

МАСТЕРАПСИХОЛОГИИ

К. Рудестам

ГРУППОВАЯ ПСИХОТЕРАПИЯ

2-е международное издание



Кьелл Эрик Рудестам

Групповая психотерапия

Серия «Мастера психологии (Питер)»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=67148769

Групповая психотерапия: Питер; Санкт-Петербург; 2022

ISBN 978-5-4461-1976-9

Аннотация

Книга известного американского психолога К. Рудестама является подробным изложением теоретических и практических основ работы терапевта в группе. В ней раскрываются вопросы, общие для любой психокоррекционной группы, описываются их различные модели, включая Т-группы и группы встреч, а также такие популярные формы работы, как гештальт-терапия, психодрама, транзактный анализ, арт-терапия и др. Книга задумана как пособие к курсам клинической психологии, социальной психологии и развития личности для студентов, аспирантов и преподавателей психологических и медицинских вузов.

2-е международное издание.

В формате PDF А4 сохранён издательский дизайн.

Содержание

От редакции	5
Предисловие	9
Глава 1	13
Преимущества групповой формы работы	27
Психокоррекционные группы	31
Члены групп, их цели и роли	35
Руководство (группой)	65
Групповой процесс	81
Конец ознакомительного фрагмента.	84

Кьелл Рудестам

Групповая психотерапия

© Experiential Groups in Theory and Practice by Kjell Erik Rudestam

© Перевод на русский язык ООО Издательство «Питер», 2022

© Издание на русском языке ООО Издательство «Питер», 2022

© Серия «Мастера психологии», 2022

От редакции

Книга известного американского психолога К. Рудестама, посвященная одной из самых перспективных и бурно развивающихся отраслей современной практической психологии – работе с группами, давно и хорошо известна у нас в стране. Первое знакомство с «Групповой психотерапией» состоялось в 1990 году, когда в издательстве «Прогресс» вышел сокращенный перевод книги Рудестама. В этом издании были опущены три главы – о Руфи Кон и ее группах темоцентрированного взаимодействия, об Эрике Берне и группах, использующих в своей работе трансактный анализ, и последняя, обобщающая (см. главы 9, 10 и 13 настоящего издания). Кроме того, текст перевода содержал значительное количество неоговоренных купюр. В таком виде «Групповая психотерапия» выдержала два издания и, несмотря на многотысячные тиражи, надежно исчезла с полок книжных магазинов.

Сейчас вы держите в руках не просто дополненное переиздание «Групповой психотерапии», а, по существу, совершенно новую книгу. Название старое, хотя оно по-прежнему мало похоже на название оригинала (*Experiential Groups in Theory and Practice*). Последнее обстоятельство объясняется тем, что русский язык так до сих пор и не выработал точного эквивалента для термина *experiential* (прилагательное от

слова *experience*, которое, в зависимости от контекста, может переводиться и как «опыт», и как «переживание», и как «эмпирическое проживание»); тем, что группами, в работе которых используются организационные формы и методики, подобные описанным в этой книге, как правило, руководят люди, имеющие специальность психотерапевта; и не в последнюю очередь тем, что участники таких группы приходят в них преимущественно в связи с психологическими проблемами. Таким образом, русское словосочетание «Групповая психотерапия», по традиции стоящее на обложке русского Рудестама, не столько отсылает к предмету описания, как это делает название оригинальное, сколько «окликает» потенциальных русскоязычных читателей этой книги, и в первую очередь тех из них, кто с ней уже знаком, но в свое время не сумел ее приобрести.

Итак, как и прежде, основной адресат «Групповой психотерапии» – психотерапевты и психологи-практики.

За последние годы этот адресат стал многочисленней, неплохо овладел английским языком, имеет не только широкий доступ к современной научной литературе «на языках», но и даже возможность общаться с зарубежными коллегами на их территории.

Можно не сомневаться, что такой читатель способен оценить всю важность и значительность факта появления *нового* перевода и, соответственно, новой точки зрения на текст, казалось бы, уже вполне состоявшийся по-русски. Ведь вы-

пуск этой книги призван не только удовлетворить возрастающий спрос на специальную литературу по групповым методам психотерапии и психокоррекции, но внести необходимый вклад в развитие языка отечественной психотерапии и практической психологии. Конечно же, несмотря на всю свою новизну, этот перевод ни в коем случае не отменяет и не заменяет предыдущего. Скорее он вступает в напряженный диалог со своим предшественником, в отдельных случаях весьма существенно уточняя его, в других – дополняя, а иногда – давая шанс на существование новому русскому эквиваленту какого-либо узконаправленного термина или термина общеупотребительного, но получившего специфическую огласовку в рамках конкретного метода. Это очень существенно, так как каждый из подходов, описанных на страницах этой книги, обладает неповторимой языковой аурой, воплощает уникальную лингвистическую стратегию своих создателей, и, по всей видимости, для К. Рудестама было принципиально важно предоставить каждому методу право на самовысказывание, не искаженное академическим протоколом на «нейтральном» метаязыке. В результате мы имеем дело не с переводом относительно однородного конвенционального текста на русский язык, но с попыткой перенесения в наш социокультурный контекст целого ряда цеховых (групповых) диалектов и стоящих за ними традиций.

