

МЕХАНИЗМЫ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Горбатова Е.А.¹

¹ Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, Санкт-Петербург, Россия (192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15), e-mail: el_gorbatova@mail.ru

В статье проведен анализ механизмов психотерапевтического воздействия тренинговой группы на ее участников. Выделены четыре компонента, необходимые для направленного развития человека: желание меняться; ясное представление о том, в какую сторону двигаться; четкое знание того, как это делать; внутренняя способность к изменению. Автор доказывает, что тренинг своей сутью дает для этого все необходимые условия. Первый компонент создается благодаря наличию эмоциональной поддержки. Новая «Я-концепция» рождается из конфронтации. Третий компонент появляется в результате развития навыков социализации. Внутренняя способность к изменению появляется благодаря проработке бессознательных процессов. В статье детально рассматриваются данные условия и факторы, лежащие в их основе. В качестве механизмов психотерапевтического воздействия группы предложены: универсальность переживаний, вселение надежды, помощь другим, информирование участников, обратная связь, самонаблюдение, научение, имитация, катарсис и корректирующий эмоциональный опыт.

Ключевые слова: механизм психотерапевтического воздействия, эмоциональная поддержка, конфронтация, развитие навыков социализации, бессознательные процессы.

MECHANISMS OF PSYCHOTHERAPEUTIC INFLUENCE OF TRAINING GROUP

Gorbatova E.A.¹

¹ Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences, St. Petersburg, Russia (192238, St. Petersburg, Fuchik St., 15), e-mail: el_gorbatova@mail.ru

The analysis of mechanisms of psychotherapeutic influence of a training group on its participants is performed. Four components required for directed development of a person were detected: desire to self-change; clear understanding of a self-development direction; accurate knowledge of how to move towards this direction; internal ability to change. The author proves that training gives all conditions necessary for this purpose. The first component is created through the existence of emotional support. New "I-concept" is born from a confrontation. The third component emerges as a result of development of socialization skills. Internal ability to change appears by virtue of studying of unconscious processes. The conditions and factors which are their cornerstone are considered in the article. The mechanisms of psychotherapeutic influence of a group are proposed: universality of emotional experience, bringing of a hope, help to other participants, informing of participants, feedback, introspection, learning, imitation, catharsis and corrective emotional experience.

Keywords: mechanism of psychotherapeutic influence, emotional support, confrontation, development of skills of socialization, unconscious processes.

Введение

Несмотря на то, что массовому распространению практической психологии в нашей стране чуть более тридцати лет, тренинговая работа на сегодняшний день стала очень популярным явлением. Еще совсем недавно этим методом пользовались только в лечебных учреждениях, а теперь тренинговые группы стали нормой жизни чуть ли не во всех типах организаций, имеющих психологическую службу. Не подлежит сомнению, что групповая работа оказывает на ее участников определенное воздействие, но вопрос о конкретных способах влияния группы все еще находится в стадии уточнения: исследователи продолжают искать новые принципы и критерии для выделения факторов, лежащих в основе изменения

участников группы. Рассмотрению данного аспекта и посвящена данная статья.

Впервые вопрос о механизмах терапевтического воздействия тренинговой работы на ее участников был подвергнут научному исследованию в середине прошлого века, когда Р. Корзини и Б. Розенберг выделили 175 соответствующих понятий и сгруппировали их в 9 категорий. С тех пор работа по данному направлению не прекращалась. Наиболее обстоятельный анализ механизмов воздействия дан в работах И. Ялома, С. Кратохвила и Мак-Кензи. И. Ялом [5] в качестве основных выделяет 11 факторов: укрепление надежды, универсальность опыта, получение информации, альтруизм, коррекция опыта пребывания в первичной семейной группе, развитие навыков социализации, имитационное поведение, межличностное научение, групповое сцепление, катарсис и экзистенциальные факторы. С. Кратохвил [2] подчеркивает важность следующих факторов: участие в работе группы, эмоциональная поддержка, помощь другим, самоисследование, обратная связь, инсайт, коррективный эмоциональный опыт, обучение новым способам поведения, получение информации и развитие социальных навыков. Мак-Кензи [4] модифицировал списки и объединил все факторы в 4 основных: поддержка, самораскрытие, научение и психологическая работа.

С самого начала поиска в данном направлении были определены и основные способы исследования факторов воздействия. Это – опрос участников тренинга, изучение мнения тренеров и проведение экспериментов, позволяющих выявить связь между отдельными механизмами воздействия и эффективностью группового процесса. Но каждый из способов имеет аспекты, затрудняющие исследовательскую работу и не позволяющие создать до конца проясненную и полностью объективную картину.

