта.

Так или иначе, группа основывалась на определенной структуре, будь то открытая дискуссия, тематическая дискуссия или упражнения и "занятия". Но какова бы ни была структура группы, вам следует определить, работала или эта структура как было намечено, не оказалась ли она для одних более полезной, чем для других, и так далее. Фактически в любой группе какие-то ее члены получают от данного опыта больше, чем другие; а в отношении некоторых может даже показаться, что они вообще ничего не получили. В этом случае важно как можно тщательней выяснить, что могло послужить причиной таких различий. Прежде всего, весьма возможно, что эти люди имели некоторые важные отличия от других; или же они приобрели в группе особое положение, в конечном итоге повлиявшее на их постижение или применение данного опыта; или же психотерапевт или социальный работник оказывается более заинтересованным в одних, нежели в других членах группы и проявляет к ним различное внимание. Вам также следует внимательней присмотреться к случайным внешним событиям или происшествиям в жизни членов группы, чтобы определить возможные внегрупповые влияния на их опыт.

Важно заранее спланировать характер и форму послегруппового обзора, поскольку порой бывает необходимо вести записи или собирать определенную информацию, чтобы обзор мог состояться. После того как группа завершилась, уже поздно спрашивать клиентов, какими им представлялись их проблемы в самом начале, что они ожидали от группы, поздно расспрашивать других (например, персонал отделения или воспитателей), как некое конкретное лицо взаимодействует с другими и каково было его настроение, прежде чем он поступил в группу. Эти воспоминания скорее всего будут окрашены в тона последующих событий. Если вы хотите оценить конкретную структуру группы, особенно если она подразумевает серию каких-то мероприятий, упражнений или игр или включает особое единовременное мероприятие (выезд на уик-энд), вам, пожалуй, стоит как можно раньше спросить членов группы, как они пережили событие, что, по их мнению, дал им этот опыт. Можно задать им этот вопрос и после

завершения работы группы, но полученная при этом информация будет несколько иной.

Ряд конкретных вопросов, которые следует осмыслить после завершения группы и которые могут послужить ориентирами для оценки, включают в себя следующее: “Получили ли члены группы ту пользу, на какую я надеялся?”; “Кому участие в группе пошло на пользу, а кому нет? Могу ли я дать этому какое-то объяснение?”; “Оглядываясь назад, можно ли сказать, что данная структура вполне подходила для группы, или, может быть, какая-то иная модификация, какая-то совершенно другая структура лучше согласовывалась бы с “рубежом” и с “главной заботой” ее членов?”; “Может быть, иной подход к руководству с моей стороны принес бы лучшие результаты?”; “Был ли в этой группе особый поворотный пункт, после которого дела пошли лучше или, напротив, хуже?”; “В чем соведущие были согласны, а в чем расходились между собой, и повлияло ли это на общий ход событий?”; “Не зашла ли группа в тупик из-за какой-то совместной защиты или ограничивающего решения? И если да, то что ей помешало из него выйти?”

Послегрупповую оценку можно провести неформально, как общую дискуссию с участием заинтересованных лиц. Ей можно придать и большую строгость, указав основные направления при помощи вопросов, подобных тем, что приведены выше. Вы можете также формализовать обзор, изложив вопросы в виде специальной анкеты, которую должны будут заполнить соведущие или наблюдатель (если таковой имеется). В некоторых случаях полезно предложить заполнить такие анкеты и тем, кто непосредственно не занимался группой, например, персоналу отделения или общежития, а также подготовить параллельные формы, которые заполнят сами члены группы.

Некоторые записи послегрупповых дискуссий можно использовать для составления послегрупповых обзоров. Например, если вы систематически записывали свое мнение о конкретных членах группы на протяжении всего периода ее существования, то все эти записи можно объединить в качестве основы для послегруппового обзора.

Возникает вопрос, что же следует считать полезными источниками информации? Возможными источниками являетесь вы сами и все те, кто функционировал в качестве соведущих или наблюдателей, люди, принимавшие фактическое участие в работе группы в качестве ее членов, а также все те, кто знает этих людей или по своему положению может наблюдать их в повседневной жизни вне группы. Весьма полезно попытаться получить информацию из нескольких разных источников, чтобы посмотреть, насколько хорошо они согласуются между собой. Разумеется, в каком-то смысле вся информация, независимо от источника, является точной и достоверной. Различные источники

информации выглядят правдоподобно на фоне друг друга, но было бы наивно предполагать, что они должны полностью совпадать и если такого совпадения нет, значит, с ними что-то не в порядке. Нет никаких оснований утверждать, что один источник информации лучше или точнее другого. Скорее следует признать, что любая информация отражает угол зрения данного конкретного человека. Сопоставление различных перспектив дает возможность добиться более глубокого понимания, чем это позволяет какой-то единственный угол зрения.

Некоторые практики бывают обеспокоены тем, что их собственные взгляды окажутся "слишком субъективными", то есть искаженными или предвзятыми, либо служащими каким-то личным целям. В *"Кратком Оксфордском словаре"* мы находим следующие определения слова "субъективный":

(1) Относящийся к мыслящему субъекту; исходящий от субъекта или происходящий в нем; имеющий своим источником сознание.
(2) Существующий только в сознании; иллюзорный, надуманный.

Суждения о группе и входящих в нее людях, как правило, бывают субъективными в первом значении. Они вовсе не обязательно будут субъективны во втором смысле. Если каждый, кто наблюдает группу и судит о ней, начнет связывать свои суждения с наблюдаемыми событиями, эти суждения будут, разумеется, исходить от "мыслящего субъекта", но вряд ли они окажутся иллюзорными или надуманными. Разумеется, некоторые из ранее предложенных разработок рассчитаны на то, чтобы свести к минимуму искажения и выявить различия в точках зрения. Например, сравнение собственного резюме сеанса с магнитофонной записью позволяет выявить пропуски и искажения; сравнение своих собственных наблюдений и суждений с наблюдениями и суждениями других людей выявляет расхождения во взглядах. Выяснение и обсуждение расхождений является путем к уменьшению искажения.

Другой вопрос, который иногда задают: стоит ли вовлекаться в столь продолжительные дискуссии и обзоры (которые так или иначе требуют времени) каждый раз, когда вы ведете группу. Возможно, вы ведете сразу несколько групп, и какие-либо излишние затраты времени становятся непростительной роскошью или по мере накопления опыта детальные обзоры будут не столь необходимы. Если вашей целью является постоянное пополнение своих знаний, вы можете вплотную заняться мониторингом и оценкой, по крайней мере на некоторых сеансах некоторых из ваших групп, выбирая для рассмотрения те сеансы, которые показались вам особенно захватывающими или инте-

ресными. По мере накопления опыта вы будете все более и более сживаться с процессом мониторинга и оценки и, вследствие этого, не станете испытывать особой необходимости в регулярных обзорах. Но даже при этом регулярные обзоры какой-то части вашей работы являются своего рода гарантией того, что вы по-прежнему уделяете ей должное внимание. Они помогут вам избежать скверной привычки делать замечания, приписывать значения или вмешиваться. Если вы пробуете что-то новое в отношении структуры, работаете с группой клиентов, с которыми вам раньше работать не приходилось, то регулярные обсуждения и обзоры будут особенно необходимы.

Если вашей целью является обучение других, то регулярные дискуссии и обзоры — это весьма верный путь к знаниям для людей, не обладающих большим опытом. Если вашей целью является направление дальнейших решений, особенно по вопросам затрат времени в последующих группах, то регулярный мониторинг и оценка будут важны, чтобы избежать принятия решений, сделанных лишь на основе общих впечатлений.

2. Формальные оценки и исследования

Иногда приходится прибегать к более формальным и строгим формам научных исследований, целью которых становится либо оценка группы, либо понимание некоторых протекающих в ней процессов, либо выяснение соотношения издержек и приносимой пользы.

Оценка группы

Многое из того, что было предложено в предыдущей части, представляет собой оценку информационного порядка. Практики, проводившие мониторинг группы на протяжении всего срока ее существования, а затем ее тщательный обзор, выработали у себя глубокое понимание того, что является успехом (или неуспехом) группы и ее воздействия на входящих в нее клиентов. Им сразу же становятся очевидны их основные ошибки, если таковые были допущены. Они способны быстро определить, что некоторые люди получили больше, чем другие, и вполне отчетливо представляют, отчего это происходит. Зачем же в таком случае заниматься исследованием оценки со строгих научных позиций? По-видимому, это мотивировано двумя вероятными причинами. Первая — стремлением узнать больше, чем это можно сделать с помощью неформальных методов. Вторая — желание про-

демонстрировать значение группы, сделав очевидно строгую и систематическую оценку. В последнем случае дополнительной мотивацией является убеждение власть имущих в необходимости дальнейшего продолжения программы по организации и ведению групп.

Если основной причиной предпринимаемого вами научного исследования является желание или необходимость убедить кого-либо в том, что группа — дело необходимое и оправданное, то вам лучше всего вообще ничего не предпринимать. Необходимость доказывать оправданность группы сама по себе показывает, что некто, наделенный полномочиями принимать решения, не убежден в полезности групп. В этом случае результаты научных исследований вряд ли смогут изменить его взгляды. По техническим причинам, которые скоро будут рассмотрены, весьма сложно провести оценочные исследования в полной мере удовлетворительно. Полученные результаты почти всегда можно подвергнуть сомнению, а в плане научных исследований всегда можно обнаружить недостатки. (Если нет никаких зацепок, скептик может заявить, что исследовано слишком мало вопросов.) Скептики всегда найдут основания, чтобы отвергнуть положительные результаты научного исследования. Для того чтобы в этом убедиться, вам стоит лишь рассмотреть обратную ситуацию. В предстоящих решениях практик гораздо более склонен исходить из собственного опыта и личных впечатлений, чем полагаться на результаты некоего научного исследования. Если непосредственный опыт подсказывает ему, что некоторым людям полученный в группе опыт действительно идет на пользу, формальное научное исследование с целью оценки, давшее отрицательные результаты, вряд ли отвратит его от желания работать с группами в будущем.

Если это так, то столкнувшись с кем-то, кто не верит в потенциальную ценность группы, можно убедить его в обратном, не проводя научное исследование, а открыто обсуждая данный вопрос. Таким образом можно будет лучше понять причину его сомнений и беспокойств и постараться их как-то снизить или разработать нечто такое, что позволило бы рассеять все его сомнения. Вам необходимо постоянно помнить, что научное исследование весьма редко, если вообще когда-либо способно что-то доказать. Скорее, оно может только подтвердить либо опровергнуть некоторые предположения и гипотезы; может удержать от скоропалительных выводов на основе отрывочных или несистематических свидетельств, а также дать информацию, которую никакими иными способами добыть невозможно.

Хотя я против оценочных исследований, проводимых с целью убедить в чем-либо кого-то еще, я вовсе не отрицаю их роль в целом, поскольку подобные исследования помогают добиться более ясного

понимания, чем то, что создается на основе общих впечатлений. Исследование, посвященное такому вопросу, может послужить руководством в вопросах практики и политики, определив, какие люди смогли воспользоваться конкретной структурой группы, выявив упущенные в группе возможности. Эти возможности нужно постараться не проглядеть в следующий раз и выявить события, вставшие на пути тех, кто стремится использовать группу с наибольшей отдачей. Оценочное исследование следует разрабатывать таким образом, чтобы дать как можно больше информации о том, была ли группа "успешной" или нет. В отношении успеха многие группы представляют собой своего рода смесь. Одним она идет на пользу, другим — нет. Обычно психотерапевт уже знает об этом из своих наблюдений группы. Ему необходимо знать, в связи с чем для разных конкретных людей результат участия у группе явился различным.

Оценочные исследования можно разделить на две основные категории: исследование "результата" и исследование "процесса-результата". Первые касаются вопроса о том, какие изменения произошли у людей, участвовавших в группе, и произошли ли они вообще. Сама группа или то, что в ней происходило, не исследуется. Группа остается "черным ящиком", который специально не изучается, но рассматривается как главная переменная, от которой зависит изменение. Второй тип оценки направлен на выявление изменений (если таковые произошли), проистекающих из опыта группы, но осуществляет это в связи с рассмотрением событий в группе или опыта, пережитого индивидуумами. Группа более не является "черным ящиком": его открыли, рассмотрели находящиеся в нем события и опыты, которые с полным основанием можно увязать с результатом.

Если вы собираетесь затратить время на разработку и проведение оценочного исследования, вам имеет смысл провести исследование процесса-результата, а не только исследование одного лишь результата, поскольку первое более информативно.

Обе формы оценочных исследований потребуют от вас сначала определить, а затем найти способ измерения переменных результата, критерии, которые вы будете применять в качестве показателей желательного и нежелательного результатов. Обе формы исследований должны включать средства опробования изменений, произошедших в переменных результата. Необходимо использовать определенный метод, позволяющий уверенно утверждать, что любые происходящие изменения являются результатом группового опыта, а не каких-то иных событий. В исследованиях результата этого пытаются достичь, как правило, при помощи использования контрольной группы, устанавливая исходный уровень для каждого члена группы. Исследования процес-

са-результата, независимо от того, используются в них контрольные группы или нет, устанавливаются ли исходные уровни, показывают, каким образом опыты или процессы, происходящие в пределах группы, связаны с различными результатами.

1. *Определение переменных результата.* Исходной задачей при разработке оценочных исследований является определение одной или нескольких переменных результата, которые бы подходили контингенту, с которым вы работаете. То, что было определено в самом начале планирования как польза, которую вы надеялись принести своим пациентам, может быть позднее названо переменными результата. Оценочное исследование проводится для того, чтобы выяснить, произошло ли на самом деле то, на что вы надеялись.

Помимо этой пользы (которую мы теперь называем переменными результата) для определенных групп вам будет необходимо определить результат на ином уровне, относящемся к дополнительным последствиям, которые возникнут, если основные результаты будут достигнуты. Например, у вас появится надежда, что пациенты психиатрической клиники, находившиеся в ней долгое время, уже могут вести самостоятельный образ жизни вне данного учреждения. Или вы надеетесь, что малолетние правонарушители не станут больше конфликтовать с законом; или алкоголики бросят пить; или хронические жалобщики будут меньше изводить персонал. Такие дополнительные последствия могут быть заданы при проведении оценочного исследования как переменные результата: на самом деле администрация какого-либо агентства и учреждения часто соглашалась на осуществление программы по работе с группами именно в надежде на подобные результаты. Однако, с точки зрения практика, они являются лишь дополнением к той индивидуальной пользе, которую, как я ранее предложила, можно определить в терминах личностей, выходящих за пределы сегодняшних “рубежей” или более успешно справляющихся с “главными заботами”. Это становится очевидным, если подумать о том, что может произойти, если определить пользу (которую вы надеетесь принести) как предотвращение повторного поступления в госпиталь или рецидива правонарушений и т.д. Цели, определенные в данных терминах, не могут послужить руководящими ориентирами при планировании: они находятся слишком далеко за пределами непосредственного опыта вовлеченных людей. В качестве приносимой пользы вам следует подыскать нечто иное, что предотвратит повторные поступления в госпиталь и т.д. Более того, если вы заинтересованы в предотвращении рецидива правонарушений, существуют более короткие пути к достижению данной цели, нежели ведение группы. Вы, например, можете установить для под-

ростков комендантский час или по-новому определить то, что будет считаться правонарушением. Общая идея заключается в следующем: если вы используете относительный показатель повторных поступлений в госпиталь, рецидивов правонарушений и т.д. в качестве переменных результата, то не следует останавливаться на этом. Вам нужно также попробовать определить переменные результата в терминах первоначально определенной пользы, в связке с вашей концепцией "рубежа" и "главной заботы". Например, на стадии планирования вы можете принять во внимание, что многие малолетние правонарушители не умеют сдерживать свою ярость и импульсивное нанесение побоев другим приводит их к конфликту с законом. В данном случае умение сдерживать свою ярость является одним из тех видов пользы, которую вы надеетесь принести, и достигнутый успех следует измерять в терминах проявления у членов группы свидетельств того, что у них появилось подобное умение. В то же самое время вы можете прийти к выводу, что малолетние правонарушители страдают из-за низкого самоуважения или достигают его, только совершая правонарушения. Если это так, то вы также будете стремиться повысить уровень самоуважения и сочтете группу успешной, если у ее членов проявится возросшее самоуважение, не связанное с правонарушениями. На данный момент вы определили две переменных результата — умение сдерживать ярость и возросший уровень самоуважения. К ним можно добавить отсутствие рецидивов правонарушений.

Другой тип переменной результата касается того, что надеются обрести для себя сами члены группы. Это может совпадать, а может и не совпадать с тем, на что надеется психотерапевт. Бывает и так, что члены группы и ее ведущие надеются на одни и те же результаты, но придают им различное значение. Так, для члена группы основной целью может быть избавление от ночных кошмаров. С точки зрения ведущего, ночные кошмары, хотя они и имеют самостоятельное значение, могут рассматриваться как один из аспектов чего-то еще, например, развития способности справляться со своим гневом.

Как правило, вы будете разрабатывать оценочное исследование таким образом, чтобы оно могло "ухватить" непредвиденные результаты: те, что вы не определили в самом начале как пользу, но которые, тем не менее, будут иметь место. Наблюдая работу в группах, мы часто встречаемся с таким понятием, как *приращенная польза.* Например, группа для юных правонарушителей организуется вовсе не для того, чтобы они могли действовать в качестве симпатичных помощников для других. Приобретение подобного опыта может стать и *приращенной пользой,* приносимой им группой.

Иногда в выигрыше оказываются совсем не те люди, на кого в первую очередь рассчитана приносимая польза и которые могут даже не являться членами группы. Обычно, хотя и не всегда, к ним относятся другие члены семьи, непосредственно не принимающиеся во внимание, но кому, тем не менее, идут на пользу изменения, происходящие в самих членах группы. Для некоторых типов групп вполне уместно включить переменные результата, связанные с такого рода пользой "за пределами границ группы".

В отношении некоторых типов групп (престарелых, психически неустойчивых пациентов госпиталя) можно вовсе не рассчитывать на какие-то положительные изменения, а лишь рассматривать их как некоторую сдерживающую структуру, препятствующую дальнейшему ухудшению. В подобных случаях стабильность (т.е. отсутствие каких-либо изменений) может с полным основанием восприниматься как переменная результата, а группа рассматриваться как эффективная (если вы можете показать, что без группы вполне могло произойти ухудшение). Переменная результата отнюдь не всегда должна подчеркивать изменение, но она всегда должна относиться и служить выражением той пользы, которую вы надеетесь принести.

2. *Произошло изменение или нет. Оценка.* Поскольку вы постоянно сравниваете, какими люди были до получения опыта группы, с тем, какими они стали после него, вам всегда будет необходимо одно предварительное и одно последующее измерение: характера и частоты правонарушений, уровня самоуважения, уровня психической устойчивости и т.д. Одни переменные результата легче поддаются измерению и количественной оценке, нежели другие. Например, гораздо легче оценить, были ли у клиента рецидивы правонарушений в течение последующих шести месяцев, чем определить, удается ли ему подавлять гнев более эффективно, чем раньше. Однако "легко" вовсе не означает "важно". Сплошь и рядом в публикуемых оценочных исследованиях обнаруживается, что исследователь ограничился такими переменными результата, которые легко измеряются и поддаются количественной оценке, а следовательно, легко выражаются в статистических терминах. Если определенные таким образом переменные оказываются ненаучными, то очень многое безвозвратно утрачивается. Более удовлетворительные разработки стараются задать набор переменных результата, часть из которых легко поддаются количественной оценке, а некоторые — нет. Они также могут проводить измерения одной и той же переменной различными способами. В идеальном случае "твердые", поддающиеся количественной оценке данные служат опорой для качественных данных. Первые привносят порядок в ваши изыскания, а

вторые обеспечивают им многообразие и детальность. В рассмотренном раннее примере вам, возможно, потребуется дать оценку догрупповой позиции подростка в отношении правонарушений в терминах их количества и типа на протяжении определенного промежутка времени (твердые данные). Что же касается способности справляться со своим гневом, вам следует вызвать и проанализировать анекдотичные пересказы тех эпизодов, что послужили причиной гнева, или же применить какой-либо проекционный метод, например, карточки ТАТ или "неоконченные предложения" (мягкие данные). Что касается самоуважения, вы можете прибегнуть к письменному тесту самоуважения (твердые данные) и наблюдению отношений подростка со своими сверстниками (мягкие данные). Те же самые методы следует применять и после окончания работы группы. Оценка некоторых переменных результата, в силу их природы, должна производиться через какой-то промежуток времени (повторные правонарушения). Отдельные переменные результата следует измерять несколько раз — непосредственно после завершения работы группы, через шесть месяцев — для того, чтобы быть наверняка уверенным, что изменение устойчиво, а не является лишь временным эффектом.

3. *Показ отношения результата к опыту группы.* Всегда существует вероятность, что любые изменения, произошедшие с момента прихода человека в группу и до его ухода из нее, могли быть вызваны чем-то иным, нежели опытом группы. Вследствие этого необходимо иметь определенные основания, чтобы со всей уверенностью утверждать, что причиной изменения послужила именно группа, а не какой-то иной опыт или событие.

Разумеется, в равной степени невозможно и нежелательно полностью изолировать входящих в группу людей от прочего жизненного опыта. Принимая во внимание все одновременно действующие источники жизненного опыта, лишь одним из которых является группа, каким образом можно убедительно показать, что именно ее работа сказалась наиболее существенным образом? В исследованиях результата, как правило, находят применение два метода. Первый — использование контрольной группы; второй — установление для каждого человека исходного уровня (base-line), в сопоставлении с которым определяется степень изменения (каждый субъект становится мерой самого себя). Данные методы могут применяться также в исследованиях процесса-результата, но помимо прочего и в первую очередь вы будете стараться показать, что результаты существенным образом связаны с происходящими в группе критическими событиями.

Контрольной группой является группа людей, как можно более напоминающих тех, кто в данный момент переживает опыт группы. Разница между ними заключается в том, что члены контрольной группы не переживают группового опыта. У всех членов обеих групп одновременно замеряются одни и те же параметры. Если изменения, наблюдающиеся в контрольной группе, совершенно ничтожны, а у людей, переживших опыт группы, проявляются весьма значительные изменения, то имеются все основания предположить, что данное воздействие оказано именно группой.

Задачей исследователя становится подбор такой контрольной группы, которая была бы сопоставима с экспериментальной. Поскольку не существует двух совершенно похожих людей, точный подбор невозможен. Вы можете довольно легко привести в соответствие контрольную и экспериментальную группу по таким переменным, как возраст, пол, образование, число правонарушений, тип правонарушений и тому подобное. Может быть, столь же важно, но более сложно добиться соответствия между ними по другим переменным — таким, как отношение правонарушителя к своему правонарушению или уровень ожиданий в отношении будущего. В качестве другого примера, занимаясь с пациентами госпиталя, вы можете подобрать контрольную группу на основе таких обычных параметров, как возраст, пол и образование, присоединив к ним время, проведенное в госпитале, частоту отлучек из госпиталя, среднее число контактов с семьей за месяц или за год. Гораздо сложнее было бы подобрать людей по характеру их контакта с родственниками или по их позиции и ощущениям, связанным с пребыванием вне госпиталя, хотя эти переменные могут оказаться в той же мере или даже более важными. Иногда, с целью достижения большего соответствия между контрольной и экспериментальной группами, каждому члену группы подбирается какой-то конкретный человек. Всегда вызывает много споров вопрос о том, могут ли контрольная и экспериментальная группы быть приведены в требуемое соответствие по всем важным параметрам.

Следующее допущение состоит в том, что члены экспериментальной и контрольной групп, в целом и среднестатистически, имеют сходный опыт во всем, кроме групповой работы. Далее предполагается, что эти дополнительные параметры взаимно уравновешивают друг друга до тех пор, пока ими можно будет пренебречь. Чем больше людей в обеих группах, тем более правомочен данный аргумент. Когда же вы имеете дело с небольшим количеством людей, оправданность такого допущения весьма сомнительна.

Второй способ убедиться в том, что именно групповой опыт явился решающим фактором изменения, заключается в установлении для

каждого входящего в группу некоторого исходного уровня. Для этого вам требуется осуществить оценку каждого человека не только на точках входа и выхода, но и в какой-то предшествующей точке. Предположим, что вы планируете вести группу, в которую входят пациенты психиатрического госпиталя, долгое время находящиеся на излечении. Имеется возможность оценить их в предшествующей входу точке (Р), за три, четыре, или шесть месяцев до их принятия в группу. Затем вы вновь производите их измерение в точке входа (Е) и в точке выхода (Х). Подобная схема позволяет вам сравнить период невмешательства (от Р до Е) с периодом, в течение которого им была предложена помощь в форме группы (от Е до Х). Если вы показываете, что человек сохранял устойчивость в промежутке от Р до Е, но в нем наблюдаются изменения от Е до Х, можно говорить, что именно группа послужила причиной изменения. Делается предположение: хотя события реальной жизни происходят на протяжении всего периода (от Р до Х), основное различие между периодами от Р до Е и от Е до Х заключается именно в наличии группы. Разумеется, никогда не следует исключать возможность, что в промежутке от Е до Х в жизни нескольких людей или даже всего контингента в целом произошло какое-то весьма значительное событие: быть может, их всех перевели в новое прекрасное помещение. Здравый смысл подсказывает нам необходимость постоянного выявления подобных факторов как для контингента в целом, так и для отдельных людей. Если вы имеете дело с большим количеством людей, то пользуетесь допущением, что происходящие вне группы события вполне могут быть распределены по всему данному промежутку времени и что их воздействие будет в равной степени ощущаться в течение данных двух периодов от Р до Е и от Е до Х, и, следовательно, их можно не принимать в расчет.

При определенных обстоятельствах использовать данную схему невозможно, поскольку нет никаких оснований предполагать наличие периода устойчивости, предшествующего началу работы группы. В примере с мальчиками-подростками (если эти мальчики переживают период быстрого физического и эмоционального развития, а так, вероятнее всего, и будет) у вас нет никаких оснований надеяться, что вам удастся показать устойчивость в течение предгруппового периода. Вы можете продумать также ситуации, когда предгрупповой период устойчивости логически исключается. Например, если группа образована для родителей умственно отсталых детей с недавно поставленным диагнозом, или для женщин, чьи мужья были недавно осуждены.

При исследовании процесса-результата вы постараетесь связать результат с конкретными процессами, произошедшими в группе, или с отдельными свойствами группы. Если можно показать, что измене-

ние произошло, когда в группе имели место какие-то процессы или свойства, и не происходило, когда они отсутствовали, вы будете ощущать уверенность, утверждая, что именно эти процессы или свойства повлияли на результат.

Предположим, что социальный работник в группе для мальчиков-подростков отмечает, что те разделяются на две основные группы: агрессивных и шумных, замкнутых и пугливых. Он начинает задаваться вопросом, приносит ли групповой опыт равноценную пользу этим группам и не возрастет ли приносимая группой польза, если состав будет однородным — из мальчиков одного либо другого типа. Это можно установить в ходе специального исследования, определяя переменные результата и отыскивая способы их измерения. После этого создаются несколько групп, состав которых различен (однородно-агрессивный; однородно-замкнутый, смешанный). Следует следить за тем, чтобы в каждую из групп этих трех видов мальчики выбирались наугад или же подбирались в соответствии с оценкой членов группы, в терминах переменных результата на момент поступления в группу и момент выхода из нее. Если, например, результаты показали, что замкнутые мальчики, участвовавшие в смешанной группе, обнаружили больше положительных изменений, чем такие же мальчики из однородных групп, у вас есть все основания утверждать, что состав группы влияет на результат. Приведенный пример иллюстрирует исследование процесса-результата, в ходе которого изучается одна из характерных особенностей группы (т.е. ее состав).

Далее. Предположим, что вы работаете с людьми, недавно ставшими инвалидами в результате физического увечья, и у вас сложилось впечатление, что польза сопряжена с их активным, а не пассивным участием в групповых сеансах. Основываясь на оценках результата, участников можно подразделить на группы с большой и малой отдачей. После этого вам потребуется единица измерения активного участия, отличающая его от участия пассивного. Это может быть число раз, когда участник делал какой-либо вклад в работу группы, если группа была структурирована так, чтобы дать каждому равную с другими возможность внести свою лепту. Или число высказываний, сделанных по поводу своего собственного положения. Если используется иная структура (например, группа прибегает к ролевым играм), вы можете вести подсчет случаев, когда конкретные участники вызывались разыграть в лицах свои собственные ситуации или участвовать в практической отработке ситуаций, с которыми они ожидают столкнуться за пределами госпиталя. Ваше первоначальное предположение подтвердится, если окажется, что члены группы, чья отдача высока, принимали значительно более активное участие в работе группы. Данный пример иллю-

стрирует исследование процесса-результата, в ходе которого изучается какая-то отдельная сторона процесса (степень и характер участия).

Изучение процесса-результата может носить сугубо исследовательский характер. Предположим, что, опираясь на особые критерии, вы решили, что одним участникам группа пошла на пользу, а другим — нет. При условии, что сеансы полностью протоколировались, можно провести обзор всех сеансов, отыскивая любые события или опыты, которые привели к различию между теми, кто получил значительную пользу от группы, и теми, для кого польза оказалась незначительной. Это можно проделать, даже если заранее у вас не было определенных соображений относительно факторов, послуживших такому различию.

Некоторые исследования процесса-результата, подобные тем, о которых только что упоминалось, требуют неограниченного привлечения материала сеансов и пристального изучения событий, ежесекундно происходивших на протяжении определенного периода времени. Они неизменно являются мелкомасштабными исследованиями. Хотя делать какие-либо обобщения на их основе следует весьма осторожно, они обладают тем преимуществом, что позволяют исследовать сложные и едва уловимые процессы с точки зрения их возможной связи с результатом.

3. Анализ издержек и результатов

Каково равновесие между издержками, понесенными при ведении групп, и проистекающими из них результатами? Ведение группы требует вложения в нее определенных средств, и как врачам-практикам, так и администраторам иногда бывают нужны свидетельства того, что достигнутые результаты оправдывают необходимые вложения сил и средств.

В идеальном случае анализ издержек и результатов должен давать возможность выражения как издержек, так и результатов. Более пристальное рассмотрение природы возможных издержек и результатов позволяет увидеть, что добиться этого весьма сложно. Такой анализ, принимающий в расчет истинную природу данной ситуации, должен включать исчисляемые и неисчисляемые, осязаемые и неосязаемые, краткосрочные и долгосрочные издержки и результаты.

Как правило, “расходную” сторону всякого дела гораздо легче и определить, и измерить в количественных терминах. Для ведения группы требуется время персонала, а оно стоит денег. Необходимое количество денег легко подсчитать, исходя из процента времени, затрачиваемого одним сотрудником. Его, в свою очередь, можно выразить

в денежном исчислении. Если работа группы требует участия более одного сотрудника или привлечения кого-то со стороны, это также может быть оценено в денежном исчислении. Для ведения группы требуется помещение, отопление, оборудование, продукты (чай или кофе). Планирование группы может потребовать переписки и составления служебных документов и, следовательно, работы секретаря, канцелярских принадлежностей и т.д. Все эти расходы выражаются в денежном исчислении.

Другая форма затрат носит название *вмененных издержек* (opportunity costs). Когда сотрудник занимается планированием, ведением или оценкой группы, он не может делать что-то еще. Для того чтобы иметь возможность работать с группой, приходится отказываться или воздерживаться от иных видов деятельности. Все они являются утраченными возможностями и для сотрудников, и для учреждения или агентства. Утраченные возможности могут представлять собой весьма существенные издержки на ведение группы, но дать им количественное выражение значительно сложней. Некоторые агентства имеют специальные таблицы для расчета рабочей нагрузки (одна группа равняется такому-то числу индивидуальных клиентов), и в подобных случаях вмененные издержки выражаются в цифрах, но вопрос о том, является ли это вполне удовлетворительным методом оценки данных издержек, остается весьма спорным.

Можно также представить себе менее осязаемые, но не менее важные издержки. Например, если программа работы с группами представляет собой новое направление в деятельности какого-либо учреждения, возникает определенная напряженность среди его сотрудников, чувствующих, что они вовлекаются в рискованное предприятие. Или же может возникнуть нездоровая конкуренция среди сотрудников по поводу того, чья работа действительно приносит пользу клиентам. Например, если группа, работающая в психиатрическом отделении госпиталя, вызывает повышенное беспокойство среди пациентов, возникают беспорядки, которых иначе бы не произошло. Все это может быть. Если опыт группы причинит вред пациенту, это с полной определенностью можно расценивать как издержки. Эти виды издержек весьма сложно измерить, и они часто представляют собой тему споров среди персонала.

В общем случае издержки, как правило, тесно связаны с периодом фактического существования группы. По большей части они являются непосредственными и зримыми и не уходят в неопределенное будущее.

Издержки, оцениваются ли они в терминах того, что сделано (ведение группы) или не сделано (отказ от возможности работать с чис-

лом *x* отдельных индивидуумов или семей), являются ли они осязаемыми или неосязаемыми, сами по себе значат весьма мало. Они приобретают значение только в отношении достигнутого благодаря понесенным издержкам.

Гораздо труднее добиться точности и определенности в отношении полезных результатов, нежели в отношении издержек. Наибольшая польза, на которую вы рассчитываете, является пользой, приносимой участникам группы, что и было определено ранее на стадии планирования. Проводившееся ранее в данной главе обсуждение переменных результата уже показало, что задача подсчета, а затем и количественного выражения приносимой пользы, не всегда решается напрямую. Некоторые полезные результаты могут быть выражены количественно (*x* месяцев без повторных правонарушений; меньше дней непосещения школы), но многие другие являются преимущественно качественными по своей природе и определяются умозрительно (уровень самоуважения, улучшение навыков межличностного общения). Могут быть предложены весьма остроумные методы выражения качественной пользы в количественных терминах. Существуют различные мнения в отношении того, являются ли они удовлетворительными.

Возникает также вопрос о том, кто может судить о полезных результатах: энтузиаст-практик, коллега-скептик или пациент? Любая точка зрения может оказаться по-своему предвзятой.

Польза, приносимая клиентам, не всегда заметна с первого взгляда, но она может проявиться по истечении довольно продолжительного промежутка времени. Некоторые полезные результаты, очевидные сразу же после опыта группы, окажутся недолговечными. Рассмотрим, например, группу, запланированную для оказания помощи в период какого-либо жизненного перехода. Некоторые из участников группы покажутся более подавленными и менее приспособленными на момент завершения работы группы, чем в самом ее начале. Но если пронаблюдать за ними на протяжении определенного времени, можно увидеть выход из кризиса и стабилизацию, а вслед за этим и возросшую способность противостоять последующим переходам. Другие могут сразу же продемонстрировать положительные результаты, но позднее, будучи лишены постоянной поддержки группы, их утрачивают. Могут сразу же проявиться и положительные результаты, сохраняющиеся с течением времени. Оценка принесенной пользы значительно варьируется лишь в зависимости от того, когда она проводилась. Предположение о том, что положительный результат привязан во времени к точке завершения работы группы, не имеет под собой сколько-нибудь прочных оснований. Весьма долговременные положительные эффекты по понятным причинам упускаются из виду в

большинстве оценочных исследований, как и при изучении издержек и результатов.

Положительные результаты могут проявиться не только у непосредственных участников группы, но и у тех, кто имеет к ней лишь косвенное отношение. Например, в группе, разработанной для родителей детей-инвалидов, одна из матерей в какой-то мере утратила безоглядную преданность своему ребенку-инвалиду и начала посвящать больше времени другим своим детям, что обещало принести им долговременную пользу. Этот случай служит примером долговременной приращенной пользы.

Приращенная польза должна непременно включаться в любой анализ издержек и результатов. Она может стать достоянием самих клиентов, членов их семей или других близко связанных с ними людей, прямо или косвенно вовлеченного персонала данного учреждения или агентства. Например, в палате для тяжелобольных психиатрического госпиталя наступило очевидное улучшение морального состояния персонала. Санитарки этой палаты почувствовали, что усилия, затрачиваемые ими при работе с пациентами, которые зачастую считаются безнадежным, не бесплодны и они сами являются сто́ящими людьми, занятыми полезной работой. Совершенно ясно, что это пошло на пользу не только данному персоналу, но и их подопечным.

Одним из положительных результатов групповой программы может служить экономия времени в долговременной перспективе. Например, групповая программа в психиатрическом госпитале вполне понятным образом снижает уровень повторных поступлений или удлиняет промежутки времени между повторными поступлениями. Если это так, то экономию времени персонала в долгосрочной перспективе следует рассматривать как положительный результат.

Произведя некоторые оценки издержек и результатов, можно, разумеется, соотнести их друг с другом и вынести некоторое общее суждение о том, превышает ли приносимая польза необходимые издержки. Наиболее ясная картина получается, если постараться определить все издержки и все положительные результаты: исчисляемые и неисчисляемые, краткосрочные и долгосрочные, прямые и приращенные, очевидные и спорные; после чего можно уже судить о том, превышает ли полученная польза понесенные издержки или наоборот. Следует быть готовым к тому, что многие, хотя и не все издержки и только некоторые полезные результаты получают численное выражение и мнение персонала о том, что именно относить к издержкам, а что считать положительными результатами, бывает весьма различным. Тем не менее, определив наиболее полно все издержки и положительные результаты и, где возможно, выразив их численно, можно подойти к ответу на вопрос, оправданы ли затраченные усилия.

4. Преобразование неформальных мониторинга и оценки в небольшое научное исследование

Научное исследование не всегда следует проводить со всей тщательностью и посвящать ему слишком много времени. Оно также не всегда требует хорошо развитых и высоко специализированных навыков в приборостроении или статистике. Иногда, при сравнительно небольших дополнительных затратах труда и времени, его можно построить на том, что вам и так придется делать — либо в процессе ведения группы, либо при неформальном ее мониторинге — и таким образом обратить свои усилия в небольшое, но вполне солидное исследование.

Предположим, что вы ведете группу, рассчитанную на то, чтобы помочь молодым заключенным развить определенные социальные навыки, так, чтобы они, представ перед возможным работодателем, имели больше шансов быть принятыми благосклонно. Предположим далее, что вы намерены применить ролевые игры в качестве способа практической отработки собеседований при получении работы и собираетесь использовать обратную связь в форме видеозаписи. Совсем не сложно предусмотреть две различные, хотя и параллельные формы ролевых игр и ввести их в программу первого и последнего сеансов. Видеозапись этих сеансов послужит первичными данными для оценки предшествующего и последующего уровней социальных навыков. Вам потребуется разработать особые показатели социальных навыков (например, контакт глазами, воздержание от отвлекающих манер, ясная и краткая речь) и попросить независимых судей использовать их в качестве критериев оценки уровня навыков. Вам следует позаботиться о том, чтобы надежно скрыть от судей все, что может указывать на то, какая ролевая игра в данной серии сеансов имела место ранее, а какая позднее.

В качестве другого примера, предположим, что вы ведете группу для матерей умственно отсталых детей и рассчитываете, что ваши пациентки найдут способ справиться с воспитанием своего ребенка с меньшими для себя издержками. Вы можете разработать достаточно прямолинейный тест на завершение предложений и провести его до начала работы группы и во время последнего сеанса (например: “Мой сын/моя дочь...”; “Что меня больше всего беспокоит, так это...”; “Когда я говорю с другими о своем ребенке...”; и т.д.) Данная разработка может быть даже внедрена в групповой опыт. Например, после того как матери на заключительном сеансе вторично выполнят тест на завершение предложений, вы можете раздать им первый тест, попросить членов групп сравнить свои предыдущие и последующие ответы и побудить их к дискуссии и обмену мнениями. Если вы к тому же запишете за-

ключительный сеанс на видеопленку, то можете получить полезную информацию о тех характерных особенностях группы, которые представляются этим женщинам значительными.

Можно привести множество других примеров. Вероятно, мне следует еще раз подчеркнуть, что какие бы то ни было *научные* исследования вовсе не являются неотъемлемым атрибутом эффективного ведения группы. Однако некоторые средства мониторинга и оценки совершенно необходимы, если вы собираетесь получить полезную обратную связь относительно своих усилий.

Рекомендуемые упражнения

В каком-то смысле вся эта глава представляет собой подборку рекомендуемых упражнений. Наилучшая возможность приобретения опыта налаживания мониторинга — запланировать его для группы, с которой вы собираетесь работать. Если вы предполагаете, что в ближайшем будущем не будете это делать, но тем не менее желаете приобрести определенный опыт, то можете взять за основу одну из групп, разработанных в плане упражнений глав 3 и 5, а затем выработать приемлемую схему мониторинга.

7. ФОРМИРОВАНИЕ СОСТАВА УЧАСТНИКОВ: ОТБОР И ПОДГОТОВКА ЧЛЕНОВ И СОСТАВЛЕНИЕ ГРУППЫ

Прежде чем непосредственно приступить к работе с группой, психотерапевту предстоит принять целый ряд решений и выполнить ряд задач. Ему необходимо поименно назвать людей, которым предстоит стать членами группы, проверить их желание и готовность присоединиться к группе и провести с ними подготовительную работу, если это представляется необходимым или полезным. По мере выполнения этих задач выстраивается состав группы. При определенных обстоятельствах вполне уместно допустить, чтобы состав группы сложился как бы сам по себе. При других обстоятельствах составление группы рассматривается как самостоятельная задача.

В главе 1 особо подчеркивалось, что после принятия всех решений по планированию, за исключением решений, связанных с формированием состава участников, совсем неплохо было бы сделать паузу и принять окончательное решение о том, действительно ли вы готовы посвятить себя работе с той группой, которую планировали. До этого момента вы еще не обращались ни к каким конкретным лицам и не причините им никакого вреда тем, что в конечном итоге решите ничего далее не предпринимать. Но как только вы сообщите о группе потенциальным клиентам и после того, как они согласятся присоединиться к ней, будет уже слишком поздно идти на попятный, поскольку вы пробудите определенные надежды и дадите косвенные обещания. Если вы приступаете к заключительным задачам планирования, изложенным в данной главе, то делать это следует исходя из своей внутренней решимости оставаться с группой до конца, чтобы из этого ни вышло.

При формировании состава участников вы должны ставить перед собой две цели. Первое — включить в группу людей, которым она, по всей вероятности, пойдет на пользу, и не допустить в нее тех, кому, по вашему мнению, она может причинить вред или кто может оказаться деструктивно неуправляемым. Второе — состав должен быть в состоя-

нии одновременно обеспечить членам группы поддержу и побудить их к движению вперед, когда группа станет реальностью. Другими словами, вам нужно постараться составить такую группу, у которой есть все шансы выжить и преуспеть.

В данной главе обсуждаются четыре темы: подбор, составление, подготовка и назначение предварительного интервью.

1. Подбор

Некоторым людям не следует становиться членами каких-либо групп. К ним относятся те, кому данная перспектива представляется настолько угрожающей, что они едва ли смогут функционировать в группе; кому группа может причинить вред; кто слишком дезорганизован и потенциально губителен для группы; кто настолько охвачен личным кризисом, что едва ли сможет что-то получить от группы или эффективно в ней функционировать.

Лица, которым группа представляется крайне угрожающей. Важно отличать людей, которым группа представляется крайне угрожающей, от тех, кто испытывает в группе тревогу и беспокойство (их можно выразить, с ними вполне можно справиться). Последние являются подходящими кандидатами; первые — нет.

В то время как одни всеми силами стремятся попасть в группу, другие испытывают сомнения, беспокойство и неуверенность. Те, кого пугает перспектива поступления в группу, дают себе отчет в том, что в группе они окажутся в незащищенной позиции. Они боятся, что другие члены группы окажутся критически настроены к ним, не захотят их принять, или же опасаются, что по сравнению с другими будут выглядеть весьма убого. Такие люди обычно имеют определенное представление о том, что именно их беспокоит, и могут заявить, например: “Есть вещи, о которых я никогда не смогу сказать”; “Все они будут осведомлены лучше, чем я”; “Как могут мне помочь люди, если у них самих не все в порядке?” Предварительное интервью с глазу на глаз может быть частично использовано для того, чтобы получить представление о таких страхах и сомнениях и обсудить их. Изучение причин беспокойств, стремление как можно глубже понять, что именно они собой представляют, их признание и уважение подчас внушает человеку достаточную уверенность, чтобы перевесить его сомнения и подвести его к моменту, когда он почувствует готовность испытать действие группы. Однако время от времени вам будут попадаться люди, чьи страхи имеют совершенно иной масштаб. Таким людям перспектива участия

в группе внушает всеохватывающую, глубокую и подчас просто инстинктивную тревогу. Они в состоянии только сказать: "Нет, я не смогу", и вновь и вновь будут твердить: "Нет, я никогда не смогу". Когда им будет предложено исследовать причины своих страхов и дать им разумное толкование, они не смогут этого сделать, и беспокойство никогда не ослабнет.

Такие люди вполне могут ощущать в себе нечто такое, от чего опыт группы окажется для них поистине невыносимым. По-видимому, они вполне дают себе отчет в том, что их защиты не смогут противостоять силам, способным проявиться в группе, что они будут сметены групповым аффектом или будут вынуждены раскрыть больше, чем позволительно. Разумеется, они не выражают это столь многословно. То, что вы наблюдаете в действительности, так это затянувшуюся молчаливую панику. Вы приходите к выводу, что в ее основе лежит глубочайший страх утраты собственного "Я" под натиском действующих в группе сил. Когда вы сталкиваетесь с этим довольно редким, но упорным, непроницаемым, монолитным страхом, то лучше всего будет принять его таким, как есть, и подыскать этому человеку какую-то замену. Такие люди, будучи включены в группу против своей воли, могут быть травмированы данным опытом и в конечном итоге окажутся в еще худшем положении, чем ранее. Следует составить себе суждение о том, может ли проявляемый данным конкретным человеком страх быть подавлен благодаря его тщательному изучению и анализу или же дальнейший нажим может лишь усугубить его. Наиболее очевидным показателем в этом вопросе является способность или неспособность человека выразить такой страх в словесной форме. Если пациент способен выразить его словесно, то имеются разумные основания ожидать, что он сумеет выработать у себя ощущение своего потенциального превосходства над ним. Если нет — этот страх сохраняет над ним свою власть.

Дезорганизованные и потенциально подрывные личности. Некоторые люди характеризуются крайней степенью внутренней дезорганизации. Они не имеют точного представления о самих себе, бывают настолько погружены в собственные мысли, что едва обращают внимание на окружающих или происходящие вокруг события, либо воспринимают мир во фрагментарном или искаженном виде. Некоторые из них молчаливы и замкнуты. Поведение других отличается тем, что они не могут спокойно сидеть сколько-нибудь долгое время, постоянно входят и выходят из помещения, вмешиваются в разговоры со "странными" и часто никому не понятными заявлениями. Они могут быть склонны к

словесным оскорблениям, к физическому насилию либо просто бывают многословны и недосягаемы.

Если человек говорит непонятным для других языком или не умеет слушать других, ему тем не менее могут пойти на пользу некоторые типы групп — в частности, такие, которые требуют лишь незначительного или вообще никакого межличностного взаимодействия и обеспечивают присутствие людей благодаря какому-либо параллельному или высокоструктурированному занятию. Другие типы групп, в частности, такие, которые требуют вербального взаимодействия, подходят им в гораздо меньшей степени.

Внутренне дезорганизованный человек, к тому же замкнутый и молчаливый, едва ли будет "вреден" для других каким-то неуправляемым образом. Если такой человек оказывается в группе, он вполне может стать реципиентом фантазий других просто лишь в силу того, что остается непостижимым и другим очень легко проецировать на него свои надежды и страхи. Он может стать объектом заботы других. Подобные реакции вполне управляемы и используются на благо всем участникам. В группу можно включить одного или двух таких людей, если вы достаточно уверены в том, что они способны сохранять необходимые защиты перед лицом действующих в группе сил.

В противоположность этому, дезорганизованный человек, активный и словоохотливый, может оказаться губительным в силу своей вездесущности и неуправляемости. Если он не способен усидеть на стуле, постоянно переходит с места на место или все время выходит из помещения и вновь возвращается, если ему с трудом удается замолчать, даже если подаются совершенно четкие и недвусмысленные сигналы, если его высказывания до такой степени являются продуктом его внутренних тревог и фантазий, что он не способен слышать других и даже замечать своего воздействия на них, то будет очень сложно держать его в группе.

Многие люди по прошествии определенного времени выходят из подобных крайних состояний, после чего у них не останется противопоказаний против получения психологической помощи в группе. По-видимому, лучше всего дождаться, когда человек выйдет из такого состояния или же помочь ему и предоставить ему другие формы психологической помощи.

Я вовсе не имею в виду, что все потенциально трудные личности не должны допускаться к участию в группах и те люди, к примеру, страдающие галлюцинациями или маниями, должны непременно отсеиваться. Многим из таких людей опыт группы весьма полезен, и их вполне можно держать в группе. Основными критериями являются способность спокойно сидеть, слушать и сохранять терпение по отношению к другим в течение некоторого времени.

Люди, охваченные острым кризисом. В главе 3 уже говорилось о том, что многим людям в кризисных ситуациях опыт группы может пойти на пользу, коль скоро они преодолеют начальную фазу шокового состояния. До тех пор, пока они находятся в состоянии шока, обычные защиты и механизмы противодействия остаются временно недоступными или настолько редуцируются, что человек едва в состоянии справляться с самыми необходимыми повседневными делами или может находиться в состоянии острого беспокойства или депрессии. Это состояние поглощает его до такой степени, что у него больше ни на что не остается сил. Его собственные ресурсы находятся на самом низком уровне, а защиты предельно проницаемы. Таким людям требуется скорее не группа, а время и полный покой, чтобы они могли начать самостоятельно понемногу приходить в себя. Либо они нуждаются в индивидуальной поддержке. После того как такие люди выходят из острой фазы реакции на кризис, вполне возможно, что опыт группы будет способствовать дальнейшей работе по их восстановлению.

Что касается людей с повышенным ощущением угрозы и клиентов, пребывающих в состоянии острой реакции на кризис, то всегда следует уважать необходимые защиты. Индивидуумы, чувствующие, что группа может причинить им вред (на самом деле они чувствуют, что защиты могут быть полностью сокрушены), не должны принуждаться к участию в ней. Данное соображение довольно сложно объяснить, поскольку не вызывает сомнений, что один из путей к личному изменению в групповых ситуациях заключается в том, чтобы поставить под сомнение защиты. Тогда люди смогут увидеть, почему им пришлось установить определенные защиты, и убедятся на опыте, что в этих защитах больше нет никакой необходимости. Таким образом, сомнения в защите могут оказаться хорошим делом, но вторгаться в них или сокрушать не следует. Быть может, вы попытаетесь составить себе суждение о том неуловимом понятии, что называется *сила Эго* (ego strength). Находится ли человек в таком состоянии, чтобы выжить и положительным образом использовать брошенный его защитам вызов? Если по вашему самому здравому рассуждению индивидуум не в состоянии перенести подобные вызовы или индивидуум сам это ощущает, то лучше всего, если его не будет в группе, поскольку психотерапевт не имеет возможности тщательно проконтролировать характер такого вызова, а также его воздействие на незащищенных индивидуумов.

Что касается этих трех типов людей, то я признаю могущество сил, способных действовать в группах, и их деструктивный потенциал в отношении особо незащищенных пациентов.

2. Состав

При определенных обстоятельствах групповой психотерапевт имеет возможность составить или укомплектовать группу. При этом возникает вопрос, станет ли спланированный состав больше способствовать работе группы, чем состав, подобранный случайным образом, и можно ли прибегнуть к набору концепций, на основе которых будут приниматься решения.

Прежде чем приступить к этой теме, я хочу предложить, чтобы любая группа в целях достижения успеха находила способ использовать структуру группы, установленную самими ее членами, или же спланированную в расчете на них. Предположим, что группа запланирована таким образом, что ее структура хорошо согласуется с состояниями рубежа и "главной заботы", характерными для данного контингента. Тогда можно начать с рассмотрения характерных особенностей ситуации в группе, способствующих использованию данной структуры участниками. Обычно пациенты находят хорошее применение структуре, в целом им подходящей, если испытывают ощущение безопасности и взаимного доверия на уровне, который позволяет им свободно выражать свои мысли, быть откровенными и принимать участие в различных занятиях в группе. Другими словами, группа начнет преуспевать, если пациенты будут подготовлены к активному участию в ней и к какому бы то ни было риску, сопряженному с таким участием. И при этом они не станут обращаться к совместным защитам (в терминах фокального конфликта группы, к ограничивающим решениям) против данного опыта.

Состав некоторых групп позволяет, способствует и делает более вероятным позитивное использование предоставляемых группой возможностей. Хотя проявляемое к составу группы внимание не гарантирует эффективность группы, оно нередко склоняет чашу весов в пользу эффективности, и потому им не следует пренебрегать.

Состав подразумевает относительную однородность или разнородность группы. Он определяется целым спектром факторов, который может включать любые человеческие параметры, но на практике ими оказываются такие факторы, как возраст, пол, расовая или национальная принадлежность, болезни или симптомы и умственное или психологическое состояние. Я охарактеризую эти факторы, но также предложу и другие измерения, часто играющие решающую роль в последующей работе группы.

Как указывалось в главе 3, во многих случаях членам группы полезно походить в общих чертах друг на друга (это касается состояний рубежа и "главной заботы"). Однако руководящие принципы не по-

зволяют нам продвинуться слишком далеко при фактическом составлении группы, поскольку их применение приводит к созданию групп, члены которых сходны в главном, но могут либо походить друг на друга, либо совершенно различаться в том, что касается прочих измерений, имеющих критическое значение для работы группы.

Одно из таких дополнительных измерений может быть названо *привычным способом выражения эмоций*. Люди разнятся в том, с какой легкостью или трудом им обычно удается выражать гнев, теплоту, сочувствие, вызов, зависимость и тому подобное. Можно сказать, что они "предпочитают" одни эмоции всем остальным. Однородность привычного способа выражения эмоций ограничивает полезное воздействие группы, поскольку ведет к установлению превалирующих настроений или типов поведения, предполагающих либо враждебность, либо душевную гармонию, либо пассивное упование на руководителя. В любом из подобных случаев определенные области человеческого опыта неизменно остаются за пределами исследования благодаря отсутствию в данном составе ресурса, побуждающего к их изучению. Гораздо лучшим окажется состав, включающий различные способы выражения эмоций. Такая группа имеет больше шансов превратиться в гибкий и многогранный инструмент.

Сюда же относится такое измерение, как *привычная защита*. Большинству людей доступен целый арсенал защит, но лишь к некоторым прибегают наиболее часто. Состав, являющийся однородным в смысле предпочтительной защиты, также накладывает ограничения на полезное влияние группы, поскольку индивидуальные склонности быстро получают взаимную поддержку, становятся образом жизни группы и после этого с большим трудом поддаются каким-либо изменениям. В терминах фокального конфликта группы, подобные привычные индивидуальные решения находят поддержку и усиливаются благодаря межличностному взаимодействию, а затем прочно утверждаются в качестве совместных ограничивающий решений. Достаточно представить себе группу, состоящую преимущественно из любителей поумствовать, или преимущественно из маниакально-подозрительных параноиков, или преимущественно из людей, которые замыкаются в себе, если над ними нависает угроза убедиться в таком положении вещей.

Иногда индивидуальная защита принимает форму какого-либо убеждения или веры, например: "Я никоим образом не отвечаю за свое поведение, поскольку оно подчиняется внешним силам, принуждающим меня к плохим поступкам". Или: "Я не могу повлиять на свою судьбу, поскольку я жертва общества". Разнообразие подобных убеждений, представленных в составе группы, ведет к тому, что вызов, исследование и опробование происходят с гораздо большей вероятно-

стью. Но если все придерживаются примерно одного взгляда, этот взгляд приобретает правдоподобие благодаря силе единодушия. Если альтернативного взгляда придерживается лишь руководитель, становится практически невозможно исследовать данное убеждение *как* убеждение, поскольку оно приобретает статус неоспоримого факта.

Таким образом, я берусь утверждать, что состав группы, разнородный в смысле привычного способа выражения эмоций и привычной защиты, является наиболее предпочтительным. Есть еще одно измерение — *уровень уязвимости*. Для него желательна *однородность*. Поскольку этот термин нам еще не знаком, он требует некоторого пояснения. *Уровень уязвимости* определяется толерантностью к встрече с ситуацией, вызывающей панику, дезорганизующую тревогу и глубокие защиты. Такие последствия либо причинят человеку вред, либо изолируют его от группы. В любом случае их весьма желательно избегать, насколько это будет возможным. Человек в подобном положении имеет высокий уровень незащищенности (уязвимости). Данная характеристика напрямую не связана с серьезностью психического расстройства или с психиатрической классификацией. Можно представить себе людей, страдающих серьезным психическим расстройством, но не являющихся как-то особенно незащищенными, поскольку они позволяют событиям безболезненно обтекать их, создают мощные и неуязвимые параноидные системы, действующие как изолирующие защиты. С другой стороны, есть люди, страдающие меньшими психическими расстройствами, но в силу структуры своих защит и стратегий противоборства они находятся в более уязвимом положении. Это внешне нормально функционирующие, но психически неустойчивые люди. Члены групп, состав которых сравнительно однороден в том, что касается уровня уязвимости, способны прогрессировать примерно одинаковыми темпами. Этот темп может быть ускоренным или замедленным, но он будет под силу членам группы. С другой стороны, представьте группу, один или два участника которой переживают ощущение нависшей над ними угрозы, поскольку остальные готовы быстро перейти к проявлению определенных чувств или начать делиться своим опытом, тогда как они к этому еще не подготовлены. Или группу, в которой общий темп исследования гораздо ниже, чем это необходимо одному или двум индивидуумам, готовым двигаться гораздо быстрее. В первом примере индивидуум переживает дезорганизующую тревогу; во втором — удерживается от движения, которое мог бы осуществить.

Что же касается возраста, пола и расовой или национальной принадлежности, состав должен соответствовать цели, стоящей перед группой. Если вы используете руководящие положения, изложенные в гла-

ве 3 и относящиеся к состояниям “рубежа” и “главной заботы”, вам следует подобрать такой состав, который бы в целом согласовывался с данными переменными. Вполне очевидно, что группа, запланированная для матерей умственно отсталых детей, должна состоять из женщин; группа, разработанная для людей, готовящихся к выписке из психиатрического госпиталя, будет смешанной в том, что касается пола, возраста и, вероятно, расовой или национальной принадлежности; группа, разработанная в целях развития практических навыков для пациентов психиатрического госпиталя, находившихся в нем длительное время, скорее всего включает людей от тридцати до пятидесяти лет; и т.д.

Следует сделать одно предостережение: весьма нежелательно, чтобы в состав группы входила только одна женщина или только один мужчина, только один представитель иной расы или национальности, один пожилой или молодой человек. Этому имеются две причины. Первая состоит в том, что другие члены группы могут довольно быстро “присудить” этому человеку какую-то стереотипную роль. Пожилому пациенту может быть уготована роль мудреца или бывалого человека; более молодому человеку — роль неопытного дерзкого юнца; мужчине или женщине — стереотипные роли, определяемые полом; а единственному представителю иной расы или национальности — стереотип чернокожего, аборигена и т.д. Вторая причина заключается в том, что человек, находящийся в уникальной позиции, уже заранее располагает готовой защитой, стоит только другим указать на какое-то свойство, которое он находит для себя неприемлемым. Чернокожий может сказать: “Вы это говорите, потому у вас предубеждение против чернокожих”; женщина: “Это совершенно естественно, никто из вас не способен меня понять”. Если в любой группе есть по крайней мере два таких человека, то как тенденция к стереотипизации, так и тенденция к использованию социальной роли в качестве защиты будут проявляться значительно слабее: от этого выиграют одновременно и данный индивидуум, и вся группа в целом. В терминах группового фокального конфликта, человек, являющийся в группе исключением, весьма легко делается узником какого-либо ограничивающего решения группы. Оно потребует от него конкретного, стереотипного поведения.

Уровень образования не является сколько-нибудь существенным фактором при составлении группы. В группах может найтись место людям, совершенно различным по уровню своего образования. Более того, такое разнообразие порой является даже преимуществом, поскольку стремление выражаться слишком витиевато, которое иногда наблюдается у высокообразованных людей, нередко встречает противо-

действие со стороны тех, кто настаивает на употреблении обычного языка.

Из сказанного выше становится ясно, что психиатрический диагноз как таковой не является первоочередным вопросом при составлении группы. Переменные привычного способа выражения эмоций, привычной защиты и уровня уязвимости являются более чувствительными показателями.

Данные соображения позволяют вывести некоторые основные правила составления группы. В пределах любой общей категории контингента клиентов (понимаемой в терминах рубежа и "главной заботы"):

1) стремитесь к разнородности привычного способа выражения эмоций;
2) стремитесь к разнородности привычной защиты;
3) стремитесь к однородности в том, что касается уровня уязвимости;
4) избегайте включать в группу только одного представителя какого бы то ни было меньшинства.

Из всех факторов, о которых следует неизменно помнить при составлении группы, наиболее легко определяемыми являются, разумеется, возраст, пол, расовая или национальная принадлежность. Чтобы получить такую информацию, вам нет необходимости встречаться с этим человеком. Получить представление о привычном способе выражения эмоций, привычной защите и особенно об уровне уязвимости значительно сложнее. Это возможно только при непосредственном контакте с человеком или если вы воспользуетесь суждением коллег, знакомых с этим человеком.

При составлении группы кандидаты, как правило, рассматриваются по одному или по двое одновременно или могут даже являться на прием к подбирающему группу. По истечении нескольких недель руководитель начинает видеть, какую форму обретает его группа. Если он принимает в группу двух или трех достаточно замкнутых людей, ему следует также подыскать более словоохотливых и агрессивных кандидатов. Если он подобрал двух или трех достаточно недисциплинированных и враждебно настроенных клиентов, ему необходимо позаботиться о некотором количестве фермента для своей группы — о более душевных и рассудительных людях, о тех, кто менее склонен вступать в противоречие с лицами, наделенными какой-либо властью. Если руководитель видит, что отобранные на данный момент лица имеют примерно одинаковый уровень незащищенности (уязвимости), того,

кто значительно от него отклоняется, следует придержать для другой группы. И так далее.

В некоторых случаях психотерапевт имеет перед собой целое собрание потенциальных клиентов, уже достаточно ограниченных по своему составу или типажу. Это происходит, если вы работаете в отделении для алкоголиков, в отделении для наркоманов, в местном отделении для подростков-правонарушителей (мальчиков) и т.д. Хотя нет никаких сомнений в том, что некоторые контингенты сравнительно более однородны, чем другие, я убеждена: обеспечить достаточное разнообразие состава вполне возможно, хотя в одних случаях подбор группы занимает гораздо больше времени, чем в других. Следует постоянно помнить о том, что контингент, однородный в смысле категории диагноза или типа отклонения, не обязательно будет однородным в отношении тех измерений, на которые обращалось особое внимание. Например, группа подростков-правонарушителей, имеющих серьезную склонность к враждебному неповиновению (это хорошо известно тем, кто работает с подобными индивидуумами), включает в себя более разнородный контингент, чем следовало бы ожидать, исходя из данного стереотипа. Наркоманы, алкоголики, душевнобольные, заключенные, умственно отсталые также могут весьма разниться в отношении тех параметров, которые я привела в качестве наиболее важных.

Некоторые из тех, кто пишет о группах, утверждают, что комплектование группы на основе случайного отбора, то есть включение в нее всех, кто попадется под руку, может быть столь же эффективным, как и самым тщательнейшим образом проведенная плановая работа. Это нередко происходит в зависимости от характера того собрания потенциальных членов группы, из которой ведется отбор. Если это собрание уже является однородным в том, что касается уровня уязвимости, и разнородным в отношении других факторов, то случайный отбор вполне может оказаться удачным. Следует также признать, что ваше суждение о таких факторах, как привычный способ выражения эмоций и т.д., не может быть абсолютно безупречным. В любом случае он будет весьма редко основываться на всеобъемлющей информации. Не возражая против всего этого, я, тем не менее, предпочитаю осуществлять мониторинг состава группы так, как это было предложено в данном разделе на том основании, что состав имеет огромное влияние на работу группы. Внимание, проявленное к составу, позволяет избежать определенных трудностей, хотя само по себе оно не гарантирует, что группа будет эффективной.

В некоторых ситуациях у вас не будет возможности подбирать или составлять группу, поскольку нельзя, например, исключить из нее

кого-либо из обитателей госпитальной палаты, кого-то из подростков, проживающих в школе-интернате. В подобных случаях вам придется либо включить в группу всех до одного, либо сделать открытое предложение всем потенциальным участникам и составить группу на основе личных предпочтений ее участников. Последнее наиболее разумно, поскольку люди, для которых перспектива участия в группе представляется чересчур угрожающей, предпочтут самоотвод. Разумеется, это не дает возможности подбирать состав по своему усмотрению. При необходимости составления группы на основе случайного отбора или открытого приглашения, можно проводить мониторинг состава, приняв во внимание четыре переменные, перечисленные несколькими страницами ранее: привычный способ выражения эмоций; привычную защиту; уровень уязвимости; а также членов группы, представляющих какое-то меньшинство. Какого рода группа при этом вырисовывается, будет ли данный состав "достаточно хорош" или же он создаст определенные трудности? Если состав "достаточно хорош", тогда, разумеется, все в порядке. Иногда можно приспособиться к неблагоприятному составу, внося изменения в структуру группы. Например, структура группы с проницаемыми границами будет лучше приспособлена к большому диапазону уровней уязвимости, чем группа с жесткими непроницаемыми границами. Конкретный пример: в психиатрическом отделении могут находиться люди, совершенно различные по своему уровню уязвимости — те, кто боится даже отойти от своей кровати, и те, кто большую часть времени проводит вне госпиталя, готовясь к выписке. По причинам, изложенным ранее, им не следует находиться в одной группе. Если же в силу каких-то обстоятельств им все же придется быть в одной группе, то порядок, при котором пропуски, опоздания и уход до завершения сеанса не будут возбраняться, послужит защитой для более уязвимых членов группы. Там, где в группу должны быть включены потенциально подрывные личности, может оказаться полезной структура с заранее запланированным изменением занятий или структура, включающая периоды работы в подгруппах, так, чтобы подрывные личности могли хоть какое-то время содержаться в отдельных подгруппах. Подобные рассуждения являются всего лишь дальнейшим приложением к идеям, ранее уже изложенным в главе 3. В настоящей главе, пока еще не подразумевая каких-либо конкретных лиц в качестве кандидатов в группу, мы могли думать только в терминах контингента. На данной же стадии планирования эти же идеи будут применимы и к индивидуумам.

Структура и политика учреждения или агентства оказывают огромное воздействие на характер доступных собраний потенциальных членов группы. В учреждениях часто проводится определенная политика

и практика в отношении того, кто должен сюда поступать и как эти люди должны распределяться по подразделениям (отделениям, палатам, секторам тюрем), коль скоро они будут приняты. Обычная практика заключается в том, чтобы помещать новичков в приемный покой, а затем, по истечении какого-то времени, распределять их по другим подразделениям. Там, где практика именно такова, можно использовать кратковременные переходно-ориентационные группы для вновь прибывших, не утруждая себя вопросами подбора или состава. Помимо прямой пользы, приносимой в связи с облегчением перехода к жизни в данном заведении, такие группы дают полезную информацию о каждом человеке в отношении его уровня уязвимости, привычных защит и привычного способа выражения эмоций. Когда подойдет время распределения людей по другим отделениям, расположенным в основном корпусе, в вашем распоряжении уже будет определенная информация для принятия соответствующих решений. Если в дальнейшем для всего контингента палаты или корпуса станут применяться какие-то группы, то данное собрание уже позволит получить сравнительную однородность уровня уязвимости и разнородность других факторов.

Если вы решите работать с уже существующей группой, то в этом случае, разумеется, состав будет предопределен. Вы не сможете на него повлиять, да вам это будет и не нужно, поскольку работа с данным составом окажется ключевой частью задачи. Понимание состава и выполняемых им функций становится основой вашей работы, но не следует препятствовать его эволюции по ходу вашей работы, поскольку оно никоим образом не сказывается на решениях, принятых на этапе предварительного планирования.

3. Подготовка к участию в группе

Что такое *подготовка*? Чему она служит и всегда ли необходима? Подготовка должна означать попытку привести людей, еще не готовых к участию в задуманной вами группе, в состояние готовности. Отсутствие готовности к участию может означать, в свою очередь, отсутствие достаточных навыков, позволяющих человеку справиться с каким-то конкретным типом группы или с переживаниями и тревогами, связанными с этой группой. Все это может затруднить ему вступление в данную группу.

Отсутствие готовности не должно проявиться, если планирование проведено со всей тщательностью. Если, например, вы составили себе правильное суждение о состоянии рубежа и разработали свою группу, постоянно ориентируясь на него, в этом случае требования, предъяв-

ляемые к человеку группой, должны достаточно хорошо соответствовать его способностям. Если это не так, значит, вы спланировали неверный тип группы или составили себе неправильное суждение о состоянии рубежа.

Иногда, как было указано в первой части данной главы, можно встретить людей, охваченных страхами и переживаниями по поводу своего участия в группе. С точки зрения отбора, вам следует составить себе суждение о том, могут ли эти страхи быть в достаточной мере облегчены или контролируемы, что позволит человеку присоединиться к группе, или же они представляют собой неустранимые страхи, в силу которых членство в группе становится противопоказанным. С точки зрения подготовки, некоторое снижение этих страхов (перед тем как группа начнет встречаться) пойдет на пользу данному человеку. Такая подготовка позволяет пациенту гораздо легче войти в группу и снижает ненужные или дезорганизующие тревогу и страдания. Одно или два предварительных индивидуальных интервью могут быть использованы одновременно в качестве основы отбора и возможности подготовить людей к участию в группе.

Я использую выражение *постараться облегчить страхи*, а не *подбодрить*, потому что *подбодрить* в обычном употреблении соединяет то, что делает психотерапевт, с тем, что испытывает пациент. Психотерапевт, говорящий: "Я подбодрил его", иногда подразумевает: "Я сказал ему, чтобы он не волновался", или: "Я сказал ему, что его страхи неуместны и беспочвенны". Подобные утверждения говорят нам только о том, что сказал психотерапевт; они ничего не говорят о том, что почувствовал тот, кому они были адресованы. Вполне разумно допустить, что в результате подобного "подбадривания", тот, кому оно адресовывалось, не будет испытывать меньшие страхи. Вместо этого он может решить, что его не принимают всерьез или не поняли. Человек не станет меньше бояться из-за того, что ему скажут: "Ваши страхи беспочвенны, не следует волноваться". Этого можно добиться, если принять пациента всерьез и помочь ему признаться в своих страхах и конкретизировать их. Как только человек признается в своих страхах, их можно подвергнуть анализу: может ли в действительности произойти то, чего человек так боится? Часто оказывается возможным помочь человеку обозначить свои страхи примерно в такой форме: "Если я скажу, сделаю или почувствую себя так-то и так-то, то после этого буду испытывать опустошенность (стыд, смущение и т.д.)". Или: "Если я скажу или поступлю так-то и так-то, то другие скажут или поступят так-то и так-то, и я почувствую себя опустошенным (пристыженным, смущенным и т.д.)". Если он может это сделать, значит, будет достаточно откровенен, чтобы задать себе следующий вопрос: "Действитель-

но ли я буду чувствовать себя так скверно?"; "Действительно ли другие начнут реагировать так, как я того опасаюсь, и если будут, действительно ли это станет для меня невыносимым?" Зачастую страхи бывают весьма преувеличенными, или человек находит в себе силы противостоять им, коль скоро он получает более четкое представление о том, что они собой представляют. Иногда после проведенного анализа по-прежнему остается опасение, что может произойти именно то, чего человек так боится, или если он полагает, что невозможно что-либо проверить или предсказать. Тогда можно предложить ему подумать, что бы он мог предпринять, если бы его страхи сбылись: "Что бы вы сделали, если бы худшее все же произошло и люди стали бы над вами смеяться (сочли бы вас ужасной личностью, не захотели бы иметь с вами ничего общего и т.д.)?"

Подобным образом человек иногда может заранее продумать возможные реакции или стратегии и благодаря этому обрести большую уверенность в своей способности сохранять контроль в ситуациях, которые, по его предположению, могут иметь место. Наряду с этим у него возникает ощущение большей готовности присоединиться к группе.