В завершение уместно будет упомянуть о том, что издательство «Питер» выпустило русскоязычное издание Theouy

and Practice of Group Psychotherapy фундаментального труда Ирвина Ялома, крупнейшего авторитета в области групповых методов, ссылки на которого неоднократно встречаются на страницах настоящей книги. Эти два фундаментальных труда на протяжении многих лет являются ценным источником информации для тех, кого интересует феномен группы и история, теория и методология использования групповой динамики как способа терапевтического и развивающего воздействия на человеческую личность.

Предисловие

Подобно многим другим авторам учебников, я взялся за написание книги, посвященной теоретическим и практическим аспектам работы психокоррекционных¹ групп, потому что никак не мог найти подходящего учебного пособия для читаемых мною курсов лекций. В этих курсах, которые называются по-разному – «Психология малых групп», «Процессы в малых группах» или «Групповая психотерапия», – я пытаюсь объединить преподавание концептуальных основ с обучением через практику. С одной стороны, я добиваюсь осмысления студентами поведения в группах, для чего даю им теорию и демонстрирую технические приемы работы в группах. В то же время я, как правило, даю студентам возможность самим ощутить себя членами группы. И мне нужна была книга, которая объединяла бы оба эти способа обучения на материале множества существующих в настоящее время методов психотерапии и работы с группами.

Название получившейся книги как раз и отражает задачу объединения теории и практики. Стоящее в названии книги

¹ В оригинале *experiential* – по словарю «основанный на опыте, эмпирический», то есть речь идет о «группах (психологического) обучения или тренинга на основе опыта», но в русскоязычной литературе сложилась традиция называть такие группы психокоррекционными, каковое название и будет использоваться в дальнейшем, если более точный перевод не потребует контекстом. – *Примеч. пер.*

слово *experiential* широко используется для обозначения таких методов работы в группе, которые делают упор на приобретении непосредственного живого опыта, составляющего основу обучения и развития личности. Книга начинается с рассмотрения вопросов, которые являются общими для всех психокоррекционных групп. Это такие вопросы, как членство в группах, руководство ими, цели групп, содержание проводимой в них работы, происходящие в них процессы и этика групп. В последующих главах представлены различные модели групп, включая Т-группы и группы встреч, а также такие популярные формы работы в группах, как гештальт-терапия, психодрама, трансактный анализ, и менее известные, только оформляющиеся подходы, такие как телесная психотерапия, темоцентрированное взаимодействие, танцевальная терапия, арт-терапия и, наконец, тренинг умений.

В каждой главе дается набор фундаментальных понятий каждого подхода и обсуждаются основные приемы работы, проиллюстрированные случаями из практики. В резюме глав в общих чертах оценивается рассмотренный в ней подход. Для того чтобы студенты могли получить опыт участия в работе групп, в главе 12 предлагаются детальные описания прошедших проверку упражнений. Их можно использовать как таковые или после соответствующей адаптации как иллюстрацию тех способов работы в группах, которые описаны в основном тексте. Глава 13 содержит краткий сравнитель-

ный обзор всех рассмотренных методов и предложения на будущее.

Книга задумана как пособие к курсам клинической психологии, социальной психологии и развития личности для студентов и аспирантов. Кроме того, она может быть полезной для самообразования в области исследования малых групп и для проведения психотерапевтических консультаций, а также для практиков, которые хотят пополнить свои профессиональные знания и усовершенствовать методы работы. К ним относятся психологи, медсестры в психиатрических клиниках, работники социальных служб, служители церкви и вспомогательный персонал в учреждениях, призванных обеспечивать сохранение психического здоровья. Наконец, книга может принести пользу всякому, кому интересно, что происходит, когда люди объединяются в малые группы с целью исследовать свои отношения с собой и другими.

В подготовку этой книги внесли свой вклад многие. Я глубоко признателен сотням своих студентов и клиентов, благодаря которым я существенно расширил собственные знания о таком феномене, как группы, и о себе самом. Большую и квалифицированную помощь на разных этапах работы мне оказали Норин Нискер, Хони Розенбаум, Бренда Кейл, Говард Фромкин, Руфь Кон, Эвелин Чалис, Кристин Паффер, Мартин Раппепорт, Велло Сермат и Хитер Уайт, за что я приношу им свою искреннюю благодарность.

Ценные замечания были получены от рецензентов: Роберта У. Кэша (Университет штата Калифорния в Лонг Бич), Роберта К. Конины (Университет г. Цинцинатти), Денниса Дж. Хаубрича (Райрсоновский Политехнический институт), Хосе Джорджа Иглесиаса (Колледж общины Пима) и Марвы Дж. Ларраби (Университет Южной Каролины).