Мое представление о том, что позволяет участникам тренинга изменить себя и свою жизнь к лучшему, строится на убеждении, что человеку для направленного развития необходимо четыре компонента: желание меняться; ясное представление о том, в какую сторону двигаться; четкое знание того, как это делать; внутренняя способность к изменению.

Тренинг своей сутью дает для этого все необходимые условия. Первый компонент создается благодаря наличию эмоциональной поддержки. Новая «Я-концепция» рождается из конфронтации. Третий компонент появляется в результате развития навыков социализации. Внутренняя способность к изменению появляется благодаря проработке бессознательных процессов. Рассмотрим подробнее данные условия и факторы, лежащие в их основе.

Эмоциональная поддержка. На протяжении жизни каждому из нас не раз приходила мысль, что наши представления и поведение недостаточно эффективны. Однако эти мысли редко трансформируются в желание измениться, т.к. приходят они чаще всего под действием негативных ситуаций и критики других; и включающиеся механизмы защиты просто не

позволяют довести мысль до логического конца. Очевидно, что появлению истинного желания меняться должна способствовать определенная атмосфера: ощущение безопасности и полное принятие со стороны окружения. Именно этот аспект является краеугольным камнем тренинговой работы. Поддержка группы и тренера позволяет ослабить защитные механизмы участников и делают последних более открытыми для нового опыта.

Групповая атмосфера оказывает положительное воздействие на самооценку, повышает степень самоуважения и веры в собственные силы. Принимая в себе хоть что-то, участник группы получает опору для того, чтобы захотеть что-либо изменить. По мнению Г.Л. Исуриной [1], низкая самооценка сопровождается искажением когнитивного и поведенческого компонентов, вследствие чего человек ограничивает свою деятельность только теми сферами, которые не оказывают воздействие на самооценку. При этом значимость тех отношений, от которых человек отказался, продолжает иметь для него высокое значение; и этот разрыв между «Я-реальным» и «Я-идеальным» постепенно превращается в пропасть и перестает играть для человека роль стимула к саморазвитию. Тренинговая ситуация эмоциональной поддержки, повышая самооценку, позволяет членам группы более объективно взглянуть и на свои притязания: снизить их и представить вероятность достижения цели.

В основе осуществления эмоциональной поддержки на тренинге лежат следующие механизмы: универсальность переживаний, вселение надежды, помощь другим.

Первый фактор, с которым сталкиваются участники группы – универсальность переживаний. Многим людям, оказавшимся в сложной ситуации, кажется, что их страдания – уникальны; и только очень немногим из них эта мысль приносит облегчение. Для остальных известие, что их опыт в той или иной степени прожит или прочувствован другими, дает возможность взглянуть на свои проблемы под новым углом. Особенно большую роль данный фактор играет в случае, когда на группе обсуждаются темы, табуированные для вынесения на суд общества (например, негативные чувства к ребенку или матери). Внешний запрет часто ощущается человеком как внутренний и обрекает его на глубинное чувство вины, еще больше разъедающее ситуацию.

Второй фактор – вселение надежды – также начинает действовать с самого начала групповой работы. Данный феномен хорошо известен в медицине, где эффект Плацебо творит чудеса. А уж в психологии, одной из самых субъективных наук, вера в чудодейственность какого-либо средства является основой основ для выздоровления. Возможностей для вселения надежд на тренинге масса. Во-первых, участники приходят на группу с разными проблемами или разным состоянием проблемы. То, что для одного является непреодолимым фактором, для другого – уже пройденный путь; и поддерживающие слова последнего могут помочь

поверить отчаявшемуся, что все еще изменится. Во-вторых, все участники группы различаются по качеству «гибкость – ригидность». Некоторые преодолевают свой путь быстрее, и их естественный рост на глазах других дает сильную поддержку группе. В-третьих, и сам тренер не должен пренебрегать этим фактором. Есть смысл убрать ложную скромность и подчеркивать влияние психологической работы на состояние участников. Для этого в конце рабочего дня разумно задавать участникам вопросы, настраивающие на вселение надежды («Что изменилось в Вашей жизни под влиянием работы?», а не «Изменилось ли что-нибудь?»).