При определенных обстоятельствах подготовка бывает одновременно не нужна и бессмысленна. Если группа очень кратковременна, предварительное интервью лишь займет время, которое с большей пользой можно было бы использовать в самой группе. Очень краткосрочные группы чаще всего высоко структурированы или сориентированы на какую-то весьма специфическую цель. В подобных случаях сама структура служит сдерживанию страхов, и в подготовке с целью облегчения таковых не будет необходимости. Некоторые люди совершенно не способны представить себе, каким может быть их групповой опыт. В таком случае предварительное интервью не сможет выполнить подготовительную функцию. Будет значительно лучше разработать достаточно структурированную группу, в которой начальные сеансы послужат подготовкой ко всей серии сеансов благодаря вовлечению членов группы в весьма показательные, но достаточно контролируемые занятия.

Предварительные интервью и их многочисленные функции

Из того, что было изложено выше, становится ясно, что предварительные интервью служат нескольким целям. Они могут:

1) послужить пробным камнем, позволяющим и руководителю, и потенциальному члену группы одновременно прийти к заключе-

нию относительно того, окажется ли группа полезной и по силам данному человеку;

2) обеспечить руководителя всей необходимой информацией о данном человеке, позволяющей судить о том, насколько хорошо он отвечает подбирающемуся составу планируемой в данный момент группы;

3) подготовить предполагаемого члена к участию в группе, предоставляя ему возможность проговорить и обдумать свои недоумения, ожидания и страхи.

Предварительное интервью, как правило, проходит несколько стадий, отражающих то обстоятельство, что функции, которые ему надлежит выполнять, следуют одна за другой в приблизительном порядке. Прежде всего вам придется достаточно хорошо узнать данного человека, чтобы решить, будет ли группа для него потенциально полезным и посильным опытом. Таким образом, вам потребуется узнать человека безотносительно возможности его участия в группе. Если на основании услышанного вы решите в душе, что группа здесь не подходит, можно незаметно отойти от идеи группы, даже ни разу не упомянув о ней. Таким образом, вы не дадите человеку никаких оснований полагать, что его отвергли или нашли не вполне подходящим. Если вы решите, что опыт группы пойдет человеку на пользу, вам потребуется узнать, как он сам относится к этой идее. Его ответ на предложение участвовать в группе, как правило, дает дополнительную информацию в смысле его общей пригодности (особенно если это касается характера его страхов по поводу группового опыта), а также дает возможность выяснить его ожидания и тревоги. Наблюдая за тем, как человек себя подает и как взаимодействует с другими, отмечая, что он говорит о своих ожиданиях, каковы его предположения о том, что он будет чувствовать и как станет вести себя в группе, вы получите информацию об уровне уязвимости, привычном способе проявления эмоций и привычных защитах. Эту информацию в дальнейшем вы сможете использовать в рамках того, что уже было решено о составе участников группы. Вы можете полагать, что данный человек вполне в состоянии дополнить состав группы. В ином случае вы сочтете, что он в каком-то отношении сместит центр тяжести группы и ему следует подыскать другую группу. И, наконец, исходя из предположения, что участие в организуемой в данный момент группе будет вполне подходить и проводящему собеседование, и предполагаемому члену группы, можно договориться о том, как вместе работать в группе наряду со всеми остальными.

Поскольку подчас полезно начать с общих мест и постараться получше узнать человека, прежде чем что-либо конкретно упоминать о группе, вы можете спросить: “Не могли бы вы немного рассказать, как попали в этот госпиталь?” Или: “Не могли бы вы мне сказать, что вы прежде всего ожидаете, обратившись в отделение помощи проблемным семьям?” Или (принимая во внимание, что данный человек долгое время находился под наблюдением других специалистов): “Я знаю, вам уже приходилось консультироваться у доктора такого-то, поэтому не могли бы вы немного рассказать о себе и о том, как вам представляется ваше нынешнее положение?” За пятнадцать-двадцать минут любой человек вполне нарисует вам картину своего положения. В этот момент интервьюер может заметить что-то вроде: “Есть возможность встретиться группой с другими людьми, у которых отчасти те же самые проблемы”.

При некоторых обстоятельствах было бы бестактно излишне вдаваться в какие-то личные подробности. Например, в условиях, когда группа является дополнительной услугой, рассчитанной только на желающих, можно просто сказать: “Мы организуем группу для родителей-одиночек (родителей, приводящих своих детей сюда, в центр дошкольного наблюдения, и т.д.)”. Если же вы не хотите полагаться на произвол потенциальных членов группы в вопросе о том, присоединиться им к группе или нет, вы можете просто объявить: “Нашими правилами предусматривается проведение краткосрочных групп для тех, кто готовится к выписке из госпиталя, и я хотел бы пригласить вас присоединиться к такой группе. Она будет собираться...”

Так или иначе, вы подойдете в своем интервью к тому моменту, когда надо будет упомянуть о группе. Человек может откликнуться на это с энтузиазмом, но скорее всего отнесется настороженно. Его первой реакцией могут стать слова: “Мне бы этого не хотелось”; или: “Боюсь, для меня это слишком сложно”. Это будет сказано либо безучастно, либо с некоторой долей беспокойства. Если попросить человека подробнее рассказать о своих ощущениях, он может либо довольно четко описать и выразить их на словах, либо с испуганным, безнадежным или бессмысленным видом повторить, что ему это просто не под силу, он сам не знает почему и т.д. Если человек совершенно не находит слов, чтобы описать свои страхи и они нисколько не снижаются, это может служить показателем, что подобные страхи являются одновременно всепоглощающими и неукротимыми. Психотерапевт может тогда сказать: “Теперь мне ясно, почему вам не нравится группа. Но есть и другие возможности. Например...”. Такой ответ позволит человеку, действительно не способному выдержать группу, откло-

нить предложение, не подвергаясь при этом никаким нареканиям за то, что он собирается так поступить. Для тех же, кто способен конкретно обрисовать, а после этого обсудить и проанализировать свои беспокойства, следующая часть интервью может быть посвящена именно такому анализу.

Наверное, мне следует особо отметить, что под анализом я вовсе не имею в виду стремление убедить. Время от времени меня спрашивают: "Как мне привлечь в группу предполагаемого члена?" Если под этим подразумевается: "Как мне убедить кого-то присоединиться к группе помимо его воли?", то ответом будут слова: "Не делайте этого". В долговременной перспективе нельзя ничего достичь, если убедить присоединиться к группе кого-либо, кто не видит в ней никакого смысла или кого она до глубины души страшит. Если вы имеете дело с сомневающейся или обеспокоенной личностью, лучше всего поставить перед собой задачу проинформировать этого человека о группе и помочь ему определить и проанализировать свои сомнения так, чтобы и ведущий группу, и пациент могли принять разумное решение о присоединении к группе.

Независимо от того, будет ли первой реакцией человека сомнение или энтузиазм, на повестке дня стоит дальнейшее их исследование. Что скрывается за энтузиазмом или сомнением? Что притягивает и что страшит? Ключи к разгадке вскоре обнаруживаются в высказываниях человека или в задаваемых им вопросах. К некоторым вполне обычным вопросам и высказываниям относятся следующие: "Сколько придет людей?"; "Кем будут другие?"; "Я никогда не смогу говорить о своих проблемах перед другими"; "От того, что я буду слушать других больных, мне сделается еще хуже"; "Может быть, нам легче будет начать, если я всем расскажу, как я управляюсь со своим ребенком"; "Сколько пройдет времени, прежде чем я избавлюсь от ночных кошмаров?"; "Каким образом разговоры в группе смогут мне помочь?"; "Нужно ли мне прийти?"; "Почему вы так уверены, что группа мне поможет?" На все подобные вопросы и заявления можно отреагировать. На прямо поставленные вопросы — сколько, когда, как долго — следует дать вполне конкретный ответ. На вопросы о том, кто еще будет в группе, можно ответить общими словами, например: "Будут еще люди, которые, как и вы, обратились в эту клинику за помощью, кто чувствует, что у него накопился целый воз проблем либо с учебой, либо с родителями, либо с друзьями и подругами. Все примерно одного возраста". Или: "В группе будут люди, которые, как и вы, готовятся к выписке из госпиталя, но из-за несчастного случая или болезни они не могут вести прежний образ жизни. Характер инвалидности и

причины, которые к ней привели, скорее всего, у всех разные, но у каждого — аналогичная проблема".

Некоторые вопросы свидетельствуют о нереальных ожиданиях. Групповой психотерапевт не может быть уверен в том, что группа поможет данному конкретному человеку и избавит его от нежелательных симптомов или проблем. Ответ на многие из подобных вопросов состоит в следующем: "Я не знаю"; "Я не могу вам дать каких-либо конкретных обещаний или гарантий". Затем вы можете пояснить: "Нам пока еще не известно, с чем связаны ваши ночные кошмары, и мы не знаем также, насколько быстро или легко можно будет в них разобраться". Человеку, стремящемуся быть центром внимания, можно сказать: "Действительно, весьма полезно послушать вас ... и других".

Вопросы типа "Нужно ли мне приходить?" являются попыткой выяснить пределы возможностей психотерапевта, и на них следует давать фактический ответ. Примерно так: "Да, одним из условий пребывания в этом отделении является участие в этой группе". С другой стороны, если группа структурирована иным образом, можно ответить: "Мы надеемся, что вы будет приходить регулярно, но считаем, что самое лучшее — дать возможность каждому самостоятельно принять такое решение". Подобным же образом вам иногда станут задавать вопросы о том, какого рода записи будут вестись. На них также следует давать фактический ответ.

Иногда вопросы, которые человек задает, или заявления, которые он делает, в какой-то мере проясняют, какое положение он постарается завоевать для себя в группе и при каких условиях сможет чувствовать себя в безопасности. Он может сказать: "В первое время я не смогу ничего говорить". Или: "Вы будете там постоянно?" Это дает возможность провести небольшое дополнительное исследование. Психотерапевт может спросить, по какой причине ему будет трудно говорить, почему для него так важно постоянное присутствие психотерапевта. Подобные исследования часто вскрывают конкретные страхи. После этого психотерапевт сможет признать эти страхи, предположить, что данный человек едва ли будет единственным, кто испытывает подобные страхи, и разрешить этому человеку поступать так, как ему заблагорассудится (например: "Я вижу, что вы человек, которому лучше первое время посидеть в сторонке и самому решить, когда взять слово"). Подобное признание и разрешение часто способны до такой снизить беспокойство, что человек начинает чувствовать себя способным присоединиться к группе, несмотря на некоторые опасения.

На некоторые вопросы ответить бывает довольно трудно — либо весьма сложно подобрать доступные формулировки, либо на это тре-

буется слишком много времени, либо психотерапевт сам не имеет готового объяснения. Потенциальный член группы, который спрашивает: "Как мне может помочь участие в группе?", задает тот же самый вопрос, над которым теоретики бьются уже в течение нескольких десятилетий. И хотя некоторым из них может показаться, что они уже достаточно продвинулись в этом направлении, чтобы самим себе ответить на него, еще ни один не сумел ответить так, чтобы это удовлетворило всех. Как бы то ни было, человек, задающий вопрос, едва ли готов прослушать лекцию на тему альтернативных объяснений психотерапевтического исцеления в группах. Лучше всего ответить как можно проще, например: "Похоже, это как-то связано с возможностью выговориться и поделиться с кем-то своими проблемами. Разумеется, гарантировать здесь ничего нельзя, но многим это помогает". Или: "Видите ли, нам известно, что многие в вашем возрасте испытывают определенную неуверенность в себе, когда дело касается таких вопросов, как общение с незнакомыми людьми или устройство на работу, поэтому мы считаем, что возможность попрактиковаться в этих вещах может пойти вам на пользу". Или: "Ну вот, например, иногда у людей бывают неприятности из-за того, что они не могут сдержать свою злость и доходят до рукоприкладства. Всем когда-то приходится злиться, но разные люди при этом ведут себя по-разному. Поэтому, если вы увидите, что делают другие, и услышите, что они об этом говорят, а затем сравните с ними свое поведение, то узнаете, как еще можно поступать в подобных случаях".

Таким образом, в первой реакции индивидуума на сообщение о возможности участия в группе содержится информация о его ожиданиях, тревогах и недоумениях, а это, в свою очередь, создает основу для принятия решений, касающихся отбора и состава. Одновременно оно служит полезной подготовительной работой. Что же касается подготовки, то человеку необходима ориентация в отношении группового опыта. Ему требуется разрешение стать такой личностью в группе, какой, по его представлению, он и желает быть. Конечной позицией является та, в которой психотерапевт имеет возможность сказать: "Из того, что вы мне говорите, вовсе не следует, что группа не является самым лучшим, что можно вам предложить на данный момент. Нам не мешало бы изучить и другие возможности". Или: "Интересно, как бы вы отнеслись к тому, чтобы присоединиться к группе, которую мы начинаем примерно через две недели". Или: "У вас по-прежнему остаются некоторые сомнения по поводу участия в группе. Думаю, что я вполне их понимаю, и мне бы хотелось попробовать их рассеять, чтобы вы все-таки вошли в состав этой группы". Или: "Ну что ж, прекрасно, мы начинаем в следующую среду..."

Рекомендуемые упражнения

Обратившись к ролевым играм, вы можете приобрести опыт проведения подготовительных интервью. Если кто-то из ваших коллег готов сыграть роль потенциального члена группы, вы можете провести интервью, рассчитанное на то, чтобы проверить заинтересованность пациента и готовность присоединиться к группе. На таком интервью он представляет либо самого себя (в данном случае ему необходимо постоянно помнить, в какой группе он мог бы участвовать), либо входит в образ какого-то конкретного клиента, с которым ему приходилось работать.

Вы научитесь оценивать различные составы, вспоминая группы, с которыми вам ранее приходилось работать, проводя ретроспективный обзор состава каждой в терминах привычных способов проявления эмоций, привычных защит и уровня уязвимости. Вы пронаблюдаете характер воздействия различных составов. Вы также проведете обзор предыдущего опыта, чтобы выявить пациентов, которым, по вашему ретроспективному суждению, не следовало становиться членами группы. И выясните для себя, какие противопоказанные факторы при этом присутствовали.

Часть III

В ПЕРИОД СУЩЕСТВОВАНИЯ ГРУППЫ

8. НАБЛЮДЕНИЕ ГРУПП И ОСМЫСЛЕНИЕ УВИДЕННОГО И УСЛЫШАННОГО

Взявшись за ведение группы, психотерапевт берет на себя особую ответственность. Он должен говорить и делать то, что в наибольшей степени будет способствовать превращению группы в позитивное средство психологической помощи и даст возможность каждому члену группы извлечь из нее максимальную пользу. Внутренняя работа, заключающаяся в том, чтобы постоянно находиться в курсе происходящих в группе событий и давать им должное толкование, составляет основу выполнения этой задачи. Необходимую внутреннюю работу можно разделить на следующие составляющие:

- развитие, углубление и совершенствование своего понимания каждым человеком в группе;
- постоянное нахождение контакта с динамикой группы в целом во время сеансов и по мере ее развития с течением времени;
- постоянное наблюдение за своими собственными чувствами, осознавание своего собственного поведения и его последствий;
- постижение связи между групповой и индивидуальной динамикой.

Зрение, слух и мышление работают одновременно. Наблюдая и слушая, вы обязательно начнете придавать определенный смысл всему происходящему в группе. Неизбежно будет происходить отбор на основе восприятия, и по мере продвижения вперед вы станете делать какие-то заключения (о некоторых из них вы едва ли будете давать себе отчет) о том, что заслуживает внимания, а что нет, как события согласуются друг с другом. Иначе говоря, в тот момент, когда групповой психотерапевт слушает, наблюдает и участвует, он обязательно обращается к какой-то внутренней модели, направляющей его наблюдения и дающей им возможное истолкование. Внутренняя модель может быть более или менее определенной, более или менее соответствующей ранее описанным моделям (их можно найти в различных публикациях), но она наверняка там будет.

Многие руководители групп действуют главным образом интуитивно и не пытаются ясно определить для себя, к чему именно они прислушиваются или к чему им следует прислушиваться. Некоторые из них опасаются слишком конкретно обдумывать все, что они видят и слышат, анализировать, что это может означать, — из страха, что определенность уменьшит непосредственность. С моей точки зрения, независимо от степени ваших врожденных способностей, их можно развивать и применять более эффективно, если вы будете иметь некоторые представления о том, на что следует обращать внимание в процессе групповых сеансов. Информированная интуиция лучше, чем интуиция неинформированная. Это вовсе не означает, что ведение группы следует превратить в некий интеллектуальный вид спорта, не означает, что ценность "пропитывания" ароматом и атмосферой группы должна быть сведена на нет, что следует полностью исключить спонтанные комментарии. Мышление *и* чувствование неизменно присутствуют при наблюдении, слушании и истолковании. Если вы отвергаете продумывание, чтобы дать простор непосредственности, то этим увеличиваете риск, что услышанное будет вами восприниматься в искаженно-выборочном виде. Если же вы переоцениваете значение когнитивной установки, то рискуете пропустить значительные события и начать все втискивать в какие-то узкие концептуальные рамки.

В группе очень многое происходит совершенно неожиданно. Люди беседуют, придерживаясь или не придерживаясь логической нити разговора, перебивают друг друга, меняют тему, ведут себя *характерно* или *нехарактерно*, раздражаются, выходят из себя, шутят, погружаются в свои мысли и т.д. и т.п. Члены группы образуют альянсы, заводят друзей и врагов, меняют союзников, поддерживают или не поддерживают друг друга, поддерживают или не поддерживают ведущего, а когда отвечают другим, проявляют симпатию, нетерпение, скуку, злость, недоумение и множество других чувств. Общая атмосфера группы может быть депрессивной, возбужденной, гнетущей, скучной или какой-либо еще. Беседа может быть упорядоченной, сосредоточенной, рассеянной, прерывающейся или с трудом прослеживаемой. В межличностном взаимодействии иногда проскальзывают оттенки аффекта, не вполне совместимые с тем, о чем ведется речь; темы могут меняться самым неожиданным образом; могут наступать длительные периоды натянутой и, по всей видимости, бесплодной дискуссии. Когда запланированная для группы структура подразумевает обсуждение последовательных тем, за периодами увлеченной работы, во время которых все строго придерживаются одной темы, может следовать постепенный отход от нее или вновь предлагаемая тема окажется полностью отвергнутой. Когда группа переходит к каким-либо занятиям,

играм или упражнениям, члены группы либо с увлечением занимаются ими, либо полностью их отвергают, либо постепенно начинают вести себя совершенно беспорядочным образом. Руководитель группы или психотерапевт может испытывать по отношению к группе удовлетворение, отчаяние, замешательство, возбуждение, нетерпение или злость. Он может поймать себя на том, что одних он одобряет, а других нет, что по его ощущениям один человек *портит* группу, а другой *помогает* ей. Если он работает в паре с другим руководителем, то и по отношению к нему у него будут столь же сложные, разноречивые и непостоянные чувства.

Как же ведущему разобраться и найти смысл в столь многогранных событиях? Как психотерапевту, пока все идет своим чередом, оставаться в контакте с группой, с самим собой, с каждым членом группы и с существующими между ними связями? Нет никаких сомнений в том, что это весьма трудоемкая задача. Трудоемкость не в последнюю очередь связана с тем, что ни одна из ее составляющих не может решаться независимо от любой другой составляющей. Например, вы добьетесь большего понимания отдельных индивидуумов, если станете отмечать, какой вклад каждый из них вносит в группу и как реагирует на события, в ней происходящие. Многие из ваших собственных чувств и поступков послужат реакцией на каких-то конкретных людей или на какие-то события в группе. Динамика уровня группы является продуктом взаимодействия между всеми входящими в группу людьми. Постоянно сохранять контакт со всеми этими аспектами группы — как это признано, — задача весьма трудная, едва ли кому-либо целиком посильная, однако научиться этому вполне возможно: основной школой здесь является опыт. В последующем изложении я постараюсь по ходу дела показать, насколько тесно переплетены и взаимозависимы различные аспекты рассматриваемой задачи, однако делать это буду последовательно, переходя в процессе обсуждения от одного аспекта к другому.

Рост, расширение и совершенствование понимания каждого человека в группе

Во многих, хотя и не во всех, группах это начинается на стадии планирования. Во всех группах это продолжается на протяжении всего их существования. Уже в период планирования вы начнете понимать отдельных членов группы благодаря личным контактам и беседам с коллегами, которые их уже знают. Однако такое понимание будет весьма ограниченным. С момента начала сеансов у вас будет развиваться

более полное понимание каждого человека, понимание, основанное на наблюдении за тем, как и что говорит этот человек о себе, как невербально он себя представляет и как взаимодействует с другими и принимает участие в группе.

Информация, которую человек о себе сообщает, в большинстве случаев будет поступать в группу в весьма фрагментарном и разрозненном виде в рамках проходящих в группе дискуссий и мероприятий. Во время дискуссии индивидуум может начать какое-то личное повествование и быть прерванным. Он может сделать лишь отдельные намеки, сказав: "И у меня то же самое". Или: "Я никогда не испытывал подобных ощущений". В отдельных случаях человек дает подробный и связный отчет о своей жизни или о какой-то одной важной ее стороне. Но у психотерапевта нет реальной возможности углубить свое знание о данном человеке при помощи собеседования, на что он мог бы рассчитывать при взаимодействии с ним с глазу на глаз. В группе вы никогда не говорите *исключительно* с одним индивидуумом, даже когда обращаетесь непосредственно к нему. Вы всегда также что-то говорите, обращаясь к группе. Если психотерапевт станет придерживаться в группе какой-то одной сколько-нибудь продолжительной формы личных повествований, он рискует вызвать нежелательные последствия. Например, перестанет уделять должное внимание остальным, заставит других играть роль пассивных слушателей или покажет, что к кому-то одному он особо расположен. Более того, сосредоточенность на том, что говорит о себе один человек, может помешать разработке отдельных вопросов или темы, потенциально важных для всех или для большинства присутствующих, и исключит социальное сравнение, получение и передачу обратной связи (что крайне важно для получения от группы ожидаемой пользы).

Поэтому все, что хоть как-то напоминает систематическое личное повествование, полностью исключается. Вместо этого ведущий полагается на свои наблюдения за тем, что именно каждый говорит о себе в разное время и в разных контекстах. Он может задавать вопросы, уточняющие или расширяющие его знание, но даже при этом большую часть его времени займет восприятие информации, а не погоня за ней. Получаемая им информация будет иметь разрозненный, фрагментарный и неупорядоченный характер. Ведущий должен достаточно поднатореть в умении удерживать в памяти подобные обрывки информации, а затем помещать их в постепенно разрастающуюся картину каждой личности. И разумеется он должен делать это для каждого входящего в группу. Он как бы резервирует в своей памяти пространство для каждого человека и по мере появления новой информации добав-

ляет ее, постепенно расширяя, исправляя и совершенствуя вырисовывающуюся картину каждого индивидуума.

Содержание того, что человек говорит о себе, о своей жизни, о том, каким ему представляется он сам или другие, никоим образом не является единственным источником информации, доступной психотерапевту. Фактически при том, что группа представляет собой весьма несовершенное средство изучения человека на основе того, что он говорит *о* себе, она является превосходнейшим средством изучения человека на основе наблюдения манеры и характера его участия в жизни группы. Сюда входит самопрезентация и знаковое поведение, реакция на других людей, участие в феномене группы во всей его полноте, а также совокупные стереотипы участия.

Самопрезентация (presentation of self) представляется мне неотделимой от знакового поведения (cueing behaviour). Индивидуум представляет себя в группе каким-то конкретным образом: тем, как он одевается, как входит в комнату, как и где сидит, как говорит и что говорит, контекстом, в котором предпочитает говорить, и т.п. Например, мужчина средних лет пришел на первый сеанс вновь образованной психотерапевтической группы, передвинул свой стул из общего круга в угол комнаты, сел и скрестил руки на груди. Первые десять минут сеанса он ничего не говорил, после чего подтвердил послание, переданное его поведением и позой, заявив: “Я пришел, но не буду говорить”. В группе планирования молодая женщина должна была говорить первой, и на какое-то время она приковала к себе внимание группы, излагая детальный план в авторитарной манере. В краткосрочной группе, созданной для матерей умственно отсталых детей, одна из женщин предложила положить начало работе группы своим повествованием о трудном рождении и первых годах жизни своего сына и сразу же приступила к рассказу в не допускавшей возражений манере, стараясь, чтобы все обратили внимание на ее терпение и умение обращаться со своим ребенком. Все трое представляли себя в качестве конкретных личностей и показывали, как бы они хотели, чтобы на них реагировали другие. Мужчина: “Я человек независимый, я здесь помимо своей воли; не принуждайте и даже не трогайте меня”. Молодая женщина: “Я очень способная и точно знаю, что нам следует делать. Слушайтесь меня и делайте, как я говорю”. Мать ребенка-инвалида: “Думайте обо мне как о терпеливой, заботливой и доброй матери”. Сигналы и знаки, которые люди подают группе, фактически говорят: “Думайте обо мне как о личности именно *такого*, а не *иного* рода”; “Ведите себя по отношению ко мне *так,* а не *иначе*”. Послания, сигналы и знаки подаются позой и невербальным поведением, как и в тех случаях, когда человек показывает, что он готов или не готов к учас-

тию в группе, требует центрального положения в ней или же испытывает перед ней страх. Сигналы и знаки подаются также интонацией: властной, самоуверенной, заискивающей и т.д. Знаки содержатся и в установке, принятой в отношении того, что происходит в группе. Например, человек может не поддаваться общему настроению озлобленности или депрессии или попытается вывести группу из него. Он может не согласиться с общим мнением группы. Послания иногда передаются при помощи происходящего (когда человек пытается изменить тему) либо посредством того, чему он позволяет идти своим чередом.

Некоторые из этих межличностных сообщений оказывают сильное давление на других, принуждая их реагировать весьма конкретным образом. Например, некто, выступая в роли слабого и беспомощного, оказывает на других давление, чтобы вынудить их помочь ему или проявить участие. Тот, кто желает доминировать, оказывает на других давление, вынуждая их быть пассивными и покорными. Тот, кто ставит себя в смешное положение, приглашает других посмеяться над собой. Некоторые виды знакового поведения оказываются очень сложными. Например, человек типа “Да, но...” рассказывает о своих проблемах всякому, кто готов ему помочь, выпрашивает у него совет, а затем говорит: “Да, но это не подействует, потому что...”; Или: “Я это пробовал, но ничего не получается”; или: “Да, быть может, но я забыл вам сказать, что...” После этого он жалуется, что никто не желает ему помочь в решении его таких серьезных и неотложных проблем. Его послания, возможно, включают следующее: “У меня ужасные проблемы”; “Никто мне не помогает”; “Здесь ни от кого нет проку”. Остальным членам группы очень сложно не откликнуться своими предложениями и советами; другим очень сложно не страдать из-за того, что они не смогли ничем помочь, или не злиться на этого человека из-за того, что он поставил их в такое положение. Молодая женщина рассказывала в группе забавные истории, в которых она неизменно попадала в дурацкое положение, а потом, когда все от души смеялись над ее повествованием, неожиданно говорила упавшим голосом: “На самом деле для меня это ужасная проблема”. Все как-то неожиданно и вдруг обнаруживали, что смеются над чужим горем, им сразу становилось досадно и стыдно. Потребуется определенное время, чтобы разобраться в сложных паттернах межличностных отношений (complex interpersonal patterns). Иногда такой человек с грустью или горечью жалуется на реакцию со стороны других, не осознавая при этом той роли, какую он сам сыграл в ее порождении.

Можно привести еще множество других примеров самопрезентации и сопутствующих ей знаков. Кто-то может оказаться особо изобрета-

тельным и заставит других чувствовать, что он стал их жертвой. Кто-то проявит в ком-то дружеское участие, а затем внезапно его отвергнет или унизит. Индивидуум может презентировать или показывать себя другим так, чтобы его воспринимали как радетеля униженных и оскорбленных; жертву несправедливости; сильную, всегда властную личность; человека, всегда готового прийти на помощь; значительную, всезнающую и наделенную превосходством личность; никчемную, не заслуживающую никакого уважения личность; личность, совершенно не считающуюся с мнением других; "хорошего", примерного человека; абсолютно безразличного к мнению других о себе и т.п.

Иногда человек демонстрирует повторяющиеся типы поведения, которое в строгом смысле не несет знаковую функцию, хотя вполне может вызывать характерную реакцию. Например, человек может часто демонстрировать вспышки гнева, а затем переживать по этому поводу; или говорить без умолку, казалось бы, совершенно не обращая внимания на невосприимчивость или нервозность других; или становиться угрюмым и замкнутым; или выражать злобу в утонченной косвенной манере, при помощи сарказма или обидных шуток; или говорить загадками.

Человек также проявляет себя в том, как он реагирует на конкретных людей в группе. Например, он будет по-своему реагировать на тех, кто агрессивен, докучлив, беспомощен, саркастичен, старше, моложе, более образован и т.д. Найдутся и такие, кем он станет восхищаться, не любить, завидовать. В группе может оказаться кто-то, кого он начнет бояться или опасаться. Почему? Многое прояснит наблюдение за тем, как различные люди будут реагировать на тех, кто предпочитает хранить молчание. Одни рады оставить их в покое, в то время как другие совершенно не переносят молчаливых индивидуумов и постоянно понуждают их раскрыться. Некоторые полагают, что молчаливый человек настроен враждебно, другие — что под маской сдержанности он скрывает мудрость или магическую силу.

Одним из тех, на кого пациент будет реагировать совершенно определенным образом, является психотерапевт. Ведущий группу может очень многое узнать о человеке (и о самом себе), если станет обращать внимание на чувства и типы поведения, которые к нему проявляет этот человек, чувства, которые он вызывает у него самого. Например, пациент может относиться к руководителю с подозрением или недоверием, либо все время стараться ублажить его, либо ожидать от него невозможных чудес, либо попытается наладить с ним какие-то особые отношения, оттеснив при этом других. Руководитель, в свою очередь, может испытывать к одним большую симпатию, нежели к другим; может посчитать, что кто-то портит группу; может кого-то недолюб-

ливать, находить особенно трудным или особенно интересным. Собственные чувства руководителя нередко служат важным ориентиром в выработке понимания отдельных членов группы при том условии, что он постоянно помнит о том, что мнения и чувства, возбужденные другими, кое-что говорят и о нем самом. Следует также постоянно помнить о том, что поведение пациента с руководителем вовсе не обязательно указывает на то, как он ведет себя с другими, поскольку руководитель занимает в группе особое положение.

Полезно также наблюдать за тем, с кем человек вступает в альянс или к кому он испытывает устойчивую неприязнь. Иногда некий альянс позволяет индивидууму разыграть какой-то предпочтительный паттерн межличностных отношений (preferred interpersonal pattern). Индивидуум найдет в группе кого-то, кто поможет ему играть некую межличностную роль. Антипатии могут возникать из-за того, что некто в группе готов занять ниши, которые индивидууму представляются угрожающими, поскольку этот некто напоминает человека, который таил в себе угрозу или был опасен в прошлом, или потому, что чье-то поведение мешает ему принять на себя какую-то привлекательную роль в группе.

Другим источником информации об индивидуумах, весьма отличных от тех, что рассматривались до настоящего времени, будет наблюдение: каким образом человек вносит свой вклад во что-либо, как реагирует на совокупный феномен группы, включая сюда настроение и атмосферу, наиболее обсуждаемые темы и нарождающиеся нормы. Например, как поведет себя человек, когда общая атмосфера является атмосферой злобы, отчаяния, депрессии или восторженности? Будет ли он уходить от подобных настроений, поддерживать их или провоцировать? Может быть, он постарается их изменить? Какие-то конкретные темы зарождаются время от времени в недрах самих групп или же вносятся руководителем: как я себя веду, когда злюсь; на что больше всего рассчитываю и чего больше всего боюсь, возвращаясь домой из этого госпиталя; что для меня самое мучительное в положении моего ребенка-инвалида; что для меня самое тяжелее в том, что мой муж попал в тюрьму; и т.п. Каково отношение пациента к подобным темам? Способен ли он выдержать анализ такой темы? Не пытается ли он увести группу от этой темы? Принимает ли он ее всерьез или пытается свести до уровня обыденности?

Стереотипы участия меняются в пределах группы. Как ведет себя индивидуум, когда несколько человек на время подчиняют себе группу? Как он ведет себя, когда кто-то отсутствует? Он что-то подозревает, в чем-то раскаивается, чем-то обеспокоен или обрадован? Сказывается ли на нем предстоящее отсутствие психотерапевта? Если в группе

происходит сдвиг в сторону большей близости, пугает его это или радует? Если же в группе начинают свободно проявляться злоба или разочарование, какова в этом случае его реакция? Каков его общий стереотип участия? Молчит ли он, как правило, или, напротив, активен? Участвует ли он в событиях группы, если его специально попросят об этом другие? Может быть, он оживляется только ближе к концу группового сеанса?

Работающий с группой вполне может в какой-то мере выработать свое понимание индивидуумов через непосредственный процесс эмпатии-сопереживания — ощущения или *знания* того, что испытывает другой человек, как следствие того, что подобное испытывает или когда-то испытывал он сам. Слово *эмпатия* (*empathy* — сочувствие, сопереживание, умение поставить себя на место другого) очень интересно определено в "Кратком Оксфордском словаре": "Способность спроецировать свою личность и таким образом полностью понять объект наблюдения". Данное определение поднимает вопрос, насколько "полностью" один человек может понять другого с помощью этого метода и до какой степени применимо проецирование в психологическом смысле, если принимать во внимание сопутствующую ему опасность получить искаженную картину. Каждому хорошо знакомо то, что скрывают в себе выражения: "Я знаю, какие чувства он испытывает" или: "Хорошо, что я не на его месте". Они сигнализируют об эмпатии. Эмпатия весьма полезна при формировании гипотез о том, что могут испытывать другие. Но следует быть весьма осторожным в своих предположениях о том, что другим будет представляться таким же, как представляется вам. Эти предположения делаются на основе ваших соображений о том, что в подобных обстоятельствах вы испытывали бы сами.

Все эти столь различные пути к пониманию людей через определенное время приходят в сочетание, создающее единую картину каждого члена группы. Следует особо подчеркнуть, что вам всегда придется формировать свои идеи о каком-либо человеке на основе неполных данных. Вначале у вас будет лишь минимум возможностей вести наблюдение, однако вскоре вы начнете (и здесь уж ничего не поделаешь) вырабатывать идеи о том, что данный человек собой представляет. Этим идеям не следует давать укрепляться. Если это необходимо, вы всегда должны быть готовы изменять, отбрасывать, тщательно продумывать и развивать с течением времени свою картину, поскольку на протяжении всего периода существования группы постоянно возникают новые ситуации и, следовательно, появляется новая информация. Хотя многим и свойственно полагаться на первые впечатления, весьма важно рассматривать их всего лишь как гипотезы, поскольку люди,

как правило, вначале проявляются лишь частично, реагируя на новую ситуацию. Предполагать, что вы целиком узнали человека из его поведения в самом начале работы группы, — значит делать слишком скоропалительные выводы.

До настоящего момента наше обсуждение касалось наблюдения за отдельным индивидуумом, когда взаимодействует целиком вся группа. Нередко возможность наблюдения за отдельными индивидуумами выходит за эти рамки в таких ситуациях, как занятия в подгруппах, перерывы для приема пищи, возвращение домой в микроавтобусе. В подобных случаях возможности для наблюдения значительно расширяются. Вы можете задаться вопросом, будет ли человек по-разному вести себя или по-разному себя ощущать в различных ситуациях. Например, станет ли он себя чувствовать спокойней в более структурированной ситуации? А в менее структурированной? Предпочитает ли он, чтобы ведущий активно руководил группой? Или, наоборот, чтобы члены группы принимали свои собственные решения? Предпочитает ли он одиночные занятия или занятия, требующие взаимодействия? Являются ли его повседневные действия и обязанности более стрессовыми, нежели какие-нибудь другие, например, необходимость сказать “До свидания”, встать со своего места, переходить от одного занятия к другому, от несостязательных видов спорта к состязательным? В условия жилого района или клуба, где установленные правила и заведенный порядок являются одной из составляющих группового опыта, вы можете задаться следующими вопросами: является ли данный индивидуум систематическим нарушителем установленных правил и заведенного порядка? Правильно ли он реагирует на разъяснения? Ожидает ли наказания в случае нарушения правил, и если да, то какого рода? Как руководитель, не испытываете ли вы постоянного ощущения, что должны замечать его реакции и особо позаботиться о том, чтобы *управлять* им? Что подразумевается под этим управлением? Как он реагирует, когда выигрывает, проигрывает, остается лишним, добивается или не добивается своего? Бывают ли у него неприятности? Всегда ли он бывает *хорошим*? Если он попадает в неприятные ситуации, то какого рода? Насколько тяжело он воспринимает, когда его наказывают или увещевают другие? Даже когда ваш основной контакт с членами группы будет происходить в более тесной обстановке комнаты с расставленными в круг стульями, у вас появится возможность наблюдать эти внегрупповые взаимодействия. Например, когда заканчивается время сеанса, уходит ли некто сразу и в одиночку или остается поболтать с другими? Как он реагирует, когда случайно встречает вас, ведущего, в коридоре или на улице? И так далее.

Все это — возможности для наблюдения и, следовательно, для понимания людей, но не все они присутствуют в одной и той же группе. Мы увидим, что структура и характер группы ограничивает и придает определенную направленность тому, что можно наблюдать. Например, если группа создается с психотерапевтическими целями и полагается на открытую дискуссию, у вас будет масса возможностей наблюдать, как человек стремится вынести на обсуждение какую-то тему, охотно включается в ее обсуждение или же старается избежать или изменить ее. Однако при этом возможность наблюдать его в других интерактивных ситуациях, например, в таких, которые подразумевают какое-то занятие, будет весьма незначительной и совсем не будет возможности определить, какого рода занятие он намерен себе подыскать. Группа, использующая ролевые игры с целью практической отработки социальных навыков, предоставляет возможность выяснить, насколько активное участие человек принимает в запланированном упражнении, но значительно уменьшат возможность выяснить, какого положения он старается для себя добиться в менее структурированной группе.

В целом вам потребуется выработать у себя такое понимание каждого человека в группе, чтобы постоянно быть готовым к возникающим в ней ситуациям, имеющим особое отношение к данному человеку. В этих ситуациях у него появляются особенно благоприятные возможности вынести для себя что-то положительное. Но возможны ситуации, которые могут вызвать у индивидуума непосильный стресс. Вы должны быть готовы, что человек замкнется в какой-то ограниченной форме участия, которая изолирует его от положительного опыта в пределах группы. Короче говоря, вам потребуется выработать у себя понимание каждого пациента. Это позволит наверняка гарантировать, что ситуация в группе используется в его интересах.

Тот *тип* понимания, который скорее всего вам будет необходим и полезен, меняется от группы к группе, в зависимости от того, какой смысл вы вкладываете в понятие *предпочтительное состояние*, в которое вы надеетесь помочь перейти членам группы. Например, если вы работаете с душевнобольными, долгое время находящимися в стационаре, и определили *предпочтительное состояние* как способность самостоятельно справляться с повседневными делами в отличной от госпиталя обстановке, вам будет полезно иметь представление о повседневной деятельности пациента, о его практических навыках, которые он освоил, и о тех, что вызывают у него затруднения, о реакции каждого на возможность попрактиковаться в этих навыках. Это не имеет никакого отношения к целям психотерапевта, и, таким образом, ему не нужно знать, утратил ли этот человек ранее имевшиеся

у него навыки или же вообще никогда их не приобретал. Не нужно знать, как долго данный человек живет в состоянии утраты навыков и каковы подробности его биографии. Если бы вы искали модель, в рамки которой могло бы вписаться ваше растущее понимание каждого пациента, то для этого вполне подошла бы достаточно простая модель: такая, которая позволила бы вам определить профиль навыков и факторы, препятствующие их приобретению. Чтобы быть применимой, модель вовсе не должна включать какие-то представления о том, как развивается шизофрения, о том, какие процессы приводят к необходимости стационарного лечения.

В группе, спланированной для женщин, чьи мужья или сожители были только что приговорены к различным срокам тюремного заключения и для которых предпочтительное состояние было определено как умение встречать и преодолевать изменившиеся личные обстоятельства, вполне в соответствии с вашими целями, весьма полезно будет знать о семейных обстоятельствах, личных, межличностных и финансовых возможностях каждой женщины, а также о ее чувствах и реакции на то положение, в котором она оказалась. Как правило, нет необходимости пытаться понять ее нынешний опыт в контексте выработавшихся у нее в течение жизни стереотипов преодоления (life-long coping patterns) или того, как они были первоначально заложены в родительской семье. Подходящая модель должна включать некоторые представления о воздействии переходов и о том, как люди поведут себя в этих ситуациях, а также понимание спектра защитных реакций и схем преодоления. В подобном случае вам также потребуется некоторая совокупность информации (в противоположность концептуальным рамкам), касающаяся финансовых и иных ресурсов, имеющихся в распоряжении женщин, находящихся в данных обстоятельствах. В группах, состоящих из людей с застарелыми межличностными проблемами, вы можете определить предпочтительное состояние как способность самостоятельно выбирать подходящие типы поведения и отказываться от саморазрушительных типов поведения. Если это так, вам следует как можно лучше понять, что каждый человек испытывает и как функционирует в сиюминутном контексте группы; характерные особенности его нынешней жизни вне группы; значительные события его прошлой жизни (в том числе и опыт, полученный в родительской семье), а также существующие между всем этим связи. Сюда же входит понимание укоренившихся желаний, страхов и душевных мук, ставших частью личности этого человека; понимание того, каким образом его прошлая биография оказывает влияние на нынешние отношения. Для таких людей требуется модель, включающая определенные понятия о функциях саморазрушительного поведения; факторы и процессы, его со-

храняющие и поддерживающие, межличностные ситуации, его вызывающие и заставляющие проявляться в повседневной жизни; и, возможно, межличностные контексты, в которых ранее проявлялись саморазрушительные стереотипы. Вполне очевидно, что модель, особо подчеркивающая определенный профиль практических навыков, будет по большей части неприменимой и, разумеется, неадекватной.

Общий вывод сводится к тому, что для различных групп потребуются различные типы понимания и применимы различные модели человека, главным образом, в зависимости от той конкретной пользы, которую вы собираетесь принести членам группы.

Если имеются показания к применению более тщательно разработанной модели, у практика появляется широкая возможность выбора. Я предпочитаю модель центрального конфликта Френча (French, 1952, 1954) отчасти потому, что она позволяет легче различать связи между групповой и индивидуальной динамикой. В этой модели ключевыми понятиями являются *центральный конфликт (central conflict), фокальный конфликт (focal conflict), тревожащий мотив (disturbing motive), реактивный мотив (reactive motive)* и *решение (solution)*. Согласно линии рассуждения Френча, центральные конфликты укореняются вследствие раннего опыта, обычно, хотя и не всегда, в родительской семье, и сохраняют свое значение во взрослой жизни. Центральный конфликт включает тревожащий мотив (коренное желание или побуждение, например, желание близости, озлобленность на одного из родителей). Он находится в конфликте с реактивным мотивом (неизменный страх или душевные муки, например, убеждение человека в том, что он совершенно не достоин любви; страх, что все от него отвернутся, если его озлобленность откроется). Для того чтобы обходиться с внутренним конфликтом, индивидуум вырабатывает решения, служащие сдерживанию этих страхов, а иногда также позволяющих выражать или удовлетворять это желание. Решением может послужить, например, отрицание человеком необходимости близких отношений, проявление злобы каким-то косвенным путем, установление близких отношений с тем, кто выражает злобу *за* него. Центральный конфликт сохраняет свою силу и во взрослой жизни, но тревожащий и реактивный мотивы проистекают из осознания. Индивидуум может осознавать привычные стереотипы (склонность к сарказму, непродолжительность любовных увлечений, склонность брать на себя вину при возникновении каких-либо трудностей и т.д.). В терминах модели они выполняют функцию решений. Однако маловероятно, что он будет хотя бы смутно осознавать лежащие в их основе желания и страхи, требующие сохранения данного решения. Во взрослой жизни центральный конфликт не проявляется в своей первичной форме. Проявляются скорее *фокальные*

конфликты, резонирующие, но не идентичные первоначальному центральному конфликту. Индивидуальный опыт, желания и страхи бывают, как правило, теми же самыми, что и в центральном конфликте. Но они принимают окраску текущей ситуации, которая по-новому их вызывает или провоцирует. В ответ на возникновение этих желаний и страхов он скорее всего прибегнет к привычным решениям, которые также адаптируются к особенностям нынешней ситуации.

Центральный конфликт интериоризован (то есть присвоен личностью), связанные с ним желания и страхи переживаются как вполне реальные и как часть собственного "Я". Они развиваются прежде всего в границах раннего опыта. Маленький ребенок испытывает общечеловеческие потребности в заботе, близости, симпатии и т.д. Все это — первичные беспокоящие мотивы. Если они встречают должный отклик в окружающий среде, то центральный конфликт не развивается. Однако если их удовлетворению постоянно что-то мешает, то этот фактор, существующий в данной среде в качестве фактора реальности, будет противостоять беспокоящему мотиву. По мере неоднократного повторения опыта какого-либо беспокоящего мотива, которому мешает некий фактор реальности, вырабатывается определенный внутренний страх или вина, сочетающиеся с тенденцией образовать центральный конфликт. Пример, ранее уже мной использованный (Whitaker, 1982), схематично представлен на рис. 8.1.

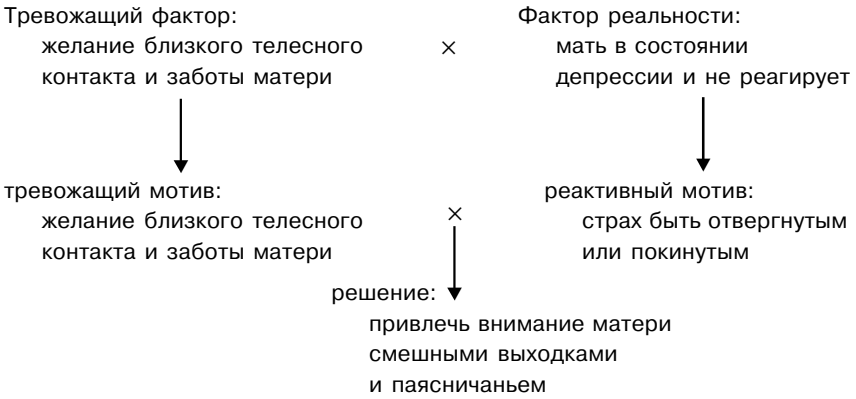


Рис. 8.1

Обычно люди вырабатывают более одного решения для одного и того же конфликта. Некоторые из них могут действовать ему во благо. Они дают возможность какого-то удовлетворения или выражения тревожа-

щего мотива и рассматриваются другими в положительном свете. Некоторые из них могут действовать ему в ущерб, затрудняя достижение того удовлетворения, к которому он стремится. Лежащие в основе желание и страх, будучи интериоризованными и недоступными для осознания, привносятся в текущие ситуации и отношения, где возможность пугающих последствий (быть отвергнутым или покинутым) является весьма отдаленной. Поскольку реактивный мотив полностью сохраняет свою силу, решение призывается туда, где реалии ситуации этого не требуют. Человек строит из себя шута перед людьми, которым его паясничание совсем не нужно, чтобы вызвать у них страстно желаемую им реакцию. Возможно, это означает, что во взрослой жизни он сближается только с теми, кому по каким-то их собственным соображениям необходим шут. Возможно, его шутовство отдаляет от него людей, которые могли бы дать ему ту близость, которой он по-прежнему ищет. На манере, в которой привычное решение находит свое выражение во взрослой жизни, будут сказываться как зрелость, так и обстоятельства. Маленький мальчик может решить, что стоять на голове — очень смешно. Будучи взрослым, он станет рассказывать какие-то занимательные истории, но и здесь будет действовать то же самое основополагающее решение и выполнять те же самые функции. Некоторые решения являются защитами в обычном значении этого термина (отрицанием, логическим объяснением, избеганием и т.д.), другие же принимают форму обычных способов самопрезентации, предпочтительных межличностных паттернов или даже образа жизни в целом. Чтобы быть выполнимыми, некоторые решения требуют партнеров или особого окружения и являются причиной некоторых из тех выборов, которые делает человек, например, выбора брачного партнера или профессии.

По своему характеру решения могут быть малопригодными или пригодными в том смысле, препятствуют или способствуют они достижению жизненных целей. Одно из преимуществ данной модели заключается в том, что она заставляет обратить внимание как на сильные, так и на слабые стороны индивидуума, поскольку лишь для немногих людей характерны исключительно малопригодные решения. Хотя эта модель была разработана в расчете на пациентов, которым требуется психоаналитическая помощь, она применима также и к людям, считающимся адекватно функционирующими, поскольку многих людей можно описать в терминах центрального конфликта, для которого они выработали преимущественно адаптивные решения.

У взрослых, обращающихся за психотерапевтической помощью, привычное малопригодное решение часто бывает представлено в форме нежелательного симптома: “У меня избыточный вес, и я ничего не

могу с этим поделать"; "Мои отношения с женщинами никогда не продолжаются больше нескольких месяцев", и т.д. Симптом — поведение, на которое жалуются, — может быть понят в терминах функции, которую он выполняет. Данная модель указывает на то, что симптом, каким бы нежелательным он ни был, связан с лежащим в его основе интериоризованным конфликтом и выполняет функцию уменьшения реактивных страхов.

Многие люди функционируют достаточно хорошо и не испытывают чрезмерного беспокойства или страданий до тех пор, пока жизненные обстоятельства позволяют им действовать на основе предпочтительных решений. Однако какой-либо кризис или переход может лишить человека возможности принять нужное ему решение. Рассмотрим в качестве примера водителя большегрузного автофургона, которому пришлось оставить свою работу после того, как у него была обнаружена почечная недостаточность и он вынужден был дважды в неделю пользоваться "искусственной почкой". Этот человек начал испытывать жесточайшие психические страдания. Оказалось, что работа выполняла для него функцию решения, давая ему возможность сохранять необходимую дистанцию с семьей и собственный имидж человека — "Я сам себе хозяин". Болезнь внесла серьезные изменения в его образ жизни, который не только отнял у него данное необходимое решение, но и поставил его в такое положение (во время сеансов, проходивших дважды в неделю, за аппаратом находилась его жена), которое усугубило лежащие в основе страхи, обусловленные тем, что он полностью вверял себя не заслуживающим доверия людям. Если бы этот человек стал членом краткосрочной группы психологической помощи людям, недавно ставшим инвалидами, его психотерапевт смог бы лучше использовать для него группу, если бы понял ту функцию, которую выполняла для этого человека его предыдущая работа.

Человек, лишенный привычного решения, находится в положении, когда лежащие в основе его поведения страхи ничем больше не сдерживаются. Группа явится безопасной средой, в которой этим страхам можно будет противостоять. Если человек упорно придерживается малопригодного личного решения, группа будет представлять собой современную ситуацию, которая в определенные моменты может резонировать с неизменным центральным конфликтом и вновь пробуждать связанные с ним чувства в форме производного фокального конфликта. Если имеется возможность провести работу по фокальному конфликту в его производной форме, то у человека появляется шанс научиться противостоять своим страхам и проверить (независимо от их

происхождения), имеют ли они какое-либо реальное основание в его реальной жизни. Он сможет также проверить, выдержат ли его взрослые силы такое противостояние, сколь велика бы ни была его предыдущая неспособность справляться с своими страхами. Если он может противостоять страхам и станет воспринимать их как нереальные или преувеличенные, или же как реально обоснованные, но вполне управляемые, они утратят свой потенциал. Потребность в сохранении привычного малопригодного решения начнет резко снижаться или полностью отпадет.

Весьма полезно постоянно помнить об этой модели, когда дело касается людей, ведущих себя саморазрушительным образом, а также пребывающих в состоянии повышенной тревоги или депрессии (категория 4 в главе 3), оправляющихся от серьезного расстройства функциональной способности (категория 5). Это также полезно в отношении некоторых пациентов, переживающих какой-либо переход или связанных отношениями общей участи (категории 1, 2 и 3). Данный переход будет отбирать у них нужное личное решение, а отношения общей участи лишают их возможности выработать удовлетворительные решения. Эта модель, как правило, непригодна для людей, обнаруживающих низкий уровень практических и межличностных навыков (категория 6) или для людей, которые неизменно функционируют на неудовлетворительно низком уровне (категория 7). Иногда она применима к людям, нарушающим закон или общепринятые нормы (категория 8), в тех случаях, когда разумно предположить, что поведение выполняет функцию решения какого-либо конфликта. Однако в отношении таких людей ее следует применять с большой осторожностью, потому что возможно присутствие большого количества иных факторов внешнего происхождения (например, неподходящая школьная программа).

Когда вы вплотную приступаете к выработке понимания индивидуумов, человек становится фокусом, а группа — контекстом. Можно также заняться и группой в целом как самостоятельным феноменом. Поскольку группа представляет собой средство, которое вы пытаетесь использовать для того, чтобы принести людям пользу, сохранение и понимание ее характера и функционирования может явиться важной составляющей вашего мониторинга. Необходимо уметь разбираться в том, когда группа работает хорошо, а когда нет; когда вам следует обратить внимание на ее функционирование, а когда в этом нет необходимости. Вторым аспектом внутренней работы, выполняемой психотерапевтом в процессе ведения группы, будет следующий:

Поддержание постоянного контакта с динамикой группы во время сеанса и в процессе ее развития с течением времени

Не следует забывать о том, что группа существует только ради входящих в нее людей. Тем не менее вы можете рассматривать явления группового уровня и последовательные события в ней в какой-то мере независимо от значения данных событий для людей, принимающих в них участие.

Вопрос, *что* можно наблюдать в отношении группы в целом, уже рассматривался нами в главе 2, где обсуждался ряд специальных характеристик группы. Кратко резюмируя, вспомним, что, согласно выдвинутым предложениям, в группах встречаются следующие явления: настроение и атмосфера группы; совместные темы; нормы и системы убеждений (некоторые из них могут принять форму совместных защит); развитие группы с течением времени; уровень сплоченности. После этого была выдвинута модель фокального конфликта группы как общего вместилища всех этих характерных особенностей групп. Я не буду вновь пересказывать данную модель, лишь укажу, что в ней используются концепции, подобные тем, что были выдвинуты Френчем в его модели центрального конфликта, видоизмененные и расширенные там, где это было необходимо, чтобы сделать их приемлемыми для работы группы.

В данном случае нас интересует, каким образом работающий с группой сможет уловить эти события группового уровня, в то время как работа группы идет своим чередом, а сам он исполняет обязанности ведущего группу. Некоторые явления уровня группы (настроения, атмосферу, совместные страхи) можно постичь благодаря непосредственному и практически мгновенному опыту. Другие явления (тайные темы и составляющие фокального конфликта группы) могут быть поняты благодаря внимательному изучению ассоциативных процессов в группе. Некоторые явления (нормы и совместные убеждения, а также степени сплоченности) лучше всего постигаются благодаря наблюдению стереотипов в поведении членов группы по отношению друг к другу.

Бывают моменты, когда вам начинает казаться, что вы постигли какие-то имеющие место в группе явления интуитивно, то есть практически мгновенно, даже не осознавая того, что вы о них думали. В "Кратком Оксфордском словаре" слово *интуиция* определяется следующим образом: "Непосредственное понимание объекта разумом, без участия какого-либо процесса логического рассуждения". Это, разумеется, случается, и часто сопровождается непоколебимой уверенностью в своей правоте. Здесь могут присутствовать процессы резонан-

са, эмоционального "заражения" и эмпатии. Собственные чувства психотерапевта могут "резонировать" с чувствами выражаемыми членами группы, и тогда он будет безошибочно улавливать мельчайшие знаки, содержащиеся в невербальном или паравербальном поведении, или будет подобным же образом реагировать на ключевые события. Он "знает", что происходит, поскольку чувствует, что происходит. Психотерапевт может быть подвержен эмоциональному "заражению". Поскольку он сам способен испытывать депрессию, восторг, злость и т.д., поскольку эти чувства всегда присутствуют в нем в латентной форме, то стоит этим или каким-то другим аффектам возгореться в группе, как он сам будет их испытывать в силу тех же процессов, что действуют в группе для всех остальных (см. идеи Редла о заразительности, описанные в главе 2). Психотерапевт может *понимать* благодаря процессам эмпатии. Аналогично тому, как ведущий может посчитать, что понимает индивидуума благодаря эмпатии, он начинает ощущать в себе способность точно таким же образом понимать некоторых пациентов или даже полностью всю группу. У меня нет определенной уверенности в том, настолько ярко выражены эти процессы. Резонанс, эмоциональное заражение и эмпатия — все это подразумевает непосредственную соприкасаемость личности, опыта, чувств ведущего и других присутствующих.

Другой способ постижения явлений группового уровня — восприятие последовательных событий, происходящих в течение сеанса, как элементов свободного ассоциативного процесса. То, каким образом открытые и скрытые темы завоевывают свои позиции в группе благодаря ассоциативному процессу, уже обсуждалось в главе 2. В рамках одних групповых структур такие процессы легче поддаются наблюдению, нежели в других. Группа, в которой ведется открытая дискуссия, не возбраняющая обсуждение любых волнующих членов группы вопросов, преднамеренно убирает любые препятствия на пути ассоциативного потока. В группе, где темы запланированы заранее, предполагается, что дискуссия должна быть *о* чем-то, и предписывается открытая тема. Тем не менее последующие темы, независимо от того, открытые они или скрытые по своему характеру, возникают на основе того же самого процесса в дополнение к предписанным темам. То же самое можно сказать и о группах, структурированных путем упражнений, игр или какого-либо занятия. Свободно-ассоциативные процессы происходят в рамках данной структуры или прорываются сквозь нее и временами становятся вполне очевидными. Лишь иногда данная структура может предотвращать или сокращать ассоциативные процессы.

Вслушиваясь в ассоциативный поток, вы часто будете замечать, что в процессе *беседы* какой-то член группы реагирует лишь на часть того, что только что было сказано. Это значит, что он либо выборочно вос-

принимает, либо игнорирует отдельные отрывки сказанного, как если бы их вообще не было, либо преобразует сказанное в значащих для него терминах и реагирует уже на это. И кто бы ни говорил потом, после него, он будет делать то же самое. Каждый человек привносит во взаимодействие свое собственное "Я", и таким образом постоянно происходит значительная фильтрация и реинтерпретация. Помимо тех, кто принимает активное участие (то есть постоянно что-то говорит), участвуют также и другие, своей позой, свидетельствующей о внимании или невнимании, показывая, как они внутренне реагируют на развивающиеся в группе события. В процессе этой череды взаимодействий вы начнете все более отчетливо видеть, что независимо от числа участвующих в беседе прослеживается конкретная нить.

Для того чтобы тема окончательно прояснилась, может потребоваться некоторое время. Ясно выраженное одним человеком беспокойство, разумеется, не представляет собой совместную тему. Следует подождать, чтобы увидеть, какие очертания она приобретет в течение определенного периода времени, прежде чем можно будет судить о том, выразил ли этот человек нечто важное не только для себя, но и для других, была ли она совершенно уникальна или же какой-то аспект его вклада имеет отношение и к другим участникам группы.

Одновременно с тем, как вы слушаете и наблюдаете, у вас будут появляться гипотезы о возможном значении того, о чем говорится. Если рассуждать в терминах фокального конфликта группы, первым часто будет отчетливо проявляться именно решение. Предположим, что родители умственно отсталых детей начали сеанс группы с обсуждения успехов своих нормальных детей. Практически никто не остался в стороне, и это очевидным образом явилось совместной темой, открытой по своему характеру. С точки зрения фокального конфликта группы, вы, вероятнее всего, будете наблюдать действие ограничивающего решения. Все прекрасно знают, что присоединились к группе для того, чтобы исследовать чувства и переживания, связанные с тем, что в семье есть ребенок-инвалид. Таким образом, сфокусированность только на нормальных детях является уклонением — ограничивающим решением в терминах фокального конфликта группы. Наблюдая возникновение такой темы, можно предположить, что члены группы пока еще не в состоянии что-либо говорить о чувствах и переживаниях, связанных с детьми-инвалидами. Однако до настоящего момента группа не дала никаких ключей к пониманию того, почему это ей так трудно. Выжидая и слушая, вы рано или поздно отыщете эти ключи. Возможно, кто-то скажет: "Само собой, моего ребенка-инвалида никто из моих родственников никогда и не похвалит за его успехи" (на данный момент проявляется *индивидуальная* озабоченность, связанная с обидой на родственников, с огорчением за собственного ребенка-инвалида или с

личным разочарованием по поводу своих несбывшихся надежд). Этому комментарию может вторить кто-то другой, заявив: “Меня всегда бесит, что у людей никогда не находится хотя бы нескольких добрых слов для Салли. Мне кажется, она очень болезненно это переживает”. (Это также личная обеспокоенность, разделяющая гнев предыдущего замечания и симпатию по отношению к ребенку.) Предположим, что далее последует такое замечание: “Люди не понимают, что умственно отсталый ребенок испытывает те же чувства, что и любой другой”. (Личная обеспокоенность, как и все предыдущие, но теперь вы можете предположить, что *совместным* убеждением будет гнев на тех, кто не понимает.) Вам следует продолжать слушать, чтобы определить, получит ли эта гипотеза подтверждение в последующих событиях. Предположим, что она получила такое подтверждение, но был привнесен какой-то новый элемент. Кто-то сказал: “Если у вас у самого нет ребенка-инвалида, то думаю, это *действительно* трудно понять”. В такой момент психотерапевт может вспомнить, что он единственный из присутствующих, у кого нет ребенка-инвалида, и ему захочется узнать, не обеспокоены ли члены группы тем, что и *он* не сумеет понять их детей, их самих и их чувства. Предположим, что в последующие несколько минут это мнение подтверждается. Теперь вы можете почувствовать достаточную уверенность в отношении своего растущего понимания ситуации и репрезентировать ее (самому себе) в терминах фокального конфликта группы, как показано на рис. 8.2.

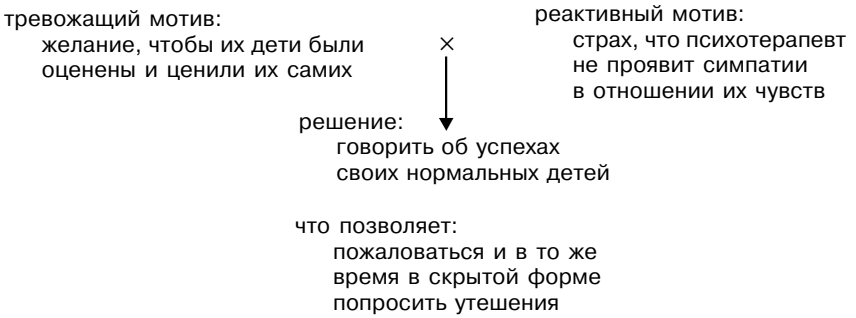


Рис. 8.2

Иногда последовательность ассоциаций является преимущественно невербальной. В группе, которую однажды вели я и Мортон А. Либерман, пациенты — все из мужской психиатрической палаты — вошли в помещение по одному или по двое, как обычно. Тот, кто вошел первым, сел у стены, напротив двух психотерапевтов, между которыми

находилась пара свободных стульев. Следующий вошедший сел рядом с первым, следующие два передвинули стулья так, чтобы сидеть возле стены рядом с первыми двумя. Другие проделали то же самое, пока все семеро не расселись вдоль стены напротив психотерапевтов. В качестве комментария сразу же последовала шутка: "Можно приступать к опознанию" (как при расследовании преступления). Из этой последовательности событий оба психотерапевта сделали вывод (хотя ни один из них в тот момент ничего не сказал), что пациенты почувствовали: психотерапевты на них ополчились или что-то против них замышляют. Они (пациенты) чувствовали себя в чем-то виновными. Следовало подождать и посмотреть, как будет развиваться взаимодействие, прежде чем делать какие-то последующие, более конкретные выводы.

Иногда поток ассоциаций формулируется в терминах, указывающих, что открытое содержание выражает в символических терминах скрытую тему. Например, члены группы были единодушны в том, что здание, в котором собиралась группа, построено из недостаточно прочного железобетона; построенные таким же образом здания уже не раз разрушались. Психотерапевт мог прийти к выводу, что у членов группы наблюдалось совместное беспокойство по поводу прочности основ группы (или компетенции психотерапевта). В терминах фокального конфликта группы, здесь мог присутствовать реактивный страх — боязнь связанных с группой опасностей или каких-то несоответствий психотерапевта. В значительной степени он замаскирован ограничивающим решением, подразумевающим выражение чувств в символических терминах. Следовало бы подождать и посмотреть, как дальше будет развиваться эта беседа, чтобы обрести ясное представление о проявляющихся здесь чувствах.

При работе с наиболее встревоженными членами группы вы можете обнаружить, что сильное внутреннее беспокойство прерывает ассоциативный поток. Например, в группе, состоящей преимущественно из людей, только что начавших выходить из острых психотических состояний, один из участников внезапно обернулся к другому и злобным тоном сказал: "Это *вы* не понимаете, о чем я говорю". Позднее он смог объяснить, что отвечал на сказанное примерно двадцатью минутами ранее. В промежутке между этими событиями пациент ушел в себя и не обращал никакого внимания на то, что все это время происходило в группе. Заявление пациента как бы перебивало ход беседы, но оно было также и реакцией, хотя и весьма запоздавшей, на события в группе. В другой такой же группе пациент предался весьма пространному повествованию о том, как работодатель преследовал его и устроил дело так, что он оказался в психиатрическом отделении: он подозревал его в преступлении, которое тот не совершал. Это пока-

залось психотерапевту полностью выходящим за пределы ассоциативного потока. В это время члены группы разрабатывали тему, сможет ли психотерапевт принять их, если они раскроют себя в большей степени. Критика работодателя, хотя и маниакальная по своему характеру, хорошо соответствовала этой теме. Она непосредственно затрагивала вопрос о том, что значит быть в чем-то обвиненным, и о тех неприятностях, которые могут далее последовать.

Как правило, умение слушать и наблюдать ассоциативный поток требует постоянного, хотя и *легкого,* ненапряженного внимания. Под этими словами я подразумеваю следующее: следует все замечать, но чересчур напряженно не вслушиваться в каждое отдельное высказывание, позволяя себе *слышать* то, что дополняет содержание беседы. Приближаясь к пониманию возможного значения, важно не торопиться с выводами: следует свободно оперировать гипотезами, дожидаясь того момента, когда будет видно, подтверждают или опровергают их последующие события, или же они требуют внесения в них каких-то поправок. Чтобы использовать ассоциативный поток в целях понимания событий группового уровня, прежде всего необходимо дать группе простор для зарождения такого потока и не подчинять себе ситуацию до такой степени, когда поток будет фактически прерван.

Третий путь к пониманию определенных процессов группового уровня — это наблюдение в течение определенного времени стереотипов поведения. Многие из важных норм и совместных убеждений никогда не получают явного выражения: вам становится известно о них только благодаря наблюдению того, что говорят и делают члены группы, и того, чего они никогда не говорят и не делают. Например, вы можете заметить, что приходить вовремя — значит приходить с пятиминутным опозданием; члены группы никогда не перебивают друг друга; они выражают гнев по отношению друг к друга, но никогда — по отношению к руководителю; все они согласны в том, что стали жертвой несправедливости и не должны отвечать за свое собственное поведение. Вы можете заметить, что члены группы весьма искусны в предоставлении каждому равного времени, в течение которого он становится центром внимания, и приходите к выводу, что для группы это является действующей нормой. Вы можете внезапно понять ограничивающие решения, сопровождающиеся разделением ролей. Вы замечаете, как члены группы объединяют свои усилия в поддержании определенных форм взаимодействия, удерживая, например одного человека в роли пациента, в то время как другие выступают в роли психотерапевтов, или нападая на клиента за то, что он испытывает неприемлемые чувства. Вам станут известны степени сплоченности из наблюдения за тем, что люди неизменно говорят о группе (важна она или не важна

для них), как они себя ведут, особенно если кто-либо пересекает границы группы. Члены сплоченных групп более склонны рассматривать поступление и уход из группы, пропуски сеансов и т.д. как события, заслуживающие внимания.

Помимо стремления постоянно быть в курсе событий в группе в процессе их развития во время сеансов, вы можете продумывать происходящие события между сеансами, а также постараться увидеть более широкие формы, обретающие свои очертания на протяжении серии сеансов. Размышления над событиями по завершении сеанса часто позволяют отыскать их значение, ускользнувшее от вас в тот момент, когда эти события происходили непосредственно. Вам будут приходить на ум возможные другие их значения, которые могут также подсказать ваш напарник-психотерапевт, наблюдатель или консультант. В долговременных группах вы будете наблюдать продуктивные и непродуктивные периоды, возвращение членов группы к предыдущим темам для повторного их исследования. Зарезервировав в своей памяти пространство для каждого члена группы, вы можете зарезервировать пространство и для более ранней истории группы. Например, вы можете наблюдать появление какого-то ограничивающего решения, которое члены группы уже использовали ранее в истории группы; или наблюдать повторное появление какой-либо более ранней темы в новом контексте и ее исследование каким-то иным способом. Ваше понимание эволюции группы будет частично заключаться в том, чтобы видеть связи между более поздними и более ранними темами: каким образом более ранние проторили дорогу более поздним; как более поздние вбирают в себя более ранние. Другими словами, вы наблюдаете, слушаете и отыскиваете смысл происходящих в группе событий как на микроуровне отдельных последовательностей событий одного сеанса, так и на макроуровне событий, происходящих в течение нескольких сеансов подряд или всей серии сеансов.

Почему следует постоянно находиться в контакте с явлениями группового уровня? Главным образом потому, что могут возникнуть такие моменты, когда вам потребуется влиять на них, и моменты, которые можно будет использовать на благо отдельных членов группы. Большинство из тех, кто ведет группы, имеют какое-то свое представление о хорошо функционирующей и о плохо функционирующей группах. Хорошо функционирующая группа — это такая группа, члены которой упорно трудятся над важными для них вопросами, стараются использовать спланированную структуру, а не бороться с ней, стараются развить чувство взаимного доверия, выказывают минимум самоцензуры и сопротивления, оказывают друг другу взаимную поддержку и в то же время готовы поспорить друг с другом в недеструктивной

манере и охотно берутся за различные исследования, делясь своими самыми разнообразными переживаниями с другими. Плохо функционирующая группа проявляет совершенно противоположные характеристики и стремится к слабому, бесцветному или к дисфункциональному уровням внутреннего конфликта. Поведение ведущего является одним из многих факторов, влияющих на характер и направление развития группы. Не предопределяя хода событий, он временами оказывает на него влияние. Если он будет поддерживать постоянный контакт с характерными свойствами группы, он сможет при этом делать какие-то выводы о том, насколько хорошо функционирует группа и следует ли ему попытаться оказать на нее влияние. Помимо этого (второе соображение) наступят моменты, когда динамика группы начнет резонировать с динамикой индивидуумов таким образом, что для них появятся особо благоприятные возможности. Если психотерапевт с постоянным и неизменным вниманием следит за явлениями уровня группы (и, разумеется, вырабатывает у себя понимание каждого человека), ему будет легче улавливать и использовать такие моменты.

Поддержание постоянного контакта со своими собственными чувствами, осознавание собственного поведения и его последствий

Как уже ранее отмечалось, ваши собственные чувства могут послужить индикатором или руководством при оценке чувств других людей и для понимания определенных общегрупповых явлений. Более того, важно поддерживать постоянный контакт со своими собственными чувствами, поскольку, если они не признаются или игнорируются, то могут проявиться совершенно неожиданным или незаметным образом, вступив в противоречие с вашими общими надеждами и намерениями в отношении группы целиком или ее отдельных членов.

Какие чувства вы как психотерапевт можете испытывать, когда в группе проходит сеанс? Еще до того, как группа начнет свою работу, вы будете питать определенные надежды и страхи в отношении себя самого, входящих в группу людей и всей группы в целом. Как только группа начнет собираться, особые события могут послужить причиной определенных страхов, надежд и предпочтений. Наступят моменты, когда вопросы и темы, волнующие членов группы, начнут резонировать с вашими собственными тревогами и беспокойствами, и тогда вы окажетесь беззащитными перед лицом своих собственных чувств, вставших на пути к выполнению вашей задачи.