Я ценю поддержку сотрудников издательства «Брукс/Кул» и особенно веру в успех моей работы, которую продемонстрировала Клэр Вердуэн, а также конструктивные предложения Дэна Брекке и Джона Бергеца. Я благодарен своим машинисткам Максине Вассерман и Дульчис Прендергаст за их добросовестную работу и за терпение, проявленное ими при отсутствии такового у меня. Наконец, я в особом долгу перед моей женой и лучшим другом Джанис Рубин за ее мастерство редактора и заботу об авторе в периоды, когда он испытывал стресс или впадал в панику.

Кьел Эрик Рудестам

Глава 1

Психология групп

Новый друг обогащает наш дух не столько тем, что он отдает нам себя, сколько тем, что помогает нам открыть в себе то, что осталось бы сокрытым в нас и неразвитым, не узнай мы его...
Мигель де Унамуньо

Уже на самых ранних этапах развития человеческого общества люди собирались в группы, чтобы обеспечивать свое выживание и развитие. В первобытных племенах совместными ритуальными действиями и плясками отмечались важные события и сопровождалась культовые обряды; многие древнегреческие мыслители, в том числе великий Сократ, прибегали к групповой форме философствования, чтобы проверить свои идеи о природе Вселенной и человеческого рода; средневековые монахи объединялись в религиозные ордена, дабы очищать душу и постигать Божественную сущность. Эти ранние формы объединения уже содержали в себе зачатки наблюдающихся в современной психологии тенденций к работе с группами. Однако при всем том, что тяготение к различного рода группам было свойственно людям на протяжении всей истории человечества, связь древних подходов с современными методами сознательного использования

групп, имеющими задачей целенаправленное воздействие на личность, лишь недавно стала предметом научно-психологического исследования.

Колоритным примером, подтверждающим существование косвенных связей между прошлым и настоящим, может служить скандально знаменитый маркиз де Сад (1740–1814). Когда де Сада заключили в Шарантон, лечебницу для умалишенных, он коротал там время писанием и постановкой пьес, которые разыгрывались его соседями по палате перед пестрой больничной публикой. По ходу даваемых в этом живом театре² представлений публика и режиссер наблюдали порой тошнотворные сцены, во время которых самодеятельные актеры слой за слоем обнажали свой внутренний мир, чему, по всей видимости, способствовало богатое и извращенное воображение маркиза. Свидетельства о том, что эксперименты де Сада в таком живом театре оказывали лечебное воздействие на заключенных, явились для современных авторов основанием для того, чтобы рассматривать их как один из ранних опытов групповой психотерапии (Corsini, 1973). Однако систематическое применение театральных приемов для исследования психики и влияния на нее началось только в начале XX века (Якоб Морено и его психодрама).

Еще одним историческим предвестием современной

² «Живой Театр» – труппа, которую в 1947 году основали Джулиан Бек и Джудит Малина. Ее выступления в США, Европе и Бразилии включали элементы импровизации и участия публики. – *Примеч. пер.*

групповой психотерапии могут служить опыты Антона Месмера (1734–1815). Этот работавший в Париже австрийский врач приобрел международную известность благодаря своему умению излечивать от самых разных соматических и психических болезней. Месмер считал, что здоровье человека зависит от разлитых в атмосфере невидимых магнетических флюидов, которые исходят от звезд, и что любые нарушения равновесия этих флюидов вызывают заболевания. Месмер утверждал, что умеет исправлять такие нарушения прикосновением магнетического жезла, а позже – что может делать это с помощью целительной силы своих рук. Месмер собирал группу пациентов вокруг деревянного чана с водой, после чего он в развевающейся мантии и с волшебным жезлом в руках эффектно появлялся на сцене. В то время как пациенты держались за отходившие от чана специальные железные стержни и друг за друга, целитель касался каждого из них своим жезлом. Группа легко поддавалась воздействию эмоциональной атмосферы происходящего, пациенты начинали смеяться, плакать и даже галлюцинировать и биться в судорогах якобы под влиянием наводимых Месмером «чар» и «животного магнетизма», который, как считалось, источался омывающей железные стержни водой. В результате состояние некоторых больных улучшалось. Однако международная ученая комиссия во главе с Бенджамином Франклином была не столь уж легковерной. Комиссия заключила, что пациенты излечивались от психических заболеваний

типа истерии силой внушения, а Месмера заклеявила как шарлатана. После таких обвинений Месмер сошел со сцены, а интерес к его гипотезе вскоре угас. В результате без внимания осталась та истина, что поведение людей в группах подчиняется определенным психологическим закономерностям и что группа сама по себе может рассматриваться как психотерапевтический фактор.