Не только помощь, полученная от других, позволяет участникам продвинуться в сторону саморазвития; не менее важную роль в создании эмоциональной поддержки на тренинге играет помощь другим. Общеизвестно, что наше несовершенство заставляет нас больше любить не тех людей, которые помогли нам, а тех которых благодетельствовали мы сами. Оно и понятно: в первом случае нам приходится мешать любовь с чувством благодарности, а во втором – с ощущением собственной значимости. Помощь на тренинге можно оказать через совет или поддержку. Становясь опорой для кого-нибудь, участники: повышают самооценку, становятся более уверенными в себе, начинают верить в свои возможности и перестают центрироваться на собственных проблемах.

Все эти три фактора (универсальность переживаний, вселение надежды и помощь другим) создают в группе атмосферу эмоциональной поддержки, что влияет на желание участника меняться. И здесь появляется необходимость во втором компоненте успешной групповой работы – получении представления о том, в какую сторону надо двигаться.

За таким новым видением своей перспективы всегда стоит конфронтация – между мыслями, чувствами и поведением, ставшими привычными, и новой информацией, полученной на тренинге. На протяжении всей групповой работы, участники постоянно сталкиваются с чем-то, что противоречит его стойким представлениям о действительности. Противоречия могут возникать между: мировоззрением участника и новой информацией, предоставленной тренером или другими членами группы; его знанием о себе и обратной связью; его представлением о других и их неожиданным самораскрытием. Эта конфронтация ведет к дискомфорту, который становится стимулом к изменению только в том случае, если на тренинге присутствует предыдущее условие (эмоциональная поддержка). В основе получения нового представления о себе и своем пути лежат следующие механизмы: информирование участников, обратная связь, самонаблюдение.

Информирование предполагает получение участниками группы в ходе тренинга сведений о способах обретения и поддержания психического здоровья. Новое знание идет через дидактическое изложение тренера, метафору и самопредставление других участников.

Информация может поступать в ответ на запрос, спонтанно или в рамках обучающего инструктирования.

Обратная связь – основа групповой работы. Тренинг предоставляет человеку редкий случай узнать о себе что-то новое в условиях тотальной доброжелательности. В реальной жизни мы получаем о себе информацию такого рода, как правило, в атмосфере личной задетости оппонента; и его заинтересованность в нашем исправлении не позволяет нам сосредоточиться на личной пользе от такой обратной связи. Обратная связь на тренинге может быть оценочной и описывающей, эмоциональной и когнитивной, словесной и невербальной. Но независимо от формы ее подачи, обратная связь становится эффективной только при соблюдении следующих условий: ее неотсроченности, учетывании специфических особенностей респондента и соответствии обратной связи потребностям и реальности получающего ее.

Самонаблюдение. В силу временного ограничения не всегда есть возможность у всех членов группы проработать на тренинге свои проблемы. Однако многие участники подчеркивают, что даже пассивное наблюдение позволяет им осмыслить свой личный опыт. В тренингах определенной направленности этот фактор становится одним из основных в процессе изменения участников. Так, например классический вариант гештальттерапии представляет собой «договорное общение группового лидера и отдельного участника, который добровольно решает стать пациентом, а остальные члены группы без комментариев наблюдают за терапевтическим процессом, взаимодействием терапевта и клиента» [3, с. 138]. Благодаря этим трем факторам (информирование, обратная связь, самонаблюдение) участники группы начинают гораздо лучше ориентироваться в своем внутреннем мире. После чего появляется необходимость в третьем условии – развитии навыков социализации, позволяющем перевести внутренние изменения на внешний план. На мой взгляд, в создании данного условия основную роль играют два фактора: научение и имитация.

Научение связано с когнитивными процессами. Исследования показывают, что многие клиенты способны взять под контроль свое состояние и изменить эмоциональные реакции через совершенствование когнитивных навыков. По мнению Дж. Рутан и У. Стоун, «появление когнитивно-бихевиоральной психотерапии позволило убедиться в том, что существенные психотерапевтические результаты могут быть достигнуты благодаря акцентированию внимания на когнитивных процессах.» [4, с. 92]. Научение в группах возможно через советы и обучение новым способам поведения.

Имитация предполагает, что клиент также может обучиться другим образцам поведения за счет подражания тренеру и другим членам группы. Обычно имитационное поведение играет более важную роль на разных стадиях функционирования группы. Для этого периода

характерно полуобвинение: «Ты ведешь себя сейчас точно как тренер». Но это подражательное поведение имеет большой эффект: оно позволяет раскрепоститься и стать более податливым для экспериментирования над собой. В процессе работы участники потихоньку отбрасывают неподходящие им модели и оставляют в своем поведении наиболее эффективные его формы.