В тех же случаях, когда работа с группами является новым направлением в деятельности агентства или учреждения, для социального работника от ее успеха будет зависеть весьма многое: его собственная репутация и вероятность того, станет ли работа с группами важным и устойчивым компонентом работы данной организации. Надежды могут быть весьма большими, а переживания — достаточно серьезными. Если же работа с группами налажена хорошо, то опытный психотерапевт почувствует, что ему придется постичь еще многое. Ведение группы часто становится до крайности "общественным" мероприятием, даже когда сеансы проходят за закрытыми дверями. Это обстоятельство определяется количеством вовлеченных в группу людей и тем фактом, что во многих ситуациях направление в группу дают ваши коллеги, несущие основную ответственность за своих пациентов и потому проявляющие живейшее участие к делам группы. Психотерапевтам прекрасно известно о всей неординарности этой задачи и о тех усилиях, которых она требует. Основываясь на своем опыте по подготовке групповых психотерапевтов, Мейер Вильямс определил то, что он назвал *пугающими фантазиями* своих учеников: неуправляемое сопротивление группы, утрата контроля над группой, внезапные проявления враждебности, пантомимические проявления эмоций, непреодолимая потребность в зависимости, развал группы (Williams, 1966). Я сомневаюсь, что эти страхи присущи лишь неопытным новичкам, хотя накопленный опыт постоянно напоминает о том, что эти фантазии материализуются весьма не часто. И опытные, и неопытные психотерапевты могут постоянно волноваться: "А что, если в следующий раз никто не придет?"; "Что если никто не будет говорить?"; "Что если они все ополчатся на меня?"; и т.д. Сами по себе эти страхи не вызывают проблем, но защиты, при помощи которых ведущий пытается от них оборониться, придают его поведению определенный характер и ограничивают его таким образом, что полезность группы может резко снизиться.

Чувства, порой весьма сильные, нередко пробуждаются у психотерапевта при проведении сеанса в группе. Очень трудно не злиться на того, кто портит работу в группе, или не испытывать особую симпатию к тому, кто ей очевидным образом помогает. Очень сложно не обижаться, подвергаясь нападкам, не пугаться, если кто-то становится неуправляемым, не волноваться, когда члены группы вдохновляются чем-то, что им не по плечу, не торжествовать, когда люди добиваются чего-то действительно для них важного, не впадать в отчаяние, если группа начинает безнадежно топтаться на месте, не чувствовать себя беспомощным, когда события начинают сбивать вас с толку и нет ни единого ключа, чтобы разобраться в происходящем. Трудно не во-

одушевиться, когда в группе все идет хорошо, и не разочароваться, когда начинаются сбои.

То, каким образом возникающие в группе вопросы и темы порой резонируют с проблемами, надеждами, страхами, характерными защитами и превентивными действиями психотерапевта, во многом зависит от его внутреннего опыта и чувств. Полагаю, обсуждать это легче в терминах фокального и центрального конфликтов группы. Если превалирующий фокальный конфликт группы резонирует с центральным конфликтом, составлявшим значительную часть жизни самого ведущего, он скорее всего почувствует те же самые побуждения или желания, испытает те же самые страхи, что и члены группы. И столь же сильно, и на том же самом непризнанном уровне. При подобных обстоятельствах он скорее всего постарается утвердить свои собственные предпочтительные решения, что может явиться защитой в обычном значении этого термина, но иногда также принимает форму поиска альянсов в группе или попыток установить определенные нормы или некую атмосферу. Преуспев в этом, он уже не сможет помочь членам группы, поскольку самоизолируется от признания тревожащих их страхов и побуждений. Если его предпочтительные личные решения совпадают с теми, которые члены группы пытаются закрепить в качестве совместных решений, весьма вероятно, он войдет в коалицию с членами группы для сохранения и поддержания ограничивающего решения (скрытая защита). Если это происходит, психотерапевт оказывается в позиции, из которой уже не сможет помочь членам группы отойти от ограничивающего решения. Напротив, он будет изо всех сил помогать им его сохранить. Единственный способ избежать подобного тупика — знать о своих собственных уязвимых местах, чтобы при возникновении подобного рода резонансов они не застали его врасплох. Тогда руководитель останется вне пределов собственных тревог и сможет оказать помощь. Положительная сторона таких резонансов состоит в том, что они помогают психотерапевту сохранять эмпатию к чувствам членов группы. Однако эмпатия может использоваться положительно только в том случае, если одновременно с этим вы можете сохранять свою установку на оказание помощи. (Идея *установки* — *stance* — полнее разрабатывается в главе 14.)

Как ведущий, вы не сможете не испытывать некоторых чувств, порой весьма сильных, в отношении того, что происходит в группе. Точнее говоря, вы сможете избежать их, только дистанцировавшись в такой степени, чтобы потерять с группой контакт. Если вы это сделаете, то не сможете помочь ни группе, ни ее отдельным членам. Определенные чувства, и особенно — страхи, связанные с предчувствием чего-либо, будут возникать с меньшей вероятностью, если вы

признаете их существование и заранее определитесь в вопросе о том, насколько они реальны. Нередко они бывают весьма преувеличенными. События, которых вы опасаетесь, случаются не столь часто, как можно было предполагать, а когда они все-таки происходят, с ними вполне можно справиться. Вы встретите их во всеоружии, если заблаговременно продумаете, каким образом можно справиться с пугающей вас ситуацией. Но возникновение многих весьма сильных чувств неизбежно, да у вас и не будет необходимости их избегать. Чего действительно необходимо избегать, так это определенных типов поведения, к которым вас будут подталкивать ваши чувства, и в особенности — длительного бездействия и ошибок. Наилучший способ избежать дисфункциональных последствий собственных чувств — поставить перед собой внутреннюю задачу постоянно отмечать собственные чувства по мере их возникновения. У вас появится больше шансов сохранить контроль над их выражением в действиях. Сохранять контакт со своими собственными чувствами весьма не просто (а делать это сознательно почти невозможно), но этот навык, как и любой, приобретается и может совершенствоваться на практике. Огромную помощь может оказать консультант. Часто случается, что некоторые чувства обнаруживаются только после завершения сеанса, возможно, после того, как они уже заставили вас совершить какую-то ошибку. Это не столь серьезно, поскольку выявленные ошибки, как правило, можно исправить. И разумеется, это намного лучше, чем полное непризнание таких чувств.

Обращаясь к вашему поведению в группе, следует отметить, что все, что вы делаете и говорите, имеет свои последствия. Выработать у себя привычку постоянно наблюдать последствия своего поведения — еще одна составляющая задачи самомониторинга. То, что происходит после вашего вмешательства, в некотором смысле является обратной связью с самим собой, связью, способной направлять последующее поведение. Например, если вы сказали нечто, чтобы побудить к участию большее количество людей, и беседа после этого становится более общей, это говорит вам о том, что можно на время устраниться и позволить ей продолжаться своим чередом; группа не нуждается в последующих вмешательствах. Если же вы попытались приободрить группу, а затем заметили, что ее члены проявляют такое же беспокойство, что и раньше, вам следует задуматься на тем, почему ваше вмешательство не сработало так, как вы надеялись. Может быть, то, что, по-вашему мнению, должно было приободрить группу, на самом деле содержало в себе завуалированную критику или осуждение. Возможно, члены группы были настолько поглощены своими страхами, что ваше замечание просто не было услышано. Если вы предложили какую-либо

интерпретацию, рассчитанную на разблокирование группы, а она была полностью проигнорирована, вы можете прийти к заключению, что эта интерпретация оказалась совершенно не своевременной или, вероятно, содержала в себе дополнительное послание (например: "Вы ведете себя не так, как я того желаю"). Если вы храните молчание на протяжении значительного времени и начали замечать, что люди в группе проявляют беспокойство, время от времени бросают взгляд в вашу сторону, вам следует заключить, что ваше продолжительное молчание создает в группе ощущение неловкости и беспокойства. Если вы воспримете это как следствие своего поведения, то, вероятнее всего, найдете способ проявлять в группе больше активности. В целом, последствия вмешательства и то значение, которое вы можете с полным основанием им приписать, позволяют вам увидеть, что дальше необходимо делать или говорить.

В своих действиях вы не сможете обойтись без обратной связи с группой, а ее наиболее полезной формой послужит наблюдение за тем, что происходит вследствие вашего собственного поведения в каждое последующее мгновение работы группы. Наблюдение последствий является своего рода привычкой, расположением ума, которое может развиваться по мере накопления практического опыта. В более долговременной перспективе привычка к самонаблюдению облегчит понимание вашего собственного стиля работы, того опыта, которого вы будете стараться по мере сил избегать, постоянно повторяющихся ошибок и тому подобного, что позволит значительно улучшить ваше функционирование в группе.

Постижение связей между групповой и индивидуальной динамикой

Обсуждая, каким образом можно выработать у себя понимание отдельных людей, научиться замечать явления на уровне группы и сохранять контакт со своими собственными чувствами, нам приходилось вновь и вновь обращаться к связям между групповой и индивидуальной динамикой. Каждый человек в группе своим поведением влияет на ее характер и направленность, а происходящие в группе события одновременно оказывают свое влияние на отдельных людей. Могут возникать резонансы между побуждениями, надеждами, желаниями, страхами и душевными переживаниями, развившимися и являющимися совместными на групповом уровне, и побуждениями, надеждами, страхами и т.д., важнымим для отдельных индивидуумов. Укрепившиеся в группе ограничивающие решения могут оказывать поддержку или

бросать вызов защитам и личным решениям, предпочтительным для членов группы.

Люди могут оказывать влияние на группу, сопротивляясь ходу событий, например, препятствуя исследованию какой-либо темы, отказываясь принимать определенную норму или убеждение, которое в ином случае они бы стали разделять, или отказываясь от сотрудничества в каком-то деле, которое, чтобы быть успешным, требует их активного участия. Даже о хранящем молчание человеке можно сказать, что он оказывает влияние на группу, если есть достаточно оснований воспринимать его молчание как согласие. Его молчание также может оказывать сильное влияние на группу, если станет хранилищем для фантазий других. В терминах фокального конфликта группы, индивидуум может содействовать упрочению какого-либо решения, бороться против него, быть первым, кто готов отказаться от ограничивающего решения, первым признать реактивные страхи. Индивидуумы ни в коей мере не являются пассивными рецепторами действующих в группе сил, как это могут предположить те, кто боится, что власть группы подталкивает к их конформизму. Как индивидуально, так и коллективно они принимают активное участие в придании группе ее характера.

В свою очередь, группа тоже оказывает воздействие на людей. В контексте группы, исследующей некую тему, индивидуум нередко чувствует себя в достаточной безопасности, для того чтобы противостоять переживаниям и чувствам, которых он в обычном случае старается избегать. Если условия группы обеспечивают людям "достаточно безопасную" позицию, они почувствуют себя в силах опробовать новые типы поведения. Временами групповые силы не позволяют индивидууму сохранять некую предпочтительную личную защиту, поскольку она противоречит какому-либо совместному решению, которого добиваются все остальные. Иногда, испытывая воздействие и влияние со стороны других членов группы, человек вовлекается в сферу чувств, которых он обычно избегает. Он может стать мишенью для групповых сил, заключающих в себе деструктивный потенциал (например, если он находится в позиции "козла отпущения" или становится мишенью для перемещенного гнева). Групповые силы могут изолировать его от того опыта, который в ином случае вполне мог иметь место. Если групповые силы содействуют исследованию какого-либо значимого вопроса таким образом, что это выходит за пределы его обычных ограничений, или же препятствуют действию обычных защит, такая ситуация может вполне подходить для коррективного эмоционального опыта. Это значит, что в контексте групповых событий пациент может решиться на такие чувства или на такие формы поведения, которые, по его всегдашним предположениям, при своем проявлении неизбежно приве-

дут к катастрофе, и обнаружить, что столь пугающая его катастрофа и не думает происходить.

Резонансы возникают между желаниями и страхами, вовлеченными в фокальный конфликт группы, и желаниями и страхами индивидуума. Подобные резонансы заключают в себе особо благоприятные возможности извлечь для себя пользу. Представьте себе, что все без исключения в группе охвачены желанием добиться, скажем, особого расположения психотерапевта. Этому желанию противостоит страх оказаться отвергнутым остальными членами группы. Предположим далее, что это резонирует с давно установившейся личной динамикой одного или нескольких членов группы. В таком случае появляется благоприятная возможность исследовать эту тему в терминах, относящихся к самим членам группы. Групповая динамика одновременно оказывает поддержку и бросает вызов индивидууму. Часто тема или вопрос, исследуемые кем-либо из членов группы, имеют особое значение для члена группы, ни в чем не принимающего участия. Хотя он и занимает позицию наблюдателя, сам факт, что он является свидетелем чего-то такого, что связано с его личными беспокойствами, представляет для него важный опыт. В частности, он может услышать, как другие справляются с ситуациями, аналогичными той, в которой оказался он сам, или наблюдать, как другие "выходят сухими из воды" (то есть не навлекают на себя возмездия или иных негативных последствий), поступая таким образом, как он сам никогда бы не отважился. Данный вид связи между индивидуумом и группой никому больше не виден. Психотерапевт либо вообще не имеет о ней представления, либо лишь догадывается о подобной связи на основе того, что он знает о людях вообще и о данном человеке в частности.

Все это относится и к связям, нередко возникающим в группе. Некоторые из них вполне очевидны, так что психотерапевт вполне может их обнаружить, если только в достаточной мере будет осознавать возможность их возникновения. Связи возникают и в самих людях. Тогда они скрыты от всех остальных. Если ведущий успел выработать привычку замечать динамику группового уровня и уже в течение какого-то времени развивал свое понимание каждого индивидуума в группе ранее изложенными методами и если помимо всего он имеет представление о типах возникающих связей, он находится в достаточно хорошем положении, чтобы чутко улавливать и уже имеющиеся, и только намечающиеся связи. В качестве основы для вмешательства восприятие связей играет первостепенную роль, поскольку бывают моменты, когда ведущий, особым образом подчеркивая эти связи или побуждая людей к их исследованию, может в огромной степени увеличить пользу, приносимую группой.

Все виды внутренней работы, рассмотренные в настоящей главе, происходят одновременно. Каждая отдельная задача является составной частью любой другой задачи. Вы можете по собственному усмотрению сосредоточить внимание либо на отдельном члене группы, либо на всей группе в целом, либо на каком-то сильном собственном ощущении. Но поступая таким образом, вы всего лишь делаете выбор: что на данный момент будет основным объектом, а что — фоном, что должно находиться в центре внимания, а что может отойти на задний план. Непосредственно участвуя в работе группы, вы, как правило, все впечатления будете получать одновременно, хотя одни грани группы окажутся более высвеченными, нежели другие. Именно так и должно быть, поскольку все стороны группы неразрывно связаны между собой и любое отдельное событие обычно поставляет информацию о каждой из них.

Лишь небольшая частица ваших мыслей найдет свое выражение в заметном для других поведении. Другая часть обретает форму гипотетических идей, которые вам придется отбросить в свете последующих событий. Кое-что из того, что вы говорите, можно было бы не говорить: в этом нет необходимости, поскольку это за вас сделают члены группы. Многое из того, что вы чувствуете и думаете, получив выражение, только помешает продуктивной работе группы. Принимая все это во внимание, можно сказать, что бывают моменты, когда активное участие психотерапевта оказывает критическое воздействие на развитие группы, на ту пользу, которую она приносит ее отдельным членам. Наиболее надежная основа для вмешательств создается в тех случаях, если постоянно внимательно слушать и наблюдать, стараясь при этом найти смысл всего увиденного и услышанного.

Рекомендуемые упражнения

Наблюдение за группой, за ведение которой вы не отвечаете, является способом развить у себя умение наблюдать, слушать и находить смысл. Хорошо, если это можно делать, находясь за зеркалом односторонней проницаемости. Это дает большое преимущество, поскольку одновременно с вами наблюдение могут вести и другие. По ходу дела вы получите возможность сравнивать свои записи; в частном порядке делать записи о том, что, по вашему мнению, происходит; сравнивать их в дальнейшем. Если такая возможность отсутствует, следует договориться о своем присутствии в качестве неучаствующего наблюдателя и во время сеанса тихо сидеть где-нибудь в углу. Впоследствии вы сможете сравнивать свои впечатления с наблюдениями тех, кто непос-

редственно ведет группу. Положение неучаствующего наблюдателя, особенно, если вы еще недостаточно опытны, дает вам преимущество: вы не несете ответственности за ведение группы и можете полностью посвятить себя тому, чтобы наблюдать и находить смысл. Сравнение своего собственное понимания событий с пониманием других весьма полезно, поскольку всегда существует разница взглядов. Это позволит вам увидеть, чему вы придали особое или даже чрезмерное значение, что упустили и т.д., и позволит вам по-иному взглянуть те же самые события.

Если у вас нет возможности наблюдать группу живьем, весьма полезно просмотреть видеозапись; аудиозапись менее полезна (прослеживать ее бывает довольно затруднительно). В этом случае также можно проделать упражнение по сравнению впечатлений и формулировок. Преимущество записей состоит в том, что их можно повторять неограниченное количество раз. Тот, кто просматривает или прослушивает запись, может время от времени выключать ее и обсуждать значение различных эпизодов, пока они еще свежи в памяти. Повтор эпизодов, по которым мнения наблюдателей разошлись, дает дополнительную возможность что-то узнать и чему-то научиться.

9. ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ ГРУППЫ: ХАРАКТЕР И ЦЕЛИ

Настоящая глава — первая из глав, посвященных вопросам наиболее успешного руководства группой в процессе сеанса. Здесь и далее будет рассмотрен вопрос о том, что в процессе непосредственного взаимодействия с группой и ее членами вы можете сказать и сделать, когда, с какой целью.

Все группы различаются между собой, и каждая непрерывно эволюционирует и изменяется. Вмешательство, вполне разумное в одном случае, оказывается совершенно неуместным в другом. Однако можно предположить существование определенных ориентиров: осознание своих целей и понимание ситуаций, проблем и возможностей, возникающих на последовательных этапах существования группы.

В конце главы 1 был перечислен ряд вспомогательных целей, касающихся ведения группы в процессе сеанса. Эти цели, если им следовать, способствуют реализации общей цели — принесению пользы членам группы за счет наиболее полного использования потенциала группы как средства оказания психологической помощи. Этими вспомогательными целями являются:

- стремление вести группу таким образом, чтобы общее ощущение безопасности сохранялось на таком уровне, когда все члены группы чувствуют себя в достаточной безопасности; они остаются в группе и идут на личный риск;
- стремление избежать необратимого развала структуры;
- работа по установлению и поддержанию в группе таких норм, которые позволяют ей быть положительным средством психологической помощи; (в терминах фокального конфликта группы, это работа по установлению и поддержанию разрешающих, а не ограничивающих решений);
- использование происходящих в группе событий с максимальной пользой для членов группы;
- стремление не причинить вреда;
- выявление и нахождение путей исправления допущенных ошибок.

Первые три цели направлены на сохранение в группе условий, обеспечивающих возможность эффективной работы. Они относятся к динамике *группы*. В группах значительная часть пользы, приносимой отдельным индивидуумам, проистекает из взаимодействий, равных по положению. Психотерапевт может многое сделать для того, чтобы эти взаимодействия были плодотворными, если будет обращать внимание и постарается оказывать влияние на отдельные черты группы как целостного единства. Следующая вспомогательная цель призвана обратить внимание на непосредственную работу с отдельными членами группы, которую психотерапевт может проводить с использованием группы в качестве контекста. Она подчеркивает, насколько важно вовремя разглядеть значимость конкретных событий для конкретных пациентов и активно вмешаться, чтобы использовать подобные ситуации на пользу отдельным людям.

Данные четыре вспомогательные цели неразрывно связаны между собой, так что невозможно следовать какой-то одной из них, не повлияв при этом на все остальные. Каждой из них можно следовать так, что это будет содействовать общей цели психотерапевта — цели, которую он преследует, взявшись за ведение группы. Каждой из них можно следовать так, что это будет либо оказывать поддержку, либо противодействовать каким-то другим целям из этого числа.

Опыт группы может как причинить вред, так и принести пользу. Возможны ошибки, значительно снижающие полезность группы. Последние две вспомогательные цели как раз и призваны обратить внимание на такие возможности. Их обсуждение должно послужить тому, чтобы помочь практическим работникам избежать губительных последствий, и либо вовремя предупредить возможные ошибки, либо суметь их увидеть, если таковые были допущены, и постараться найти способ их исправления.

Данные вспомогательные цели сохраняют свое значение на протяжении всех фаз существования группы, но каждая из них обладает особым характером и разной степенью значимости в зависимости от того, является группа только что сформированной, хорошо устоявшейся или близка к завершению своего существования. В настоящей главе я рассмотрю эти вспомогательные цели в том виде, какой они обретают в фазе становления группы, принимая во внимание то, что скорее всего будут испытывать все участвующие, когда группа впервые начинает встречаться, а также то, что на данный момент кажется им самым существенным.

Ведение группы таким образом, чтобы общее ощущение безопасности сохранялось на таком уровне, когда члены группы чувствуют себя в достаточной безопасности, остаются в группе и идут на личный риск

Если обстановка в группе не позволяет ее членам почувствовать себя в достаточно безопасной среде, они в ней не останутся: либо сбегут (в буквальном смысле), либо психологически изолируются от данного опыта. В каждом из этих случаев перспектива получить от группы пользу будет полностью подорвана или значительно уменьшена одновременно для всех или для некоторых ее членов. Возникают следующие вопросы: "Насколько безопасно то, что достаточно безопасно?"; "Насколько безопасно то, что слишком безопасно?"; "Что такое отсутствие безопасности?" Я считаю, что чувствовать себя в *достаточной безопасности* значит испытывать ту степень спокойствия, доверия и уверенности в себе и других, которая позволяет им оставаться в группе и решиться пойти на риск. Это вовсе не подразумевает наличие полного комфорта, отсутствие какой-либо угрозы или противодействия. *Слишком безопасное* означает пребывание в столь комфортной привычной межличностной позиции, что новое уже не переживается и не предпринимается. *Отсутствие безопасности* означает переживание таких волнений и тревог по поводу возможных неприятностей, что единственной возможностью защититься будет только уход.

Люди не станут оставаться в группах, если не буду получать за это какое-то личное вознаграждение. В самом же начале люди остаются с группой в *надежде* на личное вознаграждение и при том условии, что не будут ощущать постоянной угрозы. Вознаграждение можно заслужить, только отважившись на какой-то риск. *Риск,* согласно приводимому в словаре определению, — это "опасность, угроза; заранее предвидимая возможность потерпеть неудачу или чего-то лишиться" (*Краткий Оксфордский словарь*). Поступление в группу является рискованным шагом для большинства людей. Во всех типах групп, рассмотренных в главе 3 (а их было довольно много и все они различались между собой), людям прямо или косвенно предлагается оказаться в обществе незнакомых им людей, столкнуться с теми своими сторонами, которых они обычно стараются избегать, опробовать новые типы поведения, которые до настоящего времени не входили в их репертуар, подвергнуть тщательному изучению свои привычные взгляды на самих себя и на мир. И все это присоединяется к тому вызову, который бросается чувству собственного "Я" данного человека, что может привести в замешательство (по меньшей мере), а подчас воспринимается как реальная опасность.

Хотя большинство людей воспринимают поступление в новую группу как весьма рискованный шаг, бывают и исключения. Например, некоторые люди чувствуют себя в достаточной безопасности в такой структуре, где предписываются конкретные виды занятий, а руководитель направляет членов группы. Возможно, это связано с тем, что подобная структура является привычной благодаря предшествующему опыту общения с врачами и учителями или же поскольку ответственность за поведение возлагается на кого-то другого, а не на них. Большинство пациентов первоначально не чувствуют себя в безопасности в пределах открытых структур, дающих мало ориентиров в отношении того, с чего следует начинать и как действовать дальше. Но временами вам будут встречаться те, кто предпочитает открытые структуры и страшится контроля, который подразумевается в более высоко структурированных группах. Некоторые люди боятся последствий слишком раннего самораскрытия, однако же приходят в группу с такой сильной потребностью излить накопившееся чувства, что эта потребность оказывается гораздо сильнее соображений безопасности. Данные исключения не меняют основной идеи: влияние аффекта на начальных стадиях группы связано главным образом с ощущением угрозы.

Многое из того, что происходит в начальный период существования группы, можно понять в терминах входящих в нее людей, изо всех сил старающихся найти комфортную или контролируемую позицию, борющихся за то, чтобы другие позволили им занимать эту позицию, стремящихся объединиться с другими и создать безопасную среду. Разумеется, что безопасно для одного, небезопасно для другого, и в продолжение начального периода группы вы не только наблюдаете усилия членов группы, направленные к единению и созданию условий безопасности, но также столкновения и конфликты между членами группы, когда каждый будет стараться выговорить себе безопасное положение.

Все это говорит о том, что вполне можно ожидать: значительную часть работы по достижению условий безопасности проделают сами члены группы. Бывают и исключения, как в тех случаях, когда человек, обладающий низким уровнем самоконтроля или всепоглощающей потребностью дать выход своим личным переживаниям, неожиданно пускается в откровения и дает волю чувствам. В результате у него возникает ощущение незащищенности и нависшей над ним угрозы. Это также пугает и других, поскольку наглядно демонстрирует, в какой уязвимой позиции в группе может оказаться человек. Когда это случается, общий уровень угрозы резко возрастает, а ощущение безопасности снижается. Однако в большинстве случаев пациентам удается найти путь к единению и создать в группе ощущение безопасности. Они

могут сделать это таким образом, что получить от группы значительную пользу будет весьма сложно. Например, члены группы могут превратить группу в безопасное место, поддерживая друг друга в умствованиях, обсуждая проблемы, в действительности совершенно им безразличные, заполняя время постоянной пикировкой с руководителем группы по вопросу о том, как можно сделать группу полезной. Если происходит нечто подобное, члены группы будут чувствовать себя в достаточной безопасности, чтобы оставаться в группе, но при этом потенциальная польза от группы в значительной степени снижается или вовсе исчезает.

В терминах фокального конфликта группы, взаимная поддержка в умствованиях, в обсуждении совершенно не актуальных проблем и многие-многие другие модели поведения представляют собой ограничивающие решения. Появление таких ограничивающих решений в самом начале существования группы (а иногда и несколько позднее), является вполне обычным в силу всепоглощающей потребности выжить и чувствовать себя в группе в безопасности (что, как правило, превозмогает, по крайней мере временно, желание получить личное вознаграждение).

Когда вырабатывается ограничивающее решение, не пытаются ли члены группы сделать группу *слишком безопасной* или они делают всего лишь то, что должны делать, чтобы чувствовать себя *в достаточной безопасности*? Я склоняюсь к последнему. Члены группы будут чувствовать себя в достаточной безопасности, чтобы оставаться в группе, *только* в том случае, если они умствуют, обсуждают безразличные им проблемы или используют какой-либо иной механизм, изолирующий их от воздействия группы.

При возникновения подобной ситуации ведущий и члены группы будут находиться в состоянии потенциального конфликта. Ведущему необходимо, чтобы члены группы остались *и* шли на риск. Члены группы стремятся, по крайней мере в данный момент, только лишь выжить. На мой взгляд, весьма разумно в самом начале не оказывать на группу слишком большого давления. В только что сформированной группе возможность чувствовать себя в достаточной безопасности для того, чтобы в ней оставаться, имеет первостепенное значение. В конце концов, если члены группы начнут испытывать настолько сильную угрозу, что просто сбегут из нее, то не будет ни самой группы, ни возможности принести кому-то пользу. Чуть далее, когда мы будем обсуждать, каким образом можно помочь группе уйти от ограничивающего решения или перейти к решению, более способствующему успеху, я укажу на процессы, приводящие к разрушению ограничивающего решения и способы, какими ведущий может помочь развитию этих процессов.

Недопущение необратимого развала структуры

Группа должна работать в соответствии с определенной структурой, независимо от того, была ли она спланирована заранее или создана самой группой. В противном случае будет полный беспорядок и придется работать над диаметрально противоположными целями. На стадии планирования вы будете стараться разработать группу, отвечающую потребностям и способностям людей, которые должны в ней участвовать. Однако же ни ведущий группу, ни кто-либо другой не может быть абсолютно уверен в том, каким образом спланированная структура будет работать на практике. Только лишь когда группа начинает встречаться, а входящие в нее люди станут реально взаимодействовать, пригодность структуры может быть проверена на практике.

С самого начала события начинают наглядно демонстрировать, как члены группы воспринимают спланированную для нее структуру. Возможно, пациенты сразу же покажут, что могут работать с данной структурой и находят в ней определенный смысл. Возможно, они открыто бросят ей вызов; возможно, некоторую часть времени будут работать в ее пределах, а потом начнут постепенно отходить от нее; возможно, они будут просто ее игнорировать.

Для того чтобы группа могла выжить, ее членам нет необходимости строго придерживаться первоначально спланированной структуры. Необходимо, чтобы была создана *хоть какая-то* работающая структура. Для выживания группы важно избежать необратимого развала структуры. Разумеется, и руководителю будет гораздо легче и приятней, и группа сможет быстрее приступить к настоящей работе, если члены группы примут структуру в первоначально спланированном виде. Иногда это бывает. Однако в других случаях обнаруживаются значительные препятствия к тому, чтобы работать в соответствии с данной структурой, или же спланированная структура оказывается совершенно неработоспособной.

Одна из задач ведущего в начальный период существования любой группы состоит в том, чтобы относиться с повышенным вниманием к информации и свидетельствам, предоставляемым последовательностью событий, дабы иметь возможность судить о том, насколько успешно приживается (и приживается ли вообще) данная структура, и вовремя предпринять все необходимое, чтобы не допустить развала структуры. В терминах текущего поведения это буквально может означать “ничегонеделание” (если первоначально запланированная структура работает или если членам группы требуется всего лишь время для того, чтобы с ней сработаться); либо вмешательство с целью устранения препятствий к ее работе (например, если членам группы требуется освоить опреде-

ленные навыки, чтобы заставить структуру заработать, или если у них на пути встают какие-то совместные страхи); либо пересмотр структуры с членами группы для того, чтобы найти приемлемую структуру (если на протяжении какого-то времени имеется явное свидетельство того, что первоначальная структура неработоспособна).

Если психотерапевт принуждает группу сохранять структуру, которая, как показывают события, является совершенно неработоспособной, в этом случае следует ожидать определенных последствий. Во-первых, обострения чувства небезопасности своего положения: члены группы не знают, как использовать данную структуру или боятся ее использовать, и в то же время их принуждает к этому именно тот человек, от которого они ожидают помощи и поддержки. При подобных обстоятельствах чувство безопасности может легко оказаться ниже того порога, который позволяет людям оставаться в группе. Иными словами, ведущий работает или считает, что работает, пытаясь осуществить одну из вспомогательных целей, связанных с начальным этапом группы, при этом полностью теряя из виду и жертвуя какой-то другой. Во-вторых, члены группы будут проявлять внешнее соответствие структуре, не используя ее каким-либо значимым образом. Они найдут способ обходить ее. Если это произойдет, никто не пойдет на риск и не заслужит личного вознаграждения. Далее. Структура будет работать только до тех пор, пока ведущий не перестанет оказывать ей поддержку. За поддержание видимости работы структуры ведущий и группа расплачиваются тем, что вся ответственность за функционирование группы полностью перекладывается на ведущего, вместо того чтобы представлять коллективную ответственность всех участвующих, как и должно быть на самом деле.

Из этого следует, что одной из ошибок психотерапевта, которую тот может сразу же допустить при работе с группой, является упорное стремление придерживаться первоначально спланированной структуры, даже после того, как ее общая неработоспособность уже не вызывает никаких сомнений. Противоположная, но весьма сходная ошибка состоит в том, чтобы не дать первоначальной структуре возможности полностью проявить себя, то есть не предоставлять группе достаточно времени на ее опробование или не помогать ей преодолевать препятствия, встающие на пути использования данной структуры. Разумеется, остается открытым вопрос, каким образом можно отличить полностью неработоспособную структуру от структуры, которой, для того чтобы она могла заработать, требуются какие-то дополнительные усилия.

По моему убеждению, для того чтобы прийти к правильному суждению, полезно еще раз внимательно рассмотреть связь между спланированной для группы структурой и рубежом.

Если члены группы не способны использовать данную структуру, значит, вы неправильно определили рубеж. Если члены группы не способны использовать структуру, но сравнительно легко могут сделать это при дополнительном объяснении, подготовке или тренировке, значит, вы лишь в какой-то мере ошиблись при определении рубежа, а нынешнюю структуру, вероятно, можно будет преобразовать либо на время отложить ее предельное использование до завершения необходимой дополнительной подготовки. Если члены группы выстроили какую-то защиту, направленную против структуры, которую они технически способны использовать, значит, вы правильно оценили рубеж, но для того чтобы использовать данную структуру в соответствии с намеченным, членам группы необходимо преодолеть изначальные страхи.

В отдельных случаях с самого начала бывает предельно ясно, что возымело место несоответствие между рубежом и структурой. Например, в гериатрическом отделении психиатрического госпиталя была создана группа, которая должна была помогать своим членам предаваться воспоминаниям, и таким образом доставлять им удовольствие и предоставлять возможность членам группы еще раз окинуть взглядом свою жизнь и, если возможно, найти в ней какую-то последовательность и смысл. Когда пациенты собрались, оказалось, что они уже настолько дряхлы и глухи, что просто не способны принимать участие в спланированной для них группе. Отбор в группу был поручен старшим медсестрам отделения, которые, как выяснилось, были отрицательно настроены в отношении групп вообще. Они выразили свой протест, направив в группу совершенно не пригодных к участию в ней пациентов.

В качестве другого примера рассмотрим группу, состоящую из бывших пациентов психиатрического госпиталя. Целью группы было предупреждение повторной госпитализации. (В настоящее время я бы сочла эту цель совершенно непригодной, поскольку она не имеет ничего общего с рубежом и главной заботой.) Для этой группы была спланирована структура, в которой использовалась открытая дискуссия. Однако вместо того, чтобы открыто обсуждать свои чувства и проблемы, каждый член группы действовал так, как будто в помещении, кроме него и психотерапевта, больше никого не было. Каждый задавал психотерапевту вопросы: “Следует ли мне продолжать принимать эти лекарства?”; “Не нужно ли мне сегодня вечером сходить на прием к врачу?” Невзирая ни на какие попытки психотерапевта побудить членов группы прислушаться друг к другу и начать общую беседу, этого так и не произошло. Не возникло никакого длительного межличностного взаимодействия. Именно устойчивая повторяемость

данной модели на протяжении нескольких сеансов подряд убедила наконец психотерапевта в том, что он неправильно определил понятие рубежа, поэтому члены этой группы не могут использовать спланированную для них структуру.

Можно с полной уверенностью предположить, что интерактивная модель — "Говорить только с психотерапевтом" — выполняла функцию ограничивающего решения в группе, члены которой оказались способными слушать друг друга и делиться своими переживаниями и опытом. Каким образом можно установить разницу между "не может" и "боится"? Иногда ключ к разгадке содержится в характере адресуемых руководителю вопросов. Если члены группы спрашивают: "Почему мы должны быть уверены, что если мы будем сюда ходить, нам это поможет?" или: "О чем нам следует говорить?", то этим они показывают, что понимают, чего от них требует данная структура. Сам факт использования личных местоимений в форме множественного числа указывает на то, что пациенты осознают, что участвуют в коллективном мероприятии и воспринимают себя членами *группы*. Это также говорит о том, что хотя еще и предстоит проделать определенную работу, прежде чем можно будет полностью использовать данную структуру, члены группы потенциально способны ею пользоваться.

Хотя данная структура и может оказаться под угрозой в более поздний период существования группы, именно в самом начале группа наиболее подвержена опасности развала. Если данная структура все же потерпит крах и не будет заменена альтернативной, более соответствующей рубежу, отсеется столько людей, что группа окажется полностью нежизнеспособной, либо продолжит влачить существование в столь жалком виде, что уже едва ли сможет что-то дать своим членам.

Обсуждавшиеся до настоящего момента две вспомогательные цели — сохранение в группе адекватного ощущения безопасности и недопущение необратимого развала структуры — бесспорно весьма важны в самом начале группы, поскольку от их достижения зависит внутренняя жизнеспособность группы.

Установление и поддержание норм, способствующих эффективной работе группы: разрешающие, а не ограничивающие групповые решения

Группа будет более эффективным средством оказания психологической помощи, если ее члены сумеют установить нормы, помогающие им свободно и откровенно высказываться и опробовать новые типы поведения. В терминах фокального конфликта группы это означает

работу на разрешающих, а не на ограничивающих решениях в течение такого промежутка времени, который не будет противоречить условиям сохранения адекватного уровня безопасности.

На ранних сеансах группы следует быть готовым к тому, что заинтересованность членов группы в превращении ее в безопасную среду может побудить их прибегнуть к той или иной форме ограничивающих решений в ответ на давление, которое они будут испытывать со стороны структуры. Или же просто в силу того, что они находятся в одной группе с не знакомыми им людьми.

До тех пор, пока группа оперирует на основе ограничивающего решения, ее члены будут чувствовать себя в безопасности, но при этом им придется действовать в столь узких границах, что слишком немногое можно будет назвать полезными исследованиями, социальными сравнениями, обратной связью и т.д. Таким образом, частью задачи психотерапевта становится постоянное наблюдение за этой стороной функционирования группы и помощь членам группы в том, чтобы отказаться от ограничивающих решений в пользу решений разрешающих.

К ограничивающим решениям, появление которых вы можете наблюдать в начальной фазе существования группы, относятся: взаимная поддержка умствований; понуждение одного из членов группы к раскрытию с целью позволить всем остальным почувствовать себя в безопасности; выражение личных переживаний в косвенной форме или в символических терминах; сохранение молчания; разговор о проблемах отсутствующих членов группы; взаимодействие только с руководителем; увлеченность каким-либо одиночным занятием (если структура это позволяет); разговор о “проблемах”, которые в действительности человека совсем не волнуют; заполнение всего доступного времени высказыванием постоянных сомнений по поводу ценности группы или компетентности руководителя; отречение от собственных проблем (отрицание таковых или переложение ответственности за них на какой-то внешний фактор); разговоры только со своим соседом (уход от взаимодействия со всей группой).

Когда ведущий начинает осознавать, что группа оперирует на основе какого-то ограничивающего решения, ему в первую очередь предстоит решить, следует ли вообще вмешиваться — следует ли пытаться повлиять на групповой процесс. Вот несколько правил: не вмешивайтесь, когда попытка повлиять на ситуацию оказывается бесплодной; не вмешивайтесь, если в процессе работы на основе ограничивающего решения в действие могут быть включены силы, ведущие к отказу от данного решения или к его пересмотру; вмешивайтесь, если считаете, что можете ускорить этот процесс с минимальным риском для группы; вмешивайтесь, если данное решение удерживается столь долго, что

у вас появляются все основания считать, что для группы оно может превратиться в устойчивый образ жизни; вмешивайтесь как можно раньше, если ограничивающее решение наносит вред хотя бы одному из членов группы.

Некоторые ограничивающие решения сохраняются столь последовательно и жестко, что любая попытка повлиять на ситуацию заранее обречена на провал. Если члены группы весьма эффективно сотрудничают, обсуждая свои проблемы исключительно в общих терминах или возлагая всю ответственность на внешние факторы (то есть если решение сохраняется столь монолитно, что ни у кого не проскальзывает ни малейших подозрений, что он думает или действует как-то иначе), то ведущий группу будет совершенно прав, сделав следующий вывод; членам группы настолько необходимо сохранить это решение, что никаких усилий не хватит, чтобы его изменить. Он сможет убедиться в этом при помощи какого-либо не сопряженного с большим риском вмешательства, например констатацией событий: "Итак, до настоящего момента мы говорили о проблеме одиночества исключительно в общих терминах". Если в ответ на это заявление последует шквал комментариев по поводу того, насколько распространено одиночество в современном обществе, то ведущий может на время самоустраниться и подождать, пока в монолитном единстве ограничивающего решения не образуется трещина. Он не сможет победить могущество групповых сил. Если же психотерапевт попытается принудить группу отказаться от столь упорно сохраняемого ограничивающего решения, он преуспеет лишь в том, что выставит себя врагом группы: говоря в терминах фокального конфликта, спровоцирует в группе случай конфликта решений, выступая при этом в роли девианта.

Модель фокального конфликта группы утверждает: ограничивающее решение выполняет в группе функцию сдерживания ассоциированных, но не признанных совместных страхов. Из этого следует, что если члены группы должны отказаться от какого-то ограничивающего решения, они сделают это наиболее охотно, если можно будет снизить ассоциированные страхи. Возникает вопрос: в силу каких процессов это может происходить?

Часто (хотя и не всегда) взаимодействие, происходящее в период, когда группа находится во власти ограничивающего решения, приводит к отказу от данного ограничивающего решения без какого-либо особого вмешательства со стороны психотерапевта. Это может произойти либо благодаря тому, что оперирование на основе ограничивающих решений вовлекает членов группы во взаимодействия, ведущие к снижению ассоциированных страхов (делая это решение ненужным), либо в силу того, что дальнейшее оперирование на основе ограничивающего

решения в течение определенного времени возбуждает чувство досады или нетерпения у одного или нескольких членов группы. Таким образом оно вызывает у них поведение, подрывающее данное ограничивающее решение. В качестве примера первого процесса рассмотрим группу, обсуждающую постороннее лицо — того, кого знает только один член группы (положим, это его родственник, у которого *на самом деле* есть проблемы). Психотерапевт приходит к выводу, что обсуждение этой темы является ограничивающим решением. Пока оно действует, оно оберегает членов группы от необходимости раскрыться и от любых неприятностей, которые должны за этим последовать (страх подвергнуться критике или быть отвергнутым). Предположим, однако, что, обсуждая этого обремененного проблемами родственника, члены группы проявляют к нему симпатию, признают, что как бы то ни было, странное и даже предосудительное поведение всегда можно понять, и соглашаются с тем, что его проблемы вовсе не обязательно являются признаком ужасного психического расстройства. В действительности, разговаривая о ком-то постороннем и таким образом обеспечивая себе защиту, они также косвенным образом выясняют, способны ли собравшиеся в группе люди проявлять симпатию к тем, у кого есть свои проблемы. Поскольку события показывают, что дело обстоит именно так, страх подвергнуться критике или быть отвергнутым в силу имеющихся у человека проблем постепенно снижается. После этого члены группы достигнут того предела, когда будут в состоянии отказаться от ограничивающего решения, возможно, заменив его на какое-то более разрешающее — на “согласие в том, что наличие проблем не означает, что человек сошел с ума”.

В качестве примера второго процесса рассмотрим группу, которая подвигла одного из своих членов, Джона, подробно рассказать о себе и таким образом защитить всех остальных от необходимости раскрыться. Возможно, в начале Джон почувствовал себя польщенным и с радостью откликнулся, но через какое-то время почувствовал, что подвергается все большему риску, и в конце концов отказался продолжать. Ограничивающее решение “разговорить одного человека” не может долее оставаться в силе, поскольку для этого требуется согласие Джона, а он достиг такого момента, когда не желает следовать в том же направлении. Данное ограничивающее решение должно необходимым образом прекратить свое существование, хотя вовсе не исключено, что его место займет не разрешающее, а какое-то другое ограничивающее решение.

Оба эти примера заставляют обратить внимание на тот факт, что период, в течение которого действует ограничивающее решение, не статичен. На протяжении всего этого времени происходит некоторая

эволюция, часто приводящая к тому, что группа совершенно самостоятельно отходит от ограничивающего решения. Из этого следует, что будет лучше всего, если психотерапевт вообще не станет ничего делать, по крайней мере какое-то время, а станет лишь ждать и наблюдать, не сумеет ли группа самостоятельно, без помощи и подталкиваний, отказаться от оперирования на основе превалирующего ограничивающего решения.

Некоторые ограничивающие решения не подвержены действующим в группе силам. Например, затянувшееся молчание, выполняющее функцию ограничивающего решения, прервать будет все трудней и трудней. Более того, между членами группы не происходит ничего такого, что могло бы послужить снижению ассоциированных страхов. Для ведущего будет вполне очевидным, что уровень беспокойства в группе уже начинает достигать таких пределов, когда кто-то вынужден будет сбежать.

В подобной ситуации психотерапевту придется предпринять некоторые активные шаги, чтобы помочь членам группы прервать молчание.

Ведущему следует вмешаться как можно раньше, если он сочтет, что кому-то в группе будет причинен вред, если группа продолжит оперировать на основе ограничивающего решения. Чаще всего это происходит, когда ограничивающее решение требует дифференциации ролей и один человек в данном решении играет какую-то особую роль (например, кто-то становится "козлом отпущения") или когда один человек побуждается к облегчающим высказываниям, при этом явно испытывая все большее беспокойство и не зная, как от него избавиться. Ограничивающие решения, не связанные с дифференциацией ролей и заключающиеся в единодушном сохранении совместной защиты (например, возложение ответственности на внешний фактор, взаимное уклонение), гораздо менее способны причинять вред.

Вмешательство также потребуется, когда вы увидите, что какое-то ограничивающее решение начинает закрепляться в качестве постоянного образа жизни группы. Я не сомневаюсь, что это случается гораздо реже, чем того опасаются психотерапевты. То, что какая-то модель сохраняется в течение тридцати-сорока минут или даже на протяжении большей части сеанса, вовсе не означает, что она будет сохраняться вечно. Вы можете с достаточной уверенностью положиться на тот факт, что хотя члены группы и будут испытывать страхи, требующие установления какого-то ограничивающего решения, они, как правило, желают также использовать группу себе на благо. Если в течение того времени, пока в группе действует ограничивающее решение, в ней может происходить хоть что-то, способное снизить страхи, лежащие в основе данного решения, членам группы это решение становится не-

обходимым в меньшей степени, и тогда начинает действовать побуждение, связанное с ассоциированным желанием. Если ограничивающее решение повторяется в неизменном виде также на третьем и на четвертом сеансах, то, на мой взгляд, причину следует искать в том, что ведущий скрытым образом способствует его сохранению или члены группы не способны работать в соответствии с данной структурой.

Если ведущий группу решит попытаться оказать на группу влияние, чтобы та прекратила оперировать на основе ограничивающего решения, то более подходящей стратегией при этом станет попытка снизить лежащие в его основе ассоциированные страхи. Не следует открыто ставить под сомнение или нападать на само решение. Открытое нападение на необходимое решение может повысить общий уровень угрозы — возможно, до невыносимых пределов. А также усилить ассоциированные страхи, сдерживаемые ограничивающим решением, и таким образом вынудить членов группы еще сильней держаться за установившееся ограничивающее решение. Оно может породить новые страхи, которые заставят членов группы предпочесть какое-то иное, еще более неподатливое ограничивающее решение.

С другой стороны, если ведущий сделает что-либо, что приведет к снижению ассоциированных страхов, то ограничивающее решение окажется менее необходимым. В подобном случае члены группы окажутся в состоянии отказаться от данного решения, поскольку оно уже не будет выполнять для них какой-либо функции.

Все, что мы рассматривали до настоящего времени в отношении безопасности, структуры и характера установившихся в группе решений, напрямую связано с выживанием группы, способной принести пользу индивидуумам. Все внимание главным образом концентрировалось на группе, а не на отдельных конкретных людях. Следующая вспомогательная цель ориентирована на конкретных членов группы. Самая группа будет рассмотрена в качестве контекста.

Использование происходящих в группе событий с максимальной пользой для индивидуумов

Если группа способна прийти к оперированию по большей части на основе разрешающего решения, то многие полезные эффекты, проистекающие из социального сравнения, получения и использования обратной связи, исследования собственных чувств и переживаний и опробования новых типов поведения, происходят без какой-либо особой помощи со стороны психотерапевта. Однако бывают моменты, когда психотерапевт может вмешаться для полной уверенности, что

какой-то отдельный человек действительно воспринимает и регистрирует событие или опыт, по мнению ведущего, представляющие для него особую важность. Или же когда ведущий вмешивается, чтобы гарантировать: какая-то ситуация, особым образом касающаяся данного индивидуума, используется с максимальной пользой для него. Возникает вопрос, каким образом психотерапевт в фазе становления группы сможет с наибольшим успехом следовать вспомогательной цели, в то же самое время не препятствуя ее превращению в жизнеспособное средство оказания психологической помощи.

Иногда использование ситуации в интересах какого-либо одного человека в группе может противоречить вашей основной заинтересованности — поддержать рост внутренней жизнеспособности группы. Рассмотрим следующий пример. В самом начале первого сеанса психотерапевтической группы открытого типа (до того, как проявилась какая-то четкая тема) одна молодая женщина (Джейн) сказала другой (Барбаре): "Что *ты* здесь делаешь? Ты такая красивая!" На что Барбара с чувством ответила: "Ха!" Психотерапевт из этого заключил, что Джейн жила в неизменной уверенности, что у красивых женщин не бывает проблем и что само по себе присутствие красивой женщины бросило вызов этой уверенности. Психотерапевт мог бы воспользоваться этим в качестве подходящей возможности для непосредственной работы с Джейн, одновременно побудив ее рассмотреть тот жизненный опыт, который выработал у нее подобную уверенность, и то, что она испытывает теперь, когда этой уверенности был брошен вызов. Однако сделай это психотерапевт, он поддержал бы в группе конкретную структуру — проведение одиночной психотерапии в присутствии зрителей, — установления которой он вовсе не желал, поскольку она начала бы препятствовать свободному взаимодействию членов группы. Более того, он сообщил бы другим: "Один из присутствующих сказал нечто важное и достойное моего внимания, другие — нет". Это могло бы вызвать у других членов группы озлобление, потерю интереса или страх оказаться покинутыми и, таким образом, помешало бы превращению группы в помогающее всем окружение. Нахождение кого-либо в центральной позиции (помимо возможной пользы) чревато также и наказанием: быть может, индивидуальное внимание психотерапевта и могло бы помочь этой женщине, но не исключено также, что она оказалась бы в чрезвычайно открытой позиции и начала бы постоянно испытывать дисфункциональную тревогу. Возможно, она превратилась бы в объект нападок или неприязни со стороны других членов группы. Это слишком высокая цена за ту пользу, которую могло бы ей принести непосредственное внимание психотерапевта. Следует также учитывать, что Джейн уже получила некоторую пользу: от нее вряд ли укрылось то

обстоятельство, что и у красивых женщин могут быть проблемы. В то же самое время психотерапевт узнал кое-что и о ней. Это понимание сохранится у него до тех пор, пока не появится более подходящей возможности для его расширения. Под "подходящей возможностью" я подразумеваю тот случай, когда вся группа полностью займется обсуждением вопросов, каким-то образом связанных с затронутой темой: предположений о самом себе и о других; о том, что каждый думает о своем физическом облике; о том, что значат отдельные конкретные индивидуумы в группе для каждого ее члена. После этого у *всех* членов группы появляется возможность заняться исследованием данной темы в личном ключе. В подобном контексте отношение, которое Джейн испытывает к физической красоте, может вновь всплыть на поверхность, а если нет — психотерапевту следует напомнить ей о том, что она сказала ранее. Иное, более подходящее вмешательство, доступное психотерапевту в данный момент, состоит в том, чтобы задать одновременно всем членам группы вопрос: "Почему *все же* люди пришли в эту группу?" Возможно, это позволит Барбаре объяснить свои проблемы, которые у нее есть, несмотря на то, что она красивая молодая женщина. У Джейн, да и у других тоже, появится повод поделиться своими личными переживаниями. Подобное вмешательство не сфокусировано на каком-то одном человеке, а побуждает обратиться к теме, которую могут поддержать все (включая, разумеется, и Джейн).

Рассмотрим другой пример. Эта ситуация была описана ранее. Один член группы, Джон, поощряемый другими, рассказывал о своих личных проблемах. Было высказано предположение, что в группе это выполняло функцию ограничивающего решения. Если бы психотерапевт примкнул к членам группы, расспрашивая Джона о его проблемах, и стал бы вместе с ними их комментировать, он, без сомнения, поддерживал бы ограничивающее решение в группе и, возможно, продлил бы его существование. В каком-то смысле это могло пойти Джону на пользу, но шло бы вразрез с долговременными интересами остальных участников группы.

Рассмотрим еще один пример. В самом начале работы группы, созданной для матерей детей с синдромом Дауна, темой дискуссии стало чувство влюбленности и обиды, испытываемое этими женщинами, когда посторонние начинали пристально разглядывать их детей. Одна из участниц группы, Синтия, сначала молчала, а затем расплакалась. Психотерапевт повернулся к Синтии и сказал: "Я полагаю, вы хотите показать нам, что для вас это также важно". Синтия согласилась и начала свой удручающий рассказ. Другие женщины, с симпатией слушая ее, задавали поощряющие вопросы и начинали рассказывать подобные же истории. В данном случае психотерапевт лишь на

мгновение уделил свое внимание какой-то одной женщине в группе, чтобы дать ей возможность поделиться своим опытом с другими. Это было сделано в контексте общего обсуждения группой совместной темы и пошло на пользу как Синтии, так и другим: Синтия дала волю чувствам, которые так долго сдерживала; другие получили возможность сравнить свои чувства и опыт. Участие Синтии не противоречило совместной теме и не могло расцениваться и рассматриваться как часть ограничивающего решения. Данное вмешательство было также сообщением группе о том, что слезам здесь верят и их прощают.

Данные примеры призваны обратить внимание на то, как важно учитывать контекст и вероятные последствия для всех, когда вы решаете, следует ли использовать (и каким образом) появляющиеся в группе возможности приносить пользу конкретным людям. Если вы будете слишком ретиво преследовать такие цели в фазе становления группы, не принимая при этом в расчет все сопряженные с этим последствия, то рискуете помешать группе утвердиться в качестве жизнеспособного средства оказания психологической помощи. На более поздних этапах развития группы риск, связанный с концентрацией внимания на отдельных членах группы, значительно снижается в силу причин, которые я подробно изложу в главе 11.

Данная линия рассуждения приводит нас к следующей позиции: в самом начале работы группы не следует слишком стремиться быть *терапевтичным.* Если вы можете помочь членам группы почувствовать себя в достаточной безопасности и если способны придерживаться ее полезной структуры, то группа выживет. Если вы в состоянии преодолеть изначальную тенденцию группы действовать на основе ограничивающих решений, она выживет и у нее хорошая перспектива приносить пользу своим членам. Как только группа минует свое порой весьма неустойчивое начало, появится целый спектр возможностей приносить пользу отдельным индивидуумам.

Непричинение вреда

Основной вред, который может быть нанесен отдельным членам группы в период ее становления, основывается на вовлечении их в опыт, вызывающий крайнее замешательство. Люди приносят с собой в группу свои собственные страхи и свою незащищенность. Если они принуждаются к участию в работе группы таким образом, что это вызывает у них чувство повышенной угрозы, если они не могут удержаться от того, чтобы безотчетно не предаться переживаниям или высказываниям, переполняющим их неподвластными чувствами, если как

зрители они видят и слышат вещи, болезненно уязвляющие их само- и мироощущение, то в результате им может быть причинен вред. Говоря другими словами, вред может являться следствием *слишком активного* "нападения" на идентичность, вторжения или действия в обход необходимых защит. Справедливо, что многие виды групп не принесут никакой пользы, пока не будет брошен вызов каким-то сторонам идентичности с дальнейшим их пересмотром и отказом от непродуктивных защит. Вы должны помочь этому произойти, чтобы человек при этом совершенно не испытывал неконтролируемого беспокойства и разрушения важнейших защит.

Если люди испытывают грубую атаку на собственное "Я", они либо остаются в группе, но полностью отгораживаются от данного опыта, либо остаются, испытывая при этом почти невыносимое беспокойство или страх, либо вообще покидают группу. В результате любой из этих реакций группа становится для них полностью бесполезной, хотя если они остаются в группе, разумеется, сохраняется шанс в дальнейшем исправить это положение. Люди, покидающие группу, могут сделать это с минимальным ущербом для себя, если уходят в тот момент, когда еще только начинают ощущать *возможность* неподконтрольных атак на собственное "Я" (прежде чем они реально произошли). Такие люди вполне разумно защищаются тем, что попросту сбегают. Им причиняется вред в форме рухнувших надежд и упущенных возможностей, но не более. Некоторые из тех, кто уходит, уже испытали глубокое волнение. Они уносят с собой эти чувства в такие области, где им не будет доступна никакая помощь.

Вероятность вредных последствий для индивидуумов может быть снижена, если достаточное внимание уделяется планированию. Особенно в том, что касается выбора подходящей для данного контингента структуры и предусмотрения путей к отступлению для людей, чувствующих, что участие в группе представляет для них значительную угрозу. А также если уделять внимание ведению группы (особенно предоставлять людям возможность действовать в этой новой ситуации совершенно самостоятельно). Однако эпизодически возникают ситуации, когда при всем старании не удается избежать подобных последствий. Это происходит в тех случаях, когда уязвимость человека скрыта от психотерапевта, от самого этого человека или от любого иного причастного лица до того, как вредное воздействие уже произошло.

Некоторые методы ведения группы увеличивают вероятность подобных потерь. Агрессивный, напористый, чересчур "командный" подход усиливает риск. Некоторые руководители находят такой подход весьма соблазнительным, возможно, из-за того, что реакции на него членов группы могут быть достаточно драматичными — кажется, что

происходит весьма многое, поскольку дается выход сильным чувствам. Позволяя людям искать собственные пути вхождения в группу, смягчая характер бросаемого им вызова и принимая на вооружение подход *мощения пути,* вы получаете замедленное и менее драматичное начало. Но я уверена, что в конечном итоге это оправдывается, поскольку помогает людям создать прочную основу исследования важных для них вопросов.

Выявление ошибок и обдумывание путей их исправления

На протяжении данной главы несколько раз упоминалось о тех ошибках, которые в период становления группы может допустить психотерапевт.

Некоторые из них имеют отношение к структуре группы. Ведущий может либо слишком долго придерживаться первоначальной структуры при всей очевидности того, что та полностью непригодна, либо же будет готов слишком быстро от нее отказаться, еще до того, как будет полностью проверена ее потенциальная полезность. Рассмотрим так называемый *соглашательский* подход со стороны руководителя. Ведущий с готовностью идет навстречу человеку, предлагающему группе действовать каким-то иным образом, чтобы убедиться: кто-то еще поддерживает первоначальный план. Руководитель вновь возвращается на исходные позиции только для того, чтобы встретить новый вызов, уводящий группу в совершенно ином направлении. Все приходят в замешательство. Руководитель фактически начинает препятствовать ассоциативному потоку. Наилучшим подходом будет самоустранение и предоставление членам группы достаточного количества времени, чтобы исследовать структуру до того предела, когда всем станет ясно, каким образом распределяются мнения в группе. Подобные исследования, по сути, тождественны испытанию структуры с точки зрения ее величины. Они часто позволяют членам группы использовать первоначально запланированную структуру, несмотря на то, что она различным образом ставилась под сомнение.

Другой ошибкой является поддержка своим поведением структуры, упрочения которой в группе вы на самом деле не желаете. Например, в ответ на испытываемое со стороны членов группы давление ведущий может на какое-то продолжительное время сконцентрировать все свое внимание на каком-то одном члене группы. Это поддерживает взаимодействие один на один между ведущим и отдельным ее членом — структура, как я ранее указывала, совершенно не подходящая для группы, в которой вы желаете предоставить простор взаимодействию рав-

ных по положению. Другая подобная ошибка заключается в том, что говорится слишком много (то есть более того, что требует запланированная структура), и таким образом у членов группы остается меньше возможностей вступать во взаимодействие друг с другом.

Еще один тип ошибки связан с поведением, которое подрывает ощущение безопасности в группе. Об агрессивном, напористом или излишне "командном" стиле руководства уже упоминалось в предыдущем разделе. Однако даже если вы вовсе не намеревались действовать подобным образом, вы можете нечаянно прибегнуть к таким типам вмешательств, которые приведут к возрастанию угрозы до дисфункциональных уровней. Психотерапевт может, например, нечаянно проявить себя как человек, способный наказывать, если он косвенно наказывает группу за то, что та действует на основе какого-либо ограничивающего решения или не работает в соответствии с запланированной структурой. В терминах фокального конфликта группы, такие вмешательства усиливают или вызывают новые реактивные страхи, таким образом еще более осложняя членам группы возможность отказаться от ограничивающих решений. Еще один вариант отрицательного влияния на ощущение безопасности в группе — слишком жесткий или преждевременный нажим, вынуждающий отказаться от ограничивающего решения, которое по-прежнему необходимо для того, чтобы члены группы могли чувствовать себя в достаточной безопасности и оставаться в группе. Я также уверена, что вам необходимо предельно осторожно относиться к различным ускоряющим техникам или упражнениям, дабы они не вторглись или не стали действовать в обход необходимых защит.

Психотерапевт может совершить ошибку, которая помешает превращению группы в полезное средство оказания психологической помощи, придя в столкновение с каким-то ограничивающим решением и, таким образом, сохраняя его действие более продолжительное время, чем это необходимо с точки зрения членов группы. Это происходит, например, если ведущий заинтригован проблемами одного из членов группы, которого все остальные удерживали в центре внимания в защитных целях. Или если ведущий сам боится последствий исследования определенных вопросов и тем и поддерживает группу в ограничивающих решениях, связанных с избеганием таковых, а также с умствованиями.

Неосторожное проявление фаворитизма является ошибкой со множеством последствий. Человек, которому оказывают подобное предпочтение, может стать мишенью для нападок со стороны других, а люди, обойденные вниманием, нередко испытывают разочарование и перестают активно участвовать в работе группы. В терминах фокаль-

ного конфликта группы можно сказать: когда ведущий проявляет фаворитизм, он рискует стимулировать реактивные страхи быть покинутыми или лишиться поддержки, которых иначе не существовало бы. Члены группы реагируют на это либо проявлением злобы к психотерапевту или человеку, которому он отдает предпочтение, либо прибегают к ограничивающим решениям.

Ошибок можно избежать, если быть постоянно готовыми к ним. Полностью ошибок избежать невозможно, но к счастью, их почти всегда можно исправить, если суметь вовремя выявить. Стараясь исправить ошибку, иногда полезно бывает открыто признать ее, особенно если вы полагаете, что есть смысл привлечь внимание пациентов к некоторым изменениям в манере вашего собственного участия в работе группы. Например, вы можете сказать: "Мне кажется, я так много говорил, что у всех остальных не было никакой возможности принять участие в беседе, поэтому я на время замолкаю". Признание ошибки вовсе не должно содержать упрек в свой адрес. Руководитель, который говорит: "Я только что допустил ужасную ошибку", подрывает у членов группы чувство уверенности в нем и ставит перед ними задачу заниматься одной из его собственных проблем. Напротив, спокойное и откровенное признание ошибки показывает, что руководитель способен признавать ошибки, не сетуя при этом на себя и не вынуждая членов группы заниматься чуждой для них проблемой.

Вам не всегда следует открыто признавать ошибку для того, чтобы ее исправить. Если в процессе вашего внутреннего мониторинга группы вы осознаете, что скрыто поддерживали какое-то ограничивающее решение, существует возможность просто перестать делать это. Если по реакции членов группы вы видите, что слишком рано пытаетесь вынудить их отказаться от какого-то ограничивающего решения, можно на время приостановиться и позволить беседе идти своим чередом.

Одни ошибки исправить гораздо трудней, чем другие, и вам иногда придется давать группе время, чтобы оправиться от допущенной вами ошибки. Например, если вы прибегли к наказанию или проявили фаворитизм, вам необходимо предоставить простор продолжительной последовательности взаимодействий, не допуская при этом повторения подобных ошибок, чтобы дать членам группы время разобраться с чувствами, которые пробудила ваша ошибка.

Разумеется, вам следует всеми силами стараться не допускать ошибок, но все же время от времени это будет происходить. Ошибки, как правило, можно исправить *при условии,* что вы распознали их. Та манера, в которой вы это делаете, нередко служит полезной моделью для членов группы. При фактическом ведении группы у вас не остается возможности приостановить действие, чтобы вдоволь поразмыс-

лить о столь разнообразных вспомогательных целях и о том, как их можно было бы достигать в благоприятных условиях. Только на страницах книги мы можем рассматривать их одну за другой, посвящая каждой необходимое время. Психотерапевт не может непосредственно преследовать вспомогательные цели, рассмотренные в данной главе. Он не может сказать себе: “Ну что ж, сейчас я сделаю группу достаточно безопасным местом для ее членов” и сразу же это сделать. Ведущий противостоит событиям, неумолимо следующим друг за другом на линии времени. Первый сеанс начинается в определенное время, а затем продолжается — минута за минутой до самого момента своего завершения. После этого члены группы расходятся до следующего запланированного сеанса. В процессе поминутной работы психотерапевт предпринимает определенные действия, некоторые из них могут быть запланированы заранее. Однако большую часть времени он будет реагировать на происходящие в группе события. В следующей главе наглядно демонстрируется, каким образом вспомогательные цели могут послужить руководством в выборе поведения в конкретных ситуациях.

10. НАЧАЛО РАБОТЫ: ОТКРЫТИЕ ГРУППЫ И ОТКЛИК НА ПОСЛЕДУЮЩИЕ СОБЫТИЯ

Когда группа встречается впервые, психотерапевт оказывается лицом к лицу с людьми, собравшимися в одной комнате и ожидающими, что он сделает или скажет нечто, что послужит началом работы. Разумеется, ведущему это заранее известно, и он сможет хорошо продумать, каким образом открыть группу. Это будет последним решением, которое он сможет принять, тщательно взвесив все обстоятельства, поскольку все, что он будет говорить и делать после этого, неизменно явится откликом на происходящее в группе.

Это справедливо для групп с различной структурой. Например, в группе, спланированной для открытой дискуссии, психотерапевт может сделать краткое вступительное пояснение, или же он предпочтет вообще ничего не говорить, но в любом случае будет ожидать, что за этим что-то последует. Его следующее решение коснется того, когда и каким образом реагировать на происходящее в дальнейшем. Если группа структурирована путем заранее установленных тем, то психотерапевт может отметить это в своем вступительном пояснении и надеяться, что последующее будет иметь отношение к установленной теме, а также еще раз решить, когда и каким образом ему следует работать с тем, что рождается в группе. Руководителю группы, структура которой связана с различными занятиями или упражнениями, следует провести значительное детальное планирование. Он не только должен обеспечить открытие группы — ему необходимо также держать в голове расписание событий и вмешиваться в них через определенные промежутки времени, чтобы помогать группе перейти от решения одной задачи к другой. Однако даже в наиболее высоко структурированных группах то, что важно и существенно для ее членов, должно и может исходить только от них самих. Что именно будет от них исходить, заранее предсказать невозможно. Во всех группах, независимо от их структуры, психотерапевт всегда стоит перед необходимостью реагировать на непредсказуемое и неожиданное.

Что же он может сказать или сделать, чтобы обеспечить группе хорошее начало? Предположим на мгновение, что психотерапевту при-

дется делать вступительное пояснение. Предложим в данном случае несколько следующих вариантов такого пояснения.

Для группы, состоящей из амбулаторных пациентов:

"Я уже говорил с каждым из вас в отдельности, но как группа мы встречаемся впервые. Предполагается, что мы будем встречаться по вторникам и пятницам на час с четвертью и на протяжении всего этого времени в группе будут обсуждаться вопросы, напрямую затрагивающие всех присутствующих здесь. Смысл наших встреч состоит в том, что, размышляя над собственным опытом и опытом других, выслушивая различные мнения, можно извлечь для себя пользу".

Для палаты трудноизлечимых больных психиатрического госпиталя:

"Вот мы и собрались на первый сеанс. А всего их предполагается шесть, и на каждом мы будем заниматься чем-то особенным. На этот раз нарисуем карту нашей палаты, затем — здания и больничный двор, потом расскажем друг другу, кто какие места знает и где бывал". (После чего руководитель начинает вовлекать пациентов в это занятие.)

Для родителей умственно отсталых детей:

"Я Мэри Джонсон. Я не состою в штате этой клиники, но ее персонал попросил меня прийти сюда, чтобы провести несколько групповых дискуссий для заинтересованных родителей. Сегодня первый из двенадцати сеансов. Мы будем встречаться в этой комнате каждый вторник вечером в одно и то же время. В нашем распоряжении — полтора часа. Все вы записались в группу, но сейчас я впервые встречаюсь с вами лично. Возможно, некоторые из вас уже познакомились друг с другом, когда приводили своих детей в клинику. Надеюсь, что, собрав вместе людей, находящихся примерно в одинаковой ситуации, можно принести им определенную пользу, предоставив возможность поделиться своим опытом и вместе подумать о том, что значит иметь в семье умственно отсталого ребенка".

Для группы юных правонарушителей в возрасте от 14 до 16 лет:

"Рад приветствовать вас в Хоторн-Центре. Мы будем собираться на два часа вечером по средам в течение следующих двенадцати недель, а ближе к концу, на выходные, мы отправимся в турпоход. Первые час с четвертью мы будем проводить за каким-нибудь делом, которое вам нравится. Поглядев вокруг, вы увидите

массу возможностей для этого. После мы станем собираться вместе, чтобы поговорить о том, что вы уже сделали и чем бы хотели заниматься в следующий раз. Майк, Джейн и я будем постоянно находиться поблизости и поможем вам приступить к делу, если это потребуется. Я опять соберу вас в 8.15".

Для группы пациентов с ортопедическими недостатками, ожидающих скорой выписки из госпиталя:

"Это первая из наших четырех дискуссий (каждая будет продолжаться час с четвертью), которые были запланированы, чтобы помочь вам заранее предвидеть, что может произойти после того, как вы покинете госпиталь, и продумать, как лучше всего приспособиться к своему новому положению. Каждому из вас было нанесено физическое увечье того или иного рода. Оно было причинено вам сравнительно недавно и явилось результатом либо несчастного случая, либо болезни. Сегодня мы поговорим о тех событиях, которые привели вас в госпиталь. Итак, что произошло?"

Общее между всеми этими примерами состоит в том, что они еще раз напоминают членам группы о том, что они и так уже знают, дают минимум необходимой информации о структуре группы, а иногда упоминают о надеждах и намерениях ведущего в отношении собираемой им группы. Если структура требует какого-либо весьма специализированного занятия, то вводное замечание содержит любые необходимые указания или наставления. Подобное начало имеет следующее отношение к вспомогательным целям, рассмотренным в предыдущей главе: оно сообщает или напоминает людям о структуре, прямо или косвенно предлагает им действовать в ее рамках, а также создает ощущение безопасности, показывая, что психотерапевт собирается вести себя активно, принимать во всем участие и быть *там*. Подобное начало также сохраняет возможность выбора, поскольку позволяет пациенту самому решать, каким образом он будет участвовать в работе группы. И предоставляет каждому простор для самостоятельных поисков своего положения в группе и возможность еще более укрепиться в собственном ощущении безопасности. Предоставление полной возможности влиться в группу так, как это представляется ему нужным, также позволяет психотерапевту постепенно узнавать людей, принимая во внимание тот выбор, который они делают.

Имеются две логические альтернативы подобного начала: психотерапевт может сказать меньше, и в том числе ничего не сказать; или же он может сказать больше.

Для ведения многих видов групп, рассматриваемых в настоящей книге, не рекомендуется говорить меньше или вообще ничего не говорить, поскольку это увеличивает страхи, а уровень безопасности будет сильно размыт. Некоторые люди испытывают слишком большой страх, имеют слишком мало навыков или опыта даже для того, чтобы начать работать в соответствии со структурой без какого-либо руководства, поощрения или разрешения со стороны психотерапевта. Некоторым людям даже сам голос руководителя сообщает уверенность, поскольку передает, пусть даже в самой зачаточной форме, что он предан группе и всегда находится поблизости. Некоторые психотерапевты начинают группу (чаще всего это долговременная интенсивная по своему характеру психотерапевтическая группа) без всякого вступительного пояснения. По моему мнению, их намерение заключается в том, чтобы увеличить уровень беспокойства и таким образом быстро выявить первичный материал. С моей точки зрения, уровень беспокойства в таких группах в любом случае достаточно высок, поскольку пациентам известно: от них ожидается раскрытие такого материала и проявление таких чувства, которые в обычном случае строго контролируются или подавляются. Открытие группы, при котором психотерапевт хранит молчание, еще больше увеличивает уровень беспокойства, возможно, до того предела, что пациенты начинают защищаться, замыкаясь и суживая свое участие без какой-либо необходимости.