Поведение индивидов в группах и влияние группы как на практически здоровых, так и на больных людей стали предметом систематических исследований только в XIX–XX веках. Развитие и использование группового подхода во врачебной практике в значительной степени было предопределено спецификой исторической ситуации. В Соединенных Штатах первые попытки применения групповых методов лечения получили название «репрессивно-инспирационной» (буквально: «подавляюще-вдохновляющей») терапии, и эти методы доминировали в первой трети XX столетия (Appley and Winder, 1973).

Одним из первых репрессивно-инспирационную терапию стал практиковать Джозеф Пратт, врач из Бостона, занимавшийся лечением больных туберкулезом, которым бедность не позволяла лечиться в стационаре. В 1905 году он с целью экономии времени стал собирать пациентов в группы по 20 человек прямо по месту жительства и рассказывать им об основах гигиены, необходимости отдыха, свежего воздуха, здорового питания и т. п. Пратт был заботливым наставником и

к тому же обладал недюжинным даром убеждения. В болезни своих малоимущих пациентов он видел фактор, способствующий их объединению. Пациенты вели дневники, свидетельствовавшие об улучшении их состояния и о формировании чувства общности и стремления к взаимопомощи. Поначалу Пратт рассматривал собрания групп просто как экономичную форму работы и не придавал особого значения их самостоятельному лечебному потенциалу. Более искушенным в групповой терапии он стал только через несколько лет, когда его «классный метод» работы фактически исчерпал себя. К началу 30-х годов Пратт пришел к убеждению, что основой психотерапии является благотворное воздействие одного человека на другого, и стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений. На Пратта, по-видимому, оказали влияние работы французского врача Жозефа Жюля, который применял метод убеждения и переучивания для лечения невротических расстройств (Mullan and Rosenbaum, 1962). В течение достаточно долгого времени Пратт оставался пионером в области разработки групповых методов лечения.

Хотя работы Пратта и по сей день не утратили своей актуальности, наиболее сильное влияние на развитие психологии и психотерапии в Соединенных Штатах оказали теория и практика психоанализа, берущие свое начало в работах Зигмунда Фрейда. Феномен группы занимал Фрейда главным образом в связи с интересом последнего к психологии масс

и склонности членов группы идентифицировать себя с сильной личностью, играющей роль лидера. К групповой терапии сам Фрейд симпатий не питал, но один из его последователей, Альфред Адлер, пробовал адаптировать методы индивидуальной терапии для работы с группами (Dreikers, 1959). В то время европейский психоанализ ориентировался на индивидуальную работу с пациентами и был в высшей степени элитарным, и Адлер преисполнился решимости лечить рабочий люд и с этой целью учредил несколько консультативных центров, где использовался групповой подход. Но все-таки на начальных этапах своего развития групповая психотерапия оставалась преимущественно американским явлением (Mullan and Rosenbaum, 1962).

Психоаналитические методы, направленные на лечение отдельного пациента в условиях группы, разрабатывались многими последователями Фрейда. К числу ранних попыток работать с группами в рамках психоаналитической традиции можно отнести деятельность Луиса Вендера (Louis Wender) в 1929 году и Пауля Шилдера (Paul Schilder) в 1934 году. Широко известный в научных кругах приверженец психоанализа Трайджент Барроу (Trigant Burrow) предложил термин «групповой анализ» еще в 1925 году. После нескольких лет психотерапевтической практики Барроу стал сомневаться в правомерности принципиальной для психоанализа ориентации на отдельную личность. Постепенно он пришел к убеждению, что для понимания отдельной личности необ-

ходимо изучать социальные группы, к которым они принадлежат. Но как только Барроу приступил к работе с группами, он сразу же утратил авторитет в психоаналитическом сообществе. История Барроу является показательным примером того, как продуктивный и оригинальный подход может остаться нецененным и невостребованным только потому, что опережает свое время.

Во время Второй мировой войны стало остро не хватать профессионально подготовленных психотерапевтов, так как огромное количество ветеранов нуждалось в психологической помощи. Это послужило импульсом к экспериментированию и развитию практической психологии. Среди известных специалистов того времени, которые разрабатывали психоаналитически ориентированные методы работы с группами, можно назвать Сэмюэля Слэвсона и Александра Вольфа. Слэвсон объединил групповой подход, неформальные способы обучения и психоанализ в «группах активности», где детей поощряли к тому, чтобы разрешать конфликты и реализовывать свои импульсивные желания, разыгрывая их перед группой. Вольф применял в условиях группы такие традиционные психоаналитические методы, как толкование сновидений, свободные ассоциации и исследование ранних этапов развития личности. Однако психоаналитическая модель групповой работы в этой книге рассматриваться не будет, поскольку ее разбор требует специальной теоретической и практической подготовки в области ортодоксаль-

ного психоанализа. Как будет видно из последующих глав, психокоррекционные группы имеют более широкий спектр применения и иные задачи, нежели традиционная фрейдистская групповая психотерапия.