Таким образом, психотерапевтические факторы тренинга позволяют участникам принять новую трактовку себя и начать восхождение по пути к преобразению личности. Однако остаются еще бессознательные аспекты психологии человека, не пускающие его в рай. Это те представления о мире и те устойчивые паттерны поведения, которые сложились в первые годы жизни. На каком-то этапе они помогли человеку адаптироваться к социуму, но они же и помешали ему увидеть, что с тех пор он давно стал обладателем колоссальных ресурсов, позволяющих вести себя гораздо более эффективно. Тренинг позволяет проработать эти моменты через два фактора – катарсис и коррегирующий эмоциональный опыт.

С точки зрения учения о ВНД, катарсис – это «физиологический процесс снижения и нормализации возбуждения в патодинамической структуре инертного сверхвозбуждения, возникающего под действием психотравмы.» [4, с. 180]. Катарсис предполагает открытое выражение на группе сильных чувств, что дает человеку не только чувство освобождения, но и прививает навыки социального общения: учит открыто говорить о том, что волнует, вместо того, чтобы сдерживаться. И. Ялом [5] отмечает, что при оценке интенсивности эмоционального выражения надо отталкиваться не от восприятия тренера, а от психотипа самих участников. Для некоторых из них, привыкших всегда сдерживать свои эмоции, и приглушенный вариант их выражения может стать значимым событием.

Понятие «коррегирующий эмоциональный опыт» ввел Ф. Александер. Суть явления в том, что, человек, не сумевший в прошлом справиться с эмоциональной ситуацией, должен получить помощь, чтобы пройти ее вторично и компенсировать травмирующее воздействие предшествующего опыта [5]. На тренинге с этим легче справиться, чем в индивидуальной терапии в силу того, что группа моделирует первичную семью участника: тренер выступает в роли родителя, а участники – в роли других членов семьи. К тому же тренинг представляет множество ситуаций, повторяющих давний опыт (например: конкуренция за внимание ведущего, соперничество между участниками, борьба за власть и т.д.). Коррегирующий эмоциональный опыт предполагает, что участники дают сильную эмоциональную реакцию в режиме «Здесь и теперь», направленную на других членов группы или ведущего. Эта реакция может быть и отрицательная, и положительная; главное – она всегда неадекватна, т.к. отражает перенос чувств из прошлого на настоящее окружение. Однако одного выражения аффекта недостаточно для коррегирующего опыта. Эта вспышка обязательно

должна быть интерпретирована участником с помощью других членов группы и ведущего. По наблюдениям исследователей, большой эффект получают те эмоционально-насыщенные индукции, которые происходят в более продвинутой группе, предоставляющей честную обратную связь и атмосферу безопасности.

Так, в целом выглядит процесс изменения участников тренинга. Знание того, каким образом группа воздействует на участников, может помочь тренеру подобрать наиболее оптимальные методы для достижения цели и позволит ему «избежать игнорирования важных для лечения явлений и групповых механизмов» [1, с. 6]. Однако такая гладкая и законченная картина возможна только на бумаге. В реальности универсальных механизмов изменения скорее не существует, т.к. на значимость факторов оказывают влияние: тип участников, их цели, структура и направленность группы, фаза ее развития и стиль работы тренера. По мнению Дж. Рутан и У. Стоун: «Более оправдано говорить о наборе ключевых элементов, по разному проявляющихся в тех или иных условиях при различных формах групповой психотерапии» [4, с. 87]. Пока, опираясь на данные исследователей, можно наверняка сказать, что для успеха групповой работы необходимо сочетание факторов, охватывающих все три плоскости изменения человека: эмоциональную, когнитивную и поведенческую.

Список литературы

1. Групповая психотерапия [под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера]. – М.: Медицина, 1990. – 384 с.
2. Кратохвил С. Групповая психотерапия неврозов. – Прага: Авиценум, Здравошнине Закладельстви, 1978. – 179 с.
3. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
4. Рутан Дж., Стоун У. Психодинамическая групповая психотерапия. – СПб: Питер, 2002. – 400 с.
5. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. – СПб: Питер, 2000 – 640 с.

Рецензенты:

Горшкова В.В., д.п.н., профессор кафедры социальной психологии Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, г. Санкт-Петербург.

Цветкова Н.А., д.псих.н., доцент, профессор кафедры психологического консультирования Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы, г. Санкт-Петербург.