Вторая логическая альтернатива — говорить больше, чем предусматривается в приведенных примерах. Это "*больше"* может оказаться перечислением правил, заверениями, представлением участников, наставлениями, дополнительной информацией и сокращением процесса.

Правила. Руководитель может посчитать, что работа группы будет более эффективной, если ее члены станут приходить регулярно и вовремя, сохранять конфиденциальность, избегать вне сеансов контактов друг с другом и т.д. Поэтому он с самого начала захочет закрепить порядок, установив правила, которым, по его мнению, должны следовать члены группы. Проблема здесь в том, что психотерапевт может *определить* правило, но у него нет реальной власти обеспечить его выполнение. Подобная практика может утвердиться лишь в том случае, если в группе установятся поддерживающие ее нормы, а это возможно лишь при двух условиях: либо норма настолько общепринята во внешнем мире, что все члены группы непременно принесут ее с собой в группу; либо норма устанавливается через взаимодействие членов группы между собой, когда данный вопрос представляется важ-

ным. Таким образом, в группе вполне может утвердиться конфиденциальная норма именно в силу того, что один или несколько членов группы особенно в ней заинтересованы и специально поднимают этот вопрос; или же потому, что кто-то нарушает негласные предписания в отношении конфиденциальности. Поэтому данный вопрос становится предметом рассмотрения группы. Если руководитель с самого начала пытается установить какие-то правила, ему следует также учитывать, что его заявление о желании, чтобы нечто было так-то и так-то, вовсе не гарантирует, что именно так и будет. Более того, следует постоянно помнить, что изложение в самом начале большого количества правил содержит в себе информацию: "Вы должны делать так, как я говорю, или я останусь вами недоволен". Такое сообщение ведущий едва ли захочет передавать.

Заверения. Ведущий, стремящийся к тому, чтобы снизить или свести на нет связанные с ней начальные беспокойства, ведущий, опасающийся, что члены группы могут ее покинуть, если не увидят быстрых результатов, испытывает искушение дать какие-то заверения. Он может сказать членам группы, что такие группы ранее уже доказали свою полезность, им не следует опасаться сплетен, поскольку все, о чем говорится в группе, никогда не будет разглашено. Можно усомниться, что подобные заявления действительно способны послужить заверениями. Говорить членам группы, что группа им поможет, значит, давать пустые обещания, поскольку ни ведущему, ни кому-либо еще в самом начале работы не известно, окажется ли данный опыт действительно полезным. Ведущий надеется на это, и у него есть к тому все основания, но что-либо твердо обещать он не в силах, и членам группы об этом хорошо известно. Он может сказать: "Я сделаю все, что могу, чтобы этот опыт оказался полезным для всех присутствующих" — это обещание, которое он может сдержать, но сказать что-то более значительное он не может. Едва ли можно в чем-то убедить членов группы, говоря им, что другим людям работа аналогичных групп пошла на пользу, поскольку многие люди склонны верить: в отличие от других им уже ничто не может помочь. Заверения в отношении конфиденциальности не срабатывают, поскольку члены группы полностью отдают себе отчет в том, что если даже ведущий и способен не поддаваться соблазну посплетничать, он не может удержать от этого других. Беспричинные заверения заставляют задуматься о том, кого необходимо в чем-то заверять и кому эти заверения предназначаются. Не исключено, что психотерапевт пытается заверить главным образом самого себя. Лучше всего, если начальные заверения проистекают из ясного и не слишком пространного изложения идеи группы и того, какой вам

видится дальнейшая ее работа. После этого должен последовать уверенный переход к работе в рамках запланированной структуры.

Представление участников. Следует ли вам представляться самому или представлять других? Быть может, членам группы уже известно, кем является психотерапевт. Если нет, то ведущий должен представиться. Если имеется соведущий или наблюдатель, разумеется, его также необходимо представить, чтобы избежать ненужных недомолвок и сомнений относительно его положения и функции в группе. Следует ли представлять членов группы? Иногда да, иногда нет. Вы нередко приходите к выводу, что чрезвычайно высокий начальный уровень беспокойства может снизиться, если члены группы услышат голоса друг друга или смогут приложить имена к незнакомым лицам. Если это так, вам следует представить членов группы или предоставить им возможность представиться самим. Однако для некоторых людей принуждение даже к такому самораскрытию может стать угрожающим. Если по вашему мнению дело обстоит именно так, вам следует подождать, пока пациенты сами не найдут способ представиться. Если вы работаете с группой, владеющей обычными социальными навыками, то, предлагая членам группы представиться, вы предоставляете им сравнительно легкую и безопасную возможность самостоятельно прийти во взаимодействие.

Инструкции. Что касается инструкций, совершенно ясно, что для одних структур требуется гораздо больше наставлений психотерапевта, чем для других. Некоторым группам требуются частые дальнейшие инструкции, чтобы помочь им успешно справляться с серией каких-либо упражнений или с каким-то занятием. Количество и качество инструкций должно, разумеется, соответствовать структуре. Разумное правило, которому вам необходимо следовать, состоит в том, чтобы не давать инструкций, до которых члены группы могут додуматься сами.

Информация. Членам группы необходима определенная информация, для того чтобы сориентироваться в группе и обрести основу для своего участия. Как указывалось ранее, вводное пояснение психотерапевта содержит в себе указание на то, для чего создана группа, на протяжении какого времени она будет встречаться, кем является ведущий, а также некоторые указания на то, каким образом он собирается следовать далее и иногда кое-что о характере членов группы. Пожалуй, это является адекватной информационной основой для работы группы. Если кто-то из предполагаемых членов группы отсутствует, это также можно отметить. Иногда возникает вопрос о том, сле-

дует ли ведущему сообщать о записях, которые он намеревается вести, или о том, что он записывает группу на пленку. Такие решения лучше всего принимать, основательно рассудив о том, необходима ли членам группы подобная информация для работы, не послужат ли эти сообщения увеличению или снижению общего уровня безопасности, не будет ли замалчивание данного обстоятельства равносильно обману. Если бы мне пришлось вести запись, то я сделала бы так, чтобы и записывающая аппаратура, и сам процесс записи были у всех на виду, а уж затем что-либо сказала или вообще ничего не говорила бы по этому поводу. Если бы мне пришлось дать какое-то пояснение, оно, несомненно, было бы весьма кратким: "Я записываю эти сеансы, потому что последующее прослушивание записей помогает мне понять происходящее" (или что-то подобное). Пространные комментарии по данному поводу и уж, разумеется, вербальные заверения равнозначны указанию, что членам группы следует испытывать беспокойство в отношении записи. Сокрытие того факта, что вы ведете запись, будет ошибкой, поскольку является обманом, а обман подрывает доверие и, следовательно, чувство безопасности. Для большинства групп наилучшая политика — открытое ведение записи, но совершенно без каких-либо комментариев по этому поводу. В случае возникновения беспокойства оно обязательно должно беспрепятственно проявляться в процессе взаимодействия. Говорить что-либо о ведении записи нет необходимости, если члены группы уже об этом знают или готовы с этим согласиться.

Сокращение процесса (short cuts). Сокращение процесса и методы ускорения — то есть методы, позволяющие членам группы скорее подойти к тому виду дискуссии или взаимодействия, на которые вы рассчитываете, — по моему мнению, могут быть и полезными, и вредными. Вам следует, как и во всем остальном, принимать решение, беря за основу наиболее вероятные последствия использования любого такого метода. Хорошо продуманное использование, разумеется, само по себе является сокращением процесса. Можно использовать множество других методов. Как правило, они включают в себя какое-то упражнение, игру или особое предписание.

Рассмотрим, например, предписание, в котором каждому члену группы предлагается рассказать всем остальным о какой-либо своей черте или опыте, которых он стыдится. Этот метод побуждает членов группы раскрыться. Он рассчитан на то, чтобы помочь членам группы быстрее перейти к обсуждению вопросов, важных для них в личном плане. Вероятно, разные люди будут испытывать различные чувства в отношении такого рода предписания: кто-то может приветствовать

подобное понуждение к самораскрытию; некоторые встретят его в штыки как недопустимое вмешательство; а некоторые побоятся следовать ему, чувствуя при этом, что должны это делать. В результате некоторые из пациентов смогут раскрыться, а затем, позднее, станут переживать по этому поводу; другие могут раскрыться и испытать при этом облегчение; и наконец, третьи сведут данное упражнение на нет, отшутившись или рассказав какую-то небылицу. У тех, кто боится, но чувствует себя обязанным реагировать на предписание, защиты будут обойдены: позднее человек почувствует себя совершенно незащищенным и находящимся в опасном положении. У тех же, кто все сведет на нет, данный метод будет эффективным лишь в мобилизации защит. В обоих случаях индивидуумы, по крайней мере в течение какого-то времени, будут с опаской относиться к своему ведущему. Поскольку данный метод может поставить некоторых людей скорее в худшее, чем в лучшее положение (в смысле использования группы), то, по моему мнению, его нужно избегать.

Рассмотрим еще один, совершенно иной пример сокращения процесса. Рут Кон (Ruth Cohn), рассматривая свой сфокусированный на теме интерактивный метод, предлагает в качестве одной из нескольких основ следующие правила для участников: "Будьте своим собственным председателем. Говорите или храните молчание, как вам представляется нужным, и постоянно помните о собственной повестке дня". Кон подчеркивает, что быть своим собственным председателем вовсе не значит "поступать, как заблагорассудится". Это выражение подразумевает, что человек не отвечает за последствия своего поведения. Кон говорит так: "*Быть собственным председателем* означает включать и исполнять все представляющееся мне необходимым в данной реальной ситуации: других людей, пространственно-временные факторы, поддержки и препятствия, свои собственные противоречивые потребности, желания, цели и так далее" (Cohn, 1971). Это фундаментальное правило побуждает людей делать самостоятельный выбор: участвовать или нет во внутренней и внешней реальности. Эта специальная инструкция поощряет использование механизмов совладания, вплоть до таких защит, которые представляются человеку необходимыми в любой данной ситуации. Получив разрешение использовать такие защиты, какие представляются человеку необходимыми, он почувствует себя обладающим властью и, следовательно, поймет, что он в безопасности. Вероятным последствием данного процесса будет *уменьшение* использования защит.

Два этих примера резко контрастируют друг с другом в том, что касается характера сокращения процесса и последствий его использования. В первом примере ведущий группу берет всю власть в свои руки

и требует определенной реакции от каждого члена группы. Во втором — ведущий уступает власть членам группы, которым предлагается самовыражаться или сдерживаться, в зависимости от того, что им кажется наилучшим. С моей точки зрения, первого метода следует избегать, в то время как второй может быть весьма полезным.

В группах иногда используются игры, например, "Знакомство друг с другом" или "Ломка льда". Можно попросить членов группы перекидывать друг другу мяч, при этом каждый раз называя по имени человека, которому они бросают мяч. Игра поможет членам группы быстрее запомнить друг друга по именам. Подобная игра может оказаться весьма полезной при условии, что она воспринимается членами группы как развлечение, а не как бесцельное или унизительное упражнение. Возможно, именно по этой причине подобные игры наиболее часто используются в группах для детей или подростков.

Если сокращение процесса, или метод ускорения, усиливает ощущение достаточной безопасности в группе, если он облегчает использование запланированной для группы структуры, внушает доверие и приемлем для членов группы и если представляется маловероятным, что он может причинить вред индивидуумам, то вы можете смело его использовать. В противном случае этого метода следует избегать.

Прежде чем завершить обсуждение того, каким образом психотерапевт может начать работать с группой, и последовать дальше, отметим: чем дольше психотерапевт задерживается на вступительном заявлении, тем более он отдаляет для членов группы тот момент, когда они начнут взаимодействовать друг с другом. Чересчур затянутые вступительные пояснения (одно такое пояснение длилось сорок пять минут и включало массу подробностей из истории групповой психотерапии) могут послужить скорее показателем беспокойства психотерапевта, а не полезным и необходимым средством информирования группы.

Если вступительное пояснение делает руководитель, то рано или поздно он закончит свою речь, и тогда произойдет что-то еще. Это *что-то еще* невозможно точно предвидеть, но чем бы оно ни было, последующее поведение руководителя должно принимать его в расчет.

Группа может — как показывает мой опыт — сразу же приступить к полезной работе в рамках запланированной для нее структуры. Когда это происходит, то, как правило, данный процесс является результатом правильной оценки психотерапевтом состояний "рубежа" и "главной заботы" контингента, с которым тот работает. Он представляет собой следствие разработки им подходящей структуры, а также особой готовности идти на риск (часто в силу стремления людей использовать любую возможность поделиться опытом). В группе, начало

работы которой протекает гладко, весьма возможно, что вводное пояснение психотерапевта смогло направить членов группы в нужное русло в соответствии с запланированной для нее структурой и позволило избежать возникновения ненужных страхов. Подобное сочетание факторов обеспечивает легкое начало.

Группа может — хотя бы теоретически — в течение нескольких минут обратиться в совершенный хаос или насквозь инфицироваться страхом, который вынудит членов группы бежать из нее. Мне не приходилось слышать о таких случаях. Кажется, подобное может произойти, только если на этапе планирования были допущены по-настоящему грубые ошибки и если вводное пояснение привело к резкому обострению связанных с группой переживаний.

И абсолютно гладкое начало, и начало, приводящее к катастрофе, гораздо менее вероятны, чем последовательность событий, показывающая, что члены группы пытаются, но находят затруднительным совместно работать с пользой для себя. Возможно, что за вступительным пояснением последует продолжительное и все более неловкое молчание; или бездумное, равнодушное и безропотное участие в запланированном упражнении; или несвязная беседа на тему, не имеющую никакого явного отношения к членам группы; или разговор кого-то одного члена группы с психотерапевтом — как будто больше никого нет (остальные хранят молчание); или агрессивные нападки на руководителя, выражение сомнений по поводу его компетентности. Эти и другие формы начала работы группы не являются из ряда вон выходящими. Фактически, их почти что следует ожидать, если помнить о том, что большинство воспринимает поступление в новую группу как некоторую угрозу.

В дальнейшем я приведу описание ряда возможных откликов на вводное пояснение психотерапевта, рассмотрю, каким образом они могут быть поняты, и предложу вмешательства, к которым можно прибегнуть.

(1) *В группе, в которой психотерапевт полагается на свободную дискуссию, после его вводного пояснения наступает продолжительное и гнетущее молчание.* Если это происходит, то вполне разумно предположить, что члены группы чувствуют себя неловко или пребывают в замешательстве. До тех пор, пока молчание сохраняется, вы не сможете ни узнать, какие именно чувства испытывают члены группы, ни определить, присущи ли они всем или являются разными и даже неожиданными. Психотерапевту придется решать, следует ли нарушить молчание и как скоро. Обычно вы надеетесь, что члены группы сами нарушат молчание, поскольку это будет отвечать вашим надеждам на

то, что члены группы начнут взаимодействовать друг с другом, а не станут полагаться на ведущего. Данное соображение говорит в пользу ожидания. В то же время не следует допускать, чтобы молчание затягивалось настолько, что ощущение риска очень усиливалось: тогда едва ли кто-нибудь из членов группы будет в состоянии заговорить. Одни люди способны выдерживать более продолжительное молчание, чем другие, поэтому тип контингента, с которым вы работаете, является здесь важным фактором. Поскольку молчание способно казаться гораздо более продолжительным, чем на самом деле, вам следует находиться там, откуда вы сможете видеть часы и ненавязчиво напоминать себе, что молчание, воспринимаемое весьма долгим, на самом деле продолжается не более двух-трех минут. Это позволяет предотвратить слишком раннее вмешательство — такое, которое происходит в период, когда еще есть все основания надеяться, что члены группы сами нарушат молчание. Пока молчание сохраняется, вам следует внимательно следить за невербальными признаками нарастающего напряжения, показывающими, что ощущение безопасности начинает размываться и психотерапевту необходимо что-то сказать.

Если кому-то из членов группы удается нарушить молчание, то, разумеется, такой проблемы не возникает. Если же этого не происходит, вы можете попробовать обратиться к группе в вопросом: “Начинать всегда трудно. Почему это происходит?” Или: “Отчего так трудно заговорить?” Подобные вопросы обычно позволяют кому-то ответить, например: “Мы не знаем, с чего начать”, или: “Я хотел так много сказать до прихода сюда, но почему-то не могу ничего вспомнить”, или: “Я думал, это вы нам скажете, о чем нам говорить”. Если высказано любое подобное замечание, вы можете сделать всем остальным невербальное приглашение говорить, оглядев всех присутствующих или же спросив, испытывают ли они те же самые или какие-то иные ощущения, чем тот человек, который заговорил первым. Часто этого бывает вполне достаточно для того, чтобы пробудить общую дискуссию. Разумеется, по-прежнему остается проблема, но теперь это уже *определенная* проблема: члены группы возлагали на психотерапевта надежды, которые не оправдались, или же никто не может придумать, что сказать, и т.д. Данная ситуация коренным образом отличается от той, когда сохраняется всеобщее молчание. Если бы вслед за этим вновь наступило молчание, я бы еще раз предоставила время, чтобы кто-то вновь что-либо сказал. Но если молчание затягивается, можно начать излагать группе свои собственные соображения. Например: “Я подумал, что начать бывает так сложно, потому что никто до конца не уверен, какое начало могло бы подойти. Мы, например, можем начать с того, что поговорим о том, что каждый из вас сейчас

испытывает, или о том, что вас сюда привело, или представимся друг другу". Подобное замечание служит руководством к действию, не давая при этом группе ни единого указания. Оно также оставляет членам группы право выбора — как начать. Как подсказывает мой опыт, во время и после такого вмешательства молчание не будет неизменным, если только вы полностью не просчитались в отношении способностей членов группы.

Когда психотерапевт в самом начале сталкивается с продолжительным молчанием, ему следует поразмыслить над тем, что он, вероятно, сам увеличил уровень беспокойства чем-то сказанным во вводном пояснении. Например, указав, что он ожидает от членов группы бесед о трудных и болезненных переживаниях, психотерапевт мог создать слишком высокий порог участия. Если он полагает, что допустил подобную ошибку, можно исправить ее, сказав что-то вроде: "Я только что подумал: сказав о том, что мы сможем получить от группы максимум возможного, если будем свободно говорить о личных проблемах, я, вероятно, помешал вам начать. Думаю, мы можем начать с чего угодно, даже с обсуждения погоды, и посмотреть, что мы при этом чувствуем". Подобное замечание дает шанс исправить ошибку, поскольку позволяет членам группы отыскать менее угрожающую возможность начать.

Нарушить первоначальное молчание можно различными способами, которых следует всячески избегать. Например, вступив в разговор с каким-то одним человеком или предложив кому-то высказаться, можно, разумеется, прервать молчание, но в то же самое время это послужит для группы показателем того, что психотерапевт предпочитает дальнейшее взаимодействие один на один. Пояснений, в которых чувствуется порицание, обвинение или нетерпение, также следует избегать. Психотерапевт бывает не застрахован от неосознанных критических или содержащих в себе упрек замечаний в силу своих собственных начальных переживаний. Если он боится, что группа никогда не сможет начать работу, что он не справится со своей задачей и подвергнется критике своих коллег, он вполне может разозлиться на группу, с которой так трудно начать работать. Злость легко просматривается в таких замечаниях, как: "Нам трудно будет к чему-либо прийти, если вы не будете говорить". Замечания подобного рода могут пробудить страх порицания, возмездия или неприятия со стороны психотерапевта или же еще более обострят такие страхи, если они уже имеются.

(2) *В группе, ориентированной на открытую дискуссию или обсуждение конкретных тем, за вводным пояснением следует случайная или*

бессвязная беседа на тему, не имеющую какого-либо явного отношения к членам группы. Члены группы начинают говорить о том, что вчера вечером показывали по телевизору, о футболе или больничной столовой и т.д. Психотерапевт вполне резонно будет полагать, что группа собралась не для того, чтобы заниматься подобными темами, и поэтому сочтет своим долгом помочь ей перейти к чему-то, что имеет более непосредственное отношение к ее членам. Однако я утверждаю, что лучше всего вообще ничего не делать. Дело в том, что пока члены группы говорят о вещах, на первый взгляд, тривиальных или совершенно отвлеченных, они на самом деле взаимодействуют друг с другом, проделывая при этом весьма полезную работу. Например, на первом сеансе группы, состоящей из стационарных пациентов психиатрического госпиталя, ее члены первые тридцать или сорок минут проговорили о бейсболе. Дискуссия коснулась вопроса о командах, за которые болеют разные члены группы. Во время этой дискуссии члены группы выяснили, что они болеют за разные команды и каждая из них по-своему хороша, и так далее. Дискуссия на тему бейсбола явилась нерискованным способом выяснения вопроса о том, будут ли в группе уважать индивидуальные мнения и наклонности. Члены группы взаимодействовали между собой таким образом, что это увеличивало общее ощущение безопасности. В этой группе ее члены переключились на обсуждение того, что в большей мере являлось предметом их личной заботы, после того как один из них наконец сказал: “Мы пришли сюда не для того, чтобы разговаривать о бейсболе”. В подобных ситуациях интересы членов группы будут нарушены, если психотерапевт прервет этот полезный процесс и станет преждевременно понуждать группу к разговору о *важных* вещах.

На первый взгляд, тривиальный или совершенно отвлеченный предмет иногда может явиться для группы метафорой. В терминах фокального конфликта группы, метафорические дискуссии нередко выражают совместные желания и страхи, а также установку по отношению к членам группы. Например, работа группы стационарных пациентов началась с обсуждения граммофонных пластинок, на которых записаны отрывки из различных музыкальных произведений: это создавало эффект легкости восприятия. Они размышляли о том, действительно ли скомпонованные таким образом отрывки подходят друг другу, отвечает ли это вкусам любого, кто покупает такую пластинку, нет ли там *хлама* и т.д. Слушающий все это психотерапевт мог бы сформировать гипотезу, состоящую в следующем: не отдавая себе отчета, члены группы в действительности выражают свои надежды и страхи по поводу группы: подойдут ли члены группы друг другу? будет ли это сочетание разумным и приятным? достигнет ли группа своей цели? и

т.д. Члены группы дают выход своим тревогам, пусть даже в символической форме. Если в процессе продолжения беседы кто-то скажет: “Наверное, такие пластинки — действительно хорошее приобретение”, и несколько человек с этим согласятся, вы можете считать, что данное взаимодействие позволило членам группы почувствовать больше уверенности и оптимизма в отношении группы.

В обоих этих примерах вы, в терминах фокального конфликта группы, должны сказать, что ее члены действуют на основе ограничивающего решения *говорить на безопасную, обезличенную тему*. Данная тема лишь *по видимости* является отвлеченной. В одном случае (музыкальные записи) содержание дискуссии является для группы метафорой, в другом (бейсбол) — дискуссия дает возможность выразить индивидуальные различия в безопасных терминах, выяснить расположенность к ним и их приемлемость. Некоторым группам потребуется длительное время оперировать на этом уровне или даже рассматривать какой-то вопрос исключительно метафорически, чтобы сохранить достаточный уровень безопасности.

Как ведущий, вы можете иногда с пользой для дела принять участие в беседе на том же самом уровне, что и члены группы. Подобные замечания не понуждают группу сменить предмет или говорить в иных терминах. Они либо подчеркивают хорошую работу, которая уже выполняется, или развивают тему таким образом, чтобы снизить совместные страхи. Например, в группе, обсуждавшей бейсбол, вы могли бы сказать: “Многие люди оскорбляют друг друга, споря о своих любимых командах, но все мы понимаем, что у людей есть свои пристрастия, а у каждой команды — свои плюсы”. Это выделяет из общей дискуссии тот ее аспект, который, по мнению психотерапевта, помогает группе уменьшить совместные страхи, а членов группы заставляет обратить на него внимание. В группе, обсуждающей пластинки, можно было бы сказать примерно следующее: “Мне кажется, что такие пластинки очень приятно слушать. Мне было бы приятно прослушать все отрывки, хотя они могут быть совершенно разными”. Подобным замечанием ведущий присоединяется к метафоре и с его помощью сообщает о своем желании по достоинству оценить каждого члена группы.

Иногда вы сочтете, что группе трудно будет продвигаться вперед, если участники не смогут непосредственно обсудить чувства, косвенно выраженные в символическом материале. В этом случае вы можете попытаться провести серию вмешательств, которые, как вы будете надеяться, шаг за шагом приведут к признанию и непосредственному исследованию этих чувств. Например, во время дискуссии о пластинке, вы можете заметить: “Мне кажется, это заставляет задуматься над тем, как могут сочетаться вещи и люди”. Цель этого высказывания зак-

лючается в том, чтобы побудить членов группы заняться обсуждением других сочетаний и того, как они работают, но не понуждать их думать в терминах группы. Если члены группы не реагируют на это, можно попробовать провести дополнительное вмешательство, например: "Я думаю, это происходит также и в других ситуациях. Так, футбольная команда является сочетанием людей, не так ли?" Если члены группы оказываются в состоянии более глубоко исследовать общий вопрос, то далее можно продолжить: "Ну, а мы? Мы ведь тоже сочетание людей". Если члены группы отреагируют на это замечание, то с данного момента они в прямых терминах начинают исследовать свои надежды и страхи в отношении группы. В ходе такого исследования пациенты могут рассмотреть (им можно помочь сделать это) вопрос о том, реальны ли их страхи. Генеральная стратегия заключается в том, чтобы попытаться отделить дискуссию от символического материала, не связывая ее сразу же с непосредственно переживаемым опытом группы. Это вмешательства с малым риском, поскольку они едва ли приведут к нарастанию страхов. Даже будучи побуждающими воздействиями, они, тем не менее, позволяют членам группы продвигаться в таком темпе, какой они сами изберут. Если в некоторый момент члены группы не отреагируют на одно из этих вмешательств, психотерапевт может просто самоустраниться и предоставить членам группы еще немного времени. Ни одно из этих вмешательств не является интерпретацией в смысле предложения членам группы каких-то значений. Однако они подводят их к обдумыванию значений, стараясь дать им возможность проделать это самостоятельно.

Серию вмешательств с малым риском можно противопоставить единственному вмешательству, путем интерпретации предлагающему группе значение косвенного или символического материала. Например, можно сказать: "Когда вы говорите о записях различных отрывков, вы на самом деле обеспокоены тем, окажется ли то сочетание людей, которое мы имеем в группе, продуктивным". Это вмешательство с высоким риском. Оно с первого шага предлагает членам группы интерпретацию событий, которые они до этого не обдумывали. Будет или нет принята такая интерпретация, зависит от того, представляется ли она правдоподобной членам группы, а это, в свою очередь, обусловлено временем появления данной интерпретации в пределах ассоциативного потока. Если каждый высказавшийся поддержал дискуссию на символическом уровне, значит, группа еще не готова услышать данную интерпретацию. С другой стороны, если хотя бы один человек начинает проявлять несогласие или недоумевать, почему группа занимается обсуждением пластинок, то такая интерпретация уже что-то значит, по крайней мере для данного человека, и таким образом

можно найти какую-то поддержку в самой группе. Тогда станет ясно, что выбор времени был сделан правильно. Он должен быть сделан правильно не только лишь для того, чтобы члены группы приняли и воспользовались данной интерпретацией, но и потому, что преждевременная интерпретация оставит группу в еще худшем положении, чем она была раньше. Если данная интерпретация дает членам группы основания считать психотерапевта склонным делать несуразные предположения относительно *подлинного* значения их дискуссий, и особенно если они ощущают скрытую критику, чувствуют себя *пойманными на слове* и опасно раскрывшими свои собственные чувства, то уровень угрозы в группе, скорее всего, резко возрастет. Вслед за этим может наступить период хаотичности или произойдет переход к последующему ограничивающему решению. Иногда случается, что психотерапевт усугубляет ошибку, связанную с предложением преждевременной интерпретации, рассматривая любое последующее недоумение или протест как показатель сопротивления, которое само по себе является *доказательством* того, что интерпретация была верна. Если такой взгляд навязывается членам группы, они могут прибегнуть к еще более трудноустранимым совместным защитам, иметь дело с которыми намного сложней.

Я не оспариваю техническую правильность интерпретации, касающейся граммофонных пластинок, поскольку мне она представляется вполне разумным истолкованием событий. Вопрос заключается в следующем: придерживаться ли данной интерпретации как внутренней гипотезы или изложить ее группе. Я утверждаю: поскольку допустить ошибку в оценке времени достаточно легко и она может иметь негативные последствия, это вмешательство с высоким риском. Более того, нередко в нем нет необходимости, поскольку вы можете добиться того же самого результата серией вмешательств с низким риском. По сравнению с одним глобальным вмешательством серия вмешательств имеет еще и то преимущество, что при каждом последующем шаге ведущий отмечает себе, как члены группы реагируют на его вмешательства, и на основании этого он судит об их готовности и выбирает необходимый темп.

Иногда полезно указать на связи, возникающие между символическим материалом и непосредственно переживаемым опытом, *после того как* члены продвинулись далее отвлеченной или символической дискуссии и начали непосредственно делиться чувствами, которые они сиюминутно испытывают. Можно, например, найти удобный случай сказать: “Помните, мы когда-то говорили о музыкальных записях? Это, возможно, был первый намек на то, будет ли наша группа хорошим сочетанием людей”. Вы не пытаетесь повлиять на текущую ситуацию,

которая более не нуждается в каком-либо влиянии. Вы делаете свое замечание в надежде на то, что если члены группы сумеют понять, что символический материал относится к тому, что их сиюминутно волнует, то при следующей символической дискуссии они будут заранее готовы задаться вопросом о ее значении.

(3) *После вводного пояснения кто-то один из членов группы начинает говорить с социальным работником — так, как будто больше никого нет, в то время как остальные хранят молчание.* Если это происходит, то члены группы оказываются либо неспособными слушать и вступать в контакт друг с другом, либо неправильно понимают, что от них требуется, либо испытывают определенные страхи и сомнения в отношении группы и используют данную интерактивную модель в качестве ограничивающего решения.

Часто возможность того, что члены группы оказываются неспособными слушать и взаимодействовать друг с другом, можно исключить, поскольку такое предположение совершенно неправдоподобно, если учитывать ваше общее понимание данного контингента. В остальном же единственный способ обрести устойчивую точку зрения в отношении того, что может лежать в основе данной модели, состоит в том, чтобы предположить: группа в целом способна к взаимодействию, попытаться осуществить определенные вмешательства и увидеть, могут ли члены группы перейти к взаимодействию друг с другом. Теоретически вы в состоянии разрушить эту модель, просто уклоняясь от ответов того, кто непосредственно обращается к руководителю. С позиций стратегии, проблема заключается в том, что возникает вакуум, который членам группы невозможно будет заполнить (разве что молчанием). Кроме того, члены группы могут воспринять это как показатель отсутствия интереса или неприятия. Необходима хоть какая-либо форма ответа. Вы можете ответить кратко, а затем выжидающе оглядеться, чтобы посмотреть, не могут ли подключиться другие. Если не могут, а тот, кто начал разговор, первым продолжает обращаться к психотерапевту, вы опять можете ответить кратко, а затем сказать: “Джерри говорит нам, что всю прошлую неделю занимался поисками работы и огорчен тем, что не смог ее найти. А как обстоят дела у других?” Или: “Мне интересно было бы узнать, что чувствовали остальные, пока мы с Джерри беседовали”. Такие вмешательства могут привести к более общей дискуссии, если члены группы на нее способны. Однако иногда тот, кто заговорил первым, уступает место кому-то другому. Члены группы начнут по очереди задавать вопросы психотерапевту. Взаимодействие в данном случае приобретает форму звезды. Психотерапевт находится в ее центре. В этом случае вмешательство,

к которому можно прибегнуть, состоит в простом изложении событий, например: “С тех пор как мы сегодня начали, то один, то другой задает мне вопросы. Еще никто не заговорил друг с другом”. В ответ на подобное изложение событий кто-то может возразить: “Да, но вы единственный, кто может нам ответить”; или: “Чем мне могут помочь другие, если они сами в беде?” Если остальные члены группы начинают присоединяться, завязывается беседа. Если нет, вы можете спросить, было ли у других подобное ощущение. Что бы за этим ни последовало, это дает психотерапевту и всем присутствующим информацию об ожиданиях, страхах или замешательстве членов группы. Их можно исследовать. К этому моменту первоначальная модель изменится. Иногда, в ответ на изложение событий, вы услышите: “Ну и что?”. Или что-то подобное. Вы можете ответить вопросом или дополнительным комментарием, например: “Мне было интересно, почему получается так, что со всем обращаются именно ко мне”. Если в ответ на все эти комментарии данная модель не изменится, вам следует сделать вывод, что нереально ожидать от членов группы непосредственного взаимодействия друг с другом. Развитие событий в группе показывает, что вы неправильно определили рубеж и спланировали структуру, которой члены группы не в состоянии воспользоваться. В связи с этим требуется переосмыслить рубеж в свете новой информации и найти возможность задать группе новую структуру.

(4) *За вводным пояснением следует продолжительная отвлеченная или интеллектуальная дискуссия*. Никто не связывает эту дискуссию со своим собственным положением. Например, члены группы говорят о тяготах родителя-одиночки, об одиночестве или об ощущении утраты собственного “Я” в современном обществе и т.д. Как и при обсуждении тривиальных на первый взгляд тем, происходящие межличностные *события* (для которых данная тема является лишь средством) могут *естественным путем* привести к дискуссии, касающейся личных проблем. Поэтому имеет смысл не прерывать подобную беседу в течение достаточно длительного времени, чтобы дать возможность состояться подобному процессу. Если психотерапевт желает вмешаться, ему следует попытаться выделить из данной беседы ее эмоциональное качество и представить его группе, например: “Мы рассуждали о том, как тяжело переносится одиночество”; или: “Вы говорите, что люди просто не понимают, что выпадает на долю родителей-одиночек”. Подобные комментарии иногда служат стимулом для перехода группы к персонально ориентированной дискуссии. Возможно, они снижают страхи, выказывая понимание и приятие. Если умствование не прекратилось, вы можете немного подождать, а затем осуществить

вмешательство, идущее на один шаг вперед, например: “Ну, а одиночество? Мы говорили, что оно распространено повсеместно. Есть здесь кто-нибудь, кто его *не* испытывал?” Данное вмешательство пытается санкционировать чувство одиночества и уменьшить боязнь его признания. Если в группе все продолжается как и прежде, вы можете сказать: “Что плохого в том, если бы мы поговорили о чувстве одиночества, которое мы сами испытываем?” Подобное вмешательство избегает прямого принуждения членов группы к отказу от решения вести интеллектуальные рассуждения. Оно приглашает их рассмотреть страхи, лежащие в основе этого решения. Какое-то из вмешательств нередко приводит к отходу от модели умствования при условии, что она не слишком прочно закрепилась у всех членов группы в качестве излюбленной личной защиты. В случае, если дело обстоит именно так (а это значит, что психотерапевт имеет дело с очень трудным составом группы), психотерапевт оказывается единственным из присутствующих, кто желает отказаться от приемлемого и действительно предпочтительного способа взаимодействия. В терминах фокального конфликта группы, пациенты находятся в состоянии “конфликта решения” с психотерапевтом, девиантным членом группы. Находясь в этой позиции, очень трудно быть полезным группе. Психотерапевт превращается в противника группы. Если психотерапевт видит, что он один понуждает членов группы следовать в направлении, в котором более никто не желает следовать, ему лучше присоединиться к членам группы, а не пытаться им возражать. Под словом *присоединиться* я не имею в виду поддержку данного ограничивающего решения при помощи умствования. Скорее, вы можете присоединиться к группе, признав предпочтение, отдаваемое интеллектуальным рассуждениям и ставя данный вопрос перед группой как совместную проблему, которой следует заняться всем: “Я вижу, что всем нравится говорить об этом в весьма широких терминах. Однако мы хотим, чтобы наши дискуссии имели значение для каждого из присутствующих. Как нам этого добиться?” Подобное вмешательство превращает ситуацию, когда психотерапевт является (или скоро станет) противником группы, в такую, где перед всеми стоит общая проблема.

(5) *За вводным пояснением следует прямой и открытый вызов компетентности руководителя.* Члены группы спрашивают: “Какую подготовку вы прошли для ведения групп?” или: “Сколько групп вы уже вели?” Подобные нападки и в самом деле происходят время от времени, и лучше всего встречать их во всеоружии, поскольку они могут привести в замешательство, особенно если психотерапевт не совсем уверен в себе. Возможно, наилучший ответ — дать фактическую инфор-

мацию, изложив ее нейтральным тоном, затем подождать и посмотреть, что произойдет. Вы можете сказать, например: "Это третья группа, которую я веду. До этого я работал в..." или: "Это первая группа такого типа, которую я веду". Далее может последовать вопрос: "В чем именно заключается значение группы?" Любой дает психотерапевту информацию о чувствах членов группы. Например, если вызов не прекращается и члены группы начинают спрашивать: "Как бы вы стали управлять такой группой, как эта?", вы можете поинтересоваться, какими же явлениями, по их предположению, будет трудно управлять. Такое вмешательство нацелено на то, чтобы обнажить страхи членов группы, а затем их исследовать. Справедливо будет предположить, что столь раннее нападение на психотерапевта маскирует совместные страхи по поводу потенциальных опасностей, возникающих в группе, и беспокойство о том, способен ли психотерапевт справиться с ними. Следует избегать защитной реакции со стороны психотерапевта (на которую очень легко сорваться), поскольку она служит группе демонстрацией того обстоятельства, что психотерапевт *не* способен справляться с трудными ситуациями. Подобная реакция скорее увеличивает, чем снижает страхи.

(6) *За вступительным комментарием следуют тревожные вопросы о протоколировании, записи на пленку или о консилиумах.* С подобной реакцией на открытие группы легко иметь дело, если психотерапевт лишен обязательств перед своим агентством или учреждением, состоящих в том, чтобы заносить информацию в официальные протоколы или предоставлять ее консилиумам. Вы просто отвечаете на вопрос, а затем, в свою очередь, интересуетесь, почему это вызывает беспокойство. Если вы обязаны предоставлять официальную информацию коллегам, я полагаю, что лучше всего кратко и ясно информировать об этом членов группы, например: "Как вам, вероятно, известно, каждые шесть недель в этом госпитале проводится консилиум. Мне придется высказывать и свое мнение. Я собираюсь делать это, не вдаваясь в лишние подробности относительно того, что здесь происходит". Если члены группы продолжают оказывать давление, спрашивая, например, будет ли психотерапевт раскрывать конкретные типы информации, я бы ответила и на эти вопросы, но попыталась бы сразу же воспользоваться случаем и спросить, почему им так важно это знать. Я также уверена в том, что весьма полезно открыто признать, что членам группы следует принимать во внимание факт ведения записей для историй болезни и т.д., если они участвуют в работе группы. Вы можете сказать: "Я полагаю, весьма важно, чтобы каждый из присутствующих здесь сам для себя решал, что говорить, а чего не говорить в группе.

Вы лучше, чем кто-либо другой, знаете, о чем именно следует говорить". Подобный комментарий ясно дает понять, что контроль над самораскрытием будет сосредоточен в руках членов группы (где он и находится в любом случае), что, как правило, имеет освобождающий эффект. Ранее я уже утверждала (в главе 5), что самоцензура имеет место в любом случае и, скорее всего, она будет сильнее в условиях неопределенности и слухов, нежели в условиях ясной и точной информированности.

Если психотерапевт должен вести или давать информацию для формальных протоколов, он обладает реальной властью над членами группы, поскольку может повлиять на их судьбу. Иногда у вас возникает соблазн попытаться скрыть свою реальную власть или сделать ложные заверения из опасения, что члены группы подвергнут свое участие жесткой цензуре, если вы этого не сделаете. Это равносильно обману, который всегда крайне нежелателен, поскольку непременно когда-нибудь раскроется и снизит уровень безопасности в группе. Пациенты уже знают (или в ближайшее время узнают) все о консилиумах и письменных протоколах. Психотерапевт, прибегающий к обману, показывает, что не заслуживает доверия и избегает сложных ситуаций. Если пациенты начнут смотреть на психотерапевта как на человека, на которого нельзя полагаться, это причинит группе, как действенному средству оказания помощи, гораздо больший вред, нежели самоцензура, к которой прибегают пациенты, поскольку им было ясно сказано, как будет использоваться информация, получаемая из их участия в группе.

Проблемы с протоколированием исчезнут сами собой, если протоколы будут доступны пациентам и члены группы станут присутствовать на консилиумах. В некоторых учреждениях свободный доступ к протоколам является уже установившейся политикой. В других — издержки и преимущества, сопряженные с установлением открытого доступа, исследуются совместно с коллегами.

Что касается записи сеансов на пленку, то, как я уже ранее отмечала, в этом случае записывающую аппаратуру следует размещать так, чтобы она была хорошо всем видна. И если запись внушает членам группы беспокойство, они могли бы открыто высказать свои тревоги. Эти рекомендации основываются на тех же соображениях, что были высказаны немного ранее. (Более подробно см. в главе 5, раздел 9.)

(7) *В группе, основывающейся на обсуждении заданной темы или на свободной дискуссии, после вводного пояснения кто-то один начинает рассказывать о своих проблемах, в то время как другие задают ему вопросы и выступают в качестве психотерапевта.* Такая интерактивная

модель скорее всего будет выполнять для группы функцию ограничивающего решения, особенно если это происходит в самом начале группы. Один человек готов говорить о себе, а все остальные избавлены от необходимости подвергаться риску. Данная модель очевидным образом требует сотрудничества каждого человека в группе. Было бы неверным или, по крайней мере, большим упрощением считать, что она приводит к монополизации группы одним человеком. Даже в том случае, если человек, ставший центром внимания группы, будет извлекать из этого какую-то пользу, психотерапевт едва ли захочет, чтобы данная модель продолжала сохраняться, поскольку для других возможность извлечь пользу полностью исключается или резко ограничивается.

Наилучшей будет позиция невмешательства, чтобы дать время проявиться внутригрупповым силам, способным привести к разрушению этой модели. Одна из возможностей подобного разрушения заключается в том, что человек, находящийся в центре внимания, заметит, что он единственный, кто раскрывает что-то личное, и начнет испытывать беспокойство. В этом случае он может замолчать или попросит говорить кого-то другого. Если он поступит таким образом, модель будет разрушена, поскольку для ее сохранения требуется его сотрудничество. Другая возможность: в продолжение дискуссии остальные начинают замечать, что самораскрытие не влечет за собой никаких дурных последствий. Это имеет эффект снижения страхов. По мере снижения страхов о себе дадут знать желания и надежды высказать свое и получить помощь. Другие почувствуют себя забытыми и обойденными и не будут испытывать облегчения от того, что им удалось избежать опасностей, связанных с самораскрытием. Если это произойдет, они перестанут функционировать в качестве тех, кто оказывает помощь одному человеку, и данная модель опять будет разрушена.

Иногда в подобной ситуации вам захочется вмешаться, не дожидаясь, пока проявится и окажет свое влияние внутригрупповая динамика, поскольку вам будет казаться: эта модель сохраняется долее необходимого. В подобных обстоятельствах вы можете попробовать простое изложение событий: “Сегодня, с самого начала, Роберт рассказывал нам о своих проблемах, другие его расспрашивали и пытались ему помочь”. Иногда такого изложения бывает достаточно, чтобы привести к отходу от модели. В иных случаях данное изложение игнорируется или встречается заверениями, что все удовлетворены и извлекают из этого пользу. Если все происходит именно так, это свидетельствует, что группа все еще не готова отойти от данной модели. Тогда вам следует на какое-то время самоустраниться, прежде чем вмешаться опять. Если члены группы окажутся в замешательстве или начнут выяснять смысл данного комментария, вы можете заметить: “Мне было

интересно узнать, что и Роберт, и все остальные испытывают в отношении происходящего".

У вас может возникнуть желание вмешаться, если вы придете к выводу, что находящийся в центре внимания человек начинает испытывать значительные душевные муки, но все еще не способен высвободиться из того положения, в котором его удерживает группа. В данных обстоятельствах действенным вмешательством станет переопределение ситуации как проблемы группы (чем она, собственно, и является): "Почему другим так важно, чтобы Роберт говорил о своих проблемах?" Это будет попыткой предложить членам группы альтернативную версию событий, которая сориентирует их на рассмотрение того, какую функцию может выполнять для них Роберт в качестве центра внимания. Рассуждая в терминах фокального конфликта группы, вы называете ограничивающее решение (разумеется, не навешивая на него ярлыков) и предлагаете членам группы поразмыслить над тем, почему им это необходимо. Прибегая к такому вмешательству, вы надеетесь убить сразу двух зайцев: защитить Роберта, не делая очевидной его уязвимость, и помочь группе отойти от ограничивающего решения.

(8) *После вводного пояснения большинство людей беседуют, но один из членов группы сохраняет упорное, бросающееся в глаза молчание.* Оно нередко принимает форму незаметного ухода в себя. В таком случае проходит некоторое время, прежде чем руководитель и все остальные обратят на это внимание. Или же форму видимого, недвусмысленного указания (вербального или невербального) на то, что данный член группы *намерен* хранить молчание. Разумно будет предположить, что люди, ведущие себя подобным образом в самом начале, показывают: они почувствуют себя в группе в безопасности, только если уклонятся от открытого участия. Наилучшая реакция — полное бездействие, поскольку если человек понуждается к участию в работе группы, его страхи могут возрасти до такого предела, когда единственным выходом для него станет побег из группы. Его молчание можно расценивать как единственную основу, позволяющую ему оставаться. Он регулирует свою вовлеченность в события группы, получая и отдавая не более того, что способен вынести в данный момент. Все время, пока он остается в группе, сохраняется возможность, что страхи улягутся благодаря его пассивному созерцанию событий. Здесь могут иметь место эффекты наблюдателя: когда он замечает, что другие идут на риск, не получая за это наказания и не терпя никакого ущерба, его собственное беспокойство может улечься до такого предела, когда он начнет (как правило, в форме робких попыток) брать на себя риск участия.

Молчащий человек иногда становится проблемой для других членов группы. Они начинают облекать его молчание в свои собственные фантазии и предполагать, что он чего-то не одобряет и является крупным специалистом, которому стоит только заговорить и все станет намного легче. Члены группы иногда оказывают на молчащего давление, поскольку сами питают подобные страхи или надежды. Если психотерапевт хочет снизить оказываемое на молчащего человека давление, он прибегает к ранее предложенной стратегии: заявляет о данной ситуации как о проблеме группы в целом. Вы можете спросить: "Почему группе важно, чтобы Мэри говорила?" Подобный вопрос снимет с Мэри давление, не определяя ее как слабую, нуждающуюся в помощи личность. В то же самое время он помещает проблему туда, где ей и следует быть, связывая ее с группой в целом, и предлагает членам группы обдумать свои собственные чувства и фантазии в отношении молчащего человека. В некоторых случаях члены группы обращались ко мне в частном порядке, чтобы сказать: мне следует что-то делать с молчащим членом группы, потому что он проявляет ко мне неуважение, как к ведущей. Этого чаще всего следует ожидать, если молчащий человек выказывает неприятие группы своим невербальным поведением, вполне воспринимаемым как невежливое (например, читает книгу), или агрессивно заявляет о своем нежелании участвовать. В таких случаях я обычно говорю, что не воспринимаю его поведение как признак неуважения, но если других это беспокоит, они могут поднять данный вопрос на следующем сеансе. Получается, что члены группы наставляют меня, как мне следует себя чувствовать, а сами при этом избегают противостояния собственным чувствам по отношению к молчащему человеку. Мой ответ имеет своей целью то, чтобы ответственность за чувства возложить на людей, которые их испытывают: т.е. они чувствуют так, как *они* чувствуют; я чувствую так, как *я* чувствую. В терминах фокального конфликта группы, я избегаю поддержки решения, в котором члены группы проецируют свои собственные чувства на руководителя и ожидают, что он будет обращаться с данной ситуацией как со *своей* проблемой.

(9) *Вводное пояснение дает указание членам группы приступить к какому-либо занятию или обсудить какую-то тему, а члены группы отказываются ему следовать.* Например, психотерапевт вызывает добровольцев для ролевой игры. Никто не отзывается. Или же он просит группу жертв несчастных случаев рассказать об обстоятельствах, при которых с ними произошло несчастье, и ни один из них к этому не готов. Подобное начало может оказаться весьма удручающим и застает психотерапевта врасплох, поскольку, планируя группу, он предпо-

лагал, что задуманная им структура является приемлемой и возможной для членов группы. Ему приходится справляться со своими собственными чувствами и оперативно решать, что же делать дальше.

Прежде чем вы решитесь отказаться от данной структуры, вам следует попытаться выявить чувства, лежащие в основе нежелания членов группы работать в соответствии с ней. Вы можете спросить сопротивляющихся исполнителей ролей: "Что вам мешает добровольно вызваться на эту роль?" Вы можете высказать жертвам несчастных случаев свои соображения и попросить их высказать свои: "При планировании нашей группы я предполагал, что разговор об обстоятельствах несчастного случая может оказаться весьма полезным и позволит облегчить душу. Вы так не считаете?" Если сопротивление структуре остается неизменным, вам не следует вступать в бесполезные дебаты с членами группы и, как в предыдущих примерах, становиться их противником. Будет гораздо лучше, если вы обратите данную ситуацию в совместную проблему, справляться с которой можно всем вместе, вновь изложите цель, стоящую перед группой, и попросите вносить предложения, касающиеся альтернативных путей ее достижения. Например, можно сказать: "Наш главный интерес заключается в отработке новых способов, при помощи которых следует справляться с конфликтами и ссорами. Если мы не будем использовать ролевую игру, то как мы будем это делать?" Или для жертв несчастных случаев: "Наш главный интерес заключается в том, чтобы помочь людям в нашей группе справиться с любыми жизненными переменами, неизбежными в силу какого-либо несчастного случая. Нам вовсе не обязательно начинать с разговора о нем самом. Но мне хочется знать, как мы *могли бы* начать?" Данные предложения отвечают следующей позиции: не так важно придерживаться запланированной структуры, как найти *некоторую* структуру, которая будет служить целям группы.

(10) *После вводного пояснения на короткое время наступает молчание, а затем члены группы разбиваются на подгруппы и беседуют только со своими соседями.* Если это происходит, вы некоторое время можете не вмешиваться, исходя из того, что люди в группе хоть с *кем-то* разговаривают (даже если они не способны или не желают включаться в общую дискуссию). Однако не следует допускать, чтобы существование подгрупп продолжалось слишком долго, поскольку при данной модели едва ли можно ожидать событий, способных привести к отказу от нее. По этой причине весьма уместным будет вмешаться через несколько минут, возможно, опять потребовав внимания всех членов группы и спросив, не могут ли они поделиться со всей группой чем-нибудь из того, что они обсуждали в подгруппах. Часто члены груп-

пы уже успевают обрести некоторую уверенность, уже поговорив с одним-двумя членами группы, и в состоянии откликнуться на это предложение. Даже если ответом будут слова: “Да мы, собственно, ни о чем особо важном и не говорили”, у вас появляется возможность сказать что-нибудь наподобие: “Да? Ну и хорошо. Нам вовсе не обязательно все время говорить только о чем-нибудь особо важном. Можно начать с чего угодно”. Подобный комментарий позволяет начать с того, что создает в группе ощущение комфорта. После того как в группе возникло ощущение достаточной безопасности, деление на подгруппы становится маловероятным.

(11) *Член группы не приходит на первый сеанс или приходит, а затем пропускает следующий.* Перед психотерапевтом встает вопрос, связываться ли ему с отсутствующим, как скоро это делать и с какой целью. Представляется вполне приемлемым, (особенно если группа появилась совсем недавно) связаться с этим членом группы вскоре после пропущенного им сеанса, поскольку иначе у вас не будет ни малейшего представления о причине его отсутствия. Может быть, у него сломалась машина или он заболел и сейчас мучается сомнениями, по-прежнему ли для него открыты двери. Быть может, в тот момент, когда приблизилось время первого сеанса, его страхи по поводу того, что может произойти в группе, резко обострились. Вероятно, его глубоко встревожили события первого сеанса и сейчас он в панике.

В предыдущей главе было указано, что уход из группы нередко является разумной мерой самозащиты, а потому заслуживает понимания. Но это может произойти и почти нечаянно, и тогда небольшая поддержка или выяснение причин случившегося могут помочь человеку вернуться в группу. Если человеку, покинувшему группу ранее, она причинила какой-либо ущерб, то, установив с ним контакт, следует помочь ему прийти в себя. Непродолжительный личный контакт для выяснения причин его отсутствия и для оказания поддержки просто необходим. При некоторых обстоятельствах вам следует провести интервью наподобие того, что предложено в главе 7, но не в целях побудить человека вернуться в группу, если это идет в разрез с его основными интересами, а для того, чтобы помочь ему понять свои действия и предоставить дополнительную поддержку (если она ему необходима). Человек, который бежит, охваченный глубокой паникой, нуждается в заверениях, что психотерапевт или социальный работник не держит на него зла.

(12) *Через пятнадцать-двадцать минут после вводного пояснения кто-то из членов группы заявляет, что не намерен вновь приходить в группу.*

Подобное заявление со стороны члена группы требует незамедлительной реакции (“А вы можете сказать, почему?”) по двум причинам. Во-первых, он заявил о своем желании уйти. Наверное, он *может* сказать что-то еще, поэтому и для него, и для группы в целом будет лучше, если его чувства и мысли будут обнажены. Лучше для него, поскольку это дает ему возможность разобраться в своих чувствах. Лучше для других — поскольку в таком случае в их распоряжении окажется дополнительная информация, а не просто неясный комментарий, облекаемый в различные фантазии. Во-вторых, не исключена возможность, что испытываемые этим человеком чувства разделяются и другими, менее способными их выразить. Если человек, заявляющий, что он намерен уйти, в состоянии поделиться своими сомнениями, негативными чувствами или страхами в отношении группы, это послужит для других разрешением сделать то же самое. Психотерапевт может добавить и свое разрешение, заявив: “Я бы очень удивился, если бы Давид оказался единственным, кто испытывает подобные чувства. Неужели он один такой?” Разрешение снижает страх, объявляя вполне понятными или приемлемыми чувства, которые, по мнению членов группы, могут вызвать порицание или неприятие со стороны психотерапевта или социального работника.

Может быть и так, что человек, заявивший о своем намерении уйти из группы, не способен или не желает что-либо к этому добавить. Тогда вы можете сказать: “Ну что ж, не хочу вас к чему-то принуждать, но мне на самом деле интересно, неужели вы здесь единственный, кто полагает, что больше не придет, или у кого-нибудь еще есть какие-то сомнения по поводу того, что у нас происходит?” После этого можно вопросительно посмотреть на других. Подобное замечание является для других дозволением поделиться своими чувствами по поводу происходящего в группе, дозволением, исходящим из предположения, что один человек выполняет функцию представителя других.

Исследовав ситуацию подобным образом, вы можете обнаружить, что в итоге этот человек намерен остаться в группе (если выяснилось, что он не одинок в своих страхах и возмущенных чувствах и поэтому чувствует себя ободренным). Или же убедитесь, что он по-прежнему тверд в своем намерении уйти. Последнее менее вероятно, поскольку опыт показывает: люди, не амбивалентные в своем желании покинуть группу, делают это, не задавая вопроса, возможно, из страха, что их вынудят или убедят остаться вопреки терзающим их чувствам. Если человек упорно держится своего намерения уйти, вы можете ему помочь продумать дальнейшие планы, а остающимся членам группы — исследовать чувства, возникающие в связи с уходом одного из их товарищей.

(13) *После вводного пояснения или на первом сеансе члены группы дают ясно понять, что считают* любую группу *психологической помощью "второго сорта".* Это скорее бывает в психотерапевтических группах, нежели в группах, ориентированных на развитие навыков или психологическую помощь. Для людей, прибегающих к психотерапии, в порядке вещей полагать, что *настоящую* помощь можно получить только в ситуациях один на один. Если прозвучали подобные сетования, нет никаких оснований становиться в позицию защитника групповой психотерапии или пытаться убедить членов группы в том, что они не правы, придерживаясь подобных мнений. Вместо этого вам необходимо серьезно отнестись к таким заявлениям и попытаться их лучше понять. Вы можете сказать: "Это заставляет меня задуматься: что же, в конце концов, *является* помощью?.." Или можно спросить, что именно члены группы ожидают в ситуации один на один, чего они не могут получить в группе. Ответ дает всем информацию к разговору об ожиданиях, предположениях, надеждах и тревогах, которые можно затем исследовать и обсудить.

Принципиальная ошибка, допускаемая в данной ситуации, — антагонистическая позиция по отношению к членам группы. Это значит, что если они настойчиво утверждают, что группа не может принести никакой пользы, психотерапевт все упорней настаивает на том, что приносит. Подобное препирательство совершенно бесплодно и лишь подтверждает, что ведущий и члены группы принадлежат к разным лагерям; они вовсе не соратники в одном общем деле. С другой стороны, безоценочное исследование позволяет обойти препятствия участникам, уже использующим данную группу в качестве средства оказания психологической помощи.

Из всех рассмотренных ситуаций, возникающих в ответ на вводное пояснение психотерапевта, лишь некоторые связаны с индивидуальными или коллективными попытками членов группы превратить группу в безопасное для себя окружение. В фазе становления группы можно ожидать, что ее члены помогут рождению ощущения безопасности, опираясь на совместные или скрытые защиты (или, в терминах фокального конфликта группы, ограничивающие решения). Хотя ведущий и хочет, чтобы члены группы чувствовали себя в безопасности, он также желает, чтобы они не боялись идти на риск, делясь своим опытом, выражая личные чувства и принимая участие в запланированных занятиях или упражнениях. Ограничивающее решение создает ощущение безопасности, но снижает готовность идти на риск и, таким образом, способно уменьшить ценность группы. Из этого следует, что одной из целей и задач ведущего является мониторинг данного аспекта группы.

Это позволит ему узнавать об ограничивающих решениях, едва они будут возникать, а также судить о том, следует ли ему вмешиваться и какая от этого будет польза.

Решение о необходимости вмешательства может быть не менее важным, чем решение о том, каким образом вмешиваться. Уже приводились случаи, когда наилучшим образом действий было полное молчание, чтобы члены группы смогли найти способ выразить и разобраться в исходных чувствах благодаря собственному взаимодействию. Иногда вы можете прийти к выводу, что вам *следует* вмешаться: либо вы полагаете, что группа начнет продвигаться быстрее, либо видите, что один из участников оказался в особенно бедственном положении именно вследствие способа работы группы. Один из руководящих принципов заключается в том, чтобы не давать повода к возрастанию совместных страхов. Это значит, что не стоит бросаться в лобовую атаку на ограничивающие решение. Надо выбрать вместо этого стратегию снижения ассоциированных страхов, чтобы ограничивающее решение стало для группы менее необходимым. Действенные вмешательства могут быть простыми и краткими, они могут быть ориентированы на всех членов группы одновременно или на какого-то одного человека, могут принимать различные формы: комментариев, вопросов, изложения событий и т.д. Ни форма, ни объект вмешательства не так важны, как то, каким образом оно воздействует на динамику группы.

Можно установить различие между вмешательствами с высоким и низким риском. Хотя оба эти типа вмешательств могут быть эффективными, они имеют различные последствия, если члены группы реагируют на них не так, как вы рассчитывали. Вмешательство с высоким риском, если оно не вызывает предполагаемой реакции, нередко приводит к возрастанию страхов или вызывает недоверие к ведущему, стремление развести ведущего и членов группы по разные стороны барьера или вынудить членов группы прибегнуть к еще более неподатливому ограничивающему решению. Другими словами, вмешательство с высоким риском может отбросить группу назад, если оно не срабатывает так, как предполагалось. Вмешательство с низким риском не ставит группу в худшее положение, чем ранее, если члены группы не реагируют на него так, как вы надеетесь и рассчитываете. Примеры вмешательств с низким риском: изложение событий, предложение поделиться своими чувствами, присоединение к членам группы в метафоре, позволение сохранять определенные чувства, некоторые формы истолкования событий (например, превращение проблемы, которая каждому видится принадлежностью одного человека, в проблему, принадлежащую всей группе). Примеры вмешательств с высоким риском: интер-

претации, предписывающие наблюдаемым событиям глубокое значение, которое членам группы будет казаться невероятным, а так же интерпретации, предписывающие неприемлемые мотивации. Можно также представить себе вмешательства со средним риском. Я уже утверждала, что серия вмешательств с низким риском или серия вмешательств, переходящих от низкого риска к среднему, зачастую бывает полезнее, чем единственная *"великая"* интерпретация, сопровождаемая более высоким риском (и не в последнюю очередь из-за того, что реакция членов группы на последовательные вмешательства дает ведущему информацию о том, как воспринимается и используется каждое вмешательство) и таким образом может подсказать, продолжать ли ему оказывать нажим. Возражение против *"великих"* интерпретаций — не то же самое, что возражение против того, чтобы психотерапевт приписывал событиям иные значения, чем те, которых придерживаются члены группы. Вмешательство, переопределяющее ситуацию как проблему группы, а не как проблему какого-то отдельного индивидуума, делает только это и не более того. Такое вмешательство может быть полезным в той ситуации, когда один из членов группы принуждается другими взять на себя какую-то роль в рамках ограничивающего решения, роль, заставляющую его страдать. Или в ситуации, когда на молчащего человека оказывается давление, чтобы тот заговорил. Были высказаны возражения против поддержания психотерапевтом ограничивающего решения (удержание одного человека в центре внимания, если это выполняет защитную функцию). Другая основная идея — следить за тем, чтобы не оказаться в положении противника членов группы, и всячески стараться принять их сторону в противостоянии трудным ситуациям. Не допускать ситуаций противоборства — это вовсе не то же самое, что постоянно соглашаться с членами группы в их желаниях и предпочтениях или избегать противостояния.

Все это представляет собой одну из точек зрения в вопросе о том, как следует понимать и управлять явлениями на уровне группы, которая нередко противостоит иным подходам, которые, например, включают в себя использование интерпретаций на групповом уровне, указания ее членам или прямой вызов совместным защитам.

На протяжении всего времени существования группы психотерапевт стремится содействовать в том, чтобы группа неизменно оставалась позитивным средством оказания помощи. Он использует возникающие ситуации, чтобы принести свою особую пользу отдельным людям. На стадии становления группы, когда ее жизнеспособность остается еще под сомнением, это особенно важно. Именно поэтому в настоящей и предыдущей главах проведено столь подробное рассмотрение данного

вопроса. То, каким образом можно использовать возникающие в группах ситуации для извлечения из них пользы для конкретных членов группы, обсуждается в следующих двух главах в контексте рассмотрения группы на фазе ее устойчивого существования.

Рекомендуемые упражнения

Если есть возможность, крайне полезно сравнить различные варианты начала работы групп и те реакции, которые они вызывают в группах. Если коллеги, каждый из которых занимается ведением групп, соглашается записать на пленку первые пятнадцать минут сеанса, все заинтересованные лица могут многое почерпнуть из прослушивания этих записей. В частности, следует обратить особое внимание на информацию, передаваемую вступительным пояснением, эмоциональное послание, передаваемое интонацией, на характер задач, которые стоят перед членами группы в начале ее работы. Внимательно слушая, что происходит вслед за этим, вы можете наблюдать, как воздействует открытие группы на ведущего. Метод остановки записи также весьма полезен: либо группа коллег договаривается, что любой может подать знак, что он хочет остановить запись и прокомментировать ее, или задать вопросы тому, кто фактически вел эту группу. Ведущий, которому известно, когда он прибегнул к вмешательству, может остановить пленку непосредственно перед тем, как оно осуществилось, чтобы выяснить мнения о том, что происходит в группе и как бы другие поступили в подобной ситуации.

11. ПЕРИОД УСТОЙЧИВОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ ГРУППЫ: ХАРАКТЕР И ЦЕЛИ

В главах, посвященных управлению и ведению группы, я исхожу из допущения, что существование групп, даже если они краткосрочные и высоко структурированные, можно подразделить на фазы: начальную, или период становления, среднюю, или период устойчивого существования, и период завершения. Разумеется, период устойчивого существования имеет различную продолжительность в зависимости от общей продолжительности группы. В этот период все заботы и тревоги стадии становления уже позади, тревоги фазы завершения — еще впереди. Это период, когда жизнеспособность группы уже всерьез не подвергается сомнению; период, когда возникают или предлагаются различные темы или задания, близкие членам группы; когда все возникающие проблемы в большинстве случаев удается успешно решать и позитивно использовать в интересах входящих в группу людей.

Что отмечает переход от стадии становления к периоду устойчивого существования? Когда группа только начинается, многое из того, что вы видите, может быть понято в терминах борьбы членов группы за свое становление в качестве группы и, как индивидуумов, — за свое место в ней. Испытывается запланированная структура, а члены группы поглощены поиском путей утверждения группы в качестве *достаточно безопасного* для себя окружения. Все приступают к задаче узнавания друг друга и отыскивания способов использования групповых ситуаций в личных интересах. На этой более ранней стадии неизбежна некоторая общая для всех неуверенность в том, сможет ли группа выжить и преуспеть.

Фаза устойчивого существования группы начинается с того времени, когда у всех, кто с ней связан, возникает ощущение, что группа "*сработает*". Похоже, что группа сумела каким-то образом преодолеть наметившиеся трудности; ее члены демонстрируют, что могут работать в рамках данной структуры (или же они преобразовали ее или выработали новую); их первоначальные страхи по поводу того, что им следует делать или говорить, что может произойти с ними в группе,

хотя бы отчасти улеглись. Такая группа стала *жизнеспособной* в буквальном смысле слова: группа будет жить, а не умрет во младенчестве. Разумеется, время от времени в ней будут возникать какие-то проблемы. Сеансы необязательно будут легкими или спокойными, и по-прежнему останется неясным, насколько полезным окажется этот опыт и какую часть времени группа сможет работать эффективно. Тем не менее, группа уже преодолела стадию становления и рассматривается как устойчиво существующая.

Ощущение того, что группа заработает, возникает несколько раньше или несколько позже — в зависимости от самой группы. В высокоструктурированной группе, полагающейся на какие-либо занятия, упражнения или направленную дискуссию в течение пятнадцати-двадцати минут первого сеанса, становится совершенно ясным, сможет или нет группа *"пойти"*. В долговременной группе, полагающейся на открытую дискуссию, может пройти четыре, пять или шесть сеансов, прежде чем члены группы справятся со своими начальными беспокойствами и вы почувствуете, что группа *"схватилась"*. Многие психотерапевты сообщают, что умеют определять момент *"схватывания"* в силу испытываемого ими чувства резкого облегчения, связанного с тем, что группа — действующее предприятие*.

В терминах фокального конфликта группы можно сказать, что члены группы преодолели свои начальные реактивные страхи и сумели перейти от преимущественно ограничивающих решений, как способа справляться со страхами, к преимущественно разрешающим решениям.

Это вовсе не означает, что коль скоро группа преодолела период становления, можно рассчитывать на то, что впредь все пойдет гладко. Во всех типах групп — и в тех, что в значительной мере используют занятия или упражнения, и в тех, что полагаются на открытую дискуссию, и в тех, что структурированы с помощью заданных тем, — как правило, наблюдаются колебания между периодами активной, продуктивной, полезной работы и периодами сопротивления, дезорганизации или явной хаотичности. Когда в группе все идет хорошо, психотерапевт будет испытывать удовольствие, уверенность в ее полезности и в своей собственной компетентности как ведущего. Если группа впадает в хандру или в состояние дезорганизации, психотерапевт может испытать разочарование, замешательство или неуверенность в себе. Ведущий сможет лучше держать под контролем как группу, так и свои

*На русскоязычном профессиональном слэнге обычно говорят, что группа "пошла", когда речь идет о "разговорной" группе, или "размята", "разогрета" в случае группы со структурированной активностью. — *Прим. научного редактора.*

собственные чувства, если будет понимать, каким образом возникают подобные колебания. Могу предложить следующее их объяснение.

В период активной и продуктивной работы члены группы работают на пределе своих текущих возможностей в соответствии с конкретно заданным направлением, над конкретным вопросом или заданием. В такие периоды в процессе исследования важных для них вопросов, открытия в себе и в других чего-то нового и опробования новых типов поведения члены группы будут испытывать удовольствие и восторг, равно как и огорчения. Однако, по мере продолжения работы, сначала один-два человека, а затем и большее количество людей начинают чувствовать, что понуждаются к чему-то выходящему за пределы того, что им посильно. Когда это происходит, в группе в целом начинает снижаться ощущение *достаточной безопасности*. Тревога достигает предела, который они способны вынести. Кто-то может сказать или сделать нечто, представляющее собой отход от текущей темы, занятия или образа действий. Если этот человек единственный, кому необходимо вернуть ощущение безопасности, отдаляя его от происходящего, то никто его не поддержит и не последует за ним. Группа в целом станет продолжать действовать в прежнем духе, а человек, достигший предела того, что он может вынести, должен будет найти какой-то иной способ справляться со своими чувствами. Он может замкнуться в себе, и, как следствие, остальная группа получит возможность продолжать в прежнем духе. Либо он активно вмешается в происходящее: в этом случае группа остановится и займется новой ситуаций, которую он породил. Однако довольно часто человек, первым прервавший идущее исследование или занятие, не является единственным, кто достиг уровня значительного дискомфорта. Помимо него и другие также переживают снижение уровня безопасности — возросшее ощущение того, что ситуация становится невыносимо опасной. Именно в данном случае инициатор перемены получит поддержку других. Происходящая после этого перемена вполне может стать неорганизованным бегством или установлением какого-либо всеми поддерживаемого ограничивающего решения, исключающего возможность дальнейшей работы над той же самой темой, в той же самой манере. Подобным образом члены группы восстанавливают ощущение достаточной безопасности.

Если сформулировать это кратко, то стремление раздвинуть текущие границы приводит к резкому возрастанию страхов, что, в свою очередь, вызывает необходимость бегства от данной ситуации и обращение к совместным ограничивающим решениям, а также разрушение сложившегося порядка. Группа переходит от периода работы над разрешающим решением к периоду отсутствия какого-либо решения

(хаос), или к периоду поиска и последующего установления какого-либо ограничивающего решения (регрессия и отступление). Часто члены группы прибегают к какому-то ограничивающему решению, которое они в прошлом уже использовали. Группа имеет свою историю. Ранее в своей коллективной жизни члены группы уже опирались на определенную совокупность ограничивающих решений, и они по-прежнему остаются им доступны, даже если не всегда используются. Когда беспокойство возрастает, члены группы заново прибегают к тому или иному уже ранее использовавшемуся ограничивающему решению, хотя не исключено, что они могут установить и какие-то новые ограничивающие решения.

Нередко период застоя и отступления начинается в начале сеанса, следующего за особенно продуктивным сеансом. В данном случае происходит следующее: когда члены группы шли на риск, они находили поддержку в присутствии других членов группы, каждый из которых содействовал поддержанию разрешающего решения, сдерживавшего страхи и позволявшего проводить исследование. Между сеансами каждый член группы бывает лишен непосредственного опыта поддержки и может оказаться во власти ощущения, что зашел слишком далеко или подвергся слишком большому риску. После чего каждый человек приходит на следующий сеанс готовым отступить. Это происходит во всех типах групп. В группе, основанной на открытой дискуссии, ее члены начинают сеанс почти так, как если бы предыдущего сеанса вообще не было — с иной, значительно менее близкой им темы, в иной, обычно менее плоской манере взаимодействия. В тематически ориентированных группах ее члены начинают уклоняться от данной темы или раздраженно сетуют на то, что она не имеет никакого отношения к их заботам и ни к чему не приведет. Если запланировано какое-то занятие или упражнение, они так и не сдвигаются с мертвой точки или "*портятся*" поведением членов группы. В более структурированных группах это может произойти без какой бы то ни было ошибки в планировании, поскольку запланированное упражнение, занятие или тема полностью соответствуют потребностям и способностям членов группы. Но члены группы каким-то образом зашли на предыдущем сеансе слишком далеко и сейчас им необходимо временно отступить для восстановления адекватного чувства безопасности.