Наконец, рассматривая наиболее важные фигуры начального этапа развития современной групповой психотерапии, нельзя не подчеркнуть роль Якоба Морено. Морено более всего известен как создатель метода психодрамы, но разработанные им приемы, которые будут рассмотрены в главе 5, занимают центральное место в работе психокоррекционных групп всех направлений. Как автор Морено был очень плодovit, а его деятельность охватывает несколько этапов развития групповой терапии. Морено утверждал, что впервые использовал свой подход еще в 1910 году, и обычно именно ему приписывается введение термина «групповая психотерапия» в 1932 году (Corsini, 1955). Хотя в настоящее время этот термин применяется для обозначения весьма широкого спектра подходов, сам Морено употреблял его по отношению к методу, который предусматривал переход людей из каких-либо сообществ в новые группы на основании их личных предпочтений и социометрических оценок. В 1931 году Морено учредил первый профессиональный журнал, в котором освещались вопросы групповой терапии. Этот журнал носил название «Impromptu». Позже название несколько раз менялось, пока не возникло современное «Групповая психотерапия», самое подходящее для ведущего журнала в

данной области. Кроме того, Морено претендует на роль основателя возникшей в 1942 году первой профессиональной организации специалистов по групповой терапии.

Если первый толчок развитию групповой психотерапии в Соединенных Штатах был дан репрессивно-инспирационным подходом Пратта, второй – применением психоаналитической теории, то третьим стало возникшее в 60-х годах гуманистическое движение в психотерапии (Appley and Winder, 1973). Сами группы называются по-разному: группы терапии, группы встреч, группы тренинга общения, группы лабораторного тренинга. Каждое из этих названий имеет свой смысловой оттенок, который станет понятным из дальнейшего изложения. А для всех таких групп в этой книге выбран термин «психокоррекционные группы». По большей части психокоррекционные группы возникли в атмосфере благоприятствования индивидуальному самовыражению, которая характерна для последних двух десятилетий. Эти группы ориентированы скорее на развитие и рост личности, чем на избавление от расстройств. Если не считать Т-группы, которые рассчитаны исключительно на здоровых, нормальных людей, в психокоррекционных группах не придается особого значения тому, какого рода клиентуру они обслуживают.

Такие психотерапевты, как Карл Роджерс, способствовали развитию гуманистического направления в психотерапии, резко выступая против догматического психоанализа (и ра-

дикального бихевиоризма), симпатизируя антитоталитарной контркультуре с ее установкой на самовыражение и самораскрытие. Роджерс впервые применил свой клиент-центрированный подход для работы с группами во время экспериментаторского периода, который последовал за Второй мировой войной. Во время сеансов терапевты имеют дело с текущими ситуативными конфликтами, а не с бессознательными и исторически сложившимися аспектами личности. Манера работы терапевта или руководителя группы менее директивна и более либеральна, чем это принято в традиционной психотерапии. В отличие от психоанализа, основное внимание терапевт обращает на взаимоотношения членов группы, а не на внутренние психические процессы. Роджерс видел в руководителе группы не столько специалиста, который лечит клиента, сколько равноправного партнера, формирующего спонтанные «я – ты»-взаимоотношения, не обремененные традиционными правилами и ограничениями, налагаемыми на поведение собственно терапевта. Предоставление терапевту права действовать в соответствии со своей интуицией и делиться «своим личным» с клиентом способствовало развитию новых подходов к групповой работе (Schaffer and Galinsky, 1974). Метод работы с группами, предложенный Роджерсом, будет освещен в главе 3.

В работах Карла Роджерса отражена тенденция к более полному вовлечению терапевта в жизнь группы, которая характерна для 50–60-х годов. В свойственных гуманистиче-

ской психологии подходах к работе с группами подчеркивается, что выражение чувств важнее, чем применение интеллекта (Whitaker and Malone, 1953). Кроме того, в настоящее время те, кто практикует работу с группами, приспособили к нынешним конкретным ситуациям и потребностям клиентов также и более традиционные учения. Например, в группах телесной терапии многое заимствовано из учения Вильгельма Райха (Wilhelm Reich), в группах темоцентрированного взаимодействия используются элементы психоанализа в сочетании с гуманистическими ценностными установками, а группы тренинга умений объединяют бихевиоризм с обучением путем приобретения опыта.

В групповой психологии есть одно течение, еще не вполне осознанное психотерапевтами. Речь идет об исследованиях групповой динамики психологами и социологами академического толка. Современная социология возникла в XIX веке как наука, изучающая взаимозависимость социальных явлений и общих закономерностей социального поведения людей, порожденную всевозрастающей индустриализацией общества (Cohen and Smith, 1976). Первые социологи, такие как Эмиль Дюркгейм и Георг Зиммель, сосредоточили свое внимание не столько на обществе в целом, сколько на процессах, происходящих в группах. Считается, что первый социально-психологический эксперимент провел Трипплетт (Triplett, 1897), когда определил, насколько велосипедисты увеличивают скорость в присутствии других велоси-

педистов. Триплетт назвал этот феномен эффектом «социального облегчения» (social facilitation). Эффект «социального облегчения» является примером проявления социопсихологического принципа, который помогает понять, что происходит в психокоррекционных группах. А вот второй пример: в 60-х годах исследователи пришли к заключению, что решения, принимаемые индивидами в одиночку, более консервативны, чем решения, принимаемые после обсуждения в группе. Эта тенденция идти на больший риск, когда решения принимаются с оглядкой на группу, получила название «сдвига к риску» (risky shift).