Подобные эпизоды нередко разочаровывают и ставят в тупик психотерапевта. В группах, основанных на открытой дискуссии, психотерапевт может попытаться вновь взять ту высокую ноту, на которой завершился предыдущий сеанс, и предложит для дальнейшего обсуждения ту же самую тему. Это не всегда срабатывает. В группе, где запланированная тема встретила сопротивление, психотерапевт может

попытаться заставить или убедить ее членов выполнить разработанный план. Это также едва ли сработает. Исходя из сказанного, психотерапевт попытается преградить путь к необходимому отступлению. В терминах фокального конфликта группы, он ставит себя в девиантную позицию по отношению к предпочтительному решению и, таким образом, становится для группы противником, а не помощником.

Вполне можно понять чувство недоумения или разочарования, возникающее у психотерапевта, когда прежде хорошо работавшая группа вступает в период сопротивления, отступления или хаоса. Психотерапевту не следует отчаиваться, когда это происходит. Вместо того чтобы впадать в отчаяние в связи с наступлением такого периода, руководитель должен тревожиться по поводу отсутствия таких периодов. Если они не наступают вообще, то это означает, что группа избрала какой-то чрезвычайно комфортный и лишенный всякого противостояния способ оперирования, о чем психотерапевт может даже не и догадываться; или же какую-то неизменно поддерживаемую скрытую защиту, не выявленную из-за большого сходства с продуктивной работой.

Можно также наблюдать, особенно в длительных группах, такую форму развития во времени, которая является чем-то большим, нежели чередованием периодов продуктивной работы и периодов компенсации. Вместо того чтобы двигаться зигзагами, тем не менее оставаясь примерно на одном и том же уровне, группа движется по нарастающей спирали. Можно различить такую последовательность, в которой какой-либо вопрос возникает, развивается членами группы до определенного момента, а затем оставляется. Как я уже указывала, скорее всего он будет оставлен после того, как члены группы рассмотрят данный вопрос настолько полно, насколько это для них возможно, чтобы не испытывать невыносимого для них уровня угрозы. В этот момент члены группы скорее всего прибегнут к какому-либо ограничивающему решению или вступят в более или менее длительный период очевидного отступления. В процессе продолжающегося взаимодействия, когда члены группы находят способы справиться со своими новыми или обострившимися страхами, вполне может возникнуть новая тема. Она вновь будет рассмотрена до определенного предела, прежде чем члены группы почувствуют необходимость в перемене, опять же в силу того, что исследование данной темы рано или поздно заводит их в области, углубляться в которые им представляется слишком опасным. Продвижение группы имеет форму подобных циклических колебаний с повторяющимся обращением к ранее рассмотренным темам, которые каждый раз исследуются в тех пределах, насколько это бывает под силу группе. Когда вопрос возникает повторно, подход к его рассмотрению оказывается несколько иным, и его исследование

каждый раз заходит немного дальше, чем прежде. Группы никогда не рассматривают, да они и не способны рассмотреть какую-либо тему настолько полно и досконально, чтобы не иметь впредь необходимости к ней возвращаться. (Именно в силу этих соображений группы, структурированные на основе заранее определенных тем, должны планироваться с таким расчетом, чтобы позволять членам группы возвращаться к предыдущим темам, если у них назреет в этом необходимость.) Психотерапевт не должен испытывать беспокойства в связи с тем, что группа не исследует какой-либо вопрос или тему в той степени, в какой это представляется ему необходимым или полезным. Если какой-то вопрос не утратил своей актуальности, то члены группы еще вернутся к нему при том всегдашнем условии, что окончательно не погрязнут в каком-либо ограничивающем решении, которое послужит препятствием для дальнейшего продвижения вперед.

В фазе устойчивого существования каждый сеанс также должен каким-то образом начинаться. Психотерапевту вновь придется решать, как открывать каждый сеанс, должен ли он для этого сказать и сделать что-то сам или предоставить членам группы возможность начинать самостоятельно. То, как психотерапевт открывает сеанс, зависит и от используемой структуры и характера пациентов или клиентов. Если структура требует, чтобы кто-то выполнял функцию церемониймейстера (как, например, в ролевой игре и во многих формах упражнений), то руководителю самому следует исполнить ее или проследить, чтобы ее исполнил кто-либо другой. Если необходимо напомнить тему обсуждения, запланированную или выбранную для данного сеанса, это тоже обязанность руководителя. Когда руководитель считает, что члены группы не почувствуют себя в безопасности, если не услышат его голос, то ему самому следует открывать сеанс (даже если с технической точки зрения в этом нет необходимости). Когда группа разработана в расчете на открытую дискуссию, руководитель может уступить первое слово кому-либо другому (если только ему не требуется поддерживать адекватный уровень безопасности), поскольку он не знает, что важно членам группы *сейчас*. Он, таким образом, должен дать возможность проявиться новым темам или возобновиться предыдущим.

В период устойчивого существования группы психотерапевт, управляя группой и стремясь использовать ее с максимальной пользой для ее членов, продолжит руководствоваться теми же вспомогательными целями, которые обсуждались в главе 9. Однако ввиду того, что фаза устойчивого существования отличается от фазы становления, некоторые из вспомогательных целей потребуют меньшего внимания, чем прежде, в то время как другие становятся основной заботой ведущего. Далее я рассмотрю каждую вспомогательную цель в отдельности,

уделяя особое внимание той окраске, которую каждая из них обретает в фазе становления, а также их относительную значимость в течение данной фазы.

Ведение группы и сохранение общего чувства безопасности на уровне, позволяющем каждому участнику чувствовать себя в достаточной безопасности, оставаться в группе и самостоятельно идти на риск

Мониторинг уровня чувства безопасности не утрачивает своего значения и в период устойчивого существования группы. В то же самое время ни ведущему, ни ее членам в большинстве случаев не приходится уделять этому вопросу столько внимания, как раньше, и работать над ним столь же упорно или последовательно. Причина заключается в том, что ко времени, когда группа входит в стадию устойчивого существования, каждый отдельный ее участник уже будет обладать последовательным опытом нахождения, утраты и повторного нахождения (и т.д.) приемлемой для него позиции. Помимо этого, группа в целом успевает выработать некий запас решений, к которым всегда можно прибегнуть для регулирования уровня чувства безопасности в группе. Хотя люди не всегда чувствуют себя в группе в безопасности, у них возрастает уверенность, что временно утраченное чувство безопасности может быть восстановлено. В большинстве случаев ведущий обнаруживает, что члены группы нашли свои собственные пути управления уровнем чувства безопасности.

Но даже при этом ведущий может обнаружить, что ему необходимо время от времени активно вмешиваться в ситуацию. Особенно если случается нечто, что приводит к возрастанию страхов до таких пределов, когда уже никакие из выработанных группой решений не способны с ними справиться. Это случающееся *нечто* может быть кризисом, возникшим у одного из членов группы, внешним событием в масштабе кризиса либо чем-то возникшим из внутригруппового взаимодействия. В группах, с которыми я работала, происходили следующие события, резко снижавшие уровень чувства безопасности (в их отношении члены группы не располагали готовым решением): кто-то в группе стал жертвой изнасилования; самоубийство в палате; неожиданная смерть от сердечного приступа одного из сотрудников, которого знали все члены группы; внезапная непримиримо-враждебная стычка между двумя членами группы, вызванная тем, что один из них неожиданно вступился за ненавидимую мать другого; неожиданное эксцентричное поведение одного из членов группы, неожиданно соскочившего со

своего места и начавшего писать на доске собственную эпитафию; убийство президента Кеннеди. Все эти события не только резко снизили уровень чувства безопасности в группе, но и ввергли ее членов в состояние полной неподвижности и возбужденного смятения. Вполне разумно предположить, что именно неожиданность события в сочетании с его резонансом с личными страхами и предчувствиями является причиной того, что отдельные люди и группа в целом бывают застигнуты им без каких-либо адекватных защит или противодействия, которые можно было бы незамедлительно пустить в ход. Сразу видно, что коллективные защиты или решения, включающие такие методы, как умствование, разрешение подчинить себе дискуссию, обсуждение тривиальных вопросов и тому подобное, просто не эффективны для событий столь катастрофического характера.

Когда происходит подобное событие, то, в зависимости от немедленной реакции на него членов группы, психотерапевт должен дать им время абсорбировать шок или принять какие-то активные меры к тому, чтобы помочь членам группы справиться с данной ситуацией. Если состояние неподвижности или смятения остается неизменным (особенно если он видит, что уже приближается к своему пределу допустимых страданий), ему следует взять на себя задачу управления ситуацией, не дожидаясь, пока в группе выявятся ресурсы противодействия. Если ведущий почувствует себя также оцепеневшим, беспомощным или расстроенным, это вызовет еще большее увеличение страхов, поскольку он уже не может служить последним прибежищем — последней страховочной сеткой. Разумеется, отнюдь не легко удержаться в роли оказывающего помощь перед лицом подобных событий, поскольку катастрофические события могут касаться психотерапевта или социального работника точно так же, как и любого другого человека. Однако вы можете дать название собственным реакциям (“Я чувствую себя ошеломленным”; “Джон, когда вы так вскочили, я сначала изумился и даже испугался”). Давая название событию и своим собственным чувствам (при условии, что можете сделать это без сопутствующих невербальных или интонационных признаков паники), вы этим самым демонстрируете другим, что признание чувств возможно, что люди не одиноки в своих реакциях на данное событие.

Недопущение необратимого развала структуры

В большинстве случаев структура группы будет опробована в течение более раннего периода существования группы и либо признается пригодной, либо потребует каких-то изменений и планируется зано-

во. Группу нельзя считать утвердившейся, пока она не найдет такую структуру, в пределах которой смогут работать ее участники.

Тем не менее структура иногда подвергается испытанию и в утвердившейся группе. Это чаще всего происходит, когда имеет место какое-либо изменение обстоятельств, например, в группе появляется новый член, который противодействует или не может оперировать в данной структуре, когда происходит какое-то внешнее событие, вызывающее сдвиг в чувствах и позициях членов группы по отношению к той структуре, которую они использовали.

Иногда группа "*вырастает*" из своей структуры — как если бы члены группы полностью исчерпали возможности, заложенные в данной структуре, и начали разочаровываться в группе. Когда это происходит, ведущий вполне может помочь членам группы взглянуть на источник их разочарования и обдумать наилучшее действие, которое следует предпринять. Иногда вполне уместно распустить группу или избрать совершенно иную структуру. Рубеж членов группы изменился, и старая структура больше не подходит для нового рубежа. В фазе устойчивого существования группы структура нередко подвергается различного рода опасностям, но в целом, если структура сумела пережить стадию становления, она останется работоспособной на протяжении всей фазы устойчивого существования. Что касается уровня безопасности в группе, то психотерапевту по-прежнему необходимо уделять внимание данному аспекту функционирования группы, хотя вероятность того, что потребуется его вмешательство, будет значительно ниже.

Работа по установлению и поддержанию норм, способствующих эффективной работе: в терминах фокального конфликта группы, работа по установлению и поддержанию разрешающих, а не ограничивающих решений

Когда утвердившаяся группа переходит к работе на основе ограничивающего решения, психотерапевту, как и прежде, необходимо решить, следует ли вмешиваться и каким образом. В фазе устойчивого существования он руководствуется в целом теми же самыми соображениями, что и в фазе становления. Это значит, что в большинстве случаев будет разумным временно не вмешиваться, чтобы посмотреть, смогут ли протекающие в группе процессы привести к переходу от ограничивающего решения к разрешающему. При других обстоятельствах, особенно если психотерапевт считает, что ограничивающее решение причиняет вред какому-либо члену группы, или если полагает,

что может безболезненно ускорить процесс, он может прибегнуть к вмешательству. В его распоряжении будут те же стратегии, что и раньше.

Психотерапевт может больше полагаться на помощь со стороны членов группы, чем это было возможно в фазе становления. К тому времени, когда группа войдет в фазу устойчивого существования, ее члены уже успеют приобрести значительный опыт общения и друг с другом, и с ведущим. Ведущему приходилось время от времени вмешиваться, чтобы помочь группе отказаться от действий на основе какого-либо ограничивающего решения. Он пользовался моделью, позволяющей справляться с этим аспектом оперирования группы. Например, он мог воспользоваться методом изложения событий, попросить членов группы рассказать о чувствах, которые те испытывали, попросить их представить себе, какие чувства они могли бы испытывать, если бы им пришлось изменить свою манеру оперирования, и т.п. В результате члены группы часто сами приучаются к подобной манере мышления. Они оттачивают свои способности к наблюдению за действиями собственной группы и могут вносить предложения, которые помогают измениться группе в целом. Разумеется, никто не будет этого делать, если ограничивающее решение имеет существенное значение для сохранения чувства безопасности всех членов группы. Однако взаимодействие, происходящее в то время, когда действует какое-то ограничивающее решение, нередко начинает снижать страхи, сначала, возможно, только у одного-двух человек. Если это происходит, людям больше не нужно столь же твердо придерживаться данного решения, и их участие приобретает иную форму. Кто-то может спросить: “Почему мы так долго занимаемся одним Джоном?” или: “Почему мы так над этим потешаемся?” Кто-то может выразить собственные страхи, и это позволит другим сделать то же самое.

Именно в фазе устойчивого существования группы ее члены обретают способность самостоятельно проделывать работу в интересах группы. Поэтому столь же активное участие психотерапевта становится менее необходимым. Это вовсе не означает, что он отказывается от задачи мониторинга тех типов решений, на основе которых оперирует группа. Он ни в коем случае не снимает с себя обязанность осуществлять вмешательства в тех случаях, когда члены группы окажутся не в состоянии самостоятельно справиться с ситуацией.

Если эти три вспомогательные цели — сохранение безопасности, обеспечение работоспособности структуры и использование преимущественно разрешающих, а не ограничивающих решений — достигнуты, то на протяжении всего взаимодействия членов группы будет осуществляться полезная работа. В группах, основанных на открытой дискуссии, нередко возникают темы, непосредственно относящиеся к личным проблемам и беспокойствам. Они вырабатываются членами группы

при взаимодействии друг с другом и касаются близких и интимных отношений, злобы, конфликтов, желаний быть кому-то нужным и пользоваться чьей-то опекой, страхов, душевных мук, силы и слабости — короче говоря, основных тем человеческого опыта. Как и в какой форме возникают эти темы, зависит, разумеется, от особенностей состава группы. Там, где у членов группы имеется какая-то общая "главная забота", возникающие темы будут носить ее оттенок. Там, где темы для обсуждения запланированы заранее (при условии, что они были правильно подобраны и ведущий готов допустить некоторые отклонения), можно ожидать, что члены группы станут исследовать их так, как их больше всего устраивает; или, в случае необходимости, преобразуют в вопросы, более отвечающие их заботам. В группах, ориентированных на упражнения или занятия, личная значимость будет находить свое выражение именно через эти занятия. Во всех группах благодаря своему собственному взаимодействию члены группы чего-то добиваются от структуры, создают, нечто особенное и уникальное. Когда возникают темы, проводятся занятия, происходит взаимодействие, члены группы делают свои замечания, делятся чувствами, высказывают свои соображения, передают и получают обратную связь, сравнивают собственные реакции и мнения с мнениями других членов группы, поддерживают друг друга и бросают вызов, пытаются делать то, чего раньше никогда не делали. Благодаря всему этому взаимодействие членов группы приносит значительную пользу.

Если это действительно так, следует ли психотерапевту делать что-либо еще, что гарантировало бы пользу для индивидуумов? Большую часть времени в этом не будет необходимости, поскольку сами члены группы очень многое делают и для себя самих, и друг для друга (условия группы во многом этому способствуют). Однако наступают такие моменты, когда возникают особо благоприятные условия для принесения пользы отдельным индивидуумам. Сами члены группы их не используют или не могут использовать до конца. Именно в такие моменты вмешательство ведущего, осуществленное в расчете на определенных людей, и вносит различие между возможностью использованной и возможностью упущенной.

Использование происходящих в группе событий для того, чтобы принести особую пользу отдельным людям

Как я утверждала в главе 9, ведущий должен быть весьма осмотрительным, фокусируя внимание на ком-то одном, поскольку такая фокусировка поддерживает структуру, не способную использовать *груп-*

ну в качестве средства оказания помощи, и в этом случае он рискует оттолкнуть от себя некоторых членов группы, отдавая особое предпочтение кому-то одному. Вам никогда не следует подрывать структуру или мешать некоторым людям активно участвовать в работе группы. Однако подобных опасностей будет значительно меньше в фазе устойчивого существования, нежели в фазе становления группы. В фазе становления группы запланированная для нее структура еще недостаточно упрочилась. Страхи членов группы по поводу того, что психотерапевт может их отвергнуть, принизить или покинуть, конечно, имеют место, но они еще пока не признаны и не разрешены. При таких обстоятельствах особое внимание одному или нескольким лицам лишь усилит страхи и породит чувства разочарования, злобы или апатии. Ситуация будет иной, когда группа переходит в фазу устойчивого существования. Структура теперь уже проверена и опробована и едва ли подвергнется угрозе, если вы время от времени будете от нее отходить. Члены группы уже имеют достаточный опыт, чтобы хорошо понимать: если ведущий ненадолго или даже на более длительное время фокусируется на одном человеке, это не значит, что он совершенно не ценит остальных. Иными словами, поведение ведущего уже не обладает тем же значением, что и раньше. Вам по-прежнему необходимо стараться, чтобы фокусирование на отдельном человеке происходило в контексте какой-либо темы, вопроса или занятия, вовлекающих в него целиком всю группу, или чтобы это являлось откликом на чей-то несомненный личный кризис. Если вы вторгаетесь в совместную тему и начинаете заниматься совершенно иным вопросом с отдельным участником, вы создаете особые отношения с одним человеком и отодвигаете на задний план остальных.

Отдельным участникам можно делать замечания, являющиеся частью ассоциативного потока или каким-то элементом запланированного упражнения. Вмешательства, нацеленные на индивидуумов, нередко представляют собой отдельное замечание или вопрос. В ином случае вмешательство может быть нацелено на группу в целом, но рассчитано главным образом на одного-двух человек. Эти краткие замечания имеют свойство беседы. Они скорее являются частью происходящего, нежели вторжением в него. Продолжительное фокусирование на одном или на нескольких индивидуумах требуется довольно редко, но когда требуется, оно встречается другими вполне терпимо лишь при условии, что является реакцией на какую-то особую необходимость или возможность. А также при том условии, что члены группы достаточно уверены: психотерапевт с той же готовностью потратит время и на них, если появится такая необходимость или благоприятная возможность.

Вы работаете с людьми в группах, поскольку полагаете, что они могут извлечь пользу из данного опыта. Как было предложено в главе 3, под словом *польза* следует понимать успешное противостояние "главной заботе" и выход за пределы нынешнего рубежа. Хотя было признано, что некоторые из тех людей, с которыми вам придется работать в группах, обладают весьма незначительной способностью выходить за пределы текущего рубежа. В зависимости от типа пациентов, с которыми вы работаете, самое большое, на что вы сможете надеяться, — это на поддержку личных ресурсов (без ожидания значительного прогресса), на создание новых ресурсов или на высвобождение существующих личных ресурсов, которые человек не использует в собственных интересах.

Особо благоприятные возможности для этого возникают, если происходящее в группе как-то связано с личными обстоятельствами, опытом или чувствами (существует резонанс между динамикой группы, потребностями и динамикой индивидуума), если два-три человека оказываются во власти мощной межличностной динамики, в которой каждый обладает каким-то особым значением для другого, или если кто-то представляет группе свою личную проблему, решение которой не терпит отлагательства.

Психотерапевт находится в наилучшем положении для выявления и использования особых возможностей, если знает каждого человека в группе достаточно хорошо, чтобы иметь представление о наиболее важных для него вопросах и темах, и если вовремя реагирует на разворачивающуюся динамику группы как единого целого. Другими словами, в качестве основы для вмешательств, произведенных с целью принести пользу индивидуумам, руководитель должен постоянно вести напряженную внутреннюю работу — слушать, наблюдать и делать выводы. Эта работа детально обсуждалась в главе 8. Что касается роста понимания каждого индивидуума в группе, у вас, несомненно, появится больше возможностей для этого в период устойчивого существования группы, и вы сможете увидеть характер участия человека во все более разнообразных контекстах. Можно углубить понимание каждого отдельного человека, если мыслить в терминах уникальности и специфичности его личного рубежа и характера его "главной заботы". Я иногда думаю о том дне или моменте, когда человек выходит за пределы своего собственного рубежа, совершает прорыв в отношении своей "главной заботы", как о *красной* дате. По мере узнавания членов группы у вас вырабатывается понимание того, чем именно явился бы для каждого из них такой день, если бы он наступил. Вы можете подумать: "Для Мэджи стал бы красной датой день, когда она смогла съездить в город и обратно на автобусе, не впадая в панику"; или: "Для Марка

красной датой будет тот день, когда он увидит, что людей от него отталкивает его собственное саркастическое поведение"; или: "Для Салли красной датой будет день, когда она признает, как злилась бы на свою мать, и при этом не будет полностью подавлена угрызениями совести по этому поводу". Храня в памяти подобные идеи, вы окажетесь более подготовленными к групповым ситуациям, потенциально способным создавать контекст для особых переживаний, сможете успешней распознавать такие моменты при их возникновении и лучше видеть возможности для подготовительной и послекурсовой работы.

В группе можно осуществить целый ряд вмешательств, каким-то образом связанных с жизненным опытом отдельных людей. В качестве такого вмешательства вы можете поделиться личным мнением; назвать тему или вид занятия, а затем пригласить участвовать тех, кто еще не участвовал; *упомянуть неупоминаемое* или *назвать вещи своими именами*; оказать людям поддержку в признании чувств; подчеркнуть обратную связь; сделать обобщение; предоставить какую-то информацию; предоставить информацию и одновременно с этим поделиться своими собственными чувствами; дать совет и наставление; рассказать, в чем заключается полезная обратная связь или совет; предложить способ запросить обратную связь или совет, более всего способные дать индивидууму то, чего он хочет; отдать человеку должное за новые достижения или понимание; подчеркнуть и особо отметить важный прорыв; приписать событиям альтернативные значения (интерпретация). Какие вмешательства будут полезными, во многом определяется тем, как и когда они проводились — индивидуальными и групповыми обстоятельствами, при которых они осуществились. Далее приводится более подробное описание всего перечисленного.

Некоторые чувства и вопросы составляют столь неотъемлемую часть человеческого опыта, что наверняка являются весьма важными для большинства, если не для всех членов группы. Когда возникают темы, связанные с ними, пояснения, адресованные группе в целом, вполне могут иметь особое значение для некоторых присутствующих. Предположим, что несколько членов группы обсуждают проблемы, связанные с низкой самооценкой. Вы начинаете подозревать, что этот вопрос важен практически для всех. Можно сказать: "Интересно, почему столько людей постоянно считают, что они ни на что не годятся, даже если имеется масса свидетельств обратного?" Это замечание призвано побудить всех членов группы рассматривать *плохое* мнение о себе как проблему или предположение, а не как неоспоримый факт, как призыв поменять свой образ мышления. "Как плохо, что я совершенно ни на что не годен". "Интересно, почему я так плохо о себе думаю?"

В качестве другого примера предположим, что несколько родителей детей-инвалидов признались в том, что порой начинают тяготиться заботой, которую должны проявлять о своих детях и иногда даже хотят от них избавиться. Другие хранят молчание, однако вы полагаете, что этот вопрос для них столь же важен, как и для тех, кто активно участвует в работе группы. Вы можете сказать: "Действительно, тяжело признаваться в таких чувствах, и все же это вполне понятные человеческие чувства, которые время от времени должны возникать у большинства людей, имеющих детей-инвалидов".

Намерение данного высказывания состоит в том, чтобы сообщить каждому — включая и тех, кто хранил молчание, — что негативные чувства по отношению к ребенку допускаются психотерапевтом, могут признаваться и исследоваться, как любые другие чувства, и потенциально приемлемы для самого человека.

При таких вмешательствах высказывается какой-то личный взгляд или мнение. Психотерапевт рассуждает вслух и этими рассуждениями надеется разрешить, поддержать признание чувств или предложить новую точку зрения на обсуждаемый вопрос.

При другом виде вмешательства, направленном в целом на всех, но рассчитанном на нескольких конкретных членов группы, вы называете тему или занятие, предлагая поучаствовать тех, кто еще не участвовал. Например: "Полагаю, у нас есть несколько человек, которые пока еще не участвовали в ролевой игре. Не захочет ли кто-нибудь из них поучаствовать в этой?" Или: "Мы говорили о том, что родители по-разному относятся к своим детям и порой одних любят больше, чем других. А что по этому поводу думают те, кто еще не высказывался? Кому-нибудь еще приходилось с этим сталкиваться?" Или: "Джон и Кристина сказали, что очень огорчились, услышав, что я не смогу встречаться с группой в течение ближайших двух недель, но больше никто ничего об этом не сказал. Что можно сказать по этому поводу? Неужели лишь Джон и Кристина что-то почувствовали? А другие?" С помощью подобных комментариев вы пытаетесь открыть двери остальным, предлагаете им возможность участвовать в каком-то занятии или упражнении или поделиться чувствами, в наличии которых вы совершенно не сомневаетесь, но которые еще не были выражены.

Рассуждения вслух и общее приглашение к участию являются вмешательствами с низким риском. Рассуждение вслух совершенно не навязчиво и даже не требует ответа. Вопрос, обращенный ко всем, оказывает давление на членов группы, поскольку требует от них ответа, но они вполне могут от него уйти, если того захотят. Если члены группы способны ответить на подобное вмешательство, за этим может последовать полезная работа. Если нет, то данный комментарий про-

сто не принимается и едва ли прервет беседу, занятие или пробудит неконтролируемые чувства.

Иногда один-два человека хранят бросающееся в глаза молчание, и вам особенно захочется, чтобы они тоже приняли участие в работе группы. Например, Мэри, одна из семи членов группы родителей-одиночек, обычно была достаточно активна, но погрузилась в глубокое молчание, как только речь зашла о том, как трудно не потерять терпение, когда вечером дети наотрез отказываются идти спать. Социальный работник знал, что Мэри страстно желала быть хорошей матерью своим двум малолетним, порой очень непослушным детям, и сделал вывод, что иногда и она теряет терпение, но ей, возможно, трудно в этом признаться. Поскольку никто больше не обратил внимания на молчание Мэри и не пытался заставить ее говорить, психотерапевт заметил: "Ну а вы, Мэри? У вас никогда не возникает такой проблемы?" Это вмешательство со сравнительно низким риском. Из предыдущего опыта известно, что Мэри, как правило, не молчит. Вопрос поставлен таким образом, что позволяет Мэри легко уйти от ответа, если она того захочет, однако он слегка ее подбадривает и оказывает небольшое давление.

Иногда следует не только пригласить к участию хранящих молчание людей, но и пойти значительно дальше, поддерживая и направляя их. Например, некто Джейсон присутствовал в наркологическом центре на одной из регулярных утренних встреч группы, которая должна была помочь тем, кто находился в центре с предыдущего вечера, распланировать свой день. Он с отсутствующим видом хранил молчание, в то время как все остальные обсуждали, чем они могли бы заняться. Социальный работник спросила его напрямую: "Джейсон, что вы собираетесь сегодня делать?" Когда тот ответил, что не знает, социальный работник, знавшая, что ему необходимо самому подыскать себе жилье, преложила ему заняться именно этим. Джейсон согласился, что ему действительно следует этим заняться, но по-прежнему без всякого энтузиазма, и тогда социальный работник сказала, что позаботится о том, чтобы кто-нибудь сходил с ним в жилищное агентство во второй половине дня.

Иногда из какого-то предыдущего эпизода вам становится известно, что данный вопрос для кого-то важен, однако имеющаяся возможность рассмотреть его не используется. В главе 9 я рассказывала о молодой женщине, Джейн, которая во время первого сеанса психотерапевтической группы повернулась к другой женщине из этой же группы и сказала: "Что *ты* здесь делаешь? Ты такая красивая!" Я утверждала, что в тот момент было совершенно неуместным обсуждать этот вопрос с Джейн — для этого могла представиться другая возмож-

ность. Давайте предположим, что позднее возникла тема о самовосприятии или о личных надеждах. И то, и другое могло иметь отношение к испытываемым Джейн чувствам. В подобном контексте Джейн была вполне в состоянии вернуться к своей ранее высказанной точке зрения и исследовать ее. Если это происходит, значит, она увидела возникшую возможность и использовала ее. Предположим, однако, что она хранит молчание. Тогда психотерапевту следует заметить: "Джейн, помните, на первом сеансе вы сказали, что Барбара красивая, и удивились, почему она в группе? Что для вас значит быть красивой?" Подобный комментарий адресован одному человеку и в то же время он не отходит от темы. Есть надежда, что в ответ на комментарий психотерапевта Джейн вспомнит свою раннюю реплику и задумается над ней в свете того, что говорят другие по поводу самооценки и личных устремлений. Даже если она промолчит, в ней совершится полезная внутренняя работа. Если она участвует активно, остальные вполне могут оказать ей помощь в ее исследованиях, и дальнейшие комментарии психотерапевта могут и не потребоваться. Психотерапевт немного позднее найдет удобный случай для какого-то единичного вмешательства, адресованного Джейн или рассчитанного на нее. Суть рассмотренного примера заключается в том, что ведущему не придется уделять Джейн слишком много времени, чтобы она могла извлечь из этого какую-то пользу.

Иногда вы замечаете, что индивидуум продолжает молчать, и тогда крайне необходимо, чтобы он высказался: молчание вызовет у него еще большие страдания. Предположим, что во время командной игры один из мальчиков пропускает мяч, что приводит к поражению его команды. Во время послеигровой дискуссии раздаются чьи-то сетования на проигрыш, но этот парень хранит молчание, и никто не обращается к нему напрямую. Вы можете подумать, что для всех будет очень важно открыто обсудить этот вопрос, например: "Никто ничего не сказал о Джиме. Помните, Джим пропустил мяч? Что вы об этом скажете?" Такое вмешательство идет далее, нежели простое приглашение высказаться. Также можно сказать, что оно *упоминает неупоминаемое* и *называет вещи своими именами*. Может показаться жестоким указывать Джиму на его промахи или предоставлять другим возможность критиковать его, но еще более губительно позволить Джиму молча страдать, а группе — скрывать свои чувства. Во время последующей дискуссии у всех появится возможность поразмыслить о том, что они чувствуют, когда допускают ошибку, особенно если это портит дело другим, могут ли они простить себя и примириться с собой, могут ли другие простить их и примириться с ними. Если возникнет тенденция подвергнуть Джима суровой критике, вы можете осуществить дальней-

шее вмешательство: “Может кто-нибудь еще вспомнить ошибки, которые он совершил? Какие чувства при этом испытываешь?” Это дальнейшее вмешательство призвано вызвать более откровенное обсуждение данного вопроса и создает контекст, в котором Джим может признать данное событие и в то же самое время увидеть, что он не одинок в совершении ошибок, что другие по-прежнему его принимают и т.д.

Бывают случаи, когда только психотерапевт или социальный работник готов *назвать вещи своими именами*. Хотя ситуация известна всем, но слишком опасно или затруднительно заостряться на ней. В некоторых видах групп с определенной частотой возникают ситуации, которым, как подсказывает опыт, очень опасно противостоять. Иногда событие достаточно драматично по своему характеру и совершенно очевидно, однако все ведут себя так, как будто бы ничего не произошло. Иногда нет никаких сомнений в том, что все прекрасно отдают себе отчет в данном событии, но также совершенно очевидно, что перед его лицом они пришли в состояние полного оцепенения. Вот еще один пример.

Виолетта каждую неделю прибавляла в весе, что было видно невооруженным глазом. Она выглядела совершенно расплывшейся. На одном из сеансов Виолетта со злостью и горечью в голосе рассказала про один случай, когда подруга заявила ей: “Да ты и впрямь располнела”. Виолетта обратилась к группе со словами: “Она по-настоящему меня обидела. Вам не кажется, что говорить человеку такие вещи жестоко?” Наступило молчание, во время которого члены группы обменивались взглядами, а затем начинали смотреть в никуда. Поскольку молчание затягивалось, психотерапевт обратился к Виолетте: “Да, Виолетта, возможно, и так, но вы действительно располнели, и нам всем это видно”. Виолетта расплакалась и произнесла: “Вы не должны были этого говорить”. Тем не менее она начала с ужасом рассказывать, как в последнее время пичкает себя едой. В течение этих нескольких минут полнота Виолетты (образно говоря) заполонила все пространство в группе как нечто видимое, осязаемое и неустранимое и в то же время — не подлежащее упоминанию. Было очевидно, что никто не собирается называть вещи своими именами, кроме психотерапевта. Поэтому психотерапевт и сделал это. Возможно, Виолетта никогда бы не упомянула в группе о замечании своей подруги, если бы не была готова к тому, что полнота станет темой для обсуждения в группе. Однако заявление об этом случае было сделано таким образом, что передавало двойное сообщение: “Говорите о моей полноте; не говорите о моей полноте, потому что если вы будете это делать, меня это ужасно обидит”. Возможно, именно смешанный характер

данного послания лишил остальных способности к действию. Едва ли Виолетта смогла бы заговорить о своей полноте перед лицом непроницаемого молчания со стороны группы, несмотря на свое полужелание сделать это. Хотя она и выразила протест при *упоминании неупоминаемого* психотерапевтом и была явно расстроена, но сразу же перешла к обсуждению своего переедания и связанных с этим чувств. Если бы психотерапевт не вступил в противоборство с данной ситуацией и не был готов *назвать вещи своими именами*, он поддержал бы ресурс избегания и подтвердил бы, что данному событию и в самом деле нельзя противостоять. Тогда возможность помочь Виолетте была бы упущена, а послание группе в целом состояло бы в следующем: "Есть некоторые вещи, заостряться на которых слишком опасно".

Иногда происходит событие, которое вы будете рассматривать как особенно важное для какого-то одного человека и захотите убедиться в том, что он его действительно воспринимает. Вы можете высказать замечание, которое *подчеркнет* это событие, чтобы гарантировать, что оно не пройдет незамеченным. Подобное подчеркивание может стать полезной формой вмешательства в ряде ситуаций, одной из них которых является получение человеком обратной связи от других членов группы. Психотерапевту следует особо указать на обратную связь и помочь ей своим влиянием. Например, в амбулаторной группе Гарри, школьный учитель средних лет, часто раздражал других членов группы тем, что говорил слишком пространно и по многу раз повторял одну и ту же мысль. На одном из сеансов члены группы попытались сказать Гарри, какие чувства вызывает у них его поведение, но, возможно, из-за того, что они опасались оскорбить или обидеть его, их замечания были весьма осторожными и опосредованными. Чтобы быть полностью уверенным, что Гарри правильно поймет основную мысль, психотерапевт сказал: "Вы слышите, Гарри, что вам все говорят? Всем интересно, что вы хотите сказать, но когда вы повторяетесь, они раздражаются и теряют всякий интерес". Гарри подумал и согласился, что признает эту проблему, но он всегда беспокоится, что люди могут его не понять, и поэтому повторяет все снова и снова. Остальные стали его заверять, что *всегда* с первого раза понимают, что он хочет сказать, и Гарри пообещал, что постарается говорить обо всем только один раз. Он сдержал свое слово, и в группе к нему стали относиться гораздо лучше.

Данное вмешательство, как и многие другие, имеет отношение одновременно и к индивидууму, и к группе. Оно подчеркивает для Гарри обратную связь, — чего, собственно, психотерапевт в данный момент и добивается, — но называет также и происходящее в группе,

показывает, что обратная связь может осуществляться таким образом, что будет одновременно и прямой, и безболезненной.

Иногда, для того чтобы подчеркнуть обратную связь для отдельного индивидуума, следует сначала обратиться к группе в целом: "Вы говорите, что часто слышите снисходительную интонацию в замечаниях Мэтью. Это заставляет вас думать, что он невысокого о вас мнения?" Если члены группы подтверждают это, следует обратиться к Мэтью: "Что вы можете сказать по этому поводу, Мэтью? Вы можете как-то объяснить, почему у людей складывается такое впечатление?" С одной стороны, подчеркивание не прибавляет ничего нового. С другой стороны, оно прибавляет нечто, что может иметь критическое значение для заинтересованных лиц: оно особо выделяет и подтверждает значение события. Оно указывает человеку на то, что иначе ускользнуло бы от его внимания.

В продолжение длительной дискуссии на конкретную тему часто можно обнаружить, что какой-то член группы довольно многословно излагает связанную с ней собственную дилемму. Если он говоритл уже долго и пространно, следует найти возможность представить этому человеку сущность его положения и чувств в стиле роджерианской рефлексии (Rogerian reflection): "Элисон, похоже, вы задаете себе вопрос, каким образом вы сможете удовлетворить собственную потребность заботиться об этом ребенке-инвалиде, жизнь которого вы так много раз спасали, и в то же время не пренебрегать другими своими детьми". Или: "Вас по-настоящему беспокоит, сумеете ли вы поместить своего отца в психиатрический госпиталь, что вам необходимо сделать ради своей семьи, и в то же время не поддаваться укорам совести, которые, как вам кажется, вы будете при этом испытывать". Или: "Мне кажется, что на самом деле вы нам говорите: "Как я *могу* не иметь неприятностей с полицией, когда я все время так зол и начинаю бить направо и налево, прежде чем успеваю понять, что я делаю". Подобные вмешательства возвращают человеку в более краткой и заостренной форме то, что он сам уже высказал. Вы надеетесь, что это поможет ему увидеть узел его проблемы и связанные с этим чувства.

Психотерапевт иногда располагает информацией, которой нет у членов группы, информацией, имеющей отношение к жизни группы. Чаще всего данная информация касается какого-либо внешнего события либо некоей политики или мероприятия, о которых психотерапевту известно, а членам группы — нет. Часто вполне уместно поделиться этой информацией, чтобы члены группы могли принять ее в расчет в своих рассуждениях или поведении. Например, пациент психиатрического отделения пытался покончить собой и был остановлен санитаром, когда уже собирался выброситься в окно. Когда группа, состоящая из

пациентов того же отделения, собралась в очередной раз, она наполнилась слухами. Члены группы рассказывали друг другу, что слышали о том, как этот пациент сильно пострадал, как его заперли и т.д. Примерно через двадцать минут психотерапевт сказал:

> "На самом деле Билл попросил отвести его в часовню, чтобы помолиться в одиночестве. Мистер Джонсон отправился с ним и ждал снаружи. Когда мистер Джонсон почувствовал сквозняк из-под двери, он немедленно вошел внутрь. Билл распахнул окно настежь и собирался выброситься, когда мистер Джонсон стащил его вниз. Билл не пострадал. Насколько мне известно, его никуда не собираются переводить. Вы не видели его, поскольку ему дали немного успокоительного, и сейчас он находится в маленькой комнате в конце холла".

Началось обсуждение вопроса, имел ли мистер Джонсон право вмешиваться и будет ли Билл доволен или огорчен тем, что его попытке помешали. Позднее члены группы вернулись к слухам и недоумевали, почему они с такой готовность поверили, что Билл наказан.

Своим вмешательством психотерапевт предоставил членам группы информацию, позволившую им обсуждать слухи на фоне известных фактов. Однако данная информация была предложена уже после того, как члены группы получили возможность обсуждать это событие. Более раннее вмешательство лишило бы членов группы возможности обсудить слухи, которые служили проводником их собственных чувств. Если бы информация не была предоставлена вовсе, у них не появилось бы возможности отделить слухи от фактов и увидеть связь между их собственными чувствами и слухами.

Иногда вполне уместно не только предоставить информацию, но и поделиться своими чувствами. Во время работы другой группы, которая также велась в психиатрическом отделении, от сердечного приступа неожиданно скончался психиатр, сотрудник этого отделения. Ему не было еще и сорока лет. Все в группе его хорошо знали, хотя когда это событие произошло, он непосредственно не работал ни с кем из пациентов. Групповой психотерапевт присутствовал на похоронах, о чем было известно членам группы. Когда группа встретилась в следующий раз, пациенты выражали свое огорчение по поводу смерти доктора Фрэнкленда, говорили о том, как они впервые услышали об этом, как им странно теперь не видеть его в отделении и т.д. Кто-то спросил психотерапевта: "Вы были на похоронах, не правда ли?" Психотерапевт ответил: "Да, это было очень печально и тягостно, поскольку мы какое-то время работали вместе, он был так молод и был таким

хорошим человеком. Его родители в большом горе". Данным комментарием психотерапевт одновременно поделился информацией и показал группе, какие чувства он испытывал. Он признал общее значение утраты и показал, что готов присоединиться к чувствам, выраженным членами группы. В то же время он не отошел от позиции психотерапевта, то есть не стал подробно описывать свои чувства, а лишь кратко констатировал их и предоставил членам группы возможность подробней рассказать о своей реакции на эту смерть, а затем перейти к рассказу о других опытах утрат.

В группах у психотерапевтов часто просят совета, они также видят возможность что-то посоветовать или наблюдают, как члены группы дают советы друг другу. Люди в группах часто рассказывают о своих проблемах или обстоятельствах, а затем ожидают, что психотерапевт что-то им посоветует, предложит какое-то решение. То, какого рода совет ищут люди, в огромной степени определяет, как вы должны им отвечать. Если человек описывает вызывающее поведение своего сына, а затем спрашивает ведущего: "Что мне делать, чтобы он изменился?", значит, он просит совета, который ведущий не может ему дать, даже если захочет. Необходимо дать хоть какой-то ответ, поэтому следует сказать: "Я не думаю, что сейчас можно определенно сказать, что лучше всего сделать. Прежде всего нам следует лучше разобраться в ситуации". Разумеется, ведущий преднамеренно использует местоимение *мы*, поскольку одно из его намерений состоит в том, чтобы объявить данную проблему принадлежностью данного человека. Хотя он вместе с другими готов помочь ему разобраться в чувствах, которые она у него вызывает. Подобное обращение за советом выражает вполне понятное желание быстро найти решение. Ответ утверждает: коротких путей и магических решений не существует. И напротив, иногда очень легко дать совет, если он касается каких-то практических дел, в которых другие уже приобрели опыт. Просьбу о практическом совете, адресованную ведущему, часто можно переадресовать другим членам группы. Например, если член группы говорит: "Я просрочил свою плату за электричество. Что мне делать?", психотерапевт может спросить других, известен ли кому-нибудь порядок внесения задолженностей. Иногда члены группы дают друг другу советы, касающиеся межличностных ситуаций, подразумевающих заботу и присмотр за другими, например, когда кто-либо опекает своего престарелого, впавшего в маразм родственника или пытается научить пользоваться туалетом умственно отсталого ребенка. В подобных случаях советы, предположения и рассказы о собственном опыте чередуются. Если кто-то в группе говорит: "У меня было почти то же самое, и я попробовал...", он делится своим опытом и дает возможность другому человеку самому

определить, будет ли подобный образ действий пригоден в его случае. Советы о том, что *делать,* лучше всего давать в форме рассказа о своем опыте, а не в форме рекомендации: "А почему бы вам не...". В ответ на такую рекомендацию скорее всего прозвучат слова: "Да, но...", что вполне понятно: дающие советы склонны основываться на неоправданном предположении, что люди и ситуации настолько похожи, что пригодное для одного человека, будет полезным и для другого. Участие психотерапевта или социального работника может вполне ограничиваться поощрением членов группы к тому, чтобы они делились своим опытом (если им необходимо поощрение), либо предостережением, либо наставлением членов группы в отношении того, какие типы советов вероятнее всего окажутся полезными.

Предложения или предписания в отношении того, что можно попробовать вне группы между сеансами (домашняя работа), внедряются в структуру некоторых типов краткосрочных групп, ориентированных на определенные темы или задачи. Предположим, что группа, созданная для лиц, недавно получивших увечья, приступила к упражнению по ролевой игре и к дальнейшему обсуждению того, *как я объясню свое увечье друзьям, когда вернусь домой.* Психотерапевт может предложить: "А не попробовать ли вам проделать это с кем-то вне группы?" и обговорить с членами группы задание на дом. Важно дать членам группы полное право самим решать, будут ли они следовать наставлениям или выполнять домашнюю работу. В случае если они на это не способны, у них не должно возникать новых волнений по поводу того, что они не сумели оправдать ожиданий ведущего.

Все, что до сих пор было сказано о советах, имеет отношение к тому, что может сделать человек, пытаясь решить какую-либо практическую или межличностную проблему. Советам в форме "Вам следует (или не следует) *чувствовать* так-то и так-то" или "Вам следует (или не следует) *думать* так-то и так-то" чаще всего невозможно последовать. "Пусть вас это не беспокоит" — типичный совет, который помогает весьма редко. Нельзя последовать даже совету о возможном действии, если только он не достаточно конкретен, чтобы человек мог представить себе, как он сработает в его обстоятельствах. Советы, призывающие людей *проявлять к нему больше терпения* или *в следующий раз избегать ссоры* относятся к желательному состоянию, но никоим образом не помогают человеку увидеть, как этого добиться.

Бывают такие ситуации, когда советы излишни или даже вредны. Нередко человек, сталкивающийся с проблемой, заранее знает, какой образ действий окажется наиболее разумным или какой сдвиг в позиции или чувствах будет ему выгоден. Его проблема не в отсутствии совета, поскольку он уже дал себе хороший совет, а в том, что он не

способен ему следовать. Этот совет более чем бесполезен и лишь увеличивает чувство беспомощности и безнадежности. Некоторые советы на самом деле настраивают человека на ощущение неудачи, говоря ему, что он легко справился бы со своими проблемами, если бы только сделал что-то, что для других представляется совсем не сложным.

Управляя группами и стараясь научить людей помогать друг другу, иногда бывает необходимо выступать с позиций учителя и помогать членам группы видеть, какой совет может оказаться полезным, а какой — нет; при каких обстоятельствах разумно ожидать совета, а при каких — нет; каким образом лучше всего оформить обращение за советом. Обучающие вмешательства также необходимы, чтобы помочь членам группы понять, какие формы обратной связи являются полезными, а какие — нет (см. обсуждение обратной связи в главе 2). Обучение вовсе не означает *назидания.*

Вмешательства, проводимые психотерапевтом и направленные на группу или на какого-то конкретного участника, часто требуют, чтобы событиям приписывались иные значения, чем те, которые в данное время приписывают им члены группы. Подобные случаи, связанные с необходимостью сохранения группы в качестве полезного средства оказания помощи, уже обсуждались в главах 9 и 10. Указывалось, например, что когда большинство членов группы рассматривают проблему как принадлежность только одного человека, можно провести вмешательство, которое обратит данную проблему в общую. Участникам группы также можно предложить новые значения событий. Например, в группе для людей, ухаживающих за престарелыми родственниками, дискуссия обратилась к вопросу о том, как облегчить бремя постоянной заботы. Одна женщина средних лет заявила, что никогда не оставляет своего престарелого отца одного, за исключением случаев, когда делает необходимые покупки. Психотерапевт спросил: "Интересно, почему вы не можете позволить себе самых обычных радостей жизни?" Подобным вопросом психотерапевт показывает, что рассматривает поведение этой женщины не как добродетельную преданность, а как сомнительное самопожертвование. Он придает ее поведению иное значение, чем то, которое придавала ему она сама.

В подростковой группе, состоящей из малолетних правонарушителей, один шестнадцатилетний парень хвастался своими конфликтами с законом. Он сказал, что родители постоянно орут на него, но он все равно поступает, как ему нравится, не обращая на них никакого внимания. Социальный работник заметил: "Похоже, ты все это делаешь только *потому, что* знаешь: им это не нравится. Значит, они по-прежнему имеют на тебя огромное влияние". Данное вмешательство социального работника указывает, что поведение, которое парень

рассматривал как признак независимости, может вместо этого рассматриваться как реакция сопротивления желаниям родителей и, следовательно, как показатель несамостоятельности его мышления.

Краткосрочная психотерапевтическая группа была составлена из студентов университета, первоначально отрекомендовавшихся людьми, имеющими проблемы с учебой. В контексте дискуссии о чувстве собственного достоинства один молодой человек представил как свидетельство своей никчемности тот факт, что он допустил ошибку, играя на классической гитаре на университетском концерте. Он упорно держался этого взгляда, несмотря на заверения, что он действительно хорошо играет и никто не заметил его ошибки. Психотерапевт сказал: "Действительно ли одна-единственная ошибка может доказать вашу никчемность — и гитариста, и человека?" Отчасти этот комментарий подчеркивал то, что уже было высказано членами группы. Отчасти он бросал вызов значению, которое молодой человек был склонен приписывать собственному поведению: одна ошибка, равная никчемности.

Мы подходим к вопросу о предложении людям интерпретаций. Приписывание значений поведению является как раз тем, что каждый постоянно делает и непременно должен делать, дабы благополучно прожить день (например: "Тот водитель идет на риск; лучше держаться позади"; "Кажется, я его обидел"). Психотерапевт более или менее постоянно приписывает какие-то значения наблюдаемому им в группе поведению. По большей части он хранит их в себе, но время от времени высказывает их членам группы. Вопрос, разумеется, заключается в том, когда и как это делать.

Часто оказывается возможным выстроить основу для интерпретаций с помощью иных форм вмешательств — так, чтобы члены группы подошли к пересмотру значений, которые они приписывают событиям, и начали выстраивать для себя новые значения. Если они этого не делают, а вы видите новое значение, которое, будучи принятым, начало бы работать им на пользу, вы можете предложить это значение сами. Если человек занялся подготовительной работой, он будет крайне близок к самостоятельному восприятию нового значения и вполне готов к тому, чтобы принять и использовать производимое психотерапевтом вмешательство, призванное ввести новое значение.

Несколько типов интерпретаций могут работать вразрез с теми целями, которые психотерапевт ставит перед группой. Одну из них Фулкс (Foulkes) называет "*запредельной" интерпретацией* (*plunging interpretation*): версия событий оказывается настолько невероятной для слушателя, что он не может ею воспользоваться. В лучшем случае он бывает сбит с толку, в худшем — полностью утрачивает доверие к психотерапевту как

к человеку разумному. Фулкс приводит следующий пример запредельной интерпретации.

> Пациент сообщил, что когда ему было примерно шестнадцать лет, у него однажды возникло интуитивное чувство, что у него дома орудуют грабители. Он позвонил домой. Добравшись до дома, он обнаружил, что дом действительно был ограблен. Он подумал: должно быть, его звонок спугнул грабителей, поскольку они покончили с его комнатой и с комнатой его сестры и уже занимались комнатой родителей, когда пришлось все бросить и бежать. Мысль о том, что он помешал грабителям, заставила его почувствовать себя всемогущим. После этого он упросил отца поставить решетки на все окна и был так напуган, что в течение двух недель спал в родительской спальне. Его психотерапевт интерпретировал это так: "Грабитель, которого вы не должны пускать в дом, — это плохой отец, который вламывается в дом, чтобы совершить половой акт с вашей матерью. Вы чувствуете, что он придет и убьет вас за то, что вы так всевластно и на расстоянии потревожили их. Позже вы действительно спали в их комнате, чтобы быть наверняка уверенным, что они не совершат половой акт" (Foulkes, 1968).

"Запредельная" интерпретация не должна выходить за те пределы, когда она становится неприменимой для человека, на которого направлена. Независимо от формулировки, вам следует избегать репрезентаций реальности, которые могут казаться человеку натянутыми, неправдоподобными или смехотворными, а также вызывают бесконтрольное беспокойство или хаотические внутренние ощущения. Когда предлагаются "запредельные" интерпретации, они, как правило, разводят психотерапевта и членов группы по разные стороны барьера. Человек, которому предназначена интерпретация, противится ее принятию и иногда вынужден делать это в целях самозащиты. Вместо того чтобы осуществить то, на что он надеялся, психотерапевт терпит неудачу, пытаясь внушить этому человеку свою версию событий и, кроме того, ставит себя в положение антагониста, а это значительно затрудняет ему задачу оказания психологической помощи.

Когда человек, на которого направлена интерпретация, воспринимает ее как натянутую, неправдоподобную или смехотворную, подобная реакция может рассматриваться психотерапевтом как защита, выдвинутая против совершенно правильной интерпретации. Может быть, дело обстоит именно таким образом. Однако также не исключено, что психотерапевт ошибается. Реакция, вызванная интерпретацией, не может сама по себе служить показателем, была ли интерпретация пра-

вильной, но преждевременной, или совершенно неверной. Другую форму интерпретации, которой следует избегать, можно назвать *неумолимым преследованием с помощью интерпретации*. Психотерапевт предлагает серию интерпретаций, в которых почти всему, что говорится или делается, каким бы случайным оно ни казалось всем участвующим лицам, приписывается какое-либо глубокое значение. Если кто-то в группе делает замечание, что в комнате нечем дышать и просит открыть окно, психотерапевт указывает на то, что этот человек, вероятно, желает покинуть группу и т.д. Члены группы не только находят это смехотворным, но индивидуально и коллективно учатся быть осторожными, когда говорят, дабы в последующем избежать подобных нападок на самих себя и на мир. Данная форма неумолимого преследования с помощью интерпретации порой доводит людей до полного молчания.

Иногда можно наблюдать двусмысленный подход к интерпретации. Психотерапевт предлагает "*запредельную"* интерпретацию. Если ее сопровождают признаки некоторого сопротивления, он предлагает вторую интерпретацию на том основании, что "моя первая интерпретация была правильной, иначе бы вы не оказывали ей столь сильного сопротивления". Это ставит субъекта интерпретации в *безвыигрышное* положение, увеличивает настороженность, вызывает чувство обиды и ставит психотерапевта в невыгодное положение для оказания помощи членам группы. Фулкс приводит пример подобной пары интерпретаций. Он ссылается на группу, которая исследовала тему мастурбации.

> Пациентка, крайне смущаясь, призналась, что мастурбировала. Она пришла на следующий сеанс с накрашенными алым лаком ногтями и первую часть сеанса занималась тем, что рвала на мелкие кусочки лист бумаги. Это сопровождалось ассоциациями, касающимися отвращения к тому, что ее кормили грудью (были основания предположить, что данная ассоциация была вызвана позицией психоаналитика). Психотерапевт интерпретировал ей, что она испытывает отвращение к груди, поскольку чувствует, что разорвала ее на мелкие кусочки своими ногтями, перепачканными кровью. Она попросила его не говорить больше ничего подобного, поскольку это приводит ее в ужас, и психотерапевт интерпретировал: она испытывает ужас от разодранной груди. Она ощущает ее как внутреннего гонителя, представителем которого является психотерапевт, когда делает для нее эти интерпретации (Foulkes, 1968).

Похоже, для многих психотерапевтов эти глубокие, часто "запредельные" интерпретации окружены ореолом престижа. Возможно, это

связано с предположением, что группы, *глубокие* и пробуждающие мощные чувства, по какой-то причине лучше, чем другие группы, рассматриваемые как *поверхностные.* Это всего лишь миф, способный привести к несоответствующему использованию интерпретации психотерапевтом. Если вас волнуют последствия вашего поведения (а это вас действительно должно волновать), то, безусловно, следует избегать вмешательств, вызывающих недоверие, приводящих к возникновению ненужной пропасти между психотерапевтом и группой, вмешательств, порождающих бóльшую настороженность членов группы, чем та, потребность в которой они иначе испытывали бы, вмешательств, ставящих психотерапевта в положение врага группы.

Для некоторых людей *выход за пределы рубежа* требует решительного разрыва с каким-то привычно поддерживаемым невыгодным личным решением. В отношении таких людей вы будете возлагать надежды на корректив ный эмоциональный опыт. То есть вы будете надеяться, что этот человек установит посредством прямого сиюминутного опыта, что какая-то невыгодная модель поведения, неудовлетворительное межличностное отношение или негодный образ жизни, выполняющий функцию решения для лежащего в его основе конфликта, больше не нужны и могут быть оставлены. Как утверждает модель центрального (фокального) конфликта, это произойдет, если лежащим в его основе страхам можно воспротивиться и противостоять, если они будут найдены необоснованными, преувеличенными или вполне терпимыми.

Люди часто отдают себе отчет в невыгодных моделях поведения или в неудовлетворительных межличностных взаимоотношениях и хотят от них избавиться, но не могут определить, что же так прочно удерживает их на месте. Молодая женщина не желает быть полной (невыгодное личное решение), однако, не отдавая себе в этом отчета, *должна* быть полной, чтобы не быть покинутой своей матерью (реактивный страх) за то, что сексуально преуспела (тревожащий импульс). Мужчина средних лет не желает продолжать свою модель последовательных вступлений в губительные отношения с сильно зависимыми и претенционными женщинами (невыгодное личное решение), но на каком-то уровне убеждается, что только такие женщины нуждаются в нем. Лежащий в основе страх быть отвергнутым женщинами (реактивный страх) настолько силен, что его могучее желание близких сердечных отношений с женщиной (тревожащий мотив) не может быть исполнено или, скорее, может быть исполнено только частично. Молодой человек полагает, что его усердная учеба мешает ему наслаждаться жизнью, но не желает самостоятельно изменить свое поведение. Модель центрального (фокального) конфликта указывает, что хотя его поведение нежелательно и невыгодно, оно тем не менее функционально

и сохраняется лежащим в его основе побуждением и реактивным страхом, пребывающими в конфликте друг с другом.

Решающим моментом коррективного эмоционального опыта является противостояние непризнанным страхам для того, чтобы попытаться управлять ими посредством *текущих* сил, а также проверить, насколько они реальны, с помощью *текущих* пониманий. Хотя человек и не может переживать характерный конфликт, в который вовлечены желания и страхи, в его основной форме (поскольку не может опять стать маленьким ребенком), он в состоянии переживать его в производной форме, дающей простор для необходимых исследований и опробований. Это происходит, когда группа в целом оперирует на основе какого-то разрешающего решения (при этих условиях границы исследования широки), когда ее фокальный конфликт каким-то образом резонирует с индивидуальным конфликтом. Тогда индивидуум вероятнее всего будет испытывать элементы центрального конфликта в производной форме. А также когда условия группы не поддерживают индивидуально предпочтительные решения.

Коррективный эмоциональный опыт отсутствует, если не проведена большая подготовительная работа, ставящая человека в выгодное положение для того, чтобы использовать возникающие возможности, а не избегать их. Коррективный эмоциональный опыт не может сам по себе привести к достаточно устойчивому личному изменению. Последствия отказа от ранее необходимого решения должны вновь и вновь опробоваться в определенном спектре обстоятельств как внутри, так и вне группы. Эти последующие опробования представляют собой необходимую послекурсовую работу.

Каким образом психотерапевт может облегчить подготовительную работу, коррективный эмоциональный опыт и послекурсовую работу? Уже отмечалось, что значимые исследования всех видов происходят с наибольшей вероятностью, когда в группе действуют разрешающие решения. Поэтому внимание к этой стороне функционирования группы (как уже описывалось в главах 9 и 10) помогает выработать способствующие условия. Однако полезная подготовительная работа нередко происходит в широком диапазоне групповых условий. Эти условия порождаются превратностями жизни группы, по мере разработки ее членами последовательных тем и их исследований в пределах, установленных тем или иным видом совместного решения. Поведение психотерапевта, поощряющего активное участие, подчеркивает обратную связь, обобщает высказывания членов группы, дает позволение признать вызывающие стыд чувства, упоминает неупоминаемое и т.д., расчищает путь для критического опыта.

Необходимо хорошо понимать отдельных членов группы, чтобы при возникновении особых условий для принесения пользы безошибочно их угадывать. Некоторые из ранее упомянутых "красных дат" имеют отношение к ожидаемому коррективному эмоциональному опыту. Например, когда вы говорите: "Для Салли красной датой станет день, когда она признает, как зла была на свою мать и при этом не будет полностью подавлена угрызениями совести", то на самом деле надеетесь, что однажды Салли сумеет противостоять своим злобным чувствам (беспокоящий мотив), не испытывая угрызений совести (реактивный мотив). Здесь неявно выражено ваше желание видеть, что это произойдет *так, что* Салли откажется от невыгодного личного решения, например, самоуничижения. Если вы говорите: "Для Марка красной датой будет тот день, когда он увидит, что людей от него отталкивает его собственное саркастическое поведение", то думаете о подготовительной работе для Марка: осознании того обстоятельства, что неприязнь, которую он испытывает со стороны других и которую склонен рассматривать как жизненный факт, в действительности является вполне понятной реакцией на его поведение, не признаваемое им самим. В общем, вам иногда удается предвидеть, что будет представлять собой корректив ный эмоциональный опыт или полезная подготовительная работа. Если так, то вы сможете различить и использовать благоприятные возможности развития этого процесса.

Когда вы видите, что с человеком происходит нечто, что вы считаете чем-то критическим, вы можете подчеркнуть это событие. Вам следует помочь человеку зафиксировать данный опыт, предложить когнитивную трактовку, чтобы он мог действительно убедиться, что тот имел место. Подобные события требуют и заслуживают того, чтобы быть особо выделенными: "Мартин, мне кажется, вы говорите нам, что вам не следует все время так напряженно заниматься, чтобы доказать: вы сто́ящая личность, поскольку вы *и есть* сто́ящая личность". Или: "Если вы всегда боялись, что мать вышвырнет вас из дома, потому что вы пользуетесь у мужчин тем же успехом, что и она, то совсем не удивительно, что вы все время остаетесь такой полной". Или: "Джон, вы сейчас очень разозлились на Эрика и сказали ему об этом, а не стали молча страдать. Для вас это что-то новое". Как показывают эти примеры, не всегда необходимо делать формальное заявление, относящееся ко всем аспектам центрального (фокального) конфликта. Вы подчеркиваете то, что наиболее очевидно данному человеку в данное время. В первом примере особо выделяется вновь обретенная способность Мартина отказаться от опасного решения, так же как и косвенная ссылка на реактивный страх быть несто́ящим. Во втором примере упоминаются все три элемента — желание, страх, невыгод-

ное решение, — хотя, разумеется, в неформальной и разговорной манере. В третьем примере психотерапевт привлекает внимание к отказу от невыгодной модели и хвалит за это. На протяжении определенного времени вы можете создать более полную картину коррективного эмоционального опыта, по мере того как будут становиться доступными большинство его аспектов. Приведенные примеры взяты из текущего опыта. Они вербализуют коррективный эмоциональный опыт, когда тот происходит в группе в какой-либо производной форме или когда в группе случаются моменты озарения.

Иногда событие, которое психотерапевт распознает как коррективный эмоциональный опыт, происходит вне группы. Подобный опыт может подчеркиваться и приниматься во внимание точно таким же образом: "Вы ранее говорили нам, Мэри, что всегда уступаете матери, когда она заставляет вас есть. Хотя вам и известно, что она укоряет вас за полноту. Изменилось ли что-нибудь на прошлой неделе?" Или: "В субботу вечером вы сходили в кино, вместо того что бы заниматься! Ну что ж, поздравляю вас! Что вы *при этом* чувствовали?" Или: "Вы отчитали официантку, которая плохо вас обслужила? Совсем недавно вам было бы сложно это сделать. Как вы думаете, почему это стало возможным?" Некоторые *прорывы* характерны для подготовительной работы. Их также можно подчеркивать: "Мне кажется, вы говорите нам, что если бы вы были симпатичней, это не решило бы всех ваших проблем". Или: "Вы *сами* попали в эту переделку и теперь видите, что вам следовало делать, чтобы избежать ее. Это должно вам помочь в следующий раз".

Иногда вы будете наблюдать происходящий прорыв, не понимая, каким образом он связан (и связан ли вообще) с внутренней динамикой. Тем не менее, вы можете его подчеркнуть и принять во внимание: "Ричард, я заметил, что вы присоединились к этой игре и не расстроили ее. Похоже, вы на самом деле получаете от нее удовольствие". Или: "Я впервые слышу, как вы говорите, что иногда действительно питаете неприязнь к своему мужу за то, что он заболел. До настоящего времени осознание факта, что это не его вина, не позволяло вам признаться себе в этом".

Иногда складывается мнение, что кому-то будет сложно дойти до коррективного эмоционального опыта или зафиксировать его, когда тот произойдет, если не видно связи между настоящим и текущим или прошлым опытом. Например, Джек не осознает, что он ожидает: все отвергнут его точно так же, как всегда отвергала его мать, и поэтому продолжает дистанцироваться от остальных. Розмари не осознает, что ее усердная работа, в ущерб всему остальному в жизни, связана с повторяющимися тщетными попытками угодить своим родителям,

встав вровень со своим старшим братом. Поэтому она вряд ли поймет, что *сейчас*, это не *тогда*, и поведение, необходимое и вполне оправданное *тогда*, больше не требуется *сейчас*.

В общем, каждый член группы располагает доступным ему опытом и в "*здесь и теперь"* группы, и в "*здесь и теперь"* текущей жизни за пределами группы, а также обладает способностью вспоминать и до какой-то степени заново переживать тогдашнее "*здесь и теперь"* своей прошлой жизни. Обычно человек сам показывает психотерапевту, будет ли установление таких связей полезным или необходимым.

Рассмотрим следующий пример.

> В группе матерей умственно отсталых детей Джейн сказала: "Каждый раз, когда моя мать приходит ко мне в гости, я просто *слышу*, как она думает: «Какой же беспорядок в этом доме. Я и у нас дома никогда не могла заставить ее убирать у себя в комнате. Как она не похожа на свою сестру»". Мэй заметила: "Полагаю, у твоей сестры нет восьмилетнего гиперактивного умственно отсталого сына". Джейн согласилась: "Нет, но моей матери это никогда не приходит в голову".

Данная ситуация не только богата для Джейн возможностями связать текущий внешний опыт с прошлым опытом в ее семье. Но она также содержит намеки на то, что Джейн желает делать это и, может быть, испытывает потребность это делать, чтобы освободиться от сильного чувства неприязни к своей матери и несбыточного желания добиться ее уважения. Если дискуссия продолжается в данном ключе (что вполне вероятно, поскольку остальные готовы оставаться с Джейн: в любом случае она не одинока в переживании подобных чувств), то появятся возможности для исследования и сравнения. Джейн может оказаться вполне способной устанавливать свои собственные связи и различия, или же на них укажут другие. Если ведущий полагает, что в процессе групповой дискуссии суть вопроса остается незатронутой, он сам может предложить Джейн установить связи: "Когда она критикует вас сейчас, это по-прежнему так же неприятно, как и тогда?" Он может помочь Джейн установить различие между *сейчас* и *тогда*: "Джейн, я вижу, как вы огорчались, когда были моложе, из-за того, что мать критикует вас подобным образом. Но мне интересно, следует ли столь же сильно огорчаться из-за этого сейчас, когда вы стали старше, мудрее и сами способны видеть ваши обстоятельства". Отметим, что подобные вмешательства не сообщают Джейн о том, что ей следует чувствовать. Они либо обращают ее внимание на связь (первое вмешательство), либо предлагают ей взглянуть на различия между

тогда и *сейчас* (второе вмешательство). Джейн может воспользоваться или не воспользоваться этими комментариями. Тем не менее, их следует сделать на тот случай, если Джейн сможет им последовать или если они облегчат какую-то внутреннюю работу, плоды которой проявятся позднее.

Когда происходит нечто, что будет рассматриваться как корректив-ный эмоциональный опыт, или когда происходит прорыв за пределы предыдущего поведения, позиций, признаний, чувств (и т.д.), они, как правило, не смогут прочно утвердиться, если не проводится какая-то послекурсовая работа. Ввиду того, что новое поведение, позиция и т.д., как правило, идут на пользу индивидууму, человек обычно изыскивает собственные возможности практиковать новое поведение как внутри, так и вне группы. Большая послекурсовая работа происходит вне группы. Она непременно должна происходить, чтобы изменение не свелось исключительно к условиям самой группы. Изменение, ограничивающееся какой-либо ситуацией, в долговременной перспективе очевидным образом окажется бесполезным для человека. В группе часто сообщается о попытках выработать новый тип поведения. Это принимается во внимание другими членами группы, отдающими должное необходимому мужеству и усилиям. Например, человек средних лет, считавший, что уверенно держаться с другими практически невозможно, смело выступил против агрессивно настроенного товарища по группе и при этом не навлек на себя никакого возмездия. Это было расценено как корректив-ный эмоциональный опыт. На последующих сеансах он сообщил о других своих поступках: вернул в магазин бракованную вещь; вступился за незнакомого человека, которого полностью игнорировала продавщица и т.д. Другие похвалили его за вновь обретенную уверенность в себе, а ведущий также воспользовался удобным случаем, чтобы особо выделить тот факт, что во многих ситуациях вне группы он тренировал уверенность в себе точно так же, как со своим агрессивным товарищем по группе.

Иногда появляется возможность принести пользу отдельному индивидууму, когда этот человек становится центральной фигурой в конфликте решений. То есть индивидуум является единственным из присутствующих, кто неспособен принять какую-либо норму или убеждение (совместное решение), которое способны принять все остальные. Этот человек занимает девиантную позицию: он *не может* согласиться с появляющимся новым решением, но, как правило, не знает, почему. При подобных обстоятельствах такой человек обычно подвергается сильному давлению. Пытаясь помочь группе разрешить такой конфликт (чтобы она могла двигаться дальше) и в то же время, стараясь снять давление с девиантного члена группы, вы можете изложить этот кон-

фликт в качестве общей проблемы для группы (“Почему так важно, чтобы Флоренс приняла ту же самую точку зрения, что и все остальные?”). В то же самое время имеется подходящая возможность прямо сказать Флоренс: “Нам всем очевидно, что вы не можете согласиться со взглядами остальных членов группы. Вы можете сказать по этому поводу что-то еще?” Это заявление является прямым предложением Флоренс исследовать собственные чувства, связанные с ситуацией.

Иногда появляется возможность принести особенную пользу отдельным индивидуумам, поскольку два человека вступают друг с другом в парные отношения, важные для обоих. Резонанс возникает не между динамикой уровня группы и индивидуальной динамикой, а между индивидуальными динамиками двух, а иногда и трех человек. Например, Фред делает замечание Салли, которое Артур находит враждебным. Артур делает выговор Фреду, который защищается, утверждая, что это была лишь дружеская реплика. Фред и Артур на какое-то время вступают в особые парные отношения. Появляется возможность рассмотреть данный потенциально важный для Фреда и Артура эпизод. Не следует упускать из виду того факта, что вопрос враждебности может иметь значение и для остальных. Возьмем такой пример: в группе, работа которой основана на каком-либо занятии, один подросток обвиняет другого в воровстве. Эти двое находятся сейчас в особых парных отношениях, хотя данный эпизод важен для всех членов группы. Здесь имеется целый ряд вопросов для рассмотрения: что этот эпизод значит для двух вовлеченных в него людей, что каждый из них испытывает при этом, как соотносит его с другим жизненным опытом. Использование этой возможности принесет пользу и остальным членам группы, помимо тех двоих, непосредственным образом вовлеченных в этот эпизод, поскольку исследуемые вопросы (обвинение в чем-либо, стремление оправдаться, отстаивание своих прав) касаются не только центральных лиц.

Некоторые из этих особых парных отношений подразумевают взаимный перенос. Каждый человек находится в положении значимого другого лица в прошлой, а иногда и в текущей жизни. Исследование связанных с этим чувств, выяснение, “что здесь я и что здесь он”, попытки увидеть, где были внесены искажения и необоснованные предположения, повторное переживание болезненного прошлого при помощи репрезентаций в терпимом настоящем, изыскивание новых сил — все это возможно, когда проявляются подобные критические парные отношения. Психотерапевт может помочь обоим людям остаться в выигрыше от таких отягощенных аффектом эпизодов. Образно выражаясь, он стоит, обнимая этих людей, стараясь помочь им обоим как можно полнее исследовать данную ситуацию.

В период устойчивого существования группы человек нередко оказывается в фокусе внимания группы вследствие того, что ему пришлось пережить какой-то особенно тяжелый опыт в период между прошлым и нынешним сеансами. Данный опыт описывается с большой примесью аффекта, и индивидуум показывает, что он *должен* располагать временем и вниманием группы. Когда это происходит, вмешательства психотерапевта не потребуются, а если они и потребуются, то лишь эпизодически, для придания веса сказанному. Однако время от времени проблема столь отягощается сильными чувствами, что другие члены группы могут прийти в состояние полного оцепенения. В такие моменты психотерапевт становится человеком, на которого возлагаются последние надежды. Тогда ему самому придется заняться данным вопросом.