Имеются значительные разногласия относительно того, насколько применимы к групповой психотерапии результаты исследований, проводимых в так называемых «нормальных» группах. Практика групповой психотерапии развивалась по большей части независимо от лабораторных исследований функционирования группы и динамики групповых процессов, так что и в самом деле неизвестно, до какой степени процессы, которые происходят в терапевтических группах, соответствуют тому, что было открыто в ходе социологических исследований. Джордж Бах (George Bach, 1954), один из пионеров групповой психотерапии, утверждал, главным образом на основании личной убежденности и клинического опыта, что процессы установления норм, достижения сплоченности и развития коммуникативных моделей, которые обычно происходят в группах решения проблем, име-

ют свои соответствия и в терапевтических группах. Некоторые из этих экстраполяций к настоящему времени получили эмпирические подтверждения, но большинство из них еще не доказаны. Дело здесь, видимо, в том, что провести качественное полевое исследование в настоящей психотерапевтической группе труднее, чем в группе студентов в лабораторных условиях.

При проведении индивидуальной терапии в условиях группы практики, ориентированные на психоанализ, в значительной степени не учитывают влияния группы и игнорируют имеющиеся в литературе данные по групповой динамике. Они утверждают, что психотерапевтическая группа – это не то же самое, что лабораторная группа решения проблем. С другой стороны, такие британские психотерапевты, как С. Х. Фоукс, У. У. Байон и Х. Эзриел, считают, что группа живет по своим собственным законам, и заключают результаты экспериментальных исследований по групповой динамике в рамки фрейдистской концепции. При таком подходе терапевт обращает внимание скорее на взаимодействия в группе или на развитие некоей общей для всей группы темы, чем на патологические состояния ее отдельных членов. Вышеназванные терапевты стали важными фигурами в истории психокоррекционных групп отчасти потому, что это одни из немногих европейцев, оказавших влияние на практику групповой терапии в Северной Америке. Работы Байона будут более подробно рассмотрены в главе 2.

Терапевты, признающие необходимость учета групповой динамики, считают, что центральное место в истории психокоррекционных групп занимает Курт Левин, и рассматривают его «теорию поля» в качестве концептуального ядра теории групп. Левин, будучи социальным психологом, оказал более сильное влияние на современные исследования малых групп, чем кто-либо другой. Почти четыре десятка лет назад он предположил, что «обычно легче изменить индивидов, собранных в группу, чем изменить любого из них по отдельности» (Rosenbaum and Berger, 1975; p. 16). Благодаря Левину и его коллегам исследования малых групп специалистами стали считаться вполне оправданными и заслуживающими доверия. История того, как это обстоятельство случайно привело к созданию первой Т-группы, будет рассказана в следующей главе.

Преимущества групповой формы работы

Хотя очевидно, что любая отдельная личность, находясь в группе, получает меньше внимания, чем при индивидуальном лечении, существует ряд причин, обусловивших развитие и успех групповой терапии. Жизнь человека – явление социальное. Во время работы или игры, в моменты интимной близости человек испытывает потребность вступать в контакт с другими людьми, делиться своими впечатлениями. Несколько лет назад Дэвид Ризман окрестил целое поколение «толпой одиночек», подчеркнув тем самым, что даже в присутствии других человек может чувствовать себя отрезанным от них, изолированным, одиноким. Бюрократические лабиринты современного общества вызывают у людей ощущение замешательства, недоверия и бессилия. В таких случаях опыт пребывания в специально организованных группах может помочь в решении проблем, возникающих при межличностном взаимодействии. Группа оказывается микрокосмом или обществом в миниатюре, отражающим в себе весь внешний мир и придающим реалистичность искусственно создаваемым отношениям. В семье, на работе или в группах, которые формируются по интересам, на людей ежедневно действуют такие факторы, как давление партнеров, социальные влияния, конформизм. Эти факторы и

выявляются в психокоррекционных группах, что оказывает соответствующее влияние на взгляды и поведение личности. В конечном результате опыт, приобретаемый в специально созданной среде, обычно переносится на внешний мир.