В такие периоды, когда в фокус попадают один или два человека, остальные занимают более пассивную, периферийную позицию. Они могут извлечь выгоду из того, что являются зрителями или играют роль помощников, но характер ситуации таков, что их собственные беспокойства неявным образом оказываются не на переднем плане. Таким образом, вам необходимо иметь весьма веские основания, чтобы на какое-то время сфокусироваться на отдельных членах группы. Это могут быть особенно острый кризис или какая-то особая возможность оказать помощь. Если вы посягаете на время, принадлежащее другим, то подобное посягательство должно быть достаточно обоснованным. Многие заявления о личном опыте не требуют вмешательства ведущего: “Прошлая ночь у меня была совершенно ужасной. Я совсем не могла уснуть, и ужасно болела голова”. Или: “После прошлого сеанса мне вдруг стало ясно: я ужасно зол на Ральфа, но тогда совершенно не мог заставить себя что-нибудь сказать”. Или: “Мой сын меня все больше расстраивает. Вчера он ...”

Все это примеры инициативы отдельных индивидуумов, возможность ответить на которую лучше всего предоставить самим членам группы. Если и психотерапевт начинает сам немедленно реагировать на подобные заявления, он лишает остальных членов группы возможности поделиться своим опытом и оказать помощь, а также прерывает ассоциативный процесс и, таким образом, препятствует другим вносить на рассмотрение иные вопросы. Его действия не отвечают интересам большинства присутствующих.

Следует также постоянно помнить: психотерапевт — не единственный из присутствующих, кто оказывает помощь. Его характерное участие никоим образом не будет всегда необходимым, чтобы помочь отдельному индивидууму исследовать, опробовать, понять. Как подтверждают большинство групповых психотерапевтов, люди в группах

способны проявлять исключительную проницательность, осмотрительность и восприимчивость. И если им предоставляется такая возможность, это оказывается выгодным для всех. Лишь в тех случаях, когда члены группы не могут или когда психотерапевт считает полезным что-то особо выделить, подчеркнуть, предложить какое-либо альтернативное решение, придать чему-то больший вес, стоит вмешаться.

Непричинение вреда

В главе 9, посвященной фазе становления группы, особо отмечалась возможность причинить людям вред, когда они переживают опыт, подавляющий их защиты. В группах, основанных на открытой дискуссии, в фазе устойчивого существования это, по-видимому, становится менее вероятным, поскольку члены группы — как индивидуально, так и коллективно — уже освоили способы регулирования своего участия. Эти способы дают им защиту и в то же время раздвигают внешние границы группы. В группах, ориентированных на обсуждение указанных тем и выполнение упражнений, риск значительно больше, поскольку предложенная тема обладает значительной силой. Если эта сила потенциально способна причинить вред, она подавляет выработавшиеся к этому времени механизмы саморегуляции. Таким образом, конкретная тема может привести членов группы к противостоянию, с которым им нелегко будет справиться, даже если они без труда справлялись с предыдущими темами. Конкретные упражнения зачастую заключают в себе значительную угрозу. Некоторые психотерапевты преднамеренно используют определенные методы (например, помещение человека на "*горячий стул*"), *для того чтобы* повысить угрозу. Сама я не являюсь сторонницей столь рискованных методов и не вижу необходимости в их применении. В высокоструктурированных группах, на протяжении всего их существования, приходится принимать решения относительно того, подходит ли данная структура членам группы и может ли она легко ими управляться и использоваться, поскольку от сеанса к сеансу вы будете предлагать все новые *мини-структуры*. Каждый раз необходимо заново изучать возможные последствия для членов группы, последствия, связанные с использованием данной темы или метода. Высокоструктурированные группы, которые включают запасные выходы, позволяющие спасти лицо, в этом смысле гораздо менее способны причинить вред. Значительно сложнее избежать причинения вреда в высокоструктурированных группах, широко использующих давление со стороны психотерапевта или равных по положению.

Человеку можно причинить вред, если позволить ему оставаться центральным лицом в каком-либо ограничивающем решении, когда он становится объектом нападок, так как удерживается в роли "козла отпущения" или является смещенной мишенью для нападения. Потенциально это может принести вред, и причина не в том, что так уж страшно подвергнуться нападению, а в том, что нападение более связано с нападающими, чем с тем, на кого нападают. То есть если вы подвергнетесь нападению, это не будет прямым следствием собственного поведения и в этом смысле не явится чем-то рациональным. Менее очевидный вред, но вред бесспорный, наносится человеку, который удерживается в особой роли знатока в рамках какого-либо ограничивающего решения. Эта роль может его радовать, но она скорее всего уменьшит возможности для извлечения какой-либо личной пользы.

Другая, не столь очевидная форма вреда: человек занимает в группе такую позицию, что по большей части игнорируется или с некоторым презрением отвергается остальными. Это нередко происходит, когда человек нарушает какой-то важный для других стандарт или обнаруживает поведение, воспринимаемое другими членами группы как поведение, чреватое неприятностями и не встретившее противодействия.

Вред может быть причинен благодаря "запредельной" или преждевременной интерпретации, если индивидуум оказывается перед лицом того, что ему не по силам, или вынужден занять оборонительную позицию.

Если психотерапевт упускает возможность принести людям пользу, никакого активного вреда это не причиняет, но, с другой стороны, человеку нанесен урон, потому что группа не до конца используется в его интересах.

Иногда можно наблюдать, как вред наносится психотерапевту в результате возникающей в группе динамики. Это случается, если психотерапевт допускает постоянные нападки на себя как на фигуру, представляющую некое ненавистное лицо или несколько лиц вне группы. Временное нахождение в такой позиции — дело вполне обычное: в терминах фокального конфликта группы можно сказать: члены группы пришли к ограничивающему решению *избегать рассмотрения чувств, касающихся матери (или отца, или лиц, наделенных властью), нападая на психотерапевта.* Подобное ограничивающее решение уступает место — или ему можно помочь уступить место — какому-то более разрешающему решению. Это позволяет членам группы исследовать свои чувства в более прямых терминах. Однако если подобное ограничивающее решение остается неизменным, то психотерапевт

начнет испытывать чувство душевной боли и обиды (а члены группы будут по-прежнему лишены возможности исследовать свои чувства).

Иногда группа функционирует таким образом, что наносит вред окружающей среде — либо в буквальном смысле, производя опустошительные набеги на стены, коридоры и т.д., либо нанося психологический ущерб другим пациентам и проживающим (например, когда члены группы считают себя избранной кастой), либо ведя себя таким образом, что это будет подрывать репутацию агентства или учреждения, в стенах которого работает группа.

Некоторые формы "вредоносных" действий не подвластны психотерапевту, когда они проявляются впервые, но ни одной из них не следует позволять повторяться в течение сколько-нибудь продолжительного периода времени.

Выявление и исправление ошибок

Задача вовремя распознать ошибки и стараться их исправить не теряет своей актуальности на протяжении всего времени существования группы. В фазе ее устойчивого существования некоторые ошибки не столь вероятны, как раньше. Например, структура, как правило, уже не подвергается угрозе. Таким образом, возникает меньше возможностей допускать ошибки, связанные с чересчур долгим использованием одной и той же структуры или с нетерпеливым понуждением членов группы к оперированию в рамках неподходящей структуры. Однако появление других ошибок становится более вероятным. Например, постоянно сохраняется возможность, что ведущий окажется настолько заинтригованным обстоятельствами или проблемами какого-то одного члена группы, что станет заниматься только ими, вплоть до того, что потеряет из виду остальную группу. Он может почувствовать себя разочарованным, если хорошо функционирующая группа прибегнет к ограничивающему решению и вступит в период отступления или низкой производительности. В результате ведущий начнет оказывать на группу давление, чтобы та возобновила более *терапевтичную* работу. Остается также возможность, что психотерапевт окажется запертым в невыгодной и бесплодной позиции противника группы. С наибольшей вероятностью это может случиться, если кто-то в группе нарушает им лично поддерживаемую норму или норму, которую ведущий считает необходимой для сохранения эффективной работы. Например, в группах юных правонарушителей иногда случаются кражи. Социальный работник может поставить себя в положение антагониста, если станет настаивать на том, чтобы вор сознался в своем проступке и вернул

деньги. Укравший деньги едва ли признается в этом при подобных обстоятельствах, а группа в целом скорее всего будет оперировать на основе кодекса, воспрещающего доносительство. Упорно отказываясь от всякого дальнейшего движения до того момента, пока не будет получено признание, социальный работник ставит себя в положение бессильного антагониста. Скорее всего, группа будет пребывать в состоянии оцепенения до тех пор, пока социальный работник не оставит эту позицию. В конце концов, ему почти наверняка придется уступить, поскольку не в его власти добиться признания или заставить членов группы нарушить их собственный кодекс.

В фазе устойчивого существования необходимо остерегаться невольного присоединения к какому-либо ограничивающему решению. Как я уже отмечала, следует ожидать периодов, когда группа в фазе своего устойчивого существования станет прибегать к ограничивающему решению, чтобы поддержать необходимый уровень ощущения безопасности. Если психотерапевт охвачен теми же страхами, что и члены группы, он невольно присоединяется к ним и поддерживает данное решение. Иногда психотерапевт делает это из соображений самозащиты. Например, пациенты прибегают к такому ограничивающему решению, как перенос гнева, который испытывается ими по отношению к ведущему, на одного из членов группы. Ведущий может испытать облегчение от того, что более не является объектом для нападок, и, сам того не осознавая, начинает способствовать поддержанию данного решения. Это окажется менее вероятным, если нападение совершается в открытую, но нападки бывают и замаскированными, иногда принимая форму псевдопомощи. В этом случае такая ошибка допускается значительно чаще.

Ошибки, рассмотренные до настоящего момента, являются “ошибками действия”: ведущий фактически говорит или делает нечто, полностью идущее вразрез с интересами одного или нескольких членов группы. Нередко в подобных случаях можно сразу же получить обратную связь. Вы видите, что следует за вмешательством, делаете вывод о последствиях данного вмешательства и таким образом решаете, было ли оно ошибочным. При условии, что вы на самом деле видите и используете доступную обратную связь, вы практически всегда сможете найти способ исправить ошибку. (См. раздел, посвященный исправлению ошибок в конце главы 9.)

Есть и “ошибки бездействия”. Психотерапевт упускает возможность использовать какую-либо ситуацию и не вмешивается, когда его активное участие крайне необходимо для поддержания безопасности или для того, чтобы не допустить причинения вреда какому-то отдельному человеку.

Вы вполне можете упустить возможность принести пользу индивидуумам. События в группе происходят слишком быстро, их значение не всегда мгновенно улавливается, психотерапевт временами поддается влиянию собственных переживаний, бывает выбит из колеи неожиданными событиями или оказывается захваченным динамикой группы таким образом, что в одно мгновение утрачивает свое положение ведущего. Время от времени ему могут изменять и его интуиция, и его когнитивные навыки. Эпизодические ошибки по недосмотру не имеют для группы особенно серьезных последствий. Если вопрос настолько важен, он вновь возникнет в группе в качестве темы в той же самой или несколько иной форме. Другими словами, одна "ошибка бездействия" не послужит препятствием к появлению других возможностей для принесения пользы. Если вы в полной мере используете проводимые после сеансов дискуссии и обзоры, вам будет не так уж сложно выявить подобные ошибки, и в следующий раз, когда появится аналогичная возможность, вы окажетесь к ней подготовлены. Даже если вы не заметите допущенной по недосмотру ошибки, следующая возможность принести пользу может возникнуть в несколько ином виде, а это позволит вам легче распознать ее.

Иногда невмешательство причиняет активный вред — группе как позитивному средству оказания психологической помощи, а также отдельным ее членам. Предположим, что в период между сеансами у одного из членов группы происходит какое-то катастрофическое событие, о котором сообщается в группе. Предположим, это сообщение встречается молчанием. Оно все более затягивается и сопровождается невербальными признаками растущего напряжения. Вы вполне резонно можете прийти к выводу, что это событие весьма сильно повлияло на членов группы, оцепеневших перед его лицом; вы предполагаете, что беспокойство может стать неуправляемым. В подобные моменты ведущий обязан вмешаться, чтобы предотвратить резкое снижение ощущения безопасности до такого уровня, когда участники не смогут долее оставаться в группе. Вмешательство ведущего поможет им использовать данное событие, а не бежать от него. Иногда событие, касающееся одного человека, *должно* быть подтверждено психотерапевтом: нельзя, чтобы оно оставалось в сфере *слишком ужасного для упоминания* или *чреватого неприятностями*. При подобных обстоятельствах невмешательство эквивалентно заявлению о том, что человек или вопрос "запредельны", то есть находятся вне пределов приемлемого в группе, того, с чем она может справиться и чему может противостоять.

Иногда в группе вновь и вновь повторяются одни и те же ошибки — и "действия", и "бездействия". Постоянно повторяющиеся ошибки нередко влекут за собой серьезные последствия. Если психотерапевт по-

стоянно упускает неоднократно представляющуюся возможность принести пользу или неизменно уводит группу в сторону, когда она приближается к какой-либо теме, то скорее всего какой-то потенциально важный вопрос останется не до конца исследованным или не исследованным вовсе. Разумеется, это уменьшает эффективность группы — либо в целом, либо для конкретных пациентов. Обнаружить подобные ошибки бывает довольно сложно, поскольку они зачастую служат выражением потребности психотерапевта сохранить чувство личной безопасности. Кроме того, сразу получить обратную связь, как правило, бывает невозможно. Обычно распознать подобные ошибки удается только при том условии, если рассматривать ряд сеансов — либо самостоятельно, либо (что значительно лучше) с помощью коллеги или консультанта. Тогда вы сможете заметить, что остаются незатронутыми вопросы, появления которых вы обычно ожидаете, например, озлобленность на должностных лиц или симпатия к человеку, которому досаждают все в группе. В подобном случае можно задаться вопросом: не влияет ли на ситуацию ваше собственное поведение. Быть может, некоторые ваши действия или, наоборот, бездействие препятствуют членам группы рассмотреть определенные вопросы или исследовать определенные темы? Как только вы выявите подобные ошибки, можно изыскивать возможность их исправления: именно сложность их выявления и представляет собой основную проблему.

Решение о предпринимаемых действиях, когда работа группы приводит к возникновению непредвиденных проблем с коллегами, с вашим агентством или учреждением

Еще в главе 1 отмечалось, что, несмотря на все ваши старания на стадии планирования, предполагаемое воздействие группы на рабочее окружение (и новая информация о взаимном воздействии) иногда становится доступным только спустя некоторое время. Группа и ее окружение очень хорошо согласуются, однако по прошествии определенного времени возникают непредвиденные проблемы. Если это происходит, то психотерапевту и уместно, и необходимо заново оценить ситуацию (см. в главе 4 обсуждение возможного использования анализа силового поля Левина). Подобная вторичная оценка вполне может подсказать какой-то особый образ действий: дальнейшее обсуждение с коллегами вопросов политики учреждения, новые формы регулярного обмена мнениями в группе, соглашения о форме отчетов, представляемых коллегам после завершения работы группы и т.д.

В период устойчивого существования группы вы, как, впрочем, и всегда, должны стараться сохранить группу в качестве жизнеспособного позитивного средства оказания психологической помощи. И в то же время — использовать появляющиеся возможности принести пользу отдельным индивидуумам. Эти цели отнюдь не являются несовместимыми. Иногда вам придется отвлекаться от группы, чтобы заняться какой-либо ситуацией, важной для отдельного индивидуума. Иногда вы будете вынуждены временно оставлять индивидуума без внимания, чтобы поддержать жизнеспособность группы. В любом случае вы можете найти способ нагнать либо группу, либо ее отдельного члена, по мере того, как события следуют за событиями. Найти способ осуществления вмешательства можно в возникающих в группе последовательных ситуациях, одновременно поддерживающих и группу, и конкретных людей. Часто ситуации, первоначально представляющиеся проблемами или трудными задачами, заключают в себе возможность принести пользу индивидуумам либо непосредственно, либо опосредованно. При этом группа сохраняется в качестве насыщенной, разнообразной и оказывающей поддержку среды, генерирующей опыт. В следующей главе будут приведены и обсуждены примеры некоторых ситуаций, возникающих на стадии устойчивого существования группы.

12. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНОСТИ, УХОД И ПРИХОД ЧЛЕНОВ ГРУППЫ В ПЕРИОД ЕЕ УСТОЙЧИВОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ

В период устойчивого существования группы периодически возникают ситуации, которые ведущий может воспринимать как проблемные. Кто-то монополизирует группу, кто-то кажется особенно уязвимым, группа впадает в депрессию или идет на попятный, кто-то остается за бортом и т.д. В некоторых группах несколько человек могут уйти, а новые — прийти. Таким образом перед ведущим стоит задача: помочь уходящим и приходящим с пользой осуществить эти переходы, а группе в целом — приспособиться к изменениям в ее составе. Временами возникает необходимость замены и самого психотерапевта. Иногда ведущий впадает в беспокойство, поскольку пребывает в замешательстве по поводу происходящего. А иногда он считает, что пронимает происходящее, но не видит, каким образом можно было бы произвести полезное вмешательство.

Некоторые проблемы являются пролемами только для ведущего. Конечно, он обеспокоен, но данная тревожащая его ситуация ни для кого больше не является проблемой. Она может разрешиться сама собой, не причинив никому вреда. Некоторые ситуации, представляющиеся ведущему проблемами, на самом деле угрожают выживанию группы или делают ее работу менее полезной. Нередко возникают ситуации, которые психотерапевту действительно следует признать проблемами, но они ему таковыми не представляются.

Разумеется, у каждого свое представление о проблеме. То же самое справедливо и в отношении возможности. Многие ситуации, составляющие для ведущего проблему, таят в себе возможность принести пользу. Иными словами, работая над какой-либо проблемной ситуацией или над какой-то определенной задачей, можно в конечном итоге принести пользу конкретным лицам или помочь группе стать более полезным средством оказания помощи.

В настоящей главе обсуждается ряд ситуаций, возникающих в период устойчивого существования группы: неконтролируемое поведение

и неуправляемый аффект; поведение членов группы, невыносимое для окружающих и угрожающее дальнейшему существованию группы; монополизирующее поведение одного из членов группы; особенно уязвимый член группы; использование "козла отпущения" и другие формы нападок на членов группы; нападки на ведущего или на его коллег; упорно безмолвствующий человек; частые отсутствия; безмолвствующая группа; кризисы отдельных членов группы или кого-то из внешнего окружения; члены группы, которые используются остальными в качестве стереотипа или отвергаются; совместно поддерживаемые средства защиты; эксцентричное поведение одного-двух членов группы; изменения в составе группы (когда уходят старые члены или приходят новые); замена ведущих; ситуация, когда группа считается ведущим утратившей свою полезность.

Неконтролируемое поведение и неуправляемый аффект

В результате процессов эмоционального "заражения" в группе может наступить период дикого и неконтролируемого поведения. Когда это происходит, ведущему необходимо принять решение: следует ли его прерывать, и если да, то как. Будет лучше всего, если вы позволите этому эпизоду развиваться своим чередом, при условии, что он никому не наносит ущерба и никого не подавляет. Вот один пример.

> Несколько подростков вели командную игру на спортивной площадке. По непонятной для социального работника причине мальчики прекратили игру, начали бегать и прыгать по всей площадке, кричать и кидать друг в друга дикими яблоками. Поскольку не было никаких признаков того, что кто-то из них собирается покинуть спортплощадку, и поскольку меткости им явно не хватало, социальный работник подошел к краю площадки и присел на скамейку. В конце концов двое мальчиков приблизились к нему и спросили, почему он сел и сидит. Он добродушно ответил, что ждет, когда все поостынут, чтобы можно было продолжать игру. Мальчики вернулись к своим товарищам, но через несколько минут их поведение стало постепенно приходить в норму. Тогда социальный работник присоединился к группе, и игра возобновилась.

Иногда невозможно допустить, чтобы эпизод развивался своим чередом, поскольку это причиняет вред кому-либо. В данном случае вы должны попытаться прервать подобное поведение. У вас будет мало

шансов на успех, если такое поведение формируется впервые. В этот момент аффект чрезвычайно силен, и члены группы станут очень эффективно поставлять все новый "горючий материал" для дальнейшего развития событий. Однако довольно скоро могут появиться признаки наметившегося перелома — кто-то уже не будет проявлять такого энтузиазма, как остальные, или темп происходящего несколько замедлится. Это может восприниматься как признак того, что при попытке ведущего вторгнуться в данную модель, кто-то из группы окажет ему свою поддержку. Полезно использовать образ вмешательства, резко контрастирующий с образом действий группы. Оно вторгается в данный эпизод как поведенчески, так и с точки зрения содержания и имеет определенные шансы быть замеченным членами группы.

> В группе, состоящей из психотических пациентов, один из них начал в безудержной и эксцентричной манере говорить о том, как его страшит армия. К нему присоединились еще двое пациентов, выражая тот же самый гнев и те же страхи. Это взаимодействие становилось все более и более бессвязным и эксцентричным. Один из пациентов, до этого хранивший молчание, встал и направился к двери. Еще несколько человек колебались — не последовать ли им этому примеру. Тогда психотерапевт отчетливо и громко сказал: "Стойте!" Сначала он повернулся к наиболее активным и произнес: "Я хочу, чтобы вы перестали разговаривать". Затем он повернулся к тем, кто уже собирался уходить, и добавил: "Подождите минуту". Затем он обратился ко всей группе: "Мы говорили о важных вещах, но теперь следует найти иной способ обсуждать это".

Комментарий ведущего вторгся в уже сгущавшуюся атмосферу паники, и члены группы смогли обсудить свои чувства в более взвешенной манере.

В качестве критерия решения о вмешательстве во время подобного эпизода вам следует учитывать текущее воздействие и возможные последствия периода высокого аффекта. Если он подавляет или подменяет собой полезную работу, вам необходимо вмешаться. Если эпизод разрастается до таких пределов, когда общий уровень безопасности снижается и люди начинают бежать из группы, вам также непременно следует вмешаться. Если члены группы возбуждены, но не подавлены и если никому не причиняется вреда, то, может быть, необходимости вмешиваться нет.

Когда группа достаточно успокоится, психотерапевт может предложить членам группы в течение какого-то времени поразмыслить о

нем, дабы они могли вспомнить и прокомментировать чувства, переживаемые ими в тот момент. Во время подобных размышлений может происходить значительное научение. Иногда такой эпизод может подвести человека к коррективному эмоциональному опыту, вынуждая его переживать чувства, которых он обычно избегает.

Поведение членов группы, невыносимое для окружающих и угрожающее дальнейшему существованию группы

Иногда поведение членов группы является деструктивным или раздражающим для внешнего окружения. Внешнее окружение, образно говоря, наносит ответный удар и, таким образом, дальнейшее существование группы подвергается угрозе.

> Группа, созданная для трудноизлечимых пациентов психиатрического госпиталя с целью улучшения их практических навыков, достигла того момента, когда пациентам было предложено самим ездить на общественном транспорте в близлежащий город, чтобы делать необходимые покупки. Однажды в полицию позвонила испуганная женщина, сообщившая, что кто-то бродит по аллее за ее домом. Оказалось, что это был пациент, и полиция вернула его в госпиталь. Администрация госпиталя, обеспокоенная возможным подрывом репутации госпиталя, настояла на том, чтобы психотерапевт прекратил работать с этой группой пациентов.

Вполне понятной реакцией психотерапевта на подобное событие будет чувство злости по отношению к администрации госпиталя за то, что она не сумела проявить понимание, не захотела признавать, что, пытаясь выработать подобные навыки у госпитализированных пациентов, необходимо идти на определенный риск. Однако озлобление едва ли послужит основным интересам психотерапевта, состоящим в том, чтобы группа оставалась жизнеспособной. Возможный образ действий — пересмотр своих планов в отношении группы, так, чтобы гарантировать, что подобные эпизоды в будущем не повторятся. Возможно, имеет смысл продлить период, в течение которого пациенты имеют сопровождающих, или же четко разделять тех, кому разрешено и не разрешено самостоятельно отлучаться из госпиталя. Следует признать, что и руководство, и психотерапевт одинаково заинтересованы в поддержании репутации госпиталя и в улучшении функционирования пациентов. Но руководство в гораздо в меньшей степени готово было

поступиться былым ради грядущего. Полезно также помнить о том, кто обладает реальной властью. В данном случае это руководство.

В следующем примере окружающие, о которых идет речь, не являлись членами организации руководителя группы.

> Два социальных работника были заинтересованы в организации группы для подростков, уже совершивших правонарушение и считающихся подверженными риску повторного правонарушения. Одна общественная организация согласилась предоставлять им свое помещение дважды в неделю во второй половине дня, после окончания занятий в школе. Комната, которой пользовалась группа, находилась на верхнем этаже, и чтобы добраться до нее, членам группы необходимо было миновать ряд работающих офисов. Эти походы сопровождались шумом и хулиганскими выходками, что вызывало недовольство и жалобы. Скандал разразился, когда несколько членов группы разукрасили стены комнаты, в которой собиралась группа. Группа была лишена права пользоваться этим помещением.

В данном случае поведение членов группы имело реальные последствия — они были лишены места встреч. Бесполезно было уповать на то, что члены общественной организации поймут (в смысле простят) поведение подростков. В подобной ситуации крайне важно поставить членов группы перед лицом происходящего: их поведение и его последствия в реальном мире. Дисфункционально делать это в виде наказания. Лучше всего представить ситуацию членам группы в качестве совместной проблемы: хотим ли мы, чтобы группа распалась? Если нет, то что мы можем сделать — для возмещения ущерба и для того чтобы убедить людей, от которых это зависит, что группе следует позволить продолжать пользоваться помещением? Если мы не сможем пользоваться помещением, какая еще альтернатива у нас есть? Возможная ошибка — попытка защищать группу, попытка встать между членами группы и последствиями их собственного поведения. В ваших интересах — помочь членам группы осознать, что поведение *действительно* имеет последствия. При подобном взгляде данный эпизод является прекраснейшей возможностью это исследовать. Если существование группы важно для ее членов, они сумеют выработать приемлемый образ действий. Вы можете прийти к выводу, что подростки, как и душевнобольные в предыдущем примере, не способны контролировать свое поведение. Если это так, то, вероятно, потребуется реструктуризация группы, например, с большей ориентацией на занятия на открытом воздухе (где меньше возможностей для деструктивного и раздражающего поведения).

Монополизирующее поведение одного из членов группы

Может ли один человек "*монополизировать*" группу? Данный термин приписывает определенную мотивацию людям, которые очень много говорят в группе — хотят обладать властью над другими или пытаются завладеть всеобщим вниманием. На самом деле заголовком для этого раздела должны быть следующие слова: "Люди, которые много говорят" (поскольку это описывает фактическое поведение). Имеющая здесь место динамика оказывается разной при различных обстоятельствах.

В главе 10, содержащей примеры реагирования членов группы на вводное пояснение психотерапевта, я отмечала, что когда человек очень много говорит в самом начале работы группы, это можно считать ограничивающим решением. Оно поддерживается другими членами группы: "Если Бернард говорит и идет на риск, то больше никому не придется этого делать". Другой пример ограничивающего решения: "Посоветуйтесь с Джеймсом, поскольку психотерапевт не готов что-либо сказать (пусть Джеймс заменит психотерапевта)". Оба эти решения могут привести к следующему: будет казаться, что один человек подчиняет себе или монополизирует группу. В самом начале такие решения вполне обычны. В период устойчивого существования группы подобные решения оказываются менее необходимыми членам группы, и вы значительно реже будете сталкиваться с тем, что эти функции выполняет монополизирующее поведение. В устойчиво существующей группе ее члены значительно меньше *нуждаются* в том, чтобы один человек доминировал подобным образом. Вследствие этого они едва ли допустят, чтобы один человек удерживал столь центральное положение.

Тем не менее, иногда люди подчиняют себе или монополизируют группу и в период ее устойчивого существования. Иногда подобное поведение проявляется у нового члена группы, которому, возможно, необходимо занять центральное положение, чтобы чувствовать себя в безопасности. Этот человек мог утратить контроль над собой вследствие волнений, которые он переживает в новой ситуации. Приведем пример.

> Стефан присутствовал в группе для стационарных больных психиатрического отделения. Первые десять минут он молчал, а затем начал быстро говорить, объясняя другим, что оказался в госпитале только потому, что правительству необходимо, чтобы психиатрические госпитали не пустовали, и оно потребовало от каждого предприятия в стране поставить определенное число пациентов. Его самого взяли потому, что босс не любил его, всегда имел на него зуб и т.д. По мере того как Стефан продолжал,

его речь становилась все более бессвязной и непонятной. Другие тоже начали проявлять беспокойство, но, похоже, никто не знал, что сказать. Психотерапевт задал вопрос: "О чем же *на самом деле* говорит Стефан?"

В этом случае члены группы оказались лицом к лицу с бредовым поведением, объяснить которое, по-видимому, никто не мог. Вмешательство психотерапевта заставило членов группы задуматься: Стефан, возможно, взволнован тем, что пришел в группу, в которой он никого не знал, и пытался доказать, что у него нет никаких серьезных отклонений. Похоже, Стефан сам был в какой-то мере рад услышать это объяснение. Члены группы рассказали ему, что они тоже испытывали волнение, когда впервые пришли в группу, что участие в группе вовсе не значит, что человек сумасшедший, и т.д. В данном случае поведение Стефана не было основано на активном желании подчинить себе ситуацию, а явилось выражением почти неконтролируемого волнения. Комментарий психотерапевта побудил членов группы попытаться постичь значение психотического материала, что им и удалось сделать. Члены группы сумели найти общую основу для разговора со Стефаном, и его волнение постепенно улеглось.

Иногда члены группы позволяют одному человеку монополизировать группу, поскольку боятся его.

Ральф разразился злобной тирадой. Никто в отделении никогда не обращает на него внимания. Пища ужасна, постель слишком твердая, медсестры пренебрежительны и безобразны, а "вы все хуже всех". Его голос возвысился, и он обвел пристальным взглядом всех членов группы по очереди, большинство из которых отвели взгляд. Примерно через пять минут психотерапевт сказал Ральфу: "А сейчас успокойтесь, Ральф, и расскажите нам, что вас действительно злит". Сначала он ничего не мог толком объяснить, но психотерапевт настаивал: "Должно же что-то быть. Вы ведь не всегда колотите вот так направо и налево". Ральф в конце концов сказал, что его попросили перейти в другую палату, новая плата ему не понравилась и он чувствует, что им помыкают.

В данном примере облегчающие высказывания Ральфа оказались выражением глубоко уязвленных чувств, но в тот момент никто этого не знал. Психотерапевт посчитал, что члены группы вполне понятным образом боятся, что если кто-то что-то скажет, Ральф примется за них (что вовсе не исключалось). В приведенном случае психотерапевт должен сам заняться человеком, поскольку никто больше на это не

способен. Как только Ральф рассказал свою историю, он *действительно* успокоился и вместе с другими смог использовать этот эпизод в качестве основы полезной дискуссии на тему: что человек испытывает, когда им пренебрегают в интересах других, и что здесь можно сделать.

Люди типа “да, но...” часто могут подолгу оставаться в центре внимания группы и в этом смысле подчинять ее себе. В данной модели взаимодействия один человек представляет проблему, а все остальные пытаются оказать помощь. Они предлагают советы, только чтобы услышать в ответ: “Я уже это пробовал, и ничего не получилось”; или: “Да, но если я это попробую, он (или она) совсем перестанет обращать на меня внимание (еще больше меня возненавидит, совсем от меня откажется)”; или: “Да, но я забыл вам сказать, что...” Центральная личность остается таковой, отвергая любую помощь и в то же время продолжая представлять себя в качестве нуждающегося в помощи страдальца. Остальные члены группы остаются пленниками своего образа действий в качестве предлагающих такую помощь, потому что не желают видеть этого человека страдающим, а себя — не способными оказать ему помощь. Этот эпизод абсолютно непродуктивен. Иногда подобные эпизоды рушатся под собственной тяжестью, когда членам группы надоедает быть неэффективными. Иногда психотерапевту приходится вмешиваться, например, излагая события. Он может сказать: “С самого начала сеанса, что-то около получаса, Салли рассказывала нам о проблеме с матерью, и многие пытались ей что-то предложить. Но ничего такого, что могло бы действительно помочь. Что каждый из вас испытывает по этому поводу?” Подобного замечания может быть достаточно, чтобы разрушить данную модель и заставить членов группы исследовать чувства, которые пробудил у них такой эпизод, а также ту функцию, которую он выполняет и для Салли, и для группы.

Группа с особенно уязвимым участником

Иногда в составе группы есть человек, который представляется другим настолько уязвимым, что либо никто не отваживается на взаимодействие с ним из страха причинить ему вред, либо члены группы постоянно испытывают чувство вины из-за того, что уже причинили ему вред. Некоторые люди, считающиеся уязвимыми, уязвимы на самом деле. Некоторые люди, считающиеся таковыми, не настолько уязвимы, как представляется другим членам группы. Они получают подобное определение отчасти из-за того, как себя представляют, но главным образом — поскольку другие питают фантазии в отношении своей собственной деструктивной силы. Отделить реальность от фан-

тазий одновременно и сложно, и необходимо. Дело осложняется еще и тем, что некоторые люди представляют себя как крайне уязвимых. Главным образом для того, чтобы настроить остальных реагировать на них каким-то особым образом. Другим может быть довольно сложно судить о том, насколько в действительности близок к катастрофе этот человек. В следующем примере член группы объявляет себя уязвимой личностью и ведет себя так, что это вызывает у других чувство вины. Потребовалось немало потрудиться, отделяя зерна от плевел, чтобы с толком использовать данную ситуацию.

> На двенадцатом сеансе амбулаторной группы несколько ее членов сказали Венди, также участнице группы, что им уже трудно выслушивать ее постоянные жалобы, их терпение уже иссякло, хотя сначала они относились к ней с большой симпатией. Похоже было, что Венди с этим согласилась, но когда все уже собирались уходить, она сказала группе, что несколько лет назад совершила попытку самоубийства и сейчас испытывает те же чувства.
>
> На следующий сеанс Венди не пришла. Были высказаны опасения, что она и в самом деле могла совершить самоубийство. Члены группы были в ужасе от того, что их комментарии привели к несчастью. Психотерапевт поддержал дискуссию на тему "Кто в этом виноват?" Была проведена большая полезная работа, посвященная обоснованному и необоснованному чувству вины. Но все продолжали волноваться о Венди.
>
> Венди вернулась в группу на следующий сеанс и была встречена со смешанным чувством облегчения и злости. Венди рассказала членам группы, как разозлилась на них за критику, а они сообщили ей о дискуссии на предыдущем сеансе. Венди рассказала группе о совершенной ранее попытке самоубийства, и все смогли разглядеть в ней большую примесь мстительной злобы.

Правильное использование этой ситуации могло принести пользу практически всем в группе. Разумеется, вопрос об обоснованном (в сравнении с необоснованным) чувстве вины затронул каждого, у многих нашлись свои личные истории на эту тему. Когда Венди вернулась в группу, все увидели, что заявление о собственной слабости может представлять собой угрозу превратить *слабого* человека в очень *сильного* в смысле его влияния на других. Сама Венди смогла использовать этот эпизод для лучшего понимания своей прежней попытки самоубийства. Психотерапевт позднее признался своим коллегам, что был также напуган тем, что Венди могла на самом деле совершить

самоубийство, хотя во время сеанса он держал эти соображения при себе. Мы имеем дело с тем случаем, когда собственные чувства психотерапевта помогли ему понять те сильные отклики, которые пробудились в других в ответ на поведение Венди. Однако он сохранил свою позицию психотерапевта и не усложнил проблемы членов группы, добавив к ним свои переживания.

Данный эпизод мог развиваться и по-другому. Если бы на втором из этих сеансов члены группы проигнорировали отсутствие Венди, психотерапевт постарался бы найти возможность поинтересоваться вслух, как могло случиться, что никто не упомянул о том, что Венди отсутствует. Психотерапевт *назвал вещи своими именами,* когда все свидетельствовало, что никто другой не готов был это сделать.

В другой амбулаторной группе человеку, который воспринимался другими как уязвимый, было позволено долгое время подчинять себе группу. На каждом сеансе Рут начинала рассказывать какую-нибудь непомерно длинную историю, со многими повторениями. Хотя члены группы начали проявлять признаки недовольства, никто ее не перебивал. На девятом сеансе группы произошло следующее.

> Рут не умолкая говорила уже примерно десять минут, приходя во все более возбужденное состояние. Другие обменивались покорными взглядами, но ничего не говорили. Наконец Рут подняла руки и произнесла: “Знаю, что я вам надоела”. И замолчала. После этого дискуссия продолжилась, а Рут практически все время молчала.
>
> После сеанса к психотерапевту в частном порядке подошли три члена группы и стали его упрашивать как-нибудь повлиять на Рут, которая, по их словам, портила группу. Психотерапевт объяснил, что такую ситуацию никто не может контролировать, но если члены группы в этом заинтересованы, они, несомненно, найдут способ самостоятельно справиться с Рут во время сеансов. Все трое запротестовали и заявили, что не могут ничего сказать Рут, поскольку она этого не перенесет. Психотерапевт сказал, что уверен в том, что они сумеют найти способ это сделать, и члены группы, раздосадованные, ушли.
>
> Через десять минут после начала следующего сеанса Рут опять начала говорить в своей неумолчной манере. Один из членов группы произнес: “Рут, послушай, мы все хотим выслушать тебя, но ты говоришь так подолгу, что мы попросту начинаем терять терпение. Для нас это стало настоящей проблемой”. Рут вздохнула с очевидным облегчением и заявила, что прекрасно понимает, что говорит слишком долго, но не знает, как остановиться.

Психотерапевт спросил Рут: “Чем мы можем вам помочь?” Рут ответила: “Просто скажите мне: «Хватит!»” Другие члены группы никак не могли поверить, что Рут согласится с тем, чтобы ее обрывали в столь резкой форме, но она настаивала. В следующий раз, когда Рут опять забылась (это случилось на том же самом сеансе), кто-то прикрикнул на нее: “Хватит!” Рут сказала: “Спасибо” и замолчала.

Этот пример показывает, что Рут на самом деле была уязвима, но члены группы преувеличивали ее уязвимость благодаря своим собственным фантазиям. Если бы психотерапевт пошел им навстречу и сам попытался бы контролировать Рут, фантазии остались бы непроверенными. Члены группы сами нашли способ помочь Рут держать под контролем свое поведение. Психотерапевт удовольствовался этим и не использовал ситуацию в большем объеме. При этом он упустил возможность принести пользу. Ситуацию можно было использовать полнее, рассмотрев обстоятельства, в связи с которыми члены группы боялись сказать Рут о том, что чувствуют и по какой причине Рут не в состоянии контролировать свое поведение сама.

Рассмотрев эти ситуации, можно прийти к некоторым общим выводам. Например, очень прямо серьезно рассмотреть ситуацию, а не делать вид, что ее не существует; установить, кто какие чувства испытывает; чувствовать и проявлять уверенность в том, что члены группы способны справляться с трудными ситуациями и личностями. Ситуация с Рут показывает, насколько важно, чтобы ведущий не принимал на себя ответственность за проблемы, которые принадлежат группе в целом и с которыми он в любом случае не сможет справиться в одиночку.

“Козел отпущения” и другие формы нападок на одного человека

“Козел отпущения” (*scapegoating*) — термин, довольно свободно и неточно применяемый в ситуациях, в которых один человек подвергается нападкам со стороны других. Фактически этот термин имеет отношение к динамике, а не к форме поведения. Это объяснение, а не описание. В действительности можно наблюдать, что один человек подвергается нападкам, критике или обвинениям со стороны большинства или всех членов группы. Лежащая в основе динамика может включать такое использование “козла отпущения”, но также и смещенные реакции или стремление справиться с девиантным членом группы.

Кен Хип (Ken Heap) в своей статье "Роль «козла отпущения» в молодежных группах" дает точное определение этому понятию. Он относит происхождение данного термина к Ветхому Завету (*Левит*, гл. 16, стих 10 и 22) и показывает, что описанная там динамика может быть выражена в современных терминах следующим образом: "Группа обладает чувствами и желаниями, в которых она не может самой себе признаться, и обходится со следствиями этого конфликта таким образом, что приписывает эти самые чувства или желания отдельно избранному индивидууму, которого затем все избегают и презирают за то, что они у него есть" (Heap, 1965).

В терминах фокального конфликта группы, использование "козла отпущения" представляет собой ограничивающее решение. Оно защищает всех, за исключением "козла отпущения", от необходимости признаться в поведении, которое рассматривается как неприемлемое. Использование "козла отпущения" явным образом подразумевает разделение ролей. Это исключено, если кто-то один соглашается занять положение правонарушителя, а все остальные — ополчаются на него. Вопрос о том, вызываются ли люди сами на роль "козла отпущения" или соглашаются с ней под нажимом, явился предметом многих дискуссий. Один человек буквально вызывается на роль "козла отпущения", а другой, оказавшись в этом положении, лишь немного отличается от других. Нередко он оказывается в роли "козла отпущения" по чистой случайности.

> В подростковой группе один из мальчиков был уличен другими в том, что мастурбировал в туалете. Когда вся группа собралась, об этом было рассказано и мальчик стал объектом насмешек и презрения. Социальный работник спросил: "Почему все ведут себя так, как будто Дуглас единственный, кто когда-либо мастурбировал?"

Вмешательство в такой форме практически всегда *ломает* модель использования "козла отпущения". Психотерапевту следует вмешаться в подобный эпизод, поскольку человеку, ставшему "козлом отпущения", деструктивные нападки могут причинить вред. Более того, с точки зрения группы, до тех пор, пока продолжается использование "козла отпущения", остальным позволено не признавать те же самые чувства у самих себя. Данный вопрос не может обсуждаться применительно к другим членам группы. Вы нередко испытываете соблазн осуществить прямое вмешательство, чтобы защитить "козла отпущения", поскольку тот не является такой уж очевидной жертвой, но оно определит его как слабого. Другое не рекомендуемое вмеша-

тельство — удерживать "козла отпущения" в центре внимания, сделав его объектом *помощи*. При подобных обстоятельствах *помощь* просто продолжает модель использования "козла отпущения" в завуалированной форме.

Иногда динамика, наблюдающаяся в тех случаях, когда один человек подвергается критике или обвинениям, приводит к смещению реакции. Гнев, испытываемый к одному человеку, переносится на другого, поскольку в этом случае нападающие чувствуют меньшую опасность оказаться покинутыми. В терминах фокального конфликта группы, перенесенное нападение представляет собой ограничивающее решение. Часто подлинным объектом гнева может являться сам психотерапевт. Члены группы по той или иной причине нередко злятся на ведущего, но не способны даже сознаться в этих чувствах, опасаясь высокого риска, с которым, по их ощущениям, связано проявление недовольства или гнева. Члены группы могут бояться, что их надежды на получение помощи будут разрушены психотерапевтом, который отомстит им критикой или обойдет их вниманием, составив себе неизменно отрицательное мнение. Подобные страхи могут быть более или менее глубокими, более или менее упрощенными. Они вполне обычны. Поэтому неудивительно, что бывают случаи, когда первым признаком того, что члены группы разгневаны на ведущего, является нападение на кого-либо еще. Человек, выбранный для нападения, и форма, которую оно принимает, как правило, дают ключ к пониманию, имеет ли место подобный перенос. Если человек, подвергшийся нападению, проявляет поведение, подобное тому, что наблюдается у психотерапевта, или если общий контекст указывает на то, что члены группы *могут* испытывать гнев к психотерапевту, имеются все основания предположить (в порядке гипотезы), что происходит именно это.

Психотерапевт объявил группе, с которой уже какое-то время работал, что через две недели собирается уйти в отпуск, его не будет в течение месяца. На это никто ничего не ответил. Мэдж заявила, что за день до этого звонила своей матери и попросила ее побыть с ней: на следующей неделе ей предстояло делать незначительную операцию. Мать отказалась, отговариваясь тем, что занята и на самом деле Мэдж в ней не нуждается. Мэдж очень разозлилась и расстроилась. Феб сказала, что *ее* мать не пришла даже посмотреть на своего новорожденного внука, заявив, что живет слишком далеко. Но Феб знала, что она приезжала в город за покупками. Психотерапевт рассмотрел все эти темы с каждой женщиной в отдельности. После паузы несколько членов группы

повернулись к Роде, которая часто отсутствовала, говоря ей, что она никогда ничего не добьется, если не будет регулярно посещать сеансы. Члены группы пытались помочь Роде, но их "помощь" состояла в одних упреках. Психотерапевт присоединился к ним. После десяти минут получения такой "помощи" Рода начала плакать. Один из членов группы резко переменил тон и спросил: "Что это вы совсем заклевали Роду?" Психотерапевт продолжил: "В конце концов, это я собираюсь уезжать". И группа стала обсуждать, что чувствуют участники по поводу намечающегося отсутствия психотерапевта.

В этом эпизоде психотерапевт, сначала допустив две ошибки, с помощью членов группы исправил положение. Первая ошибка состояла в том, что он не сумел осознать, что жалобы на матерей, хотя и вполне реальные, являлись также косвенным выражением чувств к самому психотерапевту, который только что объявил о своем намерении уехать. Вторая ошибка — присоединение к попыткам "помочь" Роде (а на самом деле — к нападкам на нее). При этом психотерапевт увидел, что это *было* нападение, и не распознал проявление перемещенного гнева. Только когда один из членов группы назвал это взаимодействие нападением, психотерапевт заметил, что происходит, и сумел помочь членам группы исследовать чувства, которые те к нему испытывали.

Иногда нападение может быть перемещено на нечто фактически отсутствующее и принимает характер метафоры:

Психотерапевт объявила, что через три недели оставит группу в связи с переходом на другую работу; после этого с группой будет работать доктор Сэмюелс. Пациенты расспросили ее о новой работе и поздравили с тем, что она получила такое предложение. Следующие полчаса они посвятили тому, что довольно горько жаловались на местный колледж, в который, по их словам, принимали почти всех, несмотря на очень низкие отметки. А затем большой процент студентов отсеивался уже после первого года обучения. По их словам, это было нечестно, поскольку администрация колледжа давала обещания, которые не собиралась выполнять. Психотерапевт спросила, что они испытывают, когда их подводят. Дискуссия коснулась многих личных примеров разочарований, не выполнения обещаний и т.д. Примерно через пятнадцать или двадцать минут дискуссии психотерапевт сказала: "В данном случае подвожу вас я: это я не держу обещаний". Да-

лее члены группы стали обсуждать чувства гнева и разочарования, которые испытывали по отношению к психотерапевту.

В данном эпизоде первое вмешательство психотерапевта было направлено на то, чтобы попытаться увести дискуссию от символического содержания сетований на колледж и при этом не сразу же связывать ее с сиюминутной ситуацией в группе. Второе вмешательство подняло вопрос о чувствах, пробужденных в пациентах заявлением психотерапевта о том, что она уходит.

В обоих этих примерах можно предположить, что чувство гнева к психотерапевту присутствовало с самого начала, но на каком-то непризнанном уровне прямое его выражение представлялось опасным. Нахождение иного объекта для гнева стало удобной защитой, поскольку некоторые из сильных чувств могли быть выражены без страха за последствия. Если бы в обоих случаях ограничивающее решение о переносе гнева на кого-либо продолжало оставаться в силе, члены группы могли бы упустить пользу, которую приносит прямое исследование чувств. Добавочным фактором в первом примере явилось то, что человек, ставший объектом переноса, испытывал ненужные и все нарастающие страдания.

Как правило, члены группы оказывают давление на пациента, не желающего поддерживать нарождающуюся групповую норму (в терминах фокального конфликта группы — совместное решение). Если большинство членов группы готовы согласиться с тем, что у каждого из присутствующих имеются проблемы, а кто-то один придерживается противоположной точки зрения; если большинство согласны в том, что зависть — общечеловеческая черта и поэтому никому не следует ее стыдиться, а один человек возражает против этого; если большинство членов группы признается в том, что испытывают чувство негодования по отношению к ребенку-инвалиду, а кто-то один противится этому, то человек, не признающий общую точку зрения, занимает в группе девиантную позицию. В терминах фокального конфликта, группа находится в состоянии конфликта решения, когда установка одного человека, занимающего девиантную позицию, мешает большинству людей принять нарождающееся решение. Конфликты решения нередко возникают, когда в группе появляется новая личность, оказывающаяся не в состоянии принять какое-то уже установившееся групповое решение, образующее рамки для совместного взаимодействия членов группы.

В одном из ранних исследований (Stock, Whitman and Lieberman, 1958), подтвержденном более поздними наблюдениями, утверждается: первая реакция со стороны членов группы на человека, ставящего

себя в девиантную позицию, состоит в том, чтобы оказать на него давление и заставить подчиниться. Когда девиант не реагирует на подобное давление, что, как правило, и случается, члены группы часто изменяют свой подход и пытаются понять, в связи с чем он сохраняет свою позицию. В итоге девиантная личность вызывает некоторый сдвиг в групповом решении и таким образом влияет на характер и развитие группы.

Давление с целью заставить подчиниться вовсе не обязательно принимает форму нападения, хотя иногда может быть именно так. С наибольшей вероятностью это происходит, когда девиантное поведение нарушает нарождающееся групповое решение, являющееся общепринятой нормой за пределами группы. Когда дело обстоит именно так, другие члены группы, а иногда и сам психотерапевт, могут почувствовать, что эта личность *заслуживает* нападок. В таком положении оказываются члены группы, ведущие себя деструктивно или бесчувственно по отношению к другим, или личности, подрывающие устои. Строго говоря, такой человек находится в том же положении, что и любой другой, кто не может принять групповое решение. Но отношение к нему со стороны других будет гораздо менее терпимым, чем, например, к человеку, не способному принять нарождающееся групповое решение о том, что недостатки есть у всех.

Член группы также может стать объектом нападения вследствие проявления психотерапевтом особого расположения к нему. Разумеется, это ошибка. По-видимому, так может быть скорее в период становления группы, чем в период ее устойчивого существования.

Нападки на ведущего и его коллег

Иногда ведущий начинает подвергаться нападкам со стороны членов группы. Пациенты способны очень точно определять слабые места психотерапевта, а если разгневаны, то и осуждать его за неопытность, недостаток внимания к группе, за то, что он слишком благополучен, чтобы понимать членов группы и т.д. Если в этом есть доля правды (например, психотерапевт *действительно* неопытен), ведущий может почувствовать смущение и ему будет сложно справиться с этой ситуацией. Когда вы становитесь объектом нападок, полезно задать себе вопросы: “Почему?”, “Почему сейчас?”, “Помимо того, что я неопытен, что еще скрывается за этим нападением?” Члены группы могут быть разгневаны из-за того, что ведущий не ведет себя так, как они того желают (например, не дает советов), или, допустим, приводит в группу нового участника, с которым трудно иметь дело).

Нападки могут быть проявлением страха. Члены группы боятся, что в группе произойдут невообразимые или неуправляемые события, с которыми ни они, ни ведущий не смогут справиться. Осуждение ведущего за то, что он слишком неопытен или слишком молод, фактически является проявлением этого страха. Члены группы могут также бояться, что ведущий их отвергнет и подвергнет критике, так как не способен по-настоящему понять их обстоятельства или чувства. Нападки на психотерапевта за то, что он слишком стар, слишком молод, слишком благополучен, никогда не был женат или никогда не имел ребенка-инвалида (и т.д.) и в силу этого не способен их понять, как скрывают, так и выражают подобные страхи. Если ведущий сумеет отказаться от защиты, он сможет достаточно хорошо продумать данную ситуацию, чтобы составить себе какое-то представление о том, что скрывается за данным нападением. Можно прибегнуть к помощи членов группы, например, сначала ответив по существу, если ответ необходим, а затем занявшись выяснением того, что скрывается за таким вопросом или комментарием. Далее приводятся примеры подобных нападок.

На пятом сеансе группы госпитализированных пациентов один из них обратился к психотерапевту: "Вы молодо выглядите. Сколько групп вы уже вели?" Раньше никто не делал психотерапевту подобного упрека. Поскольку с самого начала группы он не слишком постарел, то, естественно, заинтересовался, почему этот вопрос возник именно сейчас. Психотерапевт ответил по существу: "Я не располагаю большим опытом. Вы моя третья группа. Но почему это так важно?" Из последовавшей далее дискуссии стало ясно, что несколько пациентов уже находились на грани того, чтобы сделать серьезные признания в группе. Их сомнения были вызваны беспокойством, что психотерапевт окажется не в состоянии управлять сильными чувствами, которые могут при этом пробудиться. Немного позже, в ходе дискуссии, психотерапевт заметил: "Мы еще не знаем, что получится и насколько тяжело это для нас будет. Я изо всех сил постараюсь следить за тем, что происходит, и оказывать вам помощь. Это должно помочь, если мы все постараемся".

В устойчивой группе произошло следующее:

Психотерапевт привел новую пациентку, Розу. Роза была настолько расстроена во время своего первого сеанса с группой, что почти все время плакала, вновь и вновь рассказывая о своих про-

блемах, казавшихся ей безнадежными. Другие старались помочь ей, но все предложения были отвергнуты. На следующем сеансе Роза отсутствовала. Пациенты согласились, что Роза не была готова к поступлению в группу. Кто-то спросил психотерапевта, косвенно критикуя его за недостаток здравого суждения, почему он решил включить ее в группу. Психотерапевт произнес: "Я вижу, у вас на меня зуб за это. Можете ли вы еще что-то к этому добавить?"

В первом примере твердый и честный ответ ведущего мог привести к уменьшению страхов (по крайней мере, он на это надеялся). Во втором примере ведущий *упомянул* гнев (который был выражен лишь косвенно), а затем использовал данную ситуацию, чтобы помочь членам группы исследовать свои чувства — как по отношению к новому члену группы, так и по отношению к нему самому, за то, что он привел Розу в группу.

В группе с двумя социальными работниками или психотерапевтами нередко возникает ситуация, когда один из них подвергается нападкам, или же один будет определен как "хороший", а другой как "плохой". Причиной этих эпизодов могут служить различные события и различная динамика.

Например, два ведущих представляют и ведут себя по-разному и, таким образом, вызывают у членов группы различную реакцию. Возможно, один из них проявляет холодное, бесчувственное или унижающее остальных поведение или показывает себя менее способным управлять возникающими ситуациями. Поведение и позиции членов группы являются вполне понятными откликами на то, что они видят и слышат.

Другая возможная причина связана с сиюминутной динамикой группы. Быть может, двое ведущих находятся в состоянии скрытого конфликта друг с другом. Членам группы становится известно о нем благодаря мельчайшим знакам. Если это положение дел остается скрытым и непризнанным, оно может таким образом повлиять на поведение членов группы, что они начнут выражать за ведущих некоторые из испытываемых ими (ведущими) чувств.

Порой фактическое поведение ведущих или сиюминутная динамика группы, по-видимому, не являются основной причиной поведения или позиции членов группы по отношению к психотерапевтам. В таком случае следует искать иных объяснений, связанных с тем, что приносят с собой в группу ее члены — с предположениями, которые они делают о людях, обладающих властью или наставниках, а также с чувствами, которые могут быть перенесены и спроецированы на них.

Члены группы могут испытать чувство гнева по отношению к *обоим* ведущим, поскольку они им не помогают или не поддерживают их в той мере, как, по их мнению, должны. И в то же самое время пациенты испытывают непрерывную потребность опираться на психотерапевтов как на источники эмоциональных поступлений. Рассмотрение одного психотерапевта в качестве "хорошего", а другого в качестве "плохого" выполняет функцию ограничивающего решения. В первом случае члены группы сохраняют свои надежды на наставничество. Во втором — находят способ выразить свой гнев. Метод *расщепления* (*splitting*) позволяет членам группы избежать необходимости противостоять своим амбивалентным чувствам.

Другое возможное объяснение заключается в присутствии лежащего в основе подобного поведения желания установить особые отношения с одним или с обоими психотерапевтами. Этого можно добиться, если между двумя психотерапевтами не будет существовать особых отношений. Сами того не осознавая, члены группы постараются посеять рознь между психотерапевтами, называя одного "хорошим", а другого "плохим".

Иногда вы сможете составить суждение о том, какое из этих объяснений наиболее правдоподобно, рассматривая свидетельства, уже имеющиеся и в группе, и в ваших собственных чувствах. Взяв сначала наименее разработанное объяснение, соведущие, оказавшиеся в подобном положении, должны, разумеется, рассмотреть собственное поведение в группе и собственные чувства по отношению друг к другу, чтобы установить, не подходит ли к данным событиям какое-либо из первых двух объяснений. Иногда можно составить себе какое-то мнение, исходя из содержания и времени враждебных замечаний. Однако бывают случаи, когда нельзя прийти к какому-то мнению о событиях или динамике их развития, пока в группе не выявятся какие-либо новые свидетельства. Вмешательство, которое может прояснить подобную ситуацию, осуществляется в форме вопросов, например: "Как могло случиться, что я сегодня нравлюсь всем, а Том не может ничего сказать, не навлекая при этом на себя критики?" *Упоминание* ситуации является полезным, а иногда и достаточным первым шагом, когда вы приступаете к более непосредственному исследованию присутствующих чувств и резонансных переживаний. Независимо от того, что окажется наиболее правдоподобной причиной подобных нападок, данную ситуацию следует использовать и помочь членам группы разобраться в своих чувствах к психотерапевтам, а через это — и к другим людям, обычно родителям. Возможно, оба родителя видятся как потенциальные наставники, но избегающие наставничества, или один из них — как человек, препятствующий установлению желанных отношений с другим.

Часто ко-терапевтам гораздо легче понять ситуацию, в которой один из них видится "хорошим", а другой "плохим", как проистекающую из фантазий и потребностей члена группы, нежели рассматривать подобные восприятия как точное отражение различий в их поведении. Последнее может потребовать взглянуть в глаза неприятной правде о том, как в действительности оба терапевта ведут себя в группе. Это ситуация, в которой потребность психотерапевтов избегать открытого конфликта нередко приводит к тому, что они начнут безосновательно приписывать данную динамику членам группы.

Члены группы иногда критикуют коллегу-психотерапевта, не принимающего участия в группе. Необходимо сразу же задать вопрос: "Что может скрываться за подобной критикой?" Один из ответов: члены группы по-настоящему разгневаны на психотерапевта, то есть на вас, но прямое нападение считают небезопасным. Гораздо легче и безопасней напасть на кого-то другого, здесь не присутствующего, но занимающего в данном агентстве или учреждении аналогичное положение. Реагировать на это можно, задав вопрос о причине нападения, критики или неприязни. После этого услышанное следует выразить в общих терминах, абстрагируясь от исходной мишени, а затем — предложить членам группы перенести эти чувства туда, где им надлежит быть. Например:

> Члены хорошо "устоявшейся" амбулаторной группы принялись обсуждать свой первый контакт с данной клиникой. Вначале каждого из них принял сотрудник, который не являлся ведущим в данной группе. Пациенты нарисовали картину человека, совершенно бесчувственно отнесшегося к их надеждам и совершенно не желающего замечать, как они страдают и насколько им необходима помощь. Психотерапевт сказал: "Вы говорите, что не встретили понимания у того, в чьей помощи вы больше всего нуждались. Бывало ли еще такое с вами?" В ответ последовали различные истории. Чуть позже психотерапевт спросил: "Ну, а в нашем случае? В чем именно *я* вас не понимаю?" Пациенты нашлись, что ответить, после чего последовала дискуссия на тему, что разумно и что не разумно ожидать от других.

Психотерапевт с самого начала понял, что нападение на его коллегу послужило заменой нападения на него самого. Однако он предпочел, чтобы это оставалось не явно выраженным, и отказался от прямой интерпретации, чтобы помочь членам группы обсуждать свои чувства к нему.

Когда происходит нападение на вас или на вашего коллегу, вы можете не избежать одной из нескольких ошибок. Вероятно, вы станете защищать себя или своего коллегу, упрекать членов группы в несправедливых нападках или смутитесь настолько, что оцепенеете. Если вы полагаете, что эти нападки справедливы (например, если вы сами считаете своего коллегу бесчувственным), то использовать данный эпизод конструктивно будет гораздо сложнее, чем в ином случае. Но тем не менее, это возможно. Вы все-таки можете сказать: "Из сказанного следует, что вы не получили того, на что имели все основания надеяться. Вас разочаровал кто-то, кто по своему служебному положению обязан оказывать помощь. Что вы при этом почувствовали? Что предприняли?" Вы заинтересованы в том, чтобы использовать данную ситуацию и принести пользу членам группы. Но им будет мало пользы от того, что вы начнете защищаться, упрекать пациентов или радостно присоединитесь к их нападкам. Вы сумеете уберечься от этих возможных ошибок, если станете ожидать, что подобное нападение может в какой-то момент произойти. Тогда вы не окажетесь застигнутыми им врасплох.

Упорно безмолвствующий человек

В группе, в которой один из ее участников упорно безмолвствует, практически всегда найдется кто-то еще, кто предложит ему высказаться, спросит, почему тот молчит, о чем думает и т.п. Подобное давление на молчащего человека происходит по нескольким причинам: это может быть обычное дружелюбие; желание достучаться до человека и сделать групповую ситуацию полезной для него; опасение, что он молча составляет себе суждение о других; фантастическое предположение, что у молчащего человека есть готовые ответы на все и он мог бы помочь, но не делает этого. Когда члены группы понуждают молчащего человека говорить, его реакция покажет, способен ли он вообще начать участвовать в работе группы. Если человек *способен* ответить, то проблема решаема. Если нет, то я считаю: следует отказаться от дальнейшего давления. Психотерапевт может быть несколько обеспокоен тем, что молчащий человек ничего не получает от группы, но это необязательно так.

> Женщина 35 лет была членом смешанной амбулаторной группы. Обычно она ничего не говорила, а сидела, положив руки на колени ладонями вверх, пристально глядя на них или на пол. Время от времени кто-нибудь в группе спрашивал: "Что ты ис-

пытываешь по этому поводу, Лорен?"; "О чем ты думаешь?"; "Что ты делаешь на Рождество?" На все подобные вопросы Лорен отвечала взглядом искоса, кивком головы или невнятным "ничего" или "ничего особенного". Это продолжалось в течение четырех или пяти месяцев. Однажды Лорен спросила, нельзя ли перенести время встречи группы, поскольку она больше не сможет ходить по четвергам. Когда ее спросили, почему это время ее больше не устраивает, она сказала, что устроилась кассиром в супермаркете и ей в это время нужно быть на работе. Члены группы согласились изменить время встреч. Чуть позже Лорен рассказала группе, что в течение четырех лет лишь изредка выходила из дома, занимаясь хозяйством и приготовлением еды для своего отца и брата. Брат всегда привозил ее на групповые сеансы, а затем дожидался, чтобы отвезти домой. Внезапно она почувствовала разочарование в такой жизни и нашла работу. Когда ее спросили, каким образом она сумела найти работу, Лорен попыталась найти ответ, но не смогла.

Остается загадкой, что позволило Лорен совершить этот новый положительный шаг. Возможно, здесь сыграл свою роль эффект наблюдателя, поскольку в ее жизни помимо группы не было ничего нового.

На стадии становления молчание некоторых членов группы на первых сеансах — не такая уж и редкость. Обычно это значит, что они чувствуют себя в достаточной безопасности и остаются в группе, только если им позволено быть наблюдателями, а не участниками. Зачастую наблюдая, как другие пациенты участвуют в работе группы, не вызывая при этом в свой адрес критики, насмешек, не причиняя себе вреда чрезмерной открытостью, такие люди могут почувствовать достаточную уверенность в себе и начнут участвовать сами. В группах, включающих травмированных или отрешенных душевнобольных, некоторые люди могут хранить молчание в течение очень длительного времени — даже на протяжении всего существования группы. Однако они продолжают приходить, и иногда по их поведению в других контекстах можно видеть, что они получают определенную пользу. В амбулаторных группах упорное молчание менее вероятно, однако время от времени это все же происходит, и в таком случае оно может быть связано с необычными жизненными обстоятельствами. Так, Лорен долгое время жила в замкнутом мире со своим отцом и братом. В другой группе, которая велась в дневном социальном центре как группа "познакомься со своими соседями", произошло следующее.

Присцилла, упорно молчавшая в течение восемнадцати месяцев, но при этом регулярно посещавшая все сеансы, наконец рассказала, что в течение двух лет была больна (открыть болезнь она отказалась) и за ней дома ухаживала мать. Они жили вдвоем, и в течение всего этого времени Присцилла видела очень мало других людей. По какой-то причине, объяснить которую она не могла, женщина решила попытаться встречаться с другими людьми и поступила в группу. Присцилла пояснила, что в течение долгого времени она с трудом заставляла себя являться на встречи и уж ни в коем случае не могла заставить себя говорить.

Как для Лорен, так и для Присциллы огромным достижением стал сам факт прихода в группу. Это явно потребовало от них большого мужества. Понуждение любой из них к активному участию раньше, чем они были к этому готовы, на мой взгляд, легко могло отпугнуть их от группы. Поскольку этого не произошло, обе остались и получили пользу от данного опыта.

"Проблема" молчащего человека — хорошая иллюстрация к тому, что весьма полезно задуматься: "Для кого данное поведение является проблемой?" Часто оно не является проблемой для самого человека, который, как правило, делает лишь то, что может и что ему необходимо делать для сохранения чувства безопасности. Это может стать проблемой для психотерапевта, которому не нравятся тайны, но если это так, он может заставить себя сдержать свои чувства. Это нередко становится проблемой для других членов группы, которую можно позднее исследовать.

Частые отсутствия

Некоторые группы не способны обеспечить регулярное посещение. Хотя эпизодические пропуски неизбежны в любой группе, непрерывность сохраняется, если они не будут слишком частыми. Однако есть группы, где после каждого сеанса невозможно предсказать, кто придет в следующий раз и наберется ли достаточное количество людей, чтобы полезная работа могла продолжиться. Группа вырождается либо во фрагментированную группу, либо в группу с крошечным ядром и разрозненным составом участников (fringe membership). Если вы намерены вести группу, требующую непрерывности, эта ситуация приведет вас к огромным разочарованиям. Плохое посещение можно объяснить двумя основными причинами: либо члены группы неорганизованны и не способны помнить и выполнять свои обещания, либо они находят данную ситуацию угрожающей и поэтому пропускают се-

ансы. Только пристально наблюдая группу, психотерапевт сможет составить себе суждение о том, какое из этих объяснений наиболее правдоподобно. Положим, у него есть достаточные основания подозревать, что пропускам можно дать любое объяснение. Неорганизованные личности легко отвлекаются от своих намерений или обязательств самыми незначительными событиями. Или же отсутствует предварительное планирование. Малейшая нерасположенность нередко служит причиной для пропуска. Например, такой человек не обдумал заранее, как вовремя сделать все покупки, забыл купить рубашку и т.д. Возможно, данный индивидуум просто "забыл" о встрече. Если группа состоит главным образом из таких людей, то нереально надеяться на постоянное посещение. Работающие с группами иногда решают эту проблему, заезжая за пациентами на машине и привозя их в группу. Но даже это не является гарантией посещения, поскольку человека может просто не оказаться дома. Вместо того чтобы продолжать надеяться на постоянное посещение, лучше реструктурировать группу таким образом, чтобы непрерывность от одного сеанса к другому не имела значения. Иными словами, группу следует спроектировать так, чтобы каждый сеанс проводился на собственной основе и представлял бы собой самостоятельную единицу. Если более правдоподобным представляется второе объяснение, значит, индивидуумы используют отсутствие в качестве личного решения. Отсутствие является методом разбавления слишком напряженного опыта. В терминах фокального конфликта группы, частые пропуски, особенно там, где они в основном принимаются, могут функционировать как ограничивающее решение. Если психотерапевт подозревает, что дело обстоит именно так, он может попытаться помочь участникам выяснить, что их беспокоит в группе. Если страхи и ужасы, требующие отсутствия, будут высказаны и проверены, они зачастую утрачивают часть своей силы, и можно ожидать, что пропуски станут менее частыми. Однако порой часто отсутствующие участники пытаются точно оценить свою способность выносить группу. Если дело обстоит именно так, то лучше всего реструктурировать группу таким образом, чтобы регулярное посещение не было столь необходимым для обеспечения полезности группы.

Безмолвствующая группа

Как долго должно продолжаться общее молчание, чтобы оно могло рассматриваться в качестве проблемы? Группы устанавливают нормы в отношении молчания точно так же, как и в отношении всего

остального. Молчание, приемлемое в одной группе, является непомерно долгим в другой, поэтому рассматривать данный вопрос следует для каждой группы в отдельности. Разумеется, не любое молчание составляет проблему, поскольку общее молчание может иметь очень много значений. Есть молчание задумчивое, неловкое, защитное, молчание, выражающее общность чувств перед лицом какого-то общего несчастья, напряженное и так далее. Прервать задумчивое молчание, в течение которого происходит полезная индивидуальная работа, — такая же большая ошибка, как и позволить напряженному молчанию нарастать до уровня паники. Если молчание продолжается долгое время и психотерапевта начинает интересовать, какого рода это молчание, он всегда может спросить: "Я не вполне уверен, что же это за молчание. Как вы думаете? Напряженное, задумчивое, комфортное, некомфортное?" Не исключено, что кто-то ему подскажет. Если молчание выполняет полезную функцию, можно позволить, чтобы оно продолжалось. Если нет, то следует помочь членам группы исследовать его и продвигаться далее.

Оборонительное или мстительное молчание часто вызывается поведением психотерапевта, преждевременной интерпретацией (как было рассмотрено в предыдущей главе) или ясно выраженным реагированием, не совпадающим с желаниями членов группы. Если психотерапевт осознает, что его преждевременная интерпретация стала причиной молчания группы, он обычно находит способ исправить свою ошибку. Например, можно начать рассуждать вслух: "Я подумал, что вам трудно говорить, поскольку я извлек из некоторых ваших высказываний больше, чем вы согласны принять. Так ли это?" А затем, независимо от того, последовала или нет какая-либо реакция на его высказывание, можно заметить: "Я постараюсь этого больше не делать. Если вы заметите, что я снова это делаю, пожалуйста, скажите мне". Подобного заявления бывает достаточно, чтобы побудить кого-либо нарушить молчание. Труднее всего осознать преждевременность своей интерпретации. Ведущие, которые предлагают "запредельную" интерпретацию, представляющуюся членам группы неправдоподобной, часто бывают весьма довольны собой, поэтому им бывает сложно признать ошибочность подобной интерпретации.

Причиной гневного мстительного молчания членов группы может стать неправильное поведение ведущего.

> Несколько членов амбулаторной группы обсуждали свое вероисповедание. Кто-то спросил психотерапевта, какую религию тот исповедует. Психотерапевт, не пожелавший делиться этой информацией, просто промолчал. После этого в группе наступило долгое молчание, а затем члены группы продолжили разговор на

другую тему. Никто не упомянул об этом инциденте. По прошествии следующих двадцати или тридцати минут стало ясно, что к психотерапевту относятся так, как будто его здесь нет.

В период работы группы, организованной в госпитале в качестве переходной группы для пациентов, практически готовых к выписке, в отделении было совершено самоубийство (не члена группы). Вот что произошло на следующем сеансе.

Пациенты обсуждали, кто из них где находился в тот момент, когда произошло самоубийство, как они впервые услышали о нем. Они свободно делились при этом своими чувствами страдания и страха, а также гнева на сотрудников госпиталя за то, что они не сумели предотвратить несчастье. Кто-то спросил психотерапевта: "А что же вы? Что вы чувствуете?" Психотерапевт сказал: "Но ведь это, кажется, не относится к теме обсуждения?" Один из пациентов злобно ответил: "Для нас одни правила, для вас — другие". После этого группа погрузилась в гневное молчание, продолжавшееся оставшиеся двадцать пять минут сеанса.

В обоих этих эпизодах поведение психотерапевта было ошибочным. Отказываясь поделиться какой-либо информацией о своих чувствах (что можно было сделать на основе разумного суждения о том, чем приемлемо делиться, а чем нет), психотерапевт в первом эпизоде показывает себя как неотзывчивый и, возможно, безразличный человек. Во втором эпизоде он, по-видимому, нарушил предшествовавшую группе норму, которая, возможно, никогда явно не проявлялась, но тем не менее была в силе, что-то вроде: "Когда обрушивается несчастье, мы должны быть едины". Фактически, он отказался разделить боль пациентов и не захотел проявить человеколюбие. Возможно (хотя точно сказать нельзя), он предстал холодным клиницистом, которому на самом деле все безразличны (позиция, способная внушать и гнев и страх одновременно).

Кризис, происходящий с конкретным членом группы или с кем-либо во внешнем окружении группы

В жизни людей вне группы также происходят события, и когда эти события приобретают характер кризиса, они могут быть принесены в группу и потребовать особого внимания ведущего, а также остальных

ее членов. От них будут требовать оказания какой-либо помощи. Например:

> В группе жен заключенных Шейла пришла на сеанс в подавленном и злом настроении. Она сказала, что ее мужу было отказано в ожидаемом досрочном освобождении. Шейла так рассчитывала на его возвращение, надеясь, что он сможет найти работу, и чувствуя, что до того времени она сможет как-нибудь справиться со своим одиночеством. Теперь же все ее надежды рухнули, и она не знает, как ей жить дальше. Все ее заявления были адресованы социальному работнику, как будто остальных вовсе не существовало.

Шейле потребовалось время и место, чтобы излить свои чувства, найти способ собраться с силами и справиться со своим разочарованием. Социальный работник испытывал желание ответить на эту потребность, и в то же самое время он должен был помнить о других своих пациентах, сидящих в комнате. В данном случае социальный работник и все остальные выслушали Шейлу до конца. Социальный работник, которому главным образом предназначался рассказ Шейлы, нашел возможность признать глубину ее чувств, но вскоре стал прилагать усилия к тому, чтобы вовлечь в процесс и других, подавая им невербальные знаки (заглядывая им в лица, обводя группу взглядом). Поскольку сила повествования Шейлы стала убывать и она начала проявлять признаки расслабления, в беседу вступили и остальные, предлагая свои советы. Шейла не могла принять советов, и последовала дискуссия, отчего это происходит. Внимание переключилось на других участниц, которые поделились своим опытом рухнувших надежд. Под конец сеанса члены группы спросили Шейлу, когда в следующий раз будет рассмотрен вопрос о досрочном освобождении. Вся группа занялась рассмотрением того, с чем именно придется сейчас столкнуться Шейле, как долго ей еще придется обходиться без мужа и т.д.

Иногда кризис одного человека внезапно резонирует с состояниями других членов группы, так что вся группа временно приходит в состояние оцепенения.

> Один из участников амбулаторной группы сообщил, что Бригита не придет, поскольку она узнала, что ее отец получил серьезные травмы в автомобильной катастрофе, он при смерти. Она поехала домой, чтобы находиться рядом с матерью и сестрой. Наступило молчание, затем последовала продолжительная дискуссия о том, насколько бессмысленно читать газеты и смотреть

новости по телевизору, поскольку кроме плохих новостей ничего услышать невозможно. Все были единодушны, и психотерапевту ни разу не представилось случая вмешаться. По прошествии получаса психотерапевт спросил: "Кто-нибудь из вас сейчас думал о Бригите?" Один из членов группы с чувством ответил: "Нет! А вы?" Психотерапевт сказал, что думал. Когда его спросили, что же он думал, он ответил: ему хотелось бы знать, что сейчас чувствует Бригита. Члены группы начали обсуждать вопрос о болезни родителей. Карл поведал, что его отец страдает от опухоли мозга, скорее всего неизлечимой, а Кристина рассказала об очень серьезном заболевании своей матери, случившемся несколько лет назад. Пациенты поделились своими страхами.

В этом эпизоде новость, касавшаяся Бригиты, явным образом пробудила страхи, в данный момент невыносимые для пациентов. Они прикрылись ограничивающим решением, принявшим форму совместного убеждения, что незнание защищает людей от боли. Вмешательство психотерапевта, в тот момент показавшееся ему спонтанным, было на самом деле вызвано (как позднее выявила запись) репликой пациента, сказавшего, что если никогда не читать газет и журналов, можно пропустить что-нибудь очень важное.

Человек, который стереотипируется или изолируется другими

Иногда один человек ставится или удерживается в группе в таком положении, в силу которого группа становится для него практически бесполезной. Это может произойти в силу стереотипизации, когда какая-либо характерная черта принимается как выражение всей личности, так что целостность и индивидуальность данного человека теряются из виду, остаются скрытыми для других и не доступными для исследования.

В стационарной группе один мужчина, Дон, юрист по профессии, был старше всех остальных и занимал более высокое общественное положение. В начальный период существования группы, когда члены группы ожидали, но не получали определенных форм руководства со стороны двух психотерапевтов, они стали обращаться за советом к Дону. И он никогда на них не скупился. Даже когда группа миновала эту стадию, Дон продолжал оставаться в роли "эксперта". Говорил он мало, но всегда готов был откликнуться, когда группа обращалась к нему за со-

ветом. Но, несмотря на это, Дон оставался в группе совершенно неизвестным.

Данный пример является примером "ошибки бездействия" со стороны психотерапевта. Пока группе *было нужно,* чтобы Дон выполнял функцию эксперта, оставалась причина для невмешательства. В терминах фокального конфликта группы, следовало бы сказать, что Дон поддерживал ограничивающее решение, одобряемое группой в целом. Однако Дон продолжал сохранять занятую позицию, и другие позволяли ему это. Для Дона роль эксперта, несомненно, оказалась весьма почетной. Для других возможность обращаться к Дону представляла собой резервное ограничивающее решение. Своим невмешательством психотерапевт позволил Дону оставаться изолированным от группы, в связи с чем у него осталось очень мало возможностей что-то приобрести из данного опыта. Психотерапевт мог бы (в тот момент, когда к Дону обращались в качестве эксперта) предложить группе подумать о том, как получилось, что Дона воспринимали именно в таком качестве, что получала от этого группа, что получал Дон, что все они испытывали в связи с этим и т.д. Позднее непременно появилась бы возможность указать группе на то, что Дон может быть кем-то большим, чем просто экспертом, и как могло получиться, что группа выделяла только одну сторону Дона? В силу того, что данное стереотипирование не было прервано, все упустили возможность провести полезную работу.

Вероятность того, что в группе будет происходить стереотипирование, может быть значительно снижена, если избегать включения в ее состав только *одного* человека, явно отличающегося от других — в данном случае человека значительно более пожилого, который до поступления в госпиталь к тому же имел престижную работу.

В группе также может происходить изолирование одного человека, когда группа оставляет одного индивидуума вне своих интересов, внимания или участия. Физически он продолжает быть членом группы, но не принимается всерьез, остается не услышанным, не берется в расчет. А поэтому он остается изолированным от того опыта, который могло бы дать ему более полноценное участие в группе.

В стационарной группе Макс постоянно жаловался, что никогда ни от кого не получал достаточно — ни от своих родителей, ни от учителей, ни от работодателей. В разговоре выяснилось, что на самом деле он получал значительные подарки от родителей. Его родители мирились с тем, что он не пытался найти работу и материально зависел от них до тридцати с лишним лет.

Другие члены группы сочли Макса испорченным ребенком и высказали ему это мнение. Макс, в свою очередь, заявил, что группа для него ничего не значит и помочь ему она не может.

В данном случае, как и в предыдущем, со стороны психотерапевта была допущена "ошибка бездействия". До тех пор, пока Макс подобным образом оставался вне группы (хотя и продолжал ее посещать), от нее ему было мало толку. В процессе работы наверняка не раз возникала возможность исследовать те чувства, которые испытывал и сам Макс, и остальные члены группы. Можно предположить, что другие испытывали зависть, равно как и презрение, или что Макс способен был выразить какую-то жадность, которую другие испытывали, но не могли признать. Поскольку Макс оставался изолированным в группе, другим не представилось возможности противостоять зависти или жадности, а Максу — увидеть, по какой причине он никогда не чувствовал, что ему достаточно — сколько бы он ни получал.

Возможно, психотерапевт был не в состоянии помочь группе разрушить эту изоляцию, поскольку также разделял чувство членов группы, что Макс не заслуживает общего внимания. Тогда это было бы проявлением неприемлемой скрытой поддержки психотерапевтом ограничивающего решения. До тех пор, пока к Максу не относятся как к личности (разрешающее решение), остальные могут позволить себе не обращать внимания на собственную зависть или жадность.

Эксцентричное поведение нескольких членов группы

Ранее уже приводились примеры неожиданных вспышек психотического поведения и бредовых рассуждений в группе. Это происходит посредством некого сочетания внутреннего напряжения и напряжения, источником которого являются групповые силы. Вполне понятен тот факт, что вербальное и иное поведение может привноситься в межличностные ситуации "не должным образом" (то есть без учета того, что в данным момент происходит между людьми). Иногда можно наблюдать, что превалирующая групповая тема является контекстом подобного поведения. Например, рассуждения бредового характера об армии, полиции и т.д. нередко выходят на поверхность, когда присутствует совместный страх оказаться под чьим-либо влиянием или контролем (иначе говоря, страх утратить контроль над собой). Когда дело обстоит именно так, другие члены группы находятся в достаточно хорошем положении, чтобы понять значение бредовых рассуждений, поскольку сами они не разделяют данного бреда, но разделяют лежа-

щий в ее основе аффект. Таким образом, вмешательство типа: “Что же Том на самом деле хочет сказать?” или: “Билл, давайте попробуем вместе со всеми понять, что вы чувствуете, когда говорите об армии”, показывает членам группы, что бредовые рассуждения заключают в себе определенный смысл, и побуждает их попытаться его отыскать. В подобных обстоятельствах члены группы часто проявляют необыкновенную чувствительность. Если им удается постичь значение бредовых рассуждений, значит, они совершают нечто как для себя, так и для человека, продуцирующего эксцентричный материал: перед лицом опасности, угрожающей целостности группы, они заживляют наметившуюся трещину, находят способ соотнести “сумасшедший” разговор с сиюминутной динамикой; сообщают этому человеку, что он может быть понят, и помогают ему добраться до тех чувств, которые были выражены через бред. Члены группы не всегда могут с этим справиться, это тем более сложно, когда материал не связан с группой или связан столь слабо или опосредованно, что эти связи трудно различимы.

Не всякое внутреннее напряжение или беспокойство проявляется в видимой форме. Например, пациент, который нехарактерным образом молчал на протяжении почти всего сеанса, подошел к психотерапевту после его завершения и спросил: “Вы считаете, что они знают мой секрет?” Психотерапевт не знал, что у пациента *был* секрет, и считал нереальным предположение о том, что другие его уже разгадали, но было очевидно, что страх разоблачения столь сильно тяготел над этим человеком, что в группе он пребывал в состоянии полного оцепенения. Вполне возможно, что совместные страхи перед самораскрытием усилили его собственные страхи и вызвали такую внезапную реакцию.

Не существует единого мнения о том, что считать *эксцентричным* поведением. Оно может быть определено лишь в терминах норм, устанавливающих, что является обычным, *нормальным* поведением, а что нет (как в общем случае, так и в контексте данной группы). Следующий эпизод произошел в ограниченной по времени группе, целью которой стала помощь профессиональным специалистам в осознании своего собственного поведения, его воздействия на других. В начальный период существования этой группы один из ее членов, Фил, сказал, что крайне неохотно проявляет напористость по отношению к коллегам и другим людям. Но эта идея не получила развития в период устойчивого существования группы.

> Сэм так резко поднялся со стула, что даже опрокинул его. Он подошел к Филу и попросил его встать. Фил неуверенно поднялся. Сэм неожиданно начал бороться с Филом. Вначале это было

похоже на забаву, но вскоре стало очевидно, что оба они борются изо всех сил и Фил начинает все больше злиться, в то время как Сэм продолжал оставаться спокойным. Примерно через пять минут Сэм внезапно прекратил схватку, и оба вернулись на свои места.

За этим эпизодом, разумеется, изумившим всех своей эксцентричностью, последовало подробное обсуждение чувств каждого из присутствующих. Сэм не мог объяснить, почему он повел себя подобным образом: он сказал, что просто испытал вдруг такое желание. Те же, кто это наблюдал, включая и ведущего группу, почувствовали испуг и неспособность к действию. Фил сказал, что сначала принял это за шутку, а затем стал все больше злиться, и ему всерьез захотелось причинить Сэму боль. Он добавил, что хотя и знал, что хочет причинить Сэму боль, но ему также было известно, что он не сделал бы этого: "Я обнаружил, что как бы я ни разозлился, никогда не потеряю контроль над собой". После этого Фил рассказал группе об ужасном опыте, который ему пришлось пережить в 18 лет. Он подрался с одним своим знакомым и сбил его с ног. Падая, парень ударился головой об острый бетонный выступ и почти мгновенно умер. Фил до сих пор испытывал почти невыносимую душевную боль и чувство вины в связи со случившимся. Он больше никогда и ни с кем не отваживался драться или даже ссориться из страха опять причинить кому-то вред. Он описал почти самоубийственные гонки на мотоцикле, которые совершал ночью по пустынным дорогам. Ведущий понял, что такое поведение было способом дать выход сильным чувствам и, возможно, навлечь на себя несчастье и наказание. Данный эпизод в группе явился для Фила коррективным эмоциональным опытом. Можно предположить, что внутренний конфликт — это нечто вроде дихотомии "чувство гнева — страх собственной деструктивности" с давно закрепившимся личным решением избегать любых ситуаций, требовавших напористости. В данном случае брошенный Сэмом вызов и последовавшие за этим события и переживания представляли собой некую демонстрацию: как бы Сэм ни разозлился, он не сможет потерять над собой контроль и никогда не причинит никому вреда. Как часто случается, после этого эпизода Фил нашел множество возможностей (как внутри, так и вне группы), чтобы продолжить этот опыт. Например, он начал участвовать в любительских матчах по гандболу, отличаясь одновременно своей агрессивностью и способностью контролировать себя. Он также, впервые за все время, стал играть и устраивать веселую возню со своим маленьким сыном.

Теперь вопрос о напористости, злости и самоконтроле стал темой для всей группы. На какое-то время группа стала ареной исследования этих чувств, которые, как и следовало ожидать, были важны не только для Фила, но и для всех остальных, хотя больше никто не смог рассказать столь же трагической истории.

Интересно поразмышлять о том, как случилось, что Сэм затеял в группе борьбу и, в частности, почему он выбрал именно Фила. Физический вызов никоим образом не вписывался в нормы этой группы. Ведущий рассматривал Сэма скорее как неустойчивую личность и был в какой-то мере обеспокоен тем, сумеет ли тот устоять под давлением группы. Сэм и раньше проявлял эксцентричное поведение — и во время работы группы, и после окончания сеанса. Казалось почти сверхъестественным, что он выбрал именно Фила, чтобы затеять поединок, хотя имелся более ранний ключ (едва ли замеченный большинством) к вопросу о неспособности Фила проявлять напористость. Сам же Сэм не мог объяснить своего поведения. Получалось, что "бессознательное говорит с бессознательным".

Люди, проявляющие эксцентричное поведение в группе, иногда пугают самих себя. По крайней мере, они чувствуют, что вели себя нетипично и на более глубинном уровне сильно встревожены тем, что проявилось, а также тем, что утратили контроль над собой. В то же самое время другие члены группы могут испытать страх и даже оцепенеть (ответная реакция). Задача ведущего здесь многогранна: сохранить группу; помочь ее участникам сохранить, понять и принять человека, демонстрирующего такое поведение; помочь ему разрешить свои страхи, а также найти и сохранить место в группе. Эпизоды, связанные с эксцентричным поведением, хотя и бывают тяжелы для всех, но в конечном итоге могут использоваться положительным образом.

Изменения в составе группы: приход и уход членов группы

В период устойчивого существования группы, особенно долговременной и открытой, время от времени происходят изменения в ее составе. Некоторые члены группы уходят, а на их место приводятся новые. В кратковременных группах люди также уходят, хотя новые могут и не появляться.

Члены группы нередко покидают ее, поскольку получили от данного опыта уже достаточно, чтобы обходиться без него (они готовы к тому, чтобы уйти); или изменились их личные обстоятельства (например, они переехали или выписались из госпиталя); или уход из группы является единственно возможным для них способом противостоять

неуправляемой угрозе (они боятся оставаться в группе); или группа не увязывается с их собственным пониманием того, что им нужно или чего они хотят (они не видят в ней смысла). Если человек уходит по последней причине, то, как правило, это происходит на раннем этапе существования группы. Уход из группы как средство самозащиты также с большей вероятностью происходит на начальной стадии, если происходит вообще, хотя иногда при исключительных обстоятельствах люди уходят и из устойчиво существующих групп. В большинстве случаев, участник, уходящий из такой группы, вероятно, делает это в силу одной из первых двух причин.

Если кто-то заявляет о своем намерении уйти, психотерапевт обязательно должен позаботиться о том, чтобы человеку была предоставлена возможность сказать еще что-либо по этому поводу. Если он может поделиться своими чувствами и мыслями, это (а также и отклик, который он получит со стороны других) должно помочь и ему, и другим членам группы лучше понять, что подразумевается под его желанием уйти. Если он готов к тому, чтобы уйти, это станет более очевидным. Если его побуждение уйти проистекает из страха или является выражением гнева, то в данном случае исследование его чувств может помочь ему взглянуть в лицо своим страхам, признать гнев и сделать для него возможным дальнейшее пребывание в группе.

Когда становится ясно, что человек собирается уйти, следует назначить дату ухода, по крайней мере, после двух или трех следующих сеансов (если позволяет запланированная продолжительность группы). Имеющиеся причины, двоякие по своей сути, можно открыто назвать в группе. Во-первых, человеку, который уходит, обычно бывает необходимо располагать определенным временем для того, чтобы тщательно продумать, что же в действительности означает для него уход, чтобы использовать остающееся время и вынести на рассмотрение любые вопросы, имеющие для него значение, но до сих пор не возникавшие. Во-вторых, тем, кто остается, полезно продумать, что для них означает потеря уходящего человека. Как правило, подобное объяснение представляется членам группы вполне разумным.

Иногда невозможно бывает предугадать, какой период времени потребуется для обсуждения и обдумывания (например, если человек уходит, не объявляя о своих намерениях, или если он отказывается несколько отсрочить дату своего ухода). Остальные члены группы остаются со своими чувствами, предположениями и фантазиями, ассоциированными с внезапной потерей одного из товарищей. Эти чувства могут быть особенно острыми, если человек уходит в гневе, отчаянии или с сетованиями на то, что группа ему не помогла, что членам группы до него нет дела. В этом случае задача ведущего со-

стоит в том, чтобы обеспечить остающимся членам группы возможность выразить и исследовать свою реакцию на данное событие. Это важно как для выживания группы, так и в силу того, что потеря члена группы может иметь особое значение для некоторых людей в группе и резонирует с другими жизненными опытами.

Если группу примерно в одно и то же время покидают сразу несколько человек, может встать вопрос о том, не является ли это подходящим случаем, чтобы завершить работу группы в целом, или, может быть, в нее следует включить новых членов. В некоторых группах психотерапевту следует принимать это решение самостоятельно, в других же этот вопрос может обсуждаться вместе со всеми. Если достигнуто соглашение закрыть группу, то дату завершения следует установить так, чтобы иметь в своем распоряжении немного времени и должным образом использовать возможности, возникающие в период завершения (см. главу 13). Если принято решение включить в группу несколько новых членов и продолжить ее работу, то потребуется также принять решение о том, кто будет решать, каких конкретных людей следует пригласить. При некоторых обстоятельствах ведущий захочет принять это решение сам и в таком случае объявит о своем намерении группе, предоставив ее членам достаточно времени для того, чтобы выразить свои чувства и мнения относительно появления в группе новых лиц. При иных обстоятельствах ведущий принимает решение совместно с группой и поэтому выносит данный вопрос на общее обсуждение. Результатом его может стать всеобщее мнение предоставить ведущему самому принять данное решение, либо общая договоренность относительно количества и характера людей в группе (но при этом ведущему предоставляется право принимать окончательные решения), либо решение членов группы пригласить в нее каких-то конкретных лиц. Любой из этих путей может быть вполне приемлемым в зависимости от того, кто в группе (только ли ведущий или ведущий и все члены группы) располагает информацией о потенциальных источниках новых членов группы, что думает ведущий о способности членов группы принимать такие решения и т.д.

Какое бы ни было принято решение, группе вскоре предстоит принять и обустроить нового члена (или нескольких), а новому члену группы вскоре будет необходимо найти свое место в новом окружении, имеющем свою историю, в которой он не играл никакой роли. Приход нового члена едва ли потревожит группу, в которой связи между остальными ее участниками были незначительными, а границы все время оставались проницаемыми. В некоторых случаях группа структурирована таким образом, что каждый сеанс имеет самостоятельное значение. Для такой группы не характерна непрерывность, и каждый сеанс

проводится в несколько ином составе. Члены подобных групп едва ли замечают уход и приход других людей. Однако в группах с более устойчивыми связями и более стабильным составом участников чей-то уход и приход кого-то нового является значительным событием для всех.

Члены такой группы выработали определенные нормы, направляющие их занятия и формирующие контекст работы. В терминах фокального конфликта группы, группа проживает историю, включающую в себя некую последовательность ограничивающих и разрешающих решений, выработанных в ответ на совместную тревогу, берущую свое начало в пределах самой группы или во внешнем окружении. Все ее участники помнят некоторые прошлые критические события и понимают через них текущий опыт. Члены группы знают, что они могут, а чего не могут ожидать от ведущего. Приходя в группу, новый человек ничего этого не знает, и, как правило, нет возможности рассказать ему это, поскольку нормы и ожидания подчас бывают неявными, а значение какого-то отрезка прошлой истории выявляется только в ходе событий. Один мой коллега (Murray Horwitz) однажды привел образное сравнение: для человека прийти в новую группу — все равно что войти в совершенно темную комнату, в которой расставлены различные предметы мебели, кое-где острыми углами, но где они — неизвестно. Он также знает, что где-то есть выключатель, но не знает, как его найти. Единственный способ найти дорогу в новой обстановке — двигаться, натыкаясь на препятствия и набивая себе синяки и шишки. Новый человек в группе находится именно в таком положении. Как и любой другой, кто приходит в новую группу, он будет стремиться найти в ней свое комфортное место. Предпринимаемые им попытки могут согласовываться, а могут и не согласовываться с уже установившимся в группе способом оперирования.

Если же поведение нового члена группы вступает в противоречие с существующими нормами, то он находится в девиантной позиции и другие члены группы скорее всего постараются заставить его изменить свое поведение или взгляды. Если подобная попытка потерпит неудачу, поведение нового члена вполне может вынудить группу заново обдумать и пересмотреть свой способ оперирования.

Новый член группы является для других неизвестной величиной. Он может стать фигурой, на которую будут проецироваться различного рода фантазии: “Вот тот, у кого есть ответы на все”; “Вот тот, кто не будет нас любить и станет презирать” и т.д. Иногда, просто в лишь силу того, что он новичок, которого привел в группу психотерапевт или социальный работник, вновь приходящему члену группы другими уготована роль нежеланного младшего брата. Помимо этого, временами не исключено, что новый член группы и на самом деле про-

явит такие черты или свойства, которые легко могут привести к тому, что кто-то из старых членов группы установит с ним значимые парные отношения. Например, в долговременной открытой молодежной группе произошло следующее.

> Мартин, новый член группы, приведенный психотерапевтом, очень скоро проявил себя как весьма словоохотливый, умный и склонный к интеллектуальным рассуждениям человек. Он активно участвовал в работе группы. В то время как всем было необходимо искать Мартину место в группе, эта задача оказалась особенно сложной для Джин, которая (как позднее выяснилось) немедленно восприняла Мартина в качестве подобия своего младшего брата, которого все в семье считали весьма преуспевшим. Джин, ранее достаточно активная, погрузилась в нехарактерное для нее молчание, продолжавшееся в течение трех или четырех сеансов. Все это время она твердо отклоняла любые предложения высказаться и, хотя и не проявляла видимых знаков расстройства, но было совершенно ясно, что ей абсолютно нечего сказать.

На все попытки вновь привлечь ее к активному участию Джин отвечала равнодушным дружелюбием. Психотерапевту оставалось только ждать и надеяться, что внутренняя работа и эффекты наблюдателя позволят ей в конечном итоге поделиться с группой своими чувствами. Она сделала это на четвертом сеансе после прихода Мартина, когда выразила крайнее недовольство поведением Мартина и негодование на психотерапевта за то, что тот привел Мартина в группу. Когда это проявилось, то стало возможным исследовать чувства всех причастных лиц. Данное событие послужило коррективным эмоциональным опытом для Джин, которая впервые на опыте смогла убедиться, что может переносить обостренные чувства злобы и негодования к своим родителям за то, что они ввели в семью нежеланного младшего брата, а затем уже за то, что отдали ему предпочтение.

Смена ведущих

В некоторых случаях покидать группу приходится психотерапевту или социальному работнику. Этого следует по возможности избегать, но иногда психотерапевт заболевает, получает новую работу, переезжает в другой город и т.д. Чтобы помочь членам группы противостоять такому событию и извлечь из него максимум возможного, их следует должным образом о нем предупредить. Уход ведущего может

пробуждать острые чувства: люди будут считать, что их бросили, не выполнили взятых по отношению к ним обязательств и т.д. Страх, злость, негодование, зависть — все может здесь присутствовать, а для некоторых людей потеря психотерапевта или социального работника резонирует с болезненными и до сих пор не разрешенными жизненными переживаниями. Если заранее предупредить о своем уходе, то будет время признать, противостоять и исследовать такие чувства и их возможное значение для конкретных людей.

Психотерапевт, принимающий группу после того, как из нее ушел предыдущий руководитель, окажется в той же самой ситуации, что и ее новый член. Более того, ввиду особого положения, которое он занимает в группе, новичок скорее всего станет объектом целого спектра надежд и страхов. Например, члены группы могут связывать с ним нереальные надежды, ожидая, что он сумеет добиться того, чего не сумел предыдущий психотерапевт; либо могут испытывать к нему чувство злобы за то, что он не тот человек, которого они потеряли. Могут заново проявиться страхи, подобные тем, которые они испытывали вначале по отношению к своему первому психотерапевту: боязнь, что он их покинет, отвергнет или найдет недостойными любви. Они могут различными способами проверять социального работника, пытаясь убедить себя в том, что он достаточно силен и компетентен, чтобы справляться с все еще возникающими трудными ситуациями. Чувство безопасности членов группы может оказаться под угрозой или быть поколеблено, и необходимо проделать определенную работу, чтобы его восстановить. В период становления группы нередки случаи, когда беспокойство проявляется в непрямых или символических терминах. Как уже ранее рекомендовалось, наилучший образ действий в данном случае — предоставить членам группы время на то, чтобы их собственное взаимодействие могло привести к противостоянию страхам и к их разрешению. Можно попробовать работать с метафорами, создаваемыми членами группы, или найти способ облегчить страхи (см. главу 9, раздел о работе по установлению разрешающих, а не ограничивающих решений, а так же примеры в главе 10).

Группа, утратившая свою полезность, по мнению психотерапевта

Время от времени социальный работник или психотерапевт начинают чувствовать, что группа, с которой они до сих пор работали, закоснела и утратила свой смысл и полезность. Точка зрения “эта группа далее бесполезна” является своего рода ларцом, содержащим в себе

утверждение о группе и выражение собственных чувств, сплетенные воедино. Чтобы разобраться в данной ситуации, необходимо отделить наблюдаемые факты от чувств. Психотерапевт может сделать это, задав себе следующие вопросы: “Каковы мои чувства?”; “Как в настоящее время ведут себя члены группы?”; “Что, по моему мнению, чувствуют члены группы?”. Отвечая на эти вопросы, ведущий отделяет чувства от поведения, а себя — от других. Если ответ на первый вопрос содержит такие определения, как *прискучило* или *разочарован*, значит, ведущий едва ли работает с полной отдачей в интересах членов группы, и его первая задача — признать свои собственные чувства и попытаться справиться с ними.

Мне известны оказавшиеся в этом положении психотерапевты и социальные работники, которые продолжали работать со своими группами, либо находили причину передать их кому-то другому. Некоторые из таких групп становятся бесконечными и последовательно переходят к разным социальным работникам на том основании, что следующая группа сможет предоставить полезную учебную практику студенту или неопытному социальному работнику. Каждый новый ведущий, в свою очередь, начинает испытывать скуку или отсутствие энтузиазма. Если вместо того, чтобы передавать группу кому-то еще, ведущий прямо взглянет на свои собственные чувства, то обнаружится, что он возлагал на группу нереальные надежды и сейчас испытывает разочарование, поскольку группа развивалась не так, как он рассчитывал. Иногда подобное самопризнание вновь пробуждает интерес к группе, поскольку ведущий приходит к иному пониманию состояний рубежа ее членов и того, какого рода групповой опыт им подходит. Иногда подобное упражнение показывает, что группа чересчур долго остается на каком-то плато. Поэтому психотерапевт начал испытывать скуку. Если это плато можно определить, как действие какого-то ограничивающего решения, то сами собой возникают новые возможности для вмешательства.

Иногда внутренних соображений на основе доступных свидетельств бывает недостаточно. Требуется дополнительная информация, которую могут предоставить только члены группы. Социальному работнику или психотерапевту не возбраняется приступить к пересмотру группы, независимо от того, было ли это заложено в структуру. Вы вполне можете спросить: “Я подумал, будет полезно рассказать друг другу о том, как, по нашему мнению, проходила работа в группе и что мы чувствуем по этому поводу”. Дискуссия, которая за этим последует, должна дать новую информацию для всех. Если члены группы предложат ведущему изложить свое собственное мнение, он может найти способ сделать это, не “наказывая”, например, сказав: “Последнее

время я думаю о том, что мы уже потратили уйму времени, а все еще топчемся на месте"; или "Меня с недавнего времени беспокоит, что мы впали в какую-то рутину. Интересно, не возникает ли у других такого же чувства?" (Разумеется, психотерапевт не сможет делать подобные заявления в нейтральном тоне, если по-прежнему будет испытывать непризнанные чувства обиды или разочарования. Поэтому важно прежде всего признать собственные чувства и попытаться выработать доброжелательную внутреннюю установку в отношении группы.)

Приглашение поделиться чувствами, испытываемыми к группе, нередко служит тому, что во всеобщем распоряжении окажется новая информация. Например, может обнаружиться, что члены группы испытывают скуку и неудовлетворенность, но продолжают ходить на сеансы из чувства долга по отношению друг к другу или к социальному работнику; или члены группы уже догадались о чувствах ведущего и сейчас испытывают облегчение (возможно, гнев, обиду и т.д.) от того, что им представилась возможность поговорить о них; или, услышав мнения пациентов о том, что они более всего ценят в группе, ведущий сможет увидеть, каким образом она обогащает участников, и сочтет возможным вновь посвятить себя группе. Иногда подобные дискуссии приводят к тому, что становится очевидным: необходимо реструктурирование группы или ее закрытие. Если после таких исследований члены группы все еще желают продолжать работу, а ведущий по-прежнему находит ее до такой степени неблагодарной, что полагает невозможным нормально функционировать в интересах членов группы, ему следует найти способ прекратить эту работу. Его первым побуждением вполне может стать передача группы кому-либо еще, но при этом он будет надеяться, что благодаря проведенным исследованиям сумеет сделать это безболезненным образом, а не просто выражая свое непризнанное бегство.

Многие из ситуаций, описанных в этой главе, вначале воспринимаемые ведущим в качестве проблем или особых задач, представляют собой возможность для отдельных индивидуумов заняться полезной работой. Я указывала на то, что особые возможности для извлечения какой-либо личной пользы очень часто возникают в условиях *резонанса*: события на уровне группы или межличностные события связываются с важными личными вопросами, чувствами и переживаниями по поводу конкретных людей, помещая их при этом в центр внимания. События уровня группы или межличностные события могут быть связаны с личными чувствами и переживаниями совершенно разными способами. Один из них — тема, важная для отдельного индивидуума, возникает как тема для группы в целом в условиях разрешающего ре-

шения, допускающего широкий диапазон исследований. Это может послужить общим контекстом для существенных личных продвижений, когда групповые силы и явления поддерживают личные исследования и конфронтацию со своими проблемами.

Другая форма резонанса возникает, когда группа находится в состоянии конфликта решения. Человек, занимающий девиантную позицию, побуждается исследовать, в силу каких причин он не может принять нарождающееся групповое решение. Часто это ведет к рассмотрению функции, которую выполняет для человека предпочтительное личное решение, или к рассмотрению его происхождения в истории семьи данного человека. Иногда групповые условия таковы, что индивидууму не позволяется сохранять личное решение (человек по привычке сдерживает чувство депрессии, сохраняя за собой роль эксперта, а групповая динамика не позволяет ему этого делать). Тогда необходимое личное решение не может оперировать в группе и проявляются лежащие в его основе побуждения и страхи. Для человека это сопряжено с определенным риском, поскольку ему придется противостоять таким чувствам, прежде чем он будет к этому готов. Однако если группа выработала какую-то основу из разрешающих решений, обеспечивающих поддержку и придающих мужество, это поможет индивидууму противостоять тяжелым чувствам, даже если ощущение угрозы возрастет. Другой способ приобретения значительного личного опыта — возникновение в группе парных отношений, в которых один человек воплощает в себе значимого другого или значимый класс других. Резонансы иногда вызываются непредсказуемыми неподконтрольными событиями (см. предыдущие примеры: несчастный случай с отцом Бригиты; Мартин, новый член группы, очень похожий на брата Джин; покушение на самоубийство в отделении; неожиданное поведение Сэма, устроившего схватку с Филом).

Ведущий — в силу своего поведения — может увеличивать или уменьшать вероятность возникновения таких резонансов. Когда они все-таки возникают, он в состоянии их распознавать и использовать или же не распознавать и не использовать.

В этой главе (а также в общей части предыдущей) я пыталась подчеркнуть, что психотерапевт может обратить происходящее в группе на пользу участникам с помощью прямых и кратких замечаний или вопросов, являющихся частью разговорного или ассоциативного потока. Подобные замечания и вопросы иногда — хотя и не всегда — предлагают альтернативные значения событий, но редко требуют привлечения тщательных интерпретаций. Во многих группах их члены могут проделать (и проделывают) большую работу по оказанию помощи друг другу. В таких случаях участие социального работника или психоте-

рапевта мало что может к этому добавить. Однако психотерапевт является в группе последней опорой и надеждой (the person of last resort), страхующим (the back-up person) человеком, которому никогда не изменяет мужество. И это значит, что наступят моменты, когда именно ведущий группу должен будет противостоять сложной ситуации, принять весь удар на себя, быть в группе тем, кто *называет вещи своими именами*. Время от времени возникают ситуации, требующие, чтобы ведущий более продолжительное время занимался с одним или несколькими лицами.

Вернувшись немного назад (к главам 9 и 10), мы увидим, что задача ведущего состоит не только в том, чтобы как можно полнее использовать особые возможности для принесения пользы членам группы, но также и в том, чтобы создать в группе такие условия, когда возможности принести пользу будут возникать особенно часто. В главе 8 я подчеркивала, насколько важно для ведущего находиться в постоянном контакте с событиями в группе и сохранять их понимание, пользуясь этим как основой для проведения вмешательств (или для принятия решений хранить молчание). Ведение в процессе работы группы постоянного диалога с самим собой — важная предпосылка и сопровождение к проведению полезных вмешательств и недопущению бесцельных, чрезмерных или несвоевременных.

Рекомендуемые упражнения

Семинары, посвященные конкретным проблемам: очень многому можно научиться благодаря дискуссиям, проводимым в узком кругу коллег, посвятивших себя работе с группами. Во время этих дискуссий проводится обсуждение последовательности проблемных ситуаций или особых задач, вставших перед одним из коллег. Отталкиваясь от проблемы в том виде, как ее впервые изложил психотерапевт, подобная рабочая группа может помочь ему разобраться, кто что чувствует и кто что делает в данной ситуации. Как правило, вначале проблемы излагаются таким образом, что происходит полное смешение того, кто что чувствует и что делает. Данное упражнение помогает прояснить ситуацию благодаря постановке и получению ответов на четыре ключевых вопроса: “Что я (ведущий) чувствую?”; “Что я делаю?”; “Что они (он, она) делают (делает)?”; “Что, по моему мнению, они (он, она) чувствуют (чувствует)?” Благодаря подобному разложению на множители ведущему, как правило, становится понятнее, какова природа данной проблемы, для кого это является проблемой и каков возможный образ действий. Это упражнение невозможно проделать путем имитации, и

основываться оно должно на реальных ситуациях во всей их полноте и сложности. Оно окажется полезным, только если данный круг коллег преобразуется в эффективную рабочую группу, члены которой будут чувствовать себя в безопасности, и, прежде всего, если они не скатятся на формы взаимодействия типа: “А почему бы вам не...”, “Да, но...”. Цель данного упражнения — помочь человеку, столкнувшемуся с ситуацией, которая создает у него ощущение проблемы, более ясно и полно ее понять, чтобы прийти к правильному образу действий. Упражнение можно проделать и самостоятельно, но при этом утрачивается преимущество видения ситуации в различных перспективах.

Прослушивание записей, особенно в кругу коллег, как правило, является хорошей возможностью для обучения. Запись можно время от времени останавливать и обсуждать происходящее, давать каждому участнику время, чтобы, во-первых, сформулировать возможное вмешательство, а во-вторых, сравнить их соображения о том, что мог бы сказать или сделать ведущий в обстоятельствах, которые раскрывает данная запись.

13. ЗАВЕРШЕНИЕ ГРУППЫ И ОСОБЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЭТОГО ПЕРИОДА

Период завершения группы, предшествующий прекращению ее существования, — это время, когда психотерапевт, социальный работник и все члены группы знают, что с какого-то конкретного числа в недалеком будущем группа перестанет встречаться.

В группе, ограниченной по времени, дата завершения известна с самого начала. Фаза завершения в ней начинается с того момента, когда ведущий (или кто-либо еще) напоминает группе, что остается только определенное время до того, как группа должна будет кончиться. В группе, спланированной как неограниченная по времени, с приходом новых членов по мере выбывания старых, периода завершения может вообще не быть, поскольку особенностью такой группы является постепенное изменение ее состава. С другой стороны, подобные группы также иногда завершаются, обычно в силу того, что некоторые люди готовы уйти примерно в одно и то же время, после чего достигается взаимное соглашение о том, что пришло время распустить всю группу. О некоторых близких к окончанию группах нельзя сказать, что у них в психологическом смысле есть период завершения. Хотя грядущая дата закрытия группы и была объявлена, члены группы вложились в нее не в такой степени (а в некоторых случаях этого просто нельзя от них ожидать), чтобы приближающееся окончание группы затрагивало их лично.

Если группа изначально спланирована как ограниченная по времени, каждый с самого начала *знает*, что она будет существовать, скажем, двенадцать сеансов, два года, пять сеансов и т.д. В более долговременных группах эта информация, как правило, теряется из виду в течение периода ее становления и на протяжении большей части периода устойчивого существования. Ближе к концу серии сеансов членам группы следует напомнить о том, что группа скоро заканчивается, чтобы предчувствие завершения могло стать активной силой, влияющей на их способы работать и использовать группу в течение заключительного периода ее существования. В какой именно момент можно сделать такое напоминание, зависит от запланированной продол-

жительности группы. Если группа спланирована таким образом, что соберется только четыре или пять раз, то о ее завершении достаточно напомнить на предпоследней сессии. Если группа спланирована так, что будет встречаться в течение двадцати сеансов, вам следует напомнить участникам о ее предстоящем завершении за три или четыре сеанса. Если группа спланирована как более долговременная (например, на два года), то напомнить группе о близком ее окончании следует за несколько месяцев до этого.

Если же в самом начале конкретный момент окончания не устанавливается или не оговаривается, возможность завершения, как правило, возникает, когда примерно в одно и то же время сразу три или четыре человека объявляют о своем намерении покинуть группу. Если о своей готовности уйти заявляют несколько человек, из этого вовсе не следует, что уход наилучшим образом отвечает их интересам, что если они действительно уйдут, группа непременно должна прекратить свое существование. Тем не менее, завершение группы — один из нескольких вариантов, которые могут быть рассмотрены в подобном случае (см. главу 12). Предположим, что после тщательного исследования члены группы и ее ведущий соглашаются, что несколько человек готовы покинуть группу. Также уместно будет закрыть ее вообще. После того как принято подобное решение, следует избегать слишком резкого окончания. Лучше договориться о конечной дате, несколько отсроченной. Поскольку такое завершение чаще всего наблюдается в более долговременных группах, следует, вероятно, ориентироваться еще примерно на шесть сеансов, прежде чем действительно завершить группу, или же на еще большее число последующих сеансов.

Но каков бы ни был путь к завершению, устанавливается определенный завершающий период, чтобы предоставить членам группы достаточно времени для конструктивного использования особых возможностей, связанных с периодом завершения (если, конечно, они на это способны). Особыми характеристиками завершающей фазы являются феномен *истекающего времени*, опыт разлуки и скорби, возможности для самооценки, критического анализа и планирования на будущее.

Истекающее время

Вполне обычно, когда люди в группе не спешат рисковать, полагая, что еще будет время заняться определенными вопросами и пока нет особой необходимости исследовать какой-то потенциально болез-

ненный или сложный вопрос прямо сейчас. Подобные отсрочки могут продолжаться довольно долго, отдаляя момент, когда человек приступит к полезным исследованиям, занятиям или позволит себе противостоять некоторым чувствам. Когда люди узнают, что группа завершится в относительно недалеком будущем, они вдруг начинают остро осознавать, что располагают уже довольно ограниченным временем, чтобы использовать групповую ситуацию. Если они собираются исследовать какие-то вопросы, им необходимо приступить к этому как можно скорее. При подобном давлении желание использовать группу для получения персональной помощи, пока группа еще доступна, начинает перевешивать страхи или беспокойство, связанные с противостоянием болезненным чувствам или вопросам. С другой стороны, некоторые люди испытывают столь острый преждевременный страх, что, сами того не осознавая, начинают делать все возможное, чтобы *выждать* и не поддаться давлению. В любом случае задача ведущего отчасти состоит в том, чтобы облегчить членам группы использование этой заключительной фазы и по возможности помочь им завершить незаконченные дела. Психотерапевт, знакомый с членами группы в течение достаточно долгого времени, часто может делать верные предположения о незаконченных делах в каких-то индивидуальных случаях. Он не будет застигнут врасплох вопросам, возникающими в последнюю минуту.

Опыт расставания и скорби

Завершение означает окончание, остановку, расставание, уход. Если группа и ее участники стали небезразличны друг другу, если в групповой опыт был внесен значительный личный вклад, люди могут испытывать очень острые чувства расставания и утраты. Всем участникам необходимо время, чтобы прочувствовать предстоящую утрату, продумать и обговорить будущее расставание.

Им следует заранее предвидеть, будут ли они испытывать страдание и радость или успокоение; чего им будет больше всего недоставать, отсутствия чего они не заметят вовсе; что, по их мнению, почувствуют другие, когда их самих больше не будет рядом с ними; и т.д.

Практически для каждого взрослого опыт расставания с группой будет самым последним из длинного списка утрат. Потеря группы (или конкретных ее членов) может воплощать в себе более раннее расставание (сепарацию) и стать средством повторного его переживания. Когда чувства, ассоциированные с более ранним расставанием, не были приняты, осознаны и разрешены, период завершения группы

предоставляет особые возможности вновь призвать эти чувства и тщательно их проработать. Таким образом, для некоторых людей в группе значительный опыт (в том числе и критический корректив ный эмоциональный опыт) может быть пережит только в конце существования группы, поскольку только в это время будут возникать действительно значительные резонансы.

Возможности для самооценки, критического анализа и планирования на будущее

Многие рассматривают период, непосредственно предшествующий завершению, как время, предназначенное для того, чтобы взглянуть на достигнутое, на свое нынешнее положение, на свою нынешнюю личность, определить, над чем еще нужно работать, как следует организовать свою повседневную жизнь, чтобы сохранить достигнутое и т.д. Для некоторых эта оценка может включать признание того, что для закрепления достигнутого им потребуется дальнейшая помощь, что им необходима постоянная поддержка. Проводя критический анализ, людям, возможно, придется испытать разочарование из-за того, что группа не достигла всего, на что они надеялись. Фаза завершения дает возможность каждому по-новому взглянуть на реальность. Люди могут увидеть не только то, что было или не было достигнуто, но также и то, что для них реально достижимо.

Иногда члены группы, которая должна вот-вот завершиться, хотят отметить это событие каким-нибудь ритуалом: небольшим вечерним застольем или прощальным тостом в группе. Они могут выстроить ритуал к моменту завершения группы, во время которого сделают полуформальные заявления о том, что для них значила группа. В некоторых группах участники могут преподнести психотерапевту подарок. Подобные ритуалы выполняют полезную функцию, отмечая переход от положения пациента к положению “я совершенно самостоятелен”. Они могут каким-то конкретным образом выражать чувства к группе в целом или к психотерапевту, и таким образом способствуют ощущению уместности и правильности решения о завершении группы. С другой стороны, этот ритуал нередко используется для маскировки чувств. Такой ритуал может представлять собой скрытую защиту или ограничивающее решение, к которым прибегают в конце группы. Поскольку ритуал может выполнять в группе как положительную, так и отрицательную роль, о его значении в каждом конкретном случае следует судить особо.

В период завершения важно, чтобы вы как психотерапевт продолжали внутреннюю работу по расширению и совершенствованию своего понимания каждого человека в группе, по поддержанию контакта с динамикой группы в целом, по мониторингу своих собственных чувств, своего поведения и его последствий. Что касается собственных чувств психотерапевта, то он, как правило, не огражден от давления. У вас часто будет возникать острое чувство истекающего времени. Вы питали какие-то надежды в отношении группы и конкретных ее членов и по мере приближения группы к своему завершению можете обнаружить, что не все они реализованы. Вы неизбежно станете стремиться к тому, чтобы использовать оставшееся время для достижения этих целей. Возможно, на этой стадии вам будет необходимо более, чем когда-либо с момента начала группы, остерегаться побуждений оказывать чересчур сильное давление. Необходимо и полезно признать, что любой опыт, полученный в рамках психологической помощи, является как бы интерлюдией в жизни человека — неким особым опытом, благодаря которому он может оказаться в лучшем положении, чтобы взглянуть в лицо собственному будущему, но не тем опытом, который предназначен разрешить все его проблемы — нынешние, прошлые и будущие. Если благодаря опыту группы человек достиг какого-то поворотного пункта — выработал новые навыки и понимания, большую свободу выбора, чувство решимости, ощущение собственной силы, позволяющей прямо глядеть в лицо будущему, — вы можете почувствовать себя вполне удовлетворенным, даже если предстоит проделать еще много работы, а иногда значительно больше, чем уже было проделано. Ощущая, как истекает запланированное время, психотерапевт старается быть реалистичным в отношении достигнутого, избегая как преувеличений, так и недооценок.

Психотерапевт также разделяет опыт разлуки и скорби, “смерти группы”. Если опыт разлуки лично затрагивает ведущего, перед ним возникает его всегдашняя задача — сохранять перед лицом личной вовлеченности свою позицию оказывающего помощь.

Что же касается критического анализа, психотерапевт может также поймать себя на том, что обдумывает то, как он функционировал в качестве ведущего, какие допустил ошибки и т.п. Хотя такой критический анализ непременно *должен* быть проведен ближе к завершению группы или непосредственно после ее закрытия, это вовсе не означает, что члены группы непременно получат пользу от того, что ведущий поделится с ними всеми этими чувствами. Решение о том, делиться или не делиться, должно приниматься на основе того, будет ли оно отвечать интересам членов группы.

Далее я собираюсь рассмотреть те вспомогательные цели (впервые упомянутые в конце главы 1), относящиеся к операционному периоду существования группы. Они также обсуждались в главе 9 (период открытия) и в главе 11 (период устойчивого существования группы). Данные вспомогательные цели сохраняют свое значение в качестве важного руководства к действию вплоть до самого завершения группы.

Ведение группы и сохранение общего чувства безопасности на уровне, позволяющем членам группы чувствовать себя в достаточной безопасности, чтобы оставаться в группе и самостоятельно идти на риск

Особые возможности, присущие периоду завершения, будут лучше всего реализовываться, если члены группы почувствуют себя в достаточной безопасности, чтобы идти на риск. Во время этой заключительной фазы существования группы чувство угрозы может возрасти, особенно если перспектива расставания приходит в острый резонанс с важными, но неразрешенными чувствами и страхами у некоторых членов группы. Следует ожидать, что участники группы будут сами регулировать уровень чувства безопасности, хотя вы можете обнаружить, что они прибегают к ограничивающим решениям, ранее уже использовавшимся в жизни группы. Важно, чтобы психотерапевт осуществлял мониторинг этого аспекта жизни группы, но, как и в период ее устойчивого существования, при регулировании уровня безопасности он нередко в значительной мере полагается на самих членов группы.

Недопущение необратимого развала структуры

К данному моменту в жизни группы вы уже можете предположить, что ее структура отвечает требованиям членов группы. На этой стадии *возможная* угроза структуре заключается в коллективном устремлении к преждевременному завершению. Однако если это происходит, лучше рассматривать это не как развал структуры, а как активное стремление членов группы использовать коллективное бегство в качестве совместной защиты или (в терминах фокального конфликта группы) в качестве ограничивающего решения. Исходя из этого аргумента, в заключительный период стремление не допустить необратимого развала структуры является одним из аспектов следующей вспомогательной цели.

Работа по установлению и поддержанию норм, способствующих эффективной работе группы (установление и поддержание разрешающих, а не ограничивающих групповых решений)

Если при возникновении вопроса о завершении участники настаивают на том, чтобы группа закончилась немедленно, вполне разумно предположить, что они прибегают к бегству как к защите от каких бы то ни было чувств, по их ощущениям, вызванных фактом окончания группы. Можно сказать, что они пытаются выработать ограничивающее решение, связанное с избеганием. Если члены группы будут действовать на основе подобного решения, у них, разумеется, не останется шансов использовать особые возможности, присущие заключительной фазе. Таким образом, у психотерапевта появляется необходимость воспрепятствовать обращению к данному ограничивающему решению. Если члены группы соглашаются с тем, что "поскольку мы собираемся скоро закончить, то можем закончить прямо сейчас", психотерапевту следует воспротивиться этому. Не возбраняется просто сказать, *почему* он полагает, что фактическая дата завершения должна быть немного отсрочена: например, в силу того, что период, предшествующий завершению группы, часто используется членами группы с большой пользой. Если члены группы не соглашаются, тогда следует спросить, что каждый думает о том, что случится, если группа продолжит свою работу еще в течение некоторого времени. Может последовать, например, такой ответ: группа будет вызывать скуку, она потеряла всякий смысл и т.д. В данном случае ведущему следует настоять, чтобы члены группы смирились с подобной возможностью, остались и посмотрели, что может из этого получиться. Необходимо проявить определенную твердость. На этой стадии существования группы ее члены уже должны быть способны — в силу предыдущего совместного опыта — выносить прямое требование остаться в группе и рассмотреть, что именно произойдет, если группа будет продолжать работу. На данной стадии прямые требования продолжать, по-видимому, не связаны со значительным риском усилить реактивные страхи (ввиду разнообразного опыта, приобретенного членами группы в отношении друг друга и ведущего).

Иногда члены группы желают продлить ее работу сверх установленной даты завершения. Если период завершения был достаточно продолжительным, такое желание должно скорее всего пониматься как еще одна форма уклонения или избегания. Отодвигая завершение группы, ее участники стараются избежать напряжения, вызываемого ощущением того, что время истекает. Им кажется, что они могут еще на какое-то

время избежать необходимости сталкиваться с неразрешенными вопросами. Желание продлить группу дольше установленной даты завершения также является проверкой заинтересованности социального работника или психотерапевта в членах группы. Если оно отражает совместное беспокойство, то будет ошибкой позволить ему выразиться в такой форме. Члены группы только выиграют, если смогут разобраться со своими чувствами, касающимися заинтересованности в них ведущего. В целом, по-видимому, лучше всего не соглашаться с требованиями продлить группу, коль скоро дата завершения уже была определена. Если все члены группы согласны, что требуется еще дополнительное время, для психотерапевта или социального работника это может быть весьма не просто. Однако я уверена: если вы считаете требование дополнительных сеансов ограничивающим решением, вам следует обращаться с ним так же, как и с другими ограничивающими решениями. Иными словами, следует предложить членам группы подумать о том, что они надеются получить от дополнительных сеансов, какие чувства, по их мнению, будут испытывать, если ведущий не пожелает выполнить их требование, и т.п. Такие вопросы могут вывести на всеобщее обозрение сохраняющиеся в группе желания и страхи, что, в свою очередь, позволит противостоять им. Внося предложение, чтобы психотерапевт точно придерживался оговоренной даты завершения, я исхожу из следующего предположения. Дата была установлена исходя из реальных соображений; кроме того, психотерапевт считает: то, что еще необходимо выполнить, может быть выполнено в течение остающегося времени. Если психотерапевт приходит к выводу, что оговоренная дата ошибочна, тогда он может сказать об этом, объяснить, почему это так и заново договориться о дате завершения.

Использование происходящих в группе событий для принесения особой пользы членам группы

Особенности фазы завершения — чувство истекающего времени, опыт утраты и скорби, возможности для самооценки — открывают новые возможности для личностного роста.

В терминах фокального конфликта группы, подобные совместные конфликты возникают как желание оставаться рядом с психотерапевтом в противовес страху быть покинутыми; чувство невыносимой утраты появляется в противовес страхам быть полностью подавленным; гнев на психотерапевта за согласие с датой завершения рождается в противовес страху навлечь на себя возмездие или быть покинутыми; и т.п. Конкретные совместные желания и страхи для группы в целом,

вероятно, будут резонировать с личными конфликтами и тревогами, которые испытывают отдельные участники. В подобных случаях (и при условии, что в группе преобладают разрешающие, а не ограничивающие решения) появляются особые возможности для корректирующего эмоционального опыта. Психотерапевт, готовый к подобным ситуациям, может использовать их в интересах участников таким образом, как это уже было предложено в главе 11. В качестве примера того, что может произойти, далее приводится следующий эпизод. Это произошло на тридцать первом сеансе ограниченной по времени группы, рассчитанной на тридцать шесть сеансов.

> В контексте обсуждения своих чувств, связанных с приближающимся окончанием группы, некоторые из ее членов вспомнили предыдущие ситуации расставания, в том числе и те, которые они пережили в детстве. Дженис рассказала о том, как в возрасте трех лет ее на "скорой помощи" отправили в госпиталь. Она была уверена, что никого из родителей с ней не было, хотя не помнила, почему именно. Родители навещали ее, пока она находилась в госпитале, но в какой-то момент Дженис перевели в другую палату. Она была уверена, что родители никогда больше ее не найдут. Она сетовала на родителей за то, что они причинили ей такое горе, и считала, что ее эмиграция в молодости в другую страну могла быть связана с этим опытом. Лидия, пожилая женщина из этой же группы, заметила, что поведение родителей Дженис вполне можно понять. Ей самой пришлось отправить в госпиталь пятилетнего сына. Это было необходимо для его здоровья. Дженис повернулась к Лидии и голосом, полным презрения и упрека, сказала: "Вы! Вы сделали это со своим сыном!" В последовавшем споре Дженис излила на Лидию все свое негодование. Обе женщины были расстроены и расплакались.

Приближалось завершение группы, и в ней возникла тема разлуки и утраты. Для Дженис сиюминутный опыт приближающейся разлуки резонировал с важным предыдущим опытом. Лидия, ответив Дженис в той форме, в которой она это сделала, незамедлительно вступила с ней в напряженные парные отношения, в которых Лидия воплощала в себе мать Дженис, а Дженис — сына Лидии. Когда эти две женщины оказались вовлечены в столь напряженное взаимодействие, другие члены группы устранились, ощущая саму напряженность аффекта непосильной для себя. В течение четверти часа психотерапевт был единственным человеком, кто мог заняться Лидией и Дженис. Поскольку выражение сильных чувств уступило место более рассудочной работе, остальные начали опять включаться в дискуссию. Дженис признала,

что неизменная неспособность доверять другим, отравляющая все ее нынешние отношения, коренилась в этом раннем опыте. С помощью Лидии она смогла признать чувства своих родителей и понять их поведение. Ведущий предложил подумать о том, нужно ли ей, теперь уже взрослой, по-прежнему привносить в любые новые отношения чувство недоверия и ожидание, что ее бросят. Хотя данная ситуация для Лидии оказалась менее значимой, она воспользовалась ею как возможностью исследовать чувство вины по отношению к своему сыну.

В более структурированных группах бывает полезно предложить участникам составить программу каждого из оставшихся сеансов группы. Членов группы можно спросить: "На что вы особенно надеетесь из того, что может произойти с данного момента и до того времени, когда группа закончится?"; или: "Может быть, вам особенно хотелось бы что-то сделать или обсудить в оставшееся до окончания группы время, и вы были бы очень разочарованы, если бы мы этого не сделали. Если мы сумеем назвать их, то постараемся не упустить возможность заняться ими". Это напоминает членам группы о том, что время истекает, и поощряет их к построению наиболее полезных для них взаимодействий. В некоторых высокоструктурированных группах обзорный период может быть приурочен к заключительному сеансу группы, что поможет членам группы оценить значение данного опыта. Можно ожидать, что к концу существования практически всех видов групп проявятся определенные формы оценки. В менее структурированных группах это происходит в рамках открытых дискуссий на темы, касающиеся пользы, несбывшихся надежд и т.п. В высокоструктурированных группах оценка зачастую принимает более структурированные формы. Например, можно попросить членов группы в устной или даже в письменной форме изложить, что они получили, что надеялись получить, но не получили, какие важные события запечатлелись у них в памяти и т.п. Подобные оценочные сеансы создают благоприятную возможность для участников провести обзор своего группового опыта. Они также предоставляют психотерапевту недоступную информацию, которую позднее он сможет использовать при оценке данного группового опыта.

Непричинение вреда

Многое из того, на что указывалось в главах 9 и 11, справедливо также и для завершающей фазы. Сюда можно также добавить ущерб, причиненный членам группы, если на этой стадии существования группе будет позволено в качестве защиты использовать бегство.

Распознавание и исправление ошибок

Во время завершающей фазы психотерапевт рискует совершить те же ошибки, что и на протяжении более ранних периодов. В частности, он может допускать скрытую поддержку ограничивающих решений, подразумевающих избегание (особенно если он сам находит расставание тяжелым). Психотерапевту, которому очень хотелось бы считать группу своим успехом, весьма нелегко выдерживать критику и проявление разочарования, которыми отмечается эта фаза. Ведущему, уязвимому в этом плане, следует остерегаться собственной защитной позиции и искушения "наказать" группу. Ведущий может и сам почувствовать разочарование в связи с тем, что ему не удалось добиться большего. Я считаю, что вполне можно внутренне защититься от чувства разочарования или гнева на членов группы, вызванных тем, что они не совершили большего. Следует реально взглянуть на то, что можно, а чего нельзя ожидать от любого опыта, призванного оказать помощь, а также необходимо признать, что малые изменения с течением времени часто приводят к более значительным результатам.

Большую часть изложенного в этой главе можно суммировать в виде следующей рекомендации: перед окончанием группы важно позволить каждому поделиться своими чувствами о столь неумолимо приближающемся событии. Это требует времени и определенного мужества. Если группе предоставлено достаточно времени и удается избежать развития в ней ограничивающих решений, тогда могут быть использованы и реализованы особые возможности, присущие завершающей фазе.

14. ВЕДУЩИЙ: ВЛАСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТАНОВКА И СТИЛЬ

В предыдущих пяти главах, посвященных ведению группы, время от времени упоминались ограничения, накладываемые на способность психотерапевта влиять на события; возможность того, что он будет захвачен динамикой группы и поэтому не сможет быть по-прежнему полезным членам группы; условия, при которых ему уместно или неуместно делиться собственными чувствами и опытом с членами группы; и т.п. Все это вопросы, выходящие за пределы стадии развития. Они преимущественно касаются *позиции* ведущего в группе: характера и пределов его власти; ответственности, которую он несет перед группой, в группе и за группу; его установки по отношению к группе и ее членам; его стиля.

Власть, контроль и влияние

Власть группового психотерапевта проистекает из его реальных полномочий по отношению к членам группы, способности влиять на возникающие в группе ситуации и из предположений членов группы относительно возможностей ведущего и способов их использования. Ведущий способен по-разному относиться к своей власти: он может возомнить, что обладает большей властью, чем есть на самом деле, или предпочесть не употреблять власть, которой он обладает, или частично отказаться от своей власти.

Иногда ведущий находится в положении, позволяющем ему осуществлять “управление судьбой” членов группы. Иными словами, в силу того, что он ведет официальные протоколы или представляет доклады в обзорные комиссии, ведущий влияет на решения, касающиеся даты выписки или освобождения, отпусков на выходные и т.п. Все это реальные полномочия, и ему следует решить, как их употреблять и следует ли сообщать о своих полномочиях членам группы. Ранее я утверждала, что членам группы необходимо знать о подобных полномочи-

ях и иметь определенные представления о том, как психотерапевт собирается их использовать, чтобы регулировать свое собственное участие в группе на основе фактов, а не домыслов.

Как правило, психотерапевт способен удалить из группы какого-то пациента, если ему заблагорассудится. Это еще одна форма управления судьбой. Ведущему следует использовать это право с большой осторожностью, поскольку с какой бы симпатией ни обставлялось исключение для человека, которого просят уйти, поведение ведущего скорее всего будет воспринято другими как признак его готовности прибегнуть к крайней форме отказа. Удаление кого-либо из группы сопряжено с существенным риском пробудить в группе страх быть исключенным, и он не является простым домыслом, а основан на реальных и очевидных событиях.

Социальный работник (или психотерапевт) обычно оставляет за собой право принимать решения, касающиеся структуры и привлечения в группу новых членов. И это представляется правильным: поскольку ведущий принял на себя всю ответственность за группу, это должно давать ему право вносить такие изменения, которые, по его мнению, наилучшим образом отвечают интересам группы и ее участников. Он может поделиться этим правом или даже полностью от него отказаться, но такое решение должно оставаться его прерогативой.

Несоответствие между властью и ответственностью нередко означает, что ведущий принял на себя ответственность за группу, но не обладает властью, необходимой для выполнения своих обязательств так, как ему представляется наиболее правильным. Иногда можно наблюдать примеры крайнего несоответствия между ответственностью и властью, например, когда один из членов группы переводится из данного учреждения по распоряжению какого-либо администратора и покидает группу, причем психотерапевт не ставится в известность и с ним не проводится никаких консультаций. Поскольку последствия подобного несоответствия могут оказаться весьма пагубными, важно, чтобы руководитель постарался прийти к соглашению о пределах своей власти с соответствующими лицами в своей организации до того, как начнется работа группы. Если несоответствия возникают позднее, это серьезный вопрос, требующий обсуждения и переговоров, а не пассивного согласия.

Иногда психотерапевт решает отказаться от какой-то части своих полномочий. Скорее всего, он предпочтет передать власть в руки членов группы, нежели в руки людей, никак непосредственно не связанных с группой. Например, при определенных обстоятельствах ведущий может предоставить членам группы право самим решать, какой будет

ее структура. При этом он употребит первые один-два сеанса на то, чтобы совместно спланировать задачи группы и способ ее оперирования. Если кто-то из участников покидает группу, некоторые психотерапевты предоставляют членам группы право самим решать, следует ли добавлять в группу новых людей, или идут еще дальше, позволяя рассматривать потенциальных кандидатов и принимать решения, следует ли приглашать в группу каких-то конкретных людей.

Я убеждена, что отказываться от власти следует с большой осторожностью, поскольку отданную власть очень трудно вернуть без каких-либо неблагоприятных последствий для группы. Если вы предоставляете членам группы право самим подбирать новых людей, а затем приходите к выводу, что они приняли неподходящее решение, вы не можете вернуть себе это право, не вызывая при этом нежелательных последствий. Возвращение власти может передавать такое сообщение, как: “Я думал, что могу доверять вам и что вы примете разумные решения, но теперь вижу, что ошибся”, или: “Я вас разыграл”, или: “Нельзя верить моим обещаниям”. Разумеется, подобные сообщения совершенно не отвечают интересам группы. Лучше, если психотерапевт не станет отказываться от власти, когда у него нет абсолютной уверенности в том, что он согласится с любыми принятыми группой решениями. Не следует отказываться от власти, если ведущий считает, что располагает информацией, не доступной членам группы. Например, руководитель обычно находится в лучшем положении, чем члены группы, — для поддержания контакта с динамикой, относящейся к группе в целом. Он может осознавать, например (чего члены группы осознавать не могут), что сопротивление, оказываемое принятию в группу нового члена, проистекает из коллективного, но не признанного желания сохранять группу уютным и сверхбезопасным местом, или из беспокойства о том, что теперь придется иметь дело с новыми, неизвестными “младшими братьями”. В терминах фокального конфликта группы, нежелание членов группы принять нового человека является ограничивающим решением. Предоставляя членам группы право решать самим, психотерапевт скрыто поддерживает или рискует начать скрыто поддерживать ограничивающее решение.

Все это говорит в пользу того, что право принять решение должно принадлежать тем, кто имеет доступ к информации, необходимой для принятия такого решения. Может оказаться вполне разумным передать власть членам группы, если вы считаете, что они располагают большей информацией, чем вы сами. Так, члены группы могут лучше кого бы то ни было знать, какая структура окажется для них наиболее подходящей и, следовательно (если вы считаете, что в группе

существуют необходимые навыки принятия решений — обмена мнениями, выяснения единодушия и тому подобного), будет вполне разумно предоставить им право самим принять необходимое решение. Или если члены группы имеют доступ к информации о предполагаемых кандидатах в группу, а психотерапевт ею не располагает, он может подумать о том, чтобы предоставить членам группы право самим принять необходимые решения. В то же время я настаиваю, что поскольку ведущий несет полную ответственность за группу, он должен сохранять за собой полное право решать, кому должно быть предоставлено право принимать решения.

Нередко люди в группах полагают, что руководитель обладает бóльшими или иными возможностями, чем он в действительности располагает, и создают различного рода фантазии о том, как губительно или чудодейственно он может применить свою власть. Члены группы нередко предполагают: поскольку ведущий обладает реальной властью исключать их из группы, он фактически так и поступит. Или они могут предположить, что коль скоро психотерапевт знает о них "факты", он сможет дать им совет, который их "излечит" или принесет облегчение. Эта фантазия вполне может базироваться на ожиданиях, основанных на прошлом опыте общения с врачами и учителями, или более примитивных фантазиях о матери, которая должна быть неизменно заботливой и всегда находиться поблизости.

Когда возникают фантазии относительно власти ведущего, они зачастую приводят к ее возрастанию. Если члены группы верят, например, что ведущий может их исключить, они будут соответствующим образом регулировать свое поведение. Если они верят, что ведущий даст им великолепный совет, как только услышит об их бедах, то, поведав свою историю, они могут попросту устраниться и ожидать помощи, вместо того чтобы приступить к собственным исследованиям. В результате ведущий будет оказывать на членов группы такое влияние, которого он предпочел бы избежать — лишь в силу фантазий, которые те питают в отношении его могущества.

Хотя ведущий и обладает реальными возможностями, они очевидным образом ограничены. Например, он не может принудить людей пойти на поправку, не может заставить их конструктивно использовать группу или вести себя жестко, несообразно установившимся личным нормам. Он может провозглашать правила, например, в отношении конфиденциальности или регулярного посещения сеансов, того, что можно, а что нельзя обсуждать, но не может сделать так, чтобы эти правила неизменно соблюдались, лишь потому, что он установил их. Ведущий не в состоянии заставить людей чувствовать себя в безопаснос-

ти в группе, если они не чувствуют себя в безопасности; не может заставить людей участвовать, если они не склонны к участию; не может заставить людей в группе относиться друг к другу с симпатией; не может заставить группу отказаться от оперирования на основе ограничивающего решения и начать оперировать на основе разрешающего; и т.д. Короче говоря, психотерапевт не может законодательно устанавливать или непосредственно контролировать чувства и поведение других.

С другой стороны, определенные вещи вполне во власти ведущего. Например, он может согласиться или отказаться взять на себя роль, которую пытаются навязать ему члены группы. В терминах фокального конфликта группы, он может активно содействовать или отказаться от содействия какому-то ограничивающему групповому решению. Он может решать, когда раскрывать какую-то личную информацию, а когда нет. Может решать, когда осуществлять вмешательство, а когда промолчать. Может давать советы или воздерживаться от них, проводить зондирование вопросами или не задавать никаких вопросов, предлагать интерпретации или держать свое мнение при себе. Он может оказать давление на защиты или не делать этого. Он может дать выход своим гневным чувствам или постарается хранить их при себе. Короче говоря, руководитель властен над своим собственным поведением в пределах группы. Это и есть предел его *прямой* власти.

Идея, которую я стараюсь здесь провести, часто бывает неправильно понята. Единственная власть, которой руководитель обладает во время групповой сессии, это власть над своим собственным поведением. Он не обладает прямой властью над поведением или чувствами других. Разумеется, его поведение имеет определенные последствия и для группы в целом, и для конкретных лиц. Его поведение может с большой вероятностью вызывать определенные реакции других или пробуждать определенные чувства. Так, “карающее” вмешательство скорее всего усилит страхи и уменьшит уровень чувства безопасности в группе. Призывая обратить внимание на какое-либо событие, которое психотерапевт считает особенно важным для конкретного человека в группе, он может увеличить вероятность того, что этот человек не упустит его значения. Продолжительная сосредоточенность на одном человеке нередко вызывает чувства зависти и ревности у остальных. И так далее. Тот факт, что конкретное поведение ведущего приводит к каким-то определенным (а не иным) последствиям, означает, что ведущий обладает потенциальным влиянием на ход группы, а в длительной перспективе — и на результат. Если поведение ведущего не повлекло за собой никаких последствий, то его присутствие в группе едва ли имело какой-то смысл. Но, тем не менее, верно и то, что в

итоге единственное, чем психотерапевт может непосредственно управлять, это его собственное поведение. Он может влиять на вероятности, но не в состоянии непосредственно управлять событиями и результатами.

Рассматривая вопрос о фактической власти психотерапевта в группе, полезно провести различие между его контролем над своими чувствами и поведением. Происходящие в группе события способны время от времени вызывать у психотерапевта или социального работника различные чувства. Вместо того чтобы "управлять" ими (по сути, *подавлять* или *искажать*), он сможет успешнее оказать психологическую помощь членам группы, если признается себе в этом. Однако признание в своих чувствах необязательно означает проявление их в поведении. Иногда проявление чувств в поведении срабатывает на пользу группе; иногда — нет. Как и любой другой человек, ведущий не может рассчитывать, что всегда будет находиться в контакте со своими чувствами, или в состоянии придерживаться такого разделения чувства и действия, которое позволит ему принимать мгновенные решения о том, выражать чувство в поведении или нет. Иногда это не имеет значения. В некоторых случаях руководитель настолько хорошо настроен на события в группе, что абсолютно непроизвольные поступки, являющиеся прямым выражением чувств, могут быть одновременно и уместными, и эффективными. Однако следует признать, что непроизвольное проявление чувства через поведение нередко тоже является ошибкой, способной привести к неблагоприятным последствиям для группы, для одного или нескольких человек. В целом, у ведущего больше шансов быть полезным для группы, если он разовьет у себя способность находиться в постоянном контакте со своими чувствами и постарается держать под контролем их выражение в поведении.

Так же, как члены группы могут что-то нафантазировать о власти руководителя и полагать, что он может сделать то, чего на самом деле сделать не может, руководитель часто делает ошибочные предположения относительно своей власти. Ведущий, который считает, что может контролировать конфиденциальность и внегрупповые контакты между членами группы, опоздания и пропуски, воображает, что обладает большей властью, чем у него есть в действительности. Ранее я уже подчеркивала, что руководитель может установить какое-то правило, но утвердится ли оно в группе в качестве нормы — это совершенно иное дело, подверженное влиянию множества факторов, помимо простого заявления руководителя о том, что такое правило существует. Оперирование на основе ошибочных допущений о пределах своей власти может иметь негативные последствия как для самого руководителя, так и для группы. Например, психотерапевт, предпо-

ложивший, что обладает способностью влиять на определенные события в группе, предпринявший такую попытку и потерпевший неудачу, может испытать разочарование, фрустрацию или гнев. Оказывается, что он заблуждался прежде всего относительно характера и пределов своей власти.