Второе потенциальное преимущество группы состоит в возможности получить обратную связь и поддержку от других ее членов, имеющих сходные проблемы или опыт и способных благодаря этому оказать существенную помощь. В процессе происходящих в группе взаимодействий осознается ценность других людей и потребность в них. В группе отдельная личность чувствует себя принимающей других и принимаемой другими, доверяющей им и внушающей доверие, заботящейся и окруженной заботой, оказывающей помощь и получающей ее. Реакции, возникающие и прорабатываемые в контексте групповых взаимодействий, могут помочь в разрешении межличностных конфликтов вне группы. В дружественной и контролируемой обстановке можно усваивать новые навыки, экспериментировать с новыми стилями поведения и получать опыт «проверки реалий» на специально подобранной группе партнеров. Присутствие равноправных партнеров, а не только одного терапевта, создает ощущение комфорта. У недостаточно уверенных в себе членов группы не возникает чувства, что на них оказывают давление, с тем чтобы они немедленно себя проявили. А когда они начинают заявлять о себе, то чувствуют себя спокойней, ощущая поддержку и зная, что такие же проблемы есть и у

других.

В-третьих, в группе можно быть не только участником событий, но и зрителем. Наблюдая со стороны за ходом групповых взаимодействий, можно идентифицировать себя с активными участниками и использовать результаты этих наблюдений при оценке собственных эмоций и поступков. Множество обратных связей создает отражение личности сразу во многих ракурсах, позволяющее ей оценить собственное поведение и установки. При добавлении к терапевтической диаде еще одного или нескольких человек возникает напряжение, которое не всегда имеет место в отношениях двух людей. Это напряжение может способствовать выявлению психологических проблем каждого члена группы.

В-четвертых, группа может способствовать личностному росту. В группе личность неизбежно ставится в положение, вынуждающее ее к самоисследованию и интроспекции. Часто люди знают, чего они хотят, но, чтобы заявить об этом во всеуслышание, им требуется участие и поддержка. Каждая попытка самораскрытия или самоизменения члена группы вызывает одобрительную реакцию со стороны других ее членов, и, соответственно, повышается самооценка личности.

Наконец, групповая форма работы имеет и экономические преимущества. Обычно и для терапевта/руководителя, и для пациента/члена группы менее накладно встречаться одновременно с шестью, десятью или более людьми, чем с каждым из них поодиночке.

Другие преимущества работы с группами являются следствиями особенностей отдельных подходов или теорий. Гибкость групповых форм терапии, как будет показано в дальнейшем, позволяет моделировать самые разнообразные ситуационные формы межличностных взаимодействий, разрабатывать различные терапевтические программы и работать с разным контингентом участников.

Психокоррекционные группы

Психокоррекционными группами называют небольшие временные объединения людей, имеющие специально назначенного руководителя, проводящие встречи в определенное время. Основные задачи таких групп – взаимное исследование, получение знаний о собственной личности, ее развитие и раскрытие (Barrett-Lennard, 1975). Однако по вопросу о том, что именно происходит в психокоррекционных группах, имеются значительные расхождения. Многие склонны утверждать, что в них имеют место неструктурированные, происходящие «здесь и теперь» взаимодействия участников, в ходе которых они узнают о своих внутренних психических процессах и делятся друг с другом глубокими жизненными впечатлениями. Такая форма работы весьма обычна, но отдельные группы, о которых пойдет речь в дальнейшем, имеют довольно жесткую организацию (например, группы тренинга умений), а члены других групп имеют дело не только с актуальным («здесь и теперь») опытом, но и с опытом прошлым (например, психодрама).

Лакин (Lakin, 1972) выделил шесть процессов, которые, по его мнению, являются общими для психокоррекционных групп. Группы: 1) облегчают выражение эмоций; 2) создают чувство принадлежности к коллективу; 3) побуждают к самораскрытию; 4) знакомят с новыми моделями поведения; 5)

позволяют сопоставить личностные особенности отдельных членов группы; б) способствуют распределению ответственности между руководителем и остальными участниками. Все эти процессы в целом будут рассмотрены в данной книге, за исключением последнего: в некоторых психокоррекционных группах сохраняется роль сильного руководителя, демократичность которого не доходит до того, чтобы делить ответственность за руководство группой с ее рядовыми участниками. Понятие «психокоррекционная группа» мы будем употреблять в широком смысле, имея в виду все виды групп, популярные в настоящее время, и группы, исследовавшиеся такими учеными, как Фрейд, Райх, Морено, Байон и Левин.

Психокоррекционные группы можно разделить на четыре категории (Cohen and Smith, 1976): группы организационного развития или решения проблем; группы обучения руководителей и развития межличностных навыков; группы личностного развития; терапевтические группы. На практике задачи этих четырех типов групп перекрываются, например, многие учебные группы по конечному результату являются также и терапевтическими. Каждая из перечисленных категорий обладает широким внутренним разнообразием: их цели могут включать получение информации, выполнение конкретных заданий, понимание собственной личности; в них могут поощряться либо жестко просчитанные, либо спонтанные действия; основная роль в определении хода групповых процессов может принадлежать руководите-

лю или же самим членам группы; группы могут различаться по степени структурированности и длительности существования, они могут ориентироваться на работу со здоровыми людьми или на лечение лиц с серьезными эмоциональными расстройствами.