Довольно часто социальному работнику или психотерапевту хотелось бы обладать меньшей властью. Возможно, это связано с преобладающими представлениями о демократии и равенстве. Ведущему кажется более "демократичным" полагать, что его полномочия точно такие же, как и у любого человека в группе. Но это не так. Психотерапевт часто обладает властью, обусловленной его положением в организации и тем, что именно он принимал решения о структуре и составе группы. Он также обладает властью, проистекающей из его установки *партнера* группы, отличающейся от установки членов группы. В силу данной установки он видит группу в иной перспективе, нежели члены группы, и оперирует на основе иной информационной базы и иных знаний. Он необязательно обладает *большей* властью, чем некоторые члены группы, но его власть иная по своей природе. Мне кажется, что не говоря уже о том, чтобы избавиться от своих полномочий, обязанностью ведущего является признание и использование своих полномочий для достижения целей, которые он поставил, взявшись за работу с группой.

Мало кто не испытывает сомнений относительно собственной власти и власти других. Из этого следует, что тревоги и недоразумения по поводу власти возникают практически во всех группах, и в этом случае следует пойти им навстречу и исследовать их — несомненно, это будет наилучшим образом отвечать интересам членов группы. Часто они возникают "здесь и теперь": власть ведущего, то как он будет ее использовать, фантазии о власти, желания и недовольства в отношении власти и т.д. Сиюминутные переживания становятся крюком, на котором держатся исследования чувств, касающиеся власти. Ведущий, хорошо продумавший свою позицию власти, будет находиться в лучшем положении, чтобы использовать подобные возможности при их появлении, чем тот, кто этого не сделал.

Ответственность ведущего перед группой, в группе, за группу и за ее участников

Термин *ответственность* (*responsibility*) принимает различные значения в зависимости от следующего за ним предлога. Ответственность ведущего *перед* группой и ее членами можно изложить в общих словах

как обязанность или долг сделать все, на что он способен для достижения своей основной цели — использовать группу так, чтобы принести пользу ее членам. Его ответственность *в* группе (то есть в процессе непосредственного ее ведения) состоит в том, чтобы иметь четкое представление о вспомогательных целях, внимательно и неотступно следить за разворачивающимися событиями, уметь предвидеть и отмечать последствия своего поведения и регулировать его в соответствии с тем, как оно отражается на вспомогательных целях.

За что же отвечает ведущий группу? Например, отвечает ли он за результат: за то, извлекут ли люди какую-то пользу из группового опыта, за то, что непосредственно происходит на сеансе? Ответы на эти вопросы — "да" и "нет". Существенным фактором является характер власти ведущего. Если спросить, обладает ли ведущий властью, достаточной для того, чтобы контролировать или определять результат, ответ будет отрицательный. Если спросить, обладает ли он способностью сильно влиять на результат, ответ будет положительный. Если спросить, может ли он своим поведением исключить всякую возможность положительного результата для определенных членов группы, то ответ опять "да". *Вполне* возможно испортить группу тем, как вы ведете себя в ней в качестве ведущего. *Вполне* возможно сделать группу бесполезной или даже вредной для отдельных ее членов благодаря вашему собственному поведению. В то же время поведение ведущего является лишь одним из ряда факторов, влияющих на результат, и необязательно самым главным. Нельзя, не погрешив против истины, сказать, что он единственный, кто отвечает за результат, но на нем будет лежать какая-то доля ответственности за результат именно в силу того, что в его власти вести себя таким образом, чтобы это склоняло чашу весов либо в пользу, либо не в пользу предпочтительных результатов. Отвечает ли ведущий за то, что происходит во время сеансов? Он не может нести за это всю или исключительную ответственность, поскольку слишком многое, помимо его собственного поведения, влияет на события в группе. С другой стороны, несомненно и то, что его собственное поведение имеет определенные последствия в группе и, по крайней мере какое-то время, критическим образом влияет на события в ней.

Ведущий может чувствовать себя виноватым, если все идет не очень хорошо. Иногда это допустимо, если он совершил ошибки, поддающиеся исправлению. Иногда недопустимо, если привело к нежелательным результатам, не поддающимся его контролю. За что именно следует чувствовать себя ответственным (и виноватым)? В огромной мере это зависит от власти, от накладываемых на нее ограничений и от того, как эта власть используется.

Установка

Термин *установка* (*stance*) означает позицию, занимаемую в группе ведущим по отношению к членам группы. Установка включает в себя такие переменные, как перспектива группы, дистанцированность и близость, пределы, характер самораскрытия и уровень участия. Вопрос установки заслуживает достаточно тщательного продумывания, поскольку от выбранной установки зависит, будет ли положение психотерапевта хорошим или не очень для использования своих полномочий и выполнения обязательств.

Разумеется, каждому группа видится в какой-то перспективе. Во время сеанса каждый из присутствующих имеет возможность видеть и слышать то, что происходит у всех на виду, то есть то, что говорится и делается в группе. Каждый человек что-то фиксирует, но далеко не всё, поскольку восприятие происходит выборочно. Более того, каждый человек приписывает событиям некоторое значение, профильтрованное через его восприятие. Значения, которые разные люди приписывают "одним и тем же" событиям, резко различаются у разных людей, что хорошо известно как из повседневного опыта, так и из социально-психологических исследований. В группе каждый человек приписывает событиям свое собственное значение. Иногда эти значения имеют много общего, но иногда они настолько различаются, что остается только недоумевать, действительно ли все имеют в виду один и тот же эпизод. Какова же позиция руководителя?

Я считаю, что ведущий находится в лучшем положении, чем другие: он обладает перспективой, заключающей в себе события группового уровня и их возможное значение для опыта индивидуумов. Дело не в том, что он более сведущ или искусен в этом, чем другие, хотя, разумеется, это может быть именно так. Причины его пребывания в группе отличаются от причин, по которым в ней находятся другие. В отличие от остальных присутствующих, психотерапевт не озабочен тем, чтобы использовать в группу в личных интересах. Когда в группе проходит сеанс, все свои нужды и хлопоты он старается отложить в сторону. Его энергия и внимание, освобожденные от таких забот, полностью переносятся на группу. Он постоянно фиксирует, как люди входят, участвуют и реагируют на происходящие на уровне группы события. Если бы ведущий был членом психотерапевтической группы, он находился бы в совершенно ином положении: он был бы должным образом занят своими собственными тревогами и беспокойствами, его внимание было бы в большей степени поглощено его собственными чувствами и переживаниями, и у него оставалось бы мень-

ше энергии на то, чтобы изучать события уровня группы, а также межличностные события (за исключением относящихся лично к нему).

Сохранение установки на наблюдение и выслушивание *не* означает, что психотерапевт ставит себя вне группы, мало участвует или избирает для себя холодно-дистанцированное видение группы. Установка на выслушивание и наблюдение полностью совместима с теплым, доброжелательным и открытым стилем участия.

Иногда можно услышать аргументы в пользу требования, чтобы ведущий со временем превратился в еще одного члена группы. Постановка вопроса в такой форме является крайним упрощением. Опыт показывает, что по мере продолжения работы группы в течение определенного времени ее участники начинают вводить в обиход какие-то из типов поведения, к которым вначале обычно прибегал сам ведущий. Например, в начале группы, ориентированной на обсуждение заданных тем, ведущему, возможно, придется обращать внимание членов группы на тот факт, что они отклоняются от темы. С течением времени члены группы, отчасти благодаря тому, что они берут за образец поведение руководителя, приобретают все большую способность контролировать собственное взаимодействие и самостоятельно производить подобные вмешательства. По мере того как члены группы начинают прибегать к подобным вмешательствам, у ведущего такая необходимость возникает все реже. В психотерапевтической группе психотерапевт станет с самого начала привычно искать скрытые защиты и ограничивающие решения, а члены группы этим заниматься не будут. Сама мысль о том, что они могут непризнанными совместными действиями пытаться обеспечить себе защиту, скорее всего, будет им чужда. В ходе их совместного опыта психотерапевту придется пережить ряд подобных эпизодов. Он не будет пользоваться техническим языком, но члены группы смогут познакомиться с идеей о том, что люди в группах иногда действуют вопреки своим интересам, не осознавая, что приходят к согласию в поисках защиты от непризнаваемых страхов. По мере того как это понимание растет, члены группы сами начинают распознавать подобные эпизоды и выполняют за психотерапевта часть его работы. Ведущий группы и ее члены начинают все больше напоминать друг друга в том, как они участвуют в работе группы. Это происходит не потому, что психотерапевт становится членом группы, а вследствие того, что члены группы берут на себя какие-то функции, первоначально выполнявшиеся ведущим.

Другое явление, в силу которого поведение психотерапевта и членов группы приобретает все большее сходство, — вероятность того, что по мере продолжения работы участники все чаще начинают чувство-

вать себя в безопасности. Психотерапевт, использующий в группе собственные защиты (например, обороняя себя от пугающих его нападок и сохраняя значительную дистанцию между собой и группой), с течением времени будет испытывать меньшую потребность прибегать к личным защитам. Форма и стиль его участия приобретут большую гибкость, а его поведение станет все более напоминать поведение членов группы.

Таким образом, психотерапевт или социальный работник начинают все больше походить на членов группы. Однако это не значит, что они утрачивают свою идентичность ведущего. Они должны сохранять свою идентичность в силу принятых на себя обязательств, задач, проистекающих из этих обязательств, и самодисциплины, которую накладывают на них эти задачи. Вот несколько примеров. Другие могут позволить себе не прийти или опоздать на сеанс. Для ведущего же опоздание или отсутствие является невыполнением своих обязательств. Члены группы могут отвлекаться или предаваться своим переживаниям. Ведущий не должен ослаблять внимания, несмотря ни на какие личные переживания. Члены группы могут использовать групповое время на исследование каких-то безотлагательных личных проблем. Для психотерапевта подобная трата времени совершенно недопустима.

Одно существеннейшее обстоятельство подтверждает общую идею о том, что психотерапевт должен сохранять особое положение на протяжении всего существования группы. Пациенты укрепляются в ощущении безопасности и не боятся рисковать, если у них сохраняется чувство, что в группе имеется хоть один человек, обладающий достаточным пониманием, силой, мужеством и беспристрастностью, чтобы справляться с крайне сложными ситуациями и проблемами. Даже если такие ситуации возникают крайне редко, все равно членам группы необходимо знать: в случае их возникновения можно рассчитывать, что ведущий выполнит свои особые обязательства.

Другой аспект *установки* касается характера и пределов самораскрытия. Как узнать, служит самораскрытие целям ведущего или нет? Среди психотерапевтов и социальных работников стало почти модным полагать, что самораскрытие желательно само по себе. С моей точки зрения, особые обязательства, которые принял на себя психотерапевт, требуют от него осторожности в отношении форм и времени раскрытия информации личного характера. Не говоря уже о прочих соображениях, психотерапевт, слишком увлекающийся самораскрытием, отнимает время у группы. Даже краткие самораскрытия могут стать серьезным посягательством на время группы, так как это уводит от основной темы. Определяющим критерием уместности самораскрытия

является его возможный вклад в общие и вспомогательные цели. Само по себе самораскрытие не может считаться ни желательным, ни нежелательным.

Некоторые формы самораскрытия должны полностью исключаться на том основании, что для группы они едва ли будут иметь положительные последствия. Например: “Как-то у меня возникла подобная проблема, и я решил ее благодаря тому, что...” Такой комментарий едва ли будет полезен не только из-за того, что решение одного не годится для другого, но и поскольку он наивно полагает: достаточно только показать решение, чтобы оно начало действовать. Данный комментарий также сообщает (хотя и не столь многословно): “Вы делаете слона из мухи, с которой легко справиться”. Подобное послание уничижает человека, излагающего проблему, и дает ему понять, что психотерапевт не принимает его ситуацию всерьез.

Другая форма раскрытия заключается в сообщении о понятиях и гипотезах, мысленно вырабатываемых психотерапевтом в отношении конкретных пациентов или определенных процессов в группе. Следует ли ему обнародовать подобные идеи, мнения или гипотезы? Иногда это бывает полезным, а иногда — нет. Ведущий может вырабатывать представление о каком-то индивидууме в процессе дискуссии, во время которой внимание группы сосредоточено на чем-то совершенно ином. Если в этот момент он начнет раскрывать свои взгляды, то нарушит работу группы и отвлечет ее от более животрепещущего вопроса. Разумеется, ему вовсе не следует полностью отказываться от своих идей, но будет гораздо лучше, если психотерапевт придержит их до поры и воспользуется ими, как только контекст будет этому благоприятствовать. Не рекомендуется делиться взглядом на группу, если он может быть воспринят членами группы как крайне нелепый. Уместно и весьма ценно поделиться с группой собственными чувствами и реакциями, если члены группы, равно как и сам психотерапевт, стали свидетелями одного и того же удручающего события. Поделиться переживаниями по поводу опыта, затрагивающего каждого, одновременно и очень человечно, и очень терапевтично. Это может способствовать пробуждению у членов группы чувства общности человеческих переживаний, послужит для группы моделью готовности противостоять тяжелым или горестным чувствам и продемонстрировать ваше желание отойти от профессиональной установки, когда это оправдано сложившимися обстоятельствами. Иногда, если вы не поделитесь своими переживаниями, это может рассматриваться членами группы как неуместное замалчивание. Одним словом, решение о том, делиться или не делиться с членами группы переживаниями и чувствами, следует

принимать исходя из сложившихся обстоятельств, а не каких-то неукоснительных правил (всегда или никогда). Как и другие решения, оно должно приниматься в свете его возможных последствий для всей группы и ее конкретных членов.

Еще один аспект установки — ваше чувство симпатии и антипатии к членам группы. У психотерапевта окажется больше шансов быть полезным членам группы, если он симпатизирует им, а не испытывает к ним неприязнь. Многих участников групп трудно назвать людьми, приятными во всех отношениях. Они могут демонстрировать равнодушие, пренебрежительность или властность, постоянно спорить, быть настолько невосприимчивыми, что усилия тех, кто пытается с ними взаимодействовать, едва ли будут вознаграждены. Тем не менее, можно проникнуть далее поверхностного поведения и добраться до располагающей к себе сущности людей, на первый взгляд отталкивающих или ничего не сулящих. Если это удается, вы сможете избежать появления стойкой неприязни к отдельным членам группы и окажетесь в лучшем положении для достижения их полного понимания, содействия им и выявления возможностей оказать им специальную помощь в группе.

Стойкое чувство симпатии и уважения к человеческой личности вовсе не является несовместимым ни с кратковременными чувствами симпатии—антипатии, возникающими в ответ на конкретные события, ни с неодобрением какого-то конкретного поведения. Кратковременные чувства могут использоваться для развития понимания отдельного человека или события. Позволив себе стойкие чувства симпатии-антипатии, ведущий рискует упустить благоприятную возможность принести пользу.

Что касается уровня активности, то социальный работник или психотерапевт может быть слишком активным или слишком пассивным вообще, или слишком активным или пассивным для конкретного контингента или структуры группы. Ведущий, большую часть времени говорящий сам или буквально ежесекундно направляющий дискуссию или занятие, уменьшает возможность активного и самостоятельного использования групповой ситуации самими участниками группы. Психотерапевт, который почти ничего не говорит, скорее всего превратится в загадочную фигуру, на которую многое будет проецироваться. Или же он прослывет холодным, безразличным и будет генерировать всепроникающе высокий уровень беспокойства в группе, поскольку лишь немногие люди способны выдерживать длительные периоды отсутствия обратной связи от того, кого они рассматривают как лицо, наделенное властью.

Помимо этих общих моментов, приемлемый уровень активности во многом зависит от характера и потребностей членов группы и от принятой для группы структуры. Если структура подразумевает занятия, упражнения или тематическую дискуссию, то ведущему неизбежно придется проявлять больше активности, чем в тех случаях, когда структура подразумевает открытую, ненаправляемую дискуссию. Насколько активным или пассивным уместно быть ведущему, в какой-то степени зависит и от уровня уязвимости членов группы. Люди, крайне уязвимые, способны сохранять адекватный уровень чувства безопасности, только если они достаточно часто слышат голос психотерапевта. Они как бы нуждаются в постоянном напоминании, что психотерапевт здесь и всегда может прийти им на выручку. Люди не столь беззащитные могут выдерживать более длительные периоды неучастия психотерапевта.

В предыдущих главах я уже отмечала, что ведущему не стоит ставить себя в положение антагониста по отношению к членам группы и навязывать им такие интерпретации событий, с которыми они не могут согласиться. Не надо пытаться заставлять их отказываться от необходимых им совместных защит (ограничивающих решений). Иными словами, психотерапевт должен стремиться создать и поддерживать "рабочий союз" или "психотерапевтический альянс": ведущий и члены группы стоят на одних позициях и вместе пытаются отыскать пути рассмотрения вопросов и способы проведения мероприятий, способных принести пользу. Это не значит, что ведущий и члены группы никогда не вступают в конфликт или что ведущий не называет своими именами и не противостоит ситуациям, которых члены группы иногда предпочитают избегать. Это так же не означает, что члены группы постоянно придерживаются положительного мнения о психотерапевте или никогда на него не нападают и не подвергают критике. Однако если и ведущий, и члены группы видят, что они приняли одну сторону, стремясь наиболее полно использовать сложившуюся ситуацию в интересах членов группы, то противостояния, недовольства и другие подобные явления сохраняются в пределах здорового рабочего союза. Имея такую основу, можно не страшиться никаких трудностей.

Возникает вопрос: что представляет собой *противостояние* (*confrontation*)? Иногда этот термин употребляется применительно к установке, заключающей в себе вызов, когда ведущий почти непрерывно побуждает членов группы сделать и сказать больше и раньше, чем им представляется должным или безопасным. Я использую термин *противостоять* (*to confront*) в другом смысле: противостоять — значит признать и сказать то, что в действительности происходит у группе. В предыду-

щих главах уже встречались такие примеры: никто не отваживался упомянуть полноту Виолетты (это сделал ведущий); никто не мог прямо указать на скрытый смысл несчастного случая с отцом Бригиты (психотерапевт выбрал подходящий момент и указал на него); никто не указал на оплошность Джима как на причину поражения его команды (это сделал социальный работник). Данное употребление этого термина соответствует словарному определению. Краткий Оксфордский словарь определяет термин *to confront* (*противостоять*) как *стоять или встретить лицом к лицу*, в то время как *to challenge* (*бросать вызов*) определяется как *возражать, подвергать сомнению, вызывать на состязание любого рода.*

Стиль

Стиль может рассматриваться как выражение в поведении вашего отношения к своей власти и ее должному употреблению, как выражение вашего представления об ответственности и принятой вами установки, особенно в том, что касается близости и отстраненности, самораскрытия и уровня активности. Все это, в свою очередь, часто бывает связано с личностью ведущего, иными словами, с относительно устойчивым набором приоритетов, беспокойств, предпочтительных способов взаимодействия, предпочтительных защит и личных решений, которые психотерапевты (не меньше, чем их пациенты) приносят с собой в любое предприятие, называемое группой.

Так, психотерапевт, обеспокоенный возможными проявлениями со своей стороны злобы и враждебности, усматривает в уверенном поведении некую форму враждебности. Поэтому он изберет неактивный, избегающий противостояний стиль. Социальный работник, испытывающий потребность в симпатии и признательности, начнет давать советы и не станет выслушивать человека до конца. Ведущие "сделаны" не по единому шаблону, от них едва ли можно ожидать единообразия как плане личности, так и в отношении стиля. При работе с группами имеется достаточный простор для варьирования стилей. Однако, по моему мнению, это вовсе не значит, что любой стиль может рассматриваться как приемлемый, поскольку некоторые стили идут вразрез с интересами членов группы. Некоторые активные стили настолько вызывающи, что способны провоцировать дисфункционально высокий уровень беспокойства. Некоторые нейтральные стили настолько дистанцированны, что членам группы начинает казаться: ведущему нет до них никакого дела. Они приходят в уныние и охладевают к группе. Ведущий, запускающий в действие некоторые из сво-

их предпочтительных решений, может полностью закрыть доступ в определенные области жизненного опыта, которые можно было бы исследовать. Определяя приемлемость стиля, следует внимательно рассмотреть, каким образом он скажется на опыте членов группы.

Нельзя ожидать, что психотерапевты смогут по первому требованию изменить свою личность, но если они будут давать себе отчет о своих собственных предпочтениях и уязвимых местах, это очень поможет им контролировать свои непроизвольные и незаметные проявления в поведении. В рамках ограничений, накладываемых собственной личностью и опытом, большинство социальных работников и психотерапевтов могут и будут в определенной степени варьировать свой стиль. Способность варьировать свой стиль является большим преимуществом, поскольку различные контингенты и структуры групп предъявляют к ведущим различные требования в отношении стиля.

Часть IV

ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ГРУППЫ

15. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ О ПОСЛЕДУЮЩЕЙ РАБОТЕ НА ОСНОВЕ ПРИОБРЕТЕННОГО ОПЫТА

После завершения работы конкретной группы или программы из нескольких групп, психотерапевт, который спланировал и провел ее, будет располагать значительно большим, чем прежде, объемом информации, основанной на полученном опыте, и может использовать это при планировании последующей работы.

Находящаяся в распоряжении психотерапевта информация скорее всего будет представлять собой пестрый конгломерат неформальных заметок, сделанных в процессе работы группы, записей в регистрационные карты, отчетов коллегам, данных неформальных и формальных оценочных исследований, кладезь впечатлений и воспоминаний, оставленных группой. Эту информацию необходимо выдать полностью и систематизировать так, чтобы дальнейшее планирование основывалось на всей доступной информации, а не на отдельных ее фрагментах.

Объяснение и осмысление по горячим следам своего опыта не должно потребовать столь уж длительных и напряженных усилий. При выполнении этой задачи можно руководствоваться рядом прямых вопросов самому себе, на которые следует давать столь же прямые ответы.

(1) *Принес ли данный опыт членам группы именно ту пользу, на которую я надеялся?*

На стадии планирования вы уже определили, какую пользу смогут получить люди благодаря своему участию в группе. Когда группа заканчивается, эта ожидаемая польза становится критерием, которым может определяться относительный успех или неуспех группы. После того как вы поближе узнаете членов группы, вы сможете уточнить и детализировать ту конкретную, единственно необходимую пользу, которую они получат. Если это так, то для каждого из них появляется свой особый критерий оценки успеха.

Невозможно рассчитывать, что все члены группы получат одинаковую пользу. Как показывает опыт, для некоторых польза будет весьма

значительной и именно той, которая ожидалась, некоторые получат пользу в известных пределах, а кое-кто — вообще не получит. Вероятно, что против всяких ожиданий появится некая сопутствующая польза. Несколько человек могут отсеяться по ходу дела. Пытаясь оценить принесенную пользу, следует по очереди взглянуть на *каждого* участника группы, составляя себе представление о том, где он сейчас находится (по сравнению с тем положением, в котором он находился в самом начале).

(2) *Была ли группа как средство оказания психологической помощи эффективной и действенной для своих членов?*

Нереально ожидать от группы неизменной действенности и эффективности без каких бы то ни было отклонений. Чтобы такая сверхэффективность стала возможной, потребуется действительно удачный состав и невообразимо сосредоточенный, идеально подготовленный ведущий. Как правило, оглядываясь на группу, можно различить упущенные возможности и потерянное время. Возможно, что некоторые факторы, угрожавшие внутренней и внешней жизнеспособности группы, были замечены с некоторым запозданием или противодействие им не оказалось достаточно активным. В частности, можно увидеть, что были "мертвые" периоды, продолжавшиеся дольше, чем необходимо. Некоторых периодов повышенной угрозы, сопровождавшихся оцепенением или отступлением, можно было не допускать или сократить; "трудный" член группы так и продолжал оставаться проблемой; кто-то полностью потерялся в группе. Иногда можно видеть группу, увязшую на раннем этапе своего существования в каком-то ограничивающем решении и не сумевшую продвинуться далее беспокойств и тревог на стадии становления (хотя в подобном случае вполне можно надеяться, что такое положение вещей будет замечено и исправлено задолго до официального закрытия группы). Подобная остановка в развитии может произойти из-за трудного состава, неподходящей структуры или непризнанной скрытой поддержки ведущим какого-то ограничивающего решения.

Внимательное изучение факторов, приводящих к менее чем оптимальному развитию или шаткости группы, позволит вам увидеть, какие трудности можно было предвидеть или быстрее преодолеть, а какие оказались вам неподвластными.

(3) *Какую пользу, по мнению самих пациентов, они получили от группы?*

Обычно ведущий располагает какой-либо информацией об этом — либо из дискуссий, проводимых членами группы ближе к ее завершению, либо благодаря более систематическим или формальным обзо-

рам на последних сеансах. Сопоставление представлений членов группы о том, что является пользой, и о том, что было для них сложным или важным на протяжении существования группы, со взглядами ведущего может на многое открыть глаза. Нет оснований ожидать, что взгляды членов группы и ведущего полностью совпадут, хотя и те, и другие будут вполне понятны. Иногда члены группы сообщают о такой пользе, о которой ведущий не имел никакого представления, или говорят о важных событиях, которые ведущему такими не показались или он даже не помнит о них. Порой какой-нибудь член группы заявляет, что не получил никакой пользы, хотя имеются явные свидетельства обратного. Например, в одной стационарной группе молодой человек заявил, что рад завершению работы в группе, поскольку она ему уже успела порядком наскучить, не принесла никакой пользы и сейчас он слишком занят другими делами. В действительности, рассудил психотерапевт, именно благодаря опыту участия в группе этот пациент раскрепостился и занял своими делами; огромный выход энергии и пробуждение новых надежд произошли у него именно в результате группового опыта. В то же время было вполне понятно: он будет принижать значение группы, поскольку для него было весьма важным считать, что он стоит на собственных ногах. Этот пример приведен не для того, чтобы заставить психотерапевта ошибочно полагать, что пользу от группы получают все (даже те, кто утверждает обратное), а для того, чтобы подчеркнуть, насколько важно принять точки зрения и ведущего, и членов группы. Необходимо понять и примирить их позиции. Иногда, разумеется, восприятия и суждения членов группы и ведущего полностью совпадают.

(4) *Каковы дополнительные результаты ведения группы и доволен ли я ими?*

Часто вы будете рассчитывать на какие-то дополнительные результаты, помимо той пользы, которую надеялись принести членам группы. Например, вы можете надеяться, что группы такого же типа, что и ваша, встретят более благосклонное отношение ваших коллег, или что младшие коллеги, принявшие участие в работе группы, что-то почерпнут из данного опыта, или что вы несколько повысите собственную квалификацию, чему-то научитесь, опробуя незнакомую структуру или стиль ведения группы, или что у окружающих появится более позитивный взгляд на какую-то категорию пациентов. После того как работа группы закончилась, вы можете рассмотреть эти дополнительные результаты и определить, добились ли вы всего, на что рассчитывали.

Если, ответив на эти первые вопросы, вы получите ясное представление о только что достигнутых результатах, то далее можете перейти к другим вопросам, касающимся факторов, ассоциированных с результатом. Начните с планирования. Разумеется, планирование — это еще далеко не все, и самый лучший план не гарантирует, что работа группы будет эффективной и удовлетворительной, однако разумное планирование может во многом повлиять на успешное прохождение группы. Поэтому будет совсем не лишним провести детальный обзор планирования после окончания работы группы. Первоочередная задача планирования, основа всего дальнейшего планирования — оценка контингента. Поэтому прежде всего спросите:

(5) *Правильно ли я предвидел состояния рубежа и "главной заботы" контингента, с которым работал? Если нет, как именно мне следует изменить или расширить понимание данного контингента? Что следует изменить — план, структуру или подход к лидерству?*

Непосредственно после завершения работы с группой вы будете иметь ясное представление о неповторимом своеобразии каждого ее участника. Для того чтобы мыслить с точки зрения "контингента", необходимо сместиться на иной логический уровень и подумать о том, что члены группы могут иметь или не иметь между собой общего. Это поможет правильно сделать вывод о том, работали ли вы с людьми, принадлежащими к единому контингенту: с пациентами, относящимися к нескольким различным контингентам (или подконтингентам), каждый из которых мог получить пользу от запланированной структуры; с представителями нескольких различных контингентов или подконтингентов, причем для некоторых из них данная структура работала лучше, чем для других.

Полезно попытаться представить себе, как люди, с которыми вы только что закончили работать, реагировали бы на какую-то иную структуру, совершенно отличную от только что использованной. Допустим, вы прибегали к серии тематически ориентированных дискуссий. Могли бы вы вместо этого использовать открытую дискуссию? Смогли бы вы быстрее подойти к некоторым вопросам, если бы стали использовать определенные упражнения? Если вы опирались на открытую дискуссию, было ли людям в группе достаточно легко управлять ею? Может быть, в следующий раз стоит использовать занятия и упражнения или упражнения с последующей дискуссией?

Возможно, что использованная структура вас в целом удовлетворит. Однако вы увидите способы ее улучшения. Например, вы будете довольны упражнениями в качестве общей схемы, но в ретроспективе обратите внимание, что некоторые из них работали хорошо, а

другие приводили членов группы в замешательство или были им не по плечу.

(6) *Доволен ли я отдельными деталями моего планирования?*

Например, вы можете решить, что в следующий раз нужно запастись чаем или кофе, что сеансы нужно немного удлинить или проводить их несколько чаще. Вы можете решить, что в следующий раз необходимо более строго следить за тем, чтобы сеансы заканчивались вовремя. Все вопросы детального планирования, обсуждавшиеся в главе 5, могут быть пересмотрены в свете полученного опыта.

(7) *Работал или нет данный состав? Было ли сочетание людей в группе таким, что группа стала единым целым, а ее члены большую часть времени конструктивно работали друг с другом?*

Иногда в ретроспективе становится видно, что один-два человека так и не нашли своего места в группе, не почувствовали принадлежности к ней или кто-то был уязвим настолько сильнее других, что занял сверхзащищенную позицию и никогда больше не отказывался от нее. Или две подгруппы, обладающие различными конфликтующими предпочтительными защитами и способами оперирования, постоянно находились в состоянии взаимной угрозы.

Следует проявить осторожность в данном вопросе, поскольку психотерапевт может найти способ помочь группе справиться с подобными ситуациями, но не всегда это делает. Другими словами, состав группы был сложным, но все же вполне допустимым, и промахи группы следует отнести к ее управлению.

(8) *Провел ли я достаточную подготовительную работу со своими коллегами, со своим агентством или учреждением? Что мне надлежит делать в следующий раз?*

Психотерапевт только после завершения какого-либо проекта ведения групп может осознать, что не сумел предвидеть все воздействие своей работы на более широкое окружение и на входящих в него людей; понять, что сделал необоснованные предположения об отношении своих коллег к его планам и запросам. Время закрытия группы — подходящее для пересмотра вопроса о вашей работе в рамках более широкого окружения, а также для повторного обдумывания, как и с кем следует контактировать на стадии планирования, одобрения каких людей следует искать, о каких полномочиях для себя следует договариваться.

(9) *Удовлетворен ли я общением со своими коллегами в процессе работы?*

Психотерапевт нередко спрашивает себя, достаточной ли была та информация, которую он сообщал своим коллегам в период существования группы. Может быть, он нарушил конфиденциальность или был слишком скрытен? Каковы были общие последствия установленного в данном рабочем окружении порядка общения? Следовало ли вовлекать в этот процесс большее число людей?

(10) *Хотелось бы мне в будущем работать вместе с другим терапевтом или же имеет смысл работать в одиночку? Что мне хотелось бы видеть в соведущем?*

Независимо от того, проводилась или нет только что завершенная работа в паре с кем-то, вы, вероятно, вынесли из нее определенное представление о том, чему отдаете предпочтение в данном вопросе. Если вы работали в одиночку, то можете спросить себя: чего вам не доставало, что показалось трудным и не мог ли соведущий быть вам полезен. Если вы работали в паре с другим психотерапевтом или социальным работником, то возникает вопрос: явился этот опыт подмогой или помехой и почему? Вы станете значительно лучшее представлять себе, с какими людьми вам было бы легче или сложнее работать. У вас появится более надежное основание для принятия подобных решений в будущем. Если вы рассчитывали, что несколько ведущих примут различные установки или возьмут на себя различные роли в группе, то можете спросить: получилось ли это так, как планировалось, и оправдало ли себя? Если в положении и мере ответственности руководителей имелись различия, устраивало ли это обоих руководителей? Помогало ли работе группы? Любой опыт работы с кем-либо даст более полную основу для принятия в будущем решений о том, с какими личностями вы сможете успешно работать. У вас также появится ясное представление о том, каким образом можно выяснить совместимость потенциального соведущего.

(11) *Если бы мне опять пришлось вести группу, состоящую из людей, относящихся к тому же самому контингенту, что и раньше, начал бы я группу точно таким же образом? Или сделал бы это иначе?*

Если вы решили использовать другую структуру, то вполне возможно, что и группу придется начинать как-то по-другому. Однако даже если вы решили воспользоваться прежней структурой, неплохо рассмотреть какой-то иной способ открытия, особенно если события, последовавшие за открытием группы, вызвали сложную реакцию у ее членов.

(12) *Что я сейчас думаю о тех методах, которые использовал для мониторинга и оценки группы?*

Вы уже опробовали определенный набор методов мониторинга группы. Если это так, то, оглядываясь назад, можно судить о том, какие из них оказались наиболее полезными, а какие — менее (и от них стоит отказаться). Вероятно, вам только впоследствии пришла мысль о тех методах, которые могли бы использоваться, но не использовались. Что касается оценки, иногда с опозданием осознаешь, что можно было использовать определенные, достаточно простые способы оценки состояния участников в момент их прихода в группу. Хотя для группы, работать с которой вы только что закончили, все уже позади, оценку следующей группы можно будет спланировать значительно лучше.

Рассмотрев планирование во всех деталях, следует перенести свое внимание на фактические события в группе и задаться следующими вопросами:

(13) К*акие события ограничили эффективность группы? Были ли эти события мне подконтрольны или нет? Не допустил ли я каких-либо ошибок или не упустил ли каких-то возможностей принести пользу членам группы?*

Возникает целый ряд подвопросов. Не оказался ли кто-то из членов группы "заперт" в позиции, где было сложно получить пользу от группы? Если да, то что к этому привело? Могут быть следующие предположения: члены группы коллективно поддерживают какое-то ограничивающее решение, требующее, чтобы один из участников играл отведенную ему ограниченную роль в группе; у ведущего развивается стойкая симпатия или неприязнь к кому-либо, кто удерживается в позиции помощника психотерапевта, испорченного ребенка и т.д.; члены группы справляются с девиантом, изолируя его. Иногда в ретроспективе ведущий может составить более точное представление о динамике группы. Я не подчеркивал и специально не выделял критические события, не хвалил за достигнутые успехи. Не упустил ли я какие-то возможности помочь людям фиксировать и постоянно наращивать свои достижения?

Не препятствовал ли я вопросам или темам, заключавшим в себе огромные возможности принести пользу одному или нескольким членам группы?

Некоторые пациенты вынесли из группы очень мало. Что могло послужить этому причиной? Связано ли это с состоянием готовности и личными ресурсами, которые эти люди принесли с собой в группу, или же с силами, возникшими в группе благодаря взаимодействию ее членов? Не поддержал ли я нечаянно, как ведущий, уклонение, сопротивление или невовлеченность конкретных членов группы?

Коротко говоря, вы можете сделать обзор тех ошибок, которые могут снизить получаемую индивидуумами пользу (см. разделы в кон-

це глав 9 и 11), и в относительное затишье послегруппового периода поразмыслить о том, не прошли ли какие-то из них незамеченными в период существования группы.

С не меньшей пользой для себя вы можете рассмотреть и успехи группы.

(14) *Кто получил наибольшую пользу от группы и что могло послужить этому причиной?*

Независимо от того, проводили вы или нет систематическую оценку, вы будете иметь хорошее представление о том, кто получил значительную пользу. Скорее всего, определенное количество людей, по вашему мнению, получат очень многое. Вы сумеете чему-то научиться, если, обернувшись назад, не без удовлетворения для себя выясните, благодаря чему это стало возможным. Иногда это будет счастливая случайность в составе группы; какой-то член группы обнаруживает кого-то еще, кто воплощает в себе значимую личность в его жизни и становится средством для выработки новых пониманий или опробования новых способов общения. Иногда решающую роль сыграет ваше собственное поведение, поскольку вы в нужный момент смогли обеспечить поддержку, что-то подчеркнули, за что-то похвалили, противостояли и помогли людям противостоять значимым переживаниям и чувствам, помогли кому-то установить связь между сиюминутным опытом и опытом и отношениями в их нынешней жизни и в прошлом. Иногда групповые силы резонируют с личными тревогами таким образом, что это помогает полезным исследованиям и опытам. Порой человек находится в таком состоянии готовности, что сам создает возможности для получения помощи в группе.

Подобный обзор успехов позволяет подчеркнуть их для себя и поощряет вас делать еще больше.

Можно задать еще некоторые вопросы, которые помогут лучше разглядеть себя в качестве ведущего группы.

(15) *Что я узнал о своем собственном стиле ведения группы? Удовлетворен ли я своим стилем или хотел бы его изменить?*

Любой групповой опыт, будь он для вас первым, десятым или пятнадцатым, способствует лучшему пониманию себя вообще, а также себя в качестве ведущего группы.

Вы можете рассмотреть собственный уровень участия в работе и отметить, соответствовал ли он в целом структуре группы; ту близость и дистанцированность, которые сохраняли и поддерживали уровень и характер самораскрытия. Оглядываясь назад, можно выявить определенное однообразие стиля: склонность большую часть времени задавать

вопросы, обращаться к группе в целом и совсем не обращаться к отдельным людям (или наоборот), ограничиваться преимущественно обобщениями. Возможно, вы заметите склонность к использованию слишком сложного или перегруженного терминологией языка вместо общедоступной речи или тенденцию производить длительные вмешательства с таким количеством соображений, что членам группы трудно за ними уследить. В общем, вы можете спросить, отвечал ли избранный вами стиль потребностям людей, с которыми вы работали, или же он воспринимался ими как холодный, навязчивый, чересчур требовательный, слишком запанибратский и т.д.

Исследование характерных особенностей собственного стиля проводится с намерением изменить его таким образом, чтобы он более последовательно и непосредственно служил целям, преследуемым вами при ведении группы. Возможно, вы попытаетесь разнообразить свой стиль, решив, например, опробовать новый подход в отношении того же самого контингента (при условии, что вы считаете его столь же подходящим) или начнете работать с другим контингентом, которому, возможно, потребуется иная структура и стиль.

(16) *Следует ли мне продолжать работать с группами или стоит избрать какой-то иной способ оказания психологической помощи?*

Некоторые из тех, кто профессионально подготовлен для оказания психологической помощи — психиатры, социальные работники, консультанты, клинические психологи, достигшие значительной компетентности в индивидуальной психотерапии или в работе с семьями, — просто не расположены к группам и при работе с ними с трудом добиваются компетентности. Разумеется, нет никакого правила, утверждавшего, что все, кто оказывает психологическую помощь, должны считать все способы оказания помощи одинаково подходящими. Иногда люди не расположены к группам, поскольку предыдущая подготовка настолько приучила их к индивидуальной работе, что им бывает трудно перестроиться. В частности, им может быть сложно выносить то, что они воспринимают как постоянные помехи своим усилиям узнать людей и помочь им. Вы можете почувствовать недовольство формами власти и соответствующими ограничениями, характерными для положения ведущего; беспомощность в сложных и быстро меняющихся групповых ситуациях.

Некоторые люди, эффективно функционирующие как групповые психотерапевты, тем не менее, находят, что им приходится платить за это высокую цену. Они переживают о группе или ее участниках между сеансами, порой испытывая значительный стресс. По этой причине они вполне могут отказаться от дальнейшей работы с группами.

Правомерно узаконить радость и удовлетворение (или их отсутствие) в качестве веских оснований для использования конкретных методов оказания психологической помощи. Часто бывает трудно определить, благодаря чему создается общее ощущение удовлетворенности или неловкости, но обычно вам точно известно, что вы испытываете при работе с группой — удовольствие, энтузиазм, живое любопытство или же, напротив, скуку или страх. Если вы сумеете определить для себя источники скуки и страха, то сможете что-то предпринять и продолжить работу с группами. Однако если вы не научитесь — в буквальном смысле — получать удовольствие от такой работы (при всех связанных с нею трудностях и нагрузках), то вам, возможно, следует подыскать иной способ применения своих навыков.

Огорчительно, когда человек решает отказаться от работы с группами на основании какого-то одного трудного или мучительного опыта. Я знала людей, в качестве своего первого группового опыта бравшихся за работу с чрезвычайно сложными группами, которые могли бы послужить серьезным испытанием мастерству, уму и знаниям наиболее опытных групповых психотерапевтов и социальных работников. Неудивительно, что они выносили из этого опыта убеждение в том, что группы бесполезны и не стоят затрачиваемых усилий, что у них самих нет необходимых навыков и им никогда их не выработать. Если ваш первый опыт оказался весьма сложным в силу характера контингента, состава группы, несовместимости с соведущим и т.д., есть смысл попробовать провести по крайней мере еще одну группу, постаравшись спланировать свою работу так, чтобы избежать этих трудностей.

(17) *С какими людьми я предпочитаю работать в группах? Есть ли какие-то контингенты, с которыми мне не следует работать, поскольку я не получаю от этого никакого или почти никакого удовлетворения или потому что я вряд ли смогу хорошо работать с такими людьми?*

Не представляется возможным ответить на этот вопрос на основании опыта работы лишь с одной или несколькими группами. Прежде чем вы обретете ощущение того, в чем заключаются ваши особые навыки и интересы, вам придется провести целый ряд групп различных типов. Например, некоторые социальные работники и психотерапевты, по-видимому, обладают особыми навыками и отдают определенное предпочтение работе с регрессивными или госпитализированными душевнобольными; другим эта работа кажется неблагодарной. Некоторые находят особое удовольствие в работе с подростками, в то время как другим она представляется слишком трудной. И так далее. Представляется разумным принимать во внимание все эти предпочте-

ния, специальные навыки и симпатии при планировании своей работы, при условии, что в основе ваших решений будет лежать достаточно разнообразный опыт.

(18) *Имеет ли смысл в следующий раз преобразовать работу с группой в более широкую программу? Если да, то какую форму может обрести эта программа?*

Иногда становится очевидным, что результаты вашей работы были бы более значительными, если бы вы, работая с какой-то конкретной группой, одновременно проводили бы и дополнительную работу с теми же самыми людьми. Например, если вы работаете с малолетними правонарушителями в группе, основанной на открытой дискуссии, то можете прийти к мнению, что эту работу можно успешно сочетать с программой каких-либо занятий, программой сопровождения (tracking scheme) или семейной терапией. Если вы работаете с людьми, недавно поступившими в психиатрический госпиталь, то можно подумать о создании группы для родственников, которая проводилась бы параллельно с работой с вашими пациентами.

(19) *Какая профессиональная и личная поддержка в следующий раз потребуется мне и как я заручусь ею?*

Само собой разумеется, что любому ведущему, по крайней мере изредка, требуется поддержка. Эту поддержку может вам оказать соведущий, ваш коллега или группа поддержки, состоящая из людей, занимающихся аналогичной работой. Если вы работаете изолированно и не можете воспользоваться ни одной из этих форм поддержки, следует договориться о том, чтобы послать записи или заметки кому-то, кто находится далеко от вас, с указанием, какая именно вам требуется помощь, и получить от него устный или письменный ответ.

Вы необязательно научитесь чему-либо из своего опыта. Ведение все большего числа групп может означать скорее повторение одного и того же, нежели наработку новых навыков и понимания. Иногда требуется нечто большее, чем простое аккумулирование опыта: внимательное и критическое осмысление последовательных опытов и использование в своей работе различных перспектив. Что касается последнего, то меня поразил тот факт, что все вопросы, предложенные в этой главе в качестве руководства к обучению на опыте, в том или ином виде подразумевают сопоставление нескольких перспектив. Либо вы сравниваете свое ретроспективное понимание со своим пониманием в данный момент, либо собственную перспективу с перспективой членов группы, либо свое ви́дение с ви́дением коллег. Многие ранее предложенные методы обучения имеют тот же характер: сравнение собствен-

ной точки зрения с точкой зрения коллеги, которому вы излагаете содержание сеанса; сравнение своей точки зрения с точкой зрения коллег при прослушивании или просмотре записей сеанса; сравнение собственной точки зрения при просмотре записи собственной работы, с тем, какой она вам казалась в то время. В каждом случае выявление сходств и различий, стремление их понять и готовность пересмотреть свои собственные представления — это путь к каким-то достижениям. Если вы планируется для себя подобную учебную деятельность, то ни один опыт не пройдет для вас даром. Можно не сомневаться, что, работая с каждой последующей группой, вы приобретете большую компетентность и уверенность.

ЛИТЕРАТУРА

Agazarian, Y. and Peters, R. (1981), *The Visible and Invisible Group: Two perspectives on Group Psychotherapy and Group Process,* London, Routledge & Kegan Paul

Aplin, G. (1977), 'Some thoughts on teaching the design and evaluation of group work practice' in N. McCaughan and McDougall (Eds), *Group Work: a Guide for Researchers and Practitioners,* London, National Institute for Social Work, NISW Paoers, № 7.

Arriaga, K., Espinoza, E. and Guthrie, M.B. (1978), 'Group therapy evaluations for psychiatric in-patients', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 28, pp. 354—64.

Arsenian, J. and Semrad, E.V. (1967), 'Individual and group manifestations', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 17, pp. 82—98.

Beck, A.P. and Peters, L.N. (1981), 'The research evidence for distributed leadership in therapy groups', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 31, pp. 43—71.

Beck, A.P., Dugo, J.M., Eng, A.M., Lewis, C.M. and Peters, L.N. (1983), 'The participation of leaders in the structural development of therapy groups', in R.R. Dies and K.R. MacKenzie (eds), *Advances in Group Psychotherapy,* pp. 137—58.

Bednar, R.L. (1970), 'Group psychotherapy research variables', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 20, pp. 146—52.

Benjamin, S.E. (1972), 'Co-therapy: A growth experience for therapists', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 22 pp. 199—209.

Bennis, W.G. (1961), 'A case study in research formulation', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 11, pp. 272—83.

Berger, M.M. and Rosenbaum, M. (1967), 'Notes on help-rejecting complainers', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 17 pp. 357—70.

Bion, W.R. (1961), *Experiences in Groups and Other Papers,* New York, Basic Books.

de Board, R. (1978), *The Psychoanalysis of Organizations: a Psychoanalytic Approach to Behaviour in Groups and Organizations,* London, Tavistock.

Bogdanoff, M. and Elbaum P.L. (1977), 'Role lock: dealing with monopolizers, mistrusters, isolates, helpful Hannahs, and other assorted characters in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 28, pp. 246—62.

Bond, G.R. (1972), 'Deviants and their effects on group norms', unpublished paper.

Bond, G.R. (1983), 'Norm regulation in therapy groups', in R.R. Dies and MacKenzie (eds), *Advances in Group Psychotherapy,* Monograph I, American Group Psychotherapy Monograph Series, New York, International Universities Press, pp. 171—89.

Bond, G.R. and Lieberman, M.A. (1978). 'Selection criteria for group therapy', in J.P. Brady and Brodie (eds), *Controversy in Psychiatry,* Philadelphia, W. B. Saunders.

Brands, D. and Phillips, H. (1978), *The Gamesters' handbook,* London, Hutchinson.

Briscoe, C. (1978) 'Programme activities in social group work' chapter 14 in N. McCaughan (ed.), *Group Work: Learning and Practice,* National Institute Social Services Library, no 33, London, George Allen & Unwin.

Coch, L. and French, J.R.P. (1948), 'Overcoming resistance to change', *Human Relations,* vol. 1, pp. 512—32. Reprinted in D. Cartwright, and A. Zander, (eds.), *Group Dynamics: Research and Theory,* Evanston, Illinois, Row, Peterson & Co, 1953. 2nd edn 1960.

Coche, E. (1983) 'Change measures and clinical practice in group psychotherapy', in R.R. Dies and MacKenzie (eds), *Advances in Group Psychotherapy*, Monograph I, American Group Psychotherapy Monograph Series, New York, International Universities Press, pp. 79—99.

Cohn, R.C. (1971), 'Living-learning encounters; the theme-centered interactional method', in G. Gottsegen, M. Gottsegen and L. Blank (eds), *Confrontation: Encounters on Self and Personal Awareness,* New York, Macmillan.

Corder, B.F., Whiteside, L. and Haizlip, T.M. (1981), 'A study of curative factors in group psychotherapy with adolescents', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 31, pp. 345—54.

Corsini, R. and Rosenberg, B. (1955), 'Mechanisms of group psychotherapy: processes and dynamics', *Journal of Abnormal and Social Psychology,* vol. 51, pp. 406—11.

Davies, Bernard (1975), *The Use of Groups in Social Work Practice,* London, Routledge & Kegan Paul.

Dibner, A.S., Palmer, R.D., Cohen, B. and Gofstein, A.G. (1963), 'The use of an open-ended group in the intake procedure of a mental hygiene unit', *Journal of Consulting Psychotherapy,* New York, Hoeber.

Dick, B., Lessler, K. and Whiteside, J. (1980), 'A developmental framework for cotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 30, pp. 273—85.

Dickes, R. (1975), 'Considerations of therapeutic and working alliances', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 4, pp. 1—24.

Dies, R.R. (1977), 'Group therapist transparency: A critique of theory and research', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 177—200.

Dies, R.R. (1979), 'Group psychotherapy: reflections on three decades of research', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 15, pp. 361—74.

Dies, R.R. and Cohen, L. (1976), 'Content considerations in group therapist self-disclosure', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 26, pp. 71—88.

Dies, R.R. and MacKenzie, K.R. (eds) (1983), *Advances in Group Psychotherapy,* Monograph I, American Group Psychotherapy Monograph Series, New York, International Universities Press.

Durkin J.E. (ed.) (1981), *Living Groups: Group Psychotherapy and General Systems Theory,* New York, Brunner/Mazel.

Epstein, N. and Altman, S. (1972), 'Experiences in converting an activity group into verbal group therapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 22, pp. 93—100.

Ezriel, H. (1950a), 'A psychoanalytic approach to the treatment of patients in groups', *Journal of Mental Science,* vol. 96, pp. 59—74.

Ezriel, H. (1950b), 'A psychoanalytic approach to group treatment', *British Journal of Medical Psychology,* vol. 7, pp. 29—48.

Ezriel, H. (1956), 'Experimentation within the psychoanalytic session', *British Journal for the Philosophy of Science,* vol. 7, pp. 29—48.

Ezriel, H. (1959), 'The role of transference in psycho-analytic and other approaches to group treatment', *Acta Psychotherapeutica,* vol. 7, pp. 101—16.

Ezriel, H. (1973), 'Psychoanalytic group therapy', in L.R. Wolberg and E.K. Schwartz (eds), *Group Therapy: 1973, An Overview,* New York, Stratton Intercontinental Medical Book Corp., pp. 183—210.

Fitz-Gibbon C.T. and Morris, L.L. (1978), *How to Design a Program Evaluation,* Beverley Hills, Sage Publications.

Foulkes, S.H. (1964), *Therapeutic Group Analysis,* New York, International Universities Press.

Foulkes, S.H. (1968), 'On interpretation in group analysis', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 18, pp. 432—44.

Foulkes, S.H. (1975), *Group Analytic Psychotherapy: Method and Principles,* London, Gordon & Breach.

Foulkes, S.H. (1977), 'Notes on the concept of resonance', in L.R. Wolberg and M.L. Aronson (eds), *Group Therapy: 1977, An Overview,* New York, Stratton Intercontinental Medical Book Corp., pp. 52—8.

Foulkes, S.H. and Anthony, E.J. (1957), *Group Psychotherapy: The Psychoanalytic Approach,* London, Penguin.

Frank, J.D. (1951, 1975), 'Some Problems of Research in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 1, no. 1, Перепечатано в этом же журнале, vol. 25, pp. 141—5.

Frank, J.D. (1975), 'Group psychotherapy research 25 years later', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 25, pp. 159—62.

Freedman, M. and Sweet, B. (1954) 'Some specific features of group psychotherapy their implication for the selection of patients', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 4, pp. 359.

French, T. (1952), *The Integration of Behaviour: Basic Postulates,* University of Chicago Press.

French, T. (1954), *The Integration of Behaviour: The Integrative Process in Dreams,* University of Chicago Press.

Fulkerson, C.C.F., Hawkins, D.M. and Alden, A.R. (1981), 'Psychotherapy groups of insufficient size', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 31, pp. 73—81.

Gans, R. (1962), 'Group cotherapists and the therapeutic situation: a critical evaluation', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 12, pp. 82—8.

Glatzer, H.T. (1978), 'The working alliance in analytic group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 28, pp. 147—61.

Golan, Naomi (1981), *Passing Through Transitions: A Guide for Practitioners,* New York, Free Press.

Goldberg, C. (1980), 'The utilization and limitations of paradoxical interventions in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 30, pp. 287—97.

Grotjahn, M. (1972), 'Learning from drop-out patients', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 22, pp. 306—18.

Grotjahn, M. (1977), *The Art and Technique of Analytic Group Therapy,* New York, Jason Aronson.

Grotjahn, M. (1979), 'Mistakes in analytic group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 29, pp. 317—23.

Grunebaum, H. (1975), 'A soft-hearted review of hard-nosed research on groups', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 25, pp. 185—97.

Gump, P.V. and Sutton-Smith, B. (1955a), 'Activity-setting and social interaction: a field study', *American Journal of Orthopsychiatry,* vol. 25.

Gump, P.V. and Sutton-Smith, B. (1955b), 'The "it" role in children's games', *The Group,* vol. 17.

Gundlach, R.H. (1961), 'Problem: to convert a clinical judgment into a research design', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 11, pp. 265—71.

Gundlach, R.H. (1967), 'Overview of outcome studies in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 196—210.

Hadden, S.B. (1976), 'The homosexual group: formation and beginnings', in H.M. Rabin and M. Rosenbaum (eds), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches,* London, Gordon & Breach.

Heap, K. (1965), 'The scapegoat role on youth groups', *Case Conference,* vol. 12, pp. 215—21.

Heap, K. (1977), *Group Theory for Social Workers,* Oxford, Pergamon Press.

Heap, K. (1979), *Process and Action on Work with Groups,* Oxford, Pergamon Press.

Heilfron, M. (1969), 'Cotherapy: the relationship between therapists', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 19, pp. 366—81.

Hersen, M. and Luber, R.F. (1977), "Use of group psychotherapy in a partial hospitalization service: the remediation of basic skill deficits"c *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 361—76.

Horwitz, L. (1971), 'Group centered interventions in therapy groups', *Comprehensive Group Studies,* vol. 2, pp. 311—31.

Horwitz, L. (1977), 'A group-centered approach to group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 423—39.

Jacobs, A. (1974), 'The use of feedback on groups', in A. Jacobs and W. Spradlin (eds), *The Group as Agent of Change,* New York, Behavioral Publications, pp. 408—48.

Jacques, E. (1955), 'Social systems as a defence against persecutory and depressive anxiety', in M. Klein, P. Heimann and R. Money-Kyrle (eds), *New Directions in Psychoanalysis,* London, Heinemann.

James, C. (1982), 'Transitional phenomena and the matrix in group psychotherapy', in M. Pines and L. Rafaelsen (eds), *The Individual and the Group: Boundaries and Interrelations. Vol. I: Theory,* New York, Plenum Press.

Janis, Irving L. (1958), *Psychological Stress,* New York, John Wiley.

Janis, Irving L. (1969), *Stress and Frustration,* New York, Harcourt Brace Jovanich.

Johnson, C. (1974), 'Planning for termination of the group', chapter 15 in P. Glasser, R. Sarri and R. Vinter (eds), *Individual Change through Groups,* New York, Free Press.

Kanzer, M. (1975), 'The therapeutic and working alliances', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 4, pp. 48—68.

Kaplan S.R. and Roman, M. (1961), 'Characteristic responses on adult therapy groups to the introduction of new members: a reflection on processes', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 11, pp. 373—81.

Katz, G.A. (1983), 'The noninterpretation of metaphors on psychiatric hospital groups', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 33, pp. 53—67.

Kauff, P.F. (1977), 'The termination process: its relationship to the separation-individuation phase of development', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 3—18.

Kellerman, Henry (1979), *Group Psychotherapy and Personality: Intersecting Structures,* New York, Grune & Stratton.

Kinseth, L. (1982), 'Spontaneous nonverbal intervention in group therapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 32, pp. 327—38.

Klagsbrun, S.C. (1969), 'An analysis of groups that never were', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 19, pp. 142—9.

van der Kleij, G. (1983), 'Some notes on the dynamics of resistance to change: the defender role', in G. Watson (ed.), *Concepts for Social Change,* Cooperative project for Educational Development Series, vol. 1, National Training Laboratories, Washington, DC.

Klein, M. (1959), 'Our adult world and its roots in infancy', *Human Relations,* vol. 12, pp. 291—303. (Также опубликовано как: Tavistock Pamphlet, no. 2, London, Tavistock.

Klein, M., Heimann, P. and Money-Kyrle, R. (eds) (1955), *New Directions in Psycho-analysis,* London, Tavistock.

Koran, L.M. and Costell, R.M. (1973), 'Early termination from group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 23, pp. 346—59.

Kotkov, B. (1958), 'Favorable clinical indication for group attendance', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 8, pp. 419—23.

Lacoursiere, R. (1980), *The Life Cycle of Groups: Group Developmental Stage Theory,* New York, Human Sciences Press.

Lennox, D. (1982), *Residential Group Therapy for Children,* London, Tavistock.

Levine, B.E. and Poston, M. (1980), 'A modified group treatment for elderly narcissistic patients', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 30, pp. 153—67.

Levine, C.O. and Dang J.C. (1979), 'The group within the group: the dilemma of cotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 29, pp. 175—84.

Lewin, K. (1948), *Resolving Social Conflict,* edited by G. W. Lewin, New York, Harper.

Lewin, K. (1952), *Field Theory in Social Science,* edited by D. Cartwright, New York, Harper.

Lewin, K. (1972), 'Need, Force and valence in psychological fields', in E.P. Hollander and R.G. Hunt (eds.), *Classic Contributions to Social Psychology,* London, Oxford University Press.

Liberman, R. (1971), 'Behavioural group therapy: a controlled study', *British Journal of Psychiatry,* vol. 119, pp. 535—44.

Lieberman, M.A. (1967), 'The implications of total group phenomena analysis for patients and therapists', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 17, pp. 71—81.

Lieberman, M.A. (1983), 'Comparative analyses of change mechanisms in groups', in H.H. Blumberg, A.P. Hare, V. Kent, and M. Davies (eds), *Small Groups and Social Interaction,* vol. 2, New York, John Wiley.

Lieberman, M.A. and Bond, G.R. (1978), 'Self-help groups: problems of measuring outcome', *Small Group Behaviour,* vol. 9, pp. 221—41.

Lieberman, M.A., Lakin, M. and Whitaker, D.S. (1968), 'The group as a unique context for therapy', *Psychotherapy: Theory, Research and Practice,* vol. 5, pp. 29—36.

Lieberman, M.A., Yalom, I.D. and Miles, M.B. (1973), *Encounter Groups: First Facts,* New York, Basic Books.

Livesley W.J. and MacKenzie, K.R. (1983), 'Social roles in psychotherapy groups', in R.R. Dies and MacKenzie (eds), *Advances in Group Psychotherapy*, Monograph I, American Group Psychotherapy Monograph Series, New York, International Universities Press.

Locke, N. (1961), *Group Psychoanalysis: Theory and Technique,* New York, New York University Press.

MacKenzie, K.R. (1979), 'Group norms: importance and measurement', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 29, pp. 471—80.

MacKenzie, K.R. (1981), 'Measurement of group climate' *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 31, pp. 287—95.

MacKenzie, K.R. and Livesley, W.J. (1983), 'A developmental model for brief group therapy', in R.R. Dies and MacKenzie (eds), *Advances in Group Psychotherapy*, Monograph I, American Group Psychotherapy Monograph Series, New York, International Universities Press.

Marcovitz, R.J. and Smith, J.E. (1983), 'Patients perceptions of curative factors in short-term group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 33, pp. 21—39.

Maris, Peter (1974), *Loss and Change,* London, Routledge & Kegan Paul.

Maxmen, J.S. (1978) 'An educative model for in-patient group therapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 28, pp. 321—38.

McGee, T.F. (1974), 'Therapist termination in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 24, pp. 3—12.

McGee, T.F. and Larsen, V.P. (1967), 'An approach to waiting list therapy groups', *American Journal of Orthopsychiatry,* vol. 37, pp. 594—7.

McGee, T.F. and Schuman, N.B. (1970), 'The nature of the cotherapy relationship', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 20, pp. 25—36.

McGee, T.F., Schuman, N.B. and Racusen, F.R. (1972), 'Termination in group psychotherapy', *American Journal of Psychotherapy,* vol. 26, pp. 521—32.

Melnick, J. and Woods, M. (1976), 'Analysis of group composition research and theory for psychotherapeutic and growth-oriented groups', *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 12, pp. 493—512.

Menzies, I.E.P. (1970), *The Functioning of Social Systems as a Defence against Anxiety,* Centre for Applied Social Research, London, Tavistock Institute of Human Relations.

Mintz, E.E. (1965), 'Male-female co-therapists: some values and some problems', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 19, pp. 244—55.

Mullan, H. and Rosenbaum, M. (1978), *Group Psychotherapy: Theory and Practice,* (2nd edn), New York, Free Press.

Napier, R.W. and Gershenfeld, M.K. (1973), *Groups: Theory and Experience,* Boston, Houghton Mifflin.

Neighbor, J.E., Beach, M., Brown, D.T., Kevin, D. and Visher, J.S. (1958), 'An approach to the selection of patients for group psychotherapy', *Mental Hygiene,* vol. 42, pp. 243—54.

Parkes, Colin Murray (1972), *Bereavement: Studies of Grief in Adult Life,* New York, International Universities Press.

Parloff, M.B. and Dies, R.R. (1977), 'Group psychotherapy outcome research 1966—1975', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 281—320.

Parloff, M.B. and Dies, R.R. (1978), 'Group therapy outcome instrument: guidelines for conducting research', *Small Group Behaviour,* vol. 9, pp. 243—85.

Pattison, E.M. (1966), 'Evaluation of group psychotherapy', *Current Psychiatric Therapies,* vol. 6, pp. 211—17.

Peters, C.B. and Grunebaum, H. (1977), 'It could be worse: effective group psychotherapy with the help-rejecting complainer', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 27, pp. 471—80.

Peters, L.N. and Beck, A.P. (1982), 'Identifying emergent leaders in psychotherapy groups', *Group,* vol. 6, pp. 35—40.

Pfeiffer, J.W. and Heslin, R. (1973), *Instrumentation in Human Relations Training,* Iowa City, University Associates.

Pfeiffer, J.W. and Jones, J.E. (1972), *The 1972 Annual Handbook for Group Facilities* (и последующие ежегодные справочники) Iowa City, University Associates.

Pines, M. (1978), 'The contributions of S.H. Foulkes to Group Analytic Psychotherapy', in L.R. Wolberg, M.A. Aronson and A.R. Wolbnerg, *Group Therapy 1975, An Overview*, New York, Stratton Intercontinental Medical Book Corp. .

Psathas, G. (1967), 'Overview of process studies in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 17, pp. 225—35.

Rabin, H.M. (1970), 'Preparing patients for group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 20, pp. 135—45.

Rabin, H.M. and Rosenbaum, M. (eds) (1976), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches*, London, Gordon & Breach.

Redl, F. (1942), 'Group emotion and leadership', *Psychiatry,* vol. 5, pp. 573—96. Повторно напечатано в расширенном виде в: F. Redl, *When We Deal with Children: Selected Writings,* New York, Free Press, 1966.

Redl, F. (1956), 'The phenomenon of contagion and "shock effect"', in K. Eissler (ed.), *Searchlight on Delinquency,* New York, International Universities Press. Повторно напечатано в пересмотренном варианте в: F. Redl, *When We Deal with Children: Selected Writings,* New York, Free Press, 1966.

Redl, F. (1966), 'Just what am I supposed to observe?', in F. Redl, *When We Deal with Children: Selected Writings,* New York, Free Press, 1966, pp. 333—37.

Redl, F. (1966), 'What is there to "see" about a group?', in F. Redl, *When We Deal with Children: Selected Writings,* New York, Free Press, 1966, pp. 338—45.

Rickard, H.C. (1962), 'Selected group psychotherapy evaluation studies', *Journal of General Psychology,* vol. 67, pp. 35—50.

Rohrbaugh, M. and Bartels, B. (1975), '"Participants" perception of curative factors in therapy and growth groups" *Small Group Behaviour,* vol. 4, pp. 430—56.

Rosensweig, S.P. and Folman, R. (1974), 'Patient and therapist variables affecting premature termination in group psychotherapy', *Psychotherapy,* vol. 11, pp. 76—80.

Sacks, J.M. (1976), 'The psychodrama group', in H.M. Rabin and M. Rosenbaum (eds), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches,* London, Gordon & Breach.

Saravey, S.M. (1978), 'A psychoanalytic theory of group development', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 28, pp. 481—507.

Schamess, G. (1976), 'Group treatment modalities for latency-age children', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 26, pp. 455—76.

Scheidlinger, S. (1982), 'Presidential address: on scapegoating in group psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 32, pp. 131—43.

Scott, E.M. (1976), 'The alcoholic group: formation and beginnings', in H.M. Rabin and M. Rosenbaum (eds), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches,* London, Gordon & Breach.

Shaffer, J.V.P. and Galinsky, M.D. (eds) (1974), *Models of Group Therapy and Sensitivity Training,* Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.

Sharp, M. (1982), 'Getting ready for Part III', *Community Care,* June 1982, pp. 14—15.

Sherif, M. and Sherif, C.W. (1973), 'Acceptable and unacceptable behaviour defined by group norms', chapter 16 in M. Argyle (ed.), *Social Encounters,* Penguin.

Slavson, S.R. (1955), 'Criteria for selection and rejection of patients for various kinds of group therapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 5, pp. 3—30.

Stock, D. (1962), 'Interpersonal concerns during the early sessions of therapy groups', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 12, pp. 14—26.

Stock, D., Whitman, R.M. and Lieberman, M.A. (1958), 'The deviant member in therapy groups', *Human Relations,* vol. 11, pp. 341—72.

Stone, A.R., Parloff, M.B. and Frank, T.B. (1954), 'The use of "diagnostic" groups in a group therapy program', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 4, pp. 274—84.

Tuckman, B.W. (1965), 'Developmental sequence on small groups', *Psychological Bulletin,* vol. 63, pp. 384—99.

Vintner, R.D. (1974), 'Program activities: an analysis of their effects on participant behavior', chapter 13 in P. Glasser, R. Sarri and R. Vintner, (eds), *Individual Change through Small Groups,* New York, Free Press and London, Collier Macmillan.

Weigel, R.G. and Corazzini, J.G. (1978), 'Small group research: suggestions for solving common methodological and design problems', *Small Group Behaviour,* vol. 9, pp. 193—220.

Weiner, M.F. (1973), 'Termination of group psychotherapy', *Group Process,* vol. 5, pp. 85—96.

Whitaker, D.S. (1965), 'The process by which change occurs and the role of insight', *Acta Psychotherapeutica,* vol. 13, pp. 126—41.

Whitaker, D.S. (1976), 'A group centered approach', in H.M. Rabin and M. Rosenbaum (eds), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches,* London, Gordon & Breach.

Whitaker, D.S. (1982), 'A nuclear and group focal conflict model for integrating individual and group level phenomena in psychotherapy groups', in M. Pines and L. Rafaelsen (eds), *The Individual and the Group: Boundaries and Interrelations. Vol. I: Theory*, New York, Plenum Press, pp. 321—38.

Whitaker, D.S. and Lieberman, M.A. (1964), *Psychotherapy through therapy Group Process,* New York, Atherton Press and London, Tavistock.

Whitaker, G. (1982), 'Pathogenic leadership in organizations', in M. Pines and L. Rafaelsen (eds), *The Individual and the Group: Boundaries and Interrelations. Vol. I: Theory,* New York, Plenum Press, pp. 405—29.

Whitman, R.M. and Stock, D. (1958), 'The group focal conflict', *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes,* vol. 21, pp. 269—76.

Whitman, R.M., Lieberman, M.A. and Stock, D. (1960), 'The relation between individual and group conflicts in psychotherapy', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 10, pp. 259—86.

Whittaker, J.K. (1974), 'Program activities: their selection and use in a therapeutic milieu', chapter 14 in P. Glasser, R. Sarri and R. Vinter (eds), *Individual Change through Groups,* New York, Free Press and London, Collier Macmillan.

Williams, M. (1966), 'Limitations, fantasies, and security operations of beginning group psychotherapists', *International Journal of Group Psychotherapy,* vol. 16, pp. 150—62.

Willson, M. (1978), 'The pragmatics of groupwork in social work', *Social Work Today,* vol. 10, pp. 12—15.

Wolf, A. and Schwartz, E.K. (1962), *Psychoanalysis in Groups,* New York, Grune & Stratton.

Yalom, I.D. (1966), 'A study of group therapy dropouts', *Archives of General Psychiatry,* vol. 14, pp. 393—414.

Yalom, I.D. (1970), *The Theory and Practice of Group Psychotherapy,* New York, Basic Books.

Yalom, I.D., Houts, P.S., Newell, G. and Rand, K.H. (1967), 'Preparation of patients for group therapy: a controlled study', *Archives of General Psychiatry,* vol. 17, pp. 416—27.

Youcha, I.Z. (1976), 'Short-term in-patient group: formation and beginnings', 'The homosexual group: formation and beginnings', in H.M. Rabin and M. Rosenbaum (eds), *How to Begin a Psychotherapy Group: Six Approaches,* London, Gordon & Breach.

СОДЕРЖАНИЕ

Нужны ли мы нам? *Предисловие Л.М. Кроля и Е.Л. Михайловой* 5

Предисловие автора 8

Часть I. ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПРИ РАБОТЕ С ГРУППАМИ 13
1. Необходимые решения и задачи в процессе планирования и ведения групп 15
2. Свойства группы как средства оказания психологической помощи 45

Часть II. ПЕРЕД НАЧАЛОМ РАБОТЫ ГРУППЫ 73
3. Первоначальное планирование: подходящий тип группы и подход к данному контингенту пациентов с позиций лидерства .. 75
4. Влияние рабочего окружения 113
5. Дальнейшее планирование: принятие детальных решений, касающихся структуры группы и политики, которой вы собираетесь придерживаться 130
6. Принятие решения о мониторинге группы и оценка ее функционирования 161
7. Формирование контингента участников: отбор и подготовка членов и составление группы 186

Часть III. В ПЕРИОД СУЩЕСТВОВАНИЯ ГРУППЫ 207
8. Наблюдение групп и осмысление увиденного и услышанного 209
9. Период становления группы: характер и цели 242
10. Начало работы: открытие группы и отклик на последующие события 264
11. Период устойчивого существования группы: характер и цели 295

12. Проблемы, перспективы, уход и приход членов группы
в период ее устойчивого существования 337
13. Завершение группы и особые возможности этого периода 380
14. Ведущий: власть, ответственность, установка и стиль 391

Часть IV. ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ГРУППЫ 407
15. Принятие решений о последующей работе
в свете приобретенного опыта 409

Литература 421

Дороти Сток Витакер

ГРУППЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

Перевод с английского
В.П. Чурсина

Научные редакторы
Е.Л. Михайлова, И.В. Федорус

Редактор
А.Н. Печерская

Ответственная за выпуск
И.В. Тепикина

Компьютерная верстка
С.М. Пчелинцев

Главный редактор и издатель серии
Л.М. Кроль

Научный консультант серии
Е.Л. Михайлова

Изд. лиц. № 061747
Гигиенический сертификат
№ 77.99.6.953.П.169.1.99. от 19.01.1999 г.
Подписано в печать 10.12.1999 г.
Формат 60×88/16
Усл. печ. л. 27. Уч.-изд. л. 25,5.

ISBN 0-415-04283-6 (Great Britain)
ISBN 5-86375-125-8 (РФ)

М.: Независимая фирма “Класс”, 2000.

103062, Москва, ул. Покровка, д. 31, под. 6.
www.igisp.ru E-mail: igisp@igisp.ru

www.kroll.igisp.ru
Купи книгу “У КРОЛЯ”