Двумя основными параметрами, по которым можно классифицировать различные типы групп из числа тех, которые будут описаны в последующих главах, являются: 1) степень, в какой руководитель группы сохраняет за собой доминирующую роль в организации группы и управлении ее работой, и 2) значение, которое придается эмоциональному стимулированию членов группы по сравнению со значением, придаваемым рациональному побуждению к работе в группе. Все десять категорий групп, которые описаны в этой книге, можно расположить по этим параметрам так, как это сделано в табл. 1.1. Заметим, что существуют значительные отличия в применении разными руководителями основных понятий и методик одного и того же подхода. В частности, Т-группы или группы темоцентрированного взаимодействия могут быть ориентированными либо на рациональность, либо на эмоциональность – в зависимости от задания или темы. Группы встреч могут быть центрированными либо на руководителе, либо на участниках – в зависимости от особенностей личности руководителя.

Таблица 1.1. Классификация психокоррекционных

групп по характеру руководства ими и по значению, придаваемому эмоциональному стимулированию

	Группы	
	центрированные на руководителе	центрированные на участниках
Рациональное стимулирование	Группы трансактного анализа Группы тренинга умений	T-группы Группы темоцентрированного взаимодействия
Эмоциональное стимулирование	Группы встреч Гештальт-группы Группы телесной терапии Психодрама Группы танцевальной терапии Группы арт-терапии	T-группы Группы темоцентрированного взаимодействия Группы встреч

Члены групп, их цели и роли

Состав групп

В зависимости от методологической ориентации и функциональной направленности работы в группах их членами могут быть как относительно приспособленные к жизни, эмоционально уравновешенные студенты, которые стремятся к самопознанию и самосовершенствованию, так и лица, которые нуждаются в помощи в связи с эмоциональными или поведенческими расстройствами. Многие руководители перед набором новых групп проводят предварительное обследование кандидатов. Однако такие обследования не позволяют безошибочно выявить тех, кто наиболее способен к эффективной работе. Больше всего вводят в заблуждение попытки экстраполировать на всю группу те результаты, которые получаются при индивидуальной работе с ее потенциальными членами, поскольку решающее значение для конечного результата имеют еще и тип группы и особенности ее руководителя.

Один из способов определить, кому группа может принести наибольшую пользу, состоит в изучении «отказников» – тех, кто преждевременно отказался от работы в группе. Отказ может быть обусловлен многими обстоятельствами, в

том числе переездом на новое место жительства, нехваткой времени, сменой интересов. Большого внимания заслуживают причины, которые были выявлены Яломом (Yalom, 1966) в его исследовании девяти групп, созданных при поликлинике одного из университетов. По ходу работы от участия в этих группах отказались 35 из 97 членов. Одной из приводившихся «отказниками» причин была их озабоченность проблемами внегруппового характера и, как следствие, резкий спад интереса к жизни группы. Но иной раз такие посторонние интересы представлялись исследователю оправданием бегства «отказников» из-за их чувства страха перед группой, перед возможной агрессией со стороны других ее членов или страха перед самораскрытием и формированием близких отношений. Второй причиной была неспособность вписаться в группу: поведение «отказника» не соответствовало поведению других членов группы, которые к тому же проявляли недостаточную психологическую искушенность, чуткость и проницательность. Третья причина была связана с неспособностью к душевной близости, которая выражалась в отстраненности, нежелании самораскрытия, нереалистичных ожиданиях. По печальной иронии, именно тот, кто боится близости, более всех нуждается в опыте участия в работе психокоррекционной группы. Четвертая причина состояла в боязни «заразиться» чужими эмоциями: на некоторых членов группы отрицательное воздействие оказывали проблемы, занимавшие тех, кто слишком свободно изливал свои

негативные переживания на окружающих.

Казалось бы, для успешного отбора кандидатов важно выделить такие диагностические критерии или свойства личности, которые коррелировали бы с трудностями типа тех, о которых говорилось выше. Но исследования показывают, что на самом деле диагностика не так уж важна (Grunebaum, 1975). Наилучшим объектом большинства психотерапевтических воздействий, включая групповую терапию, оказываются лица, наделенные наибольшим душевным здоровьем. Уровень их психологической защиты низок, а способность учиться у других высока, поэтому в группах они достигают наибольших успехов. Самыми подходящими для работы в группе будут лица с сильной мотивацией и средним уровнем интеллекта.

Руководитель группы может отказаться от работы с клиентами, страдающими психозами, а также находящимися в острой фазе депрессии или имеющими суицидальные наклонности, посчитав маловероятным, что приобретенный в группе опыт принесет им пользу, однако более надежным прогностическим критерием является не диагноз, а поведение в группе. Нежелательно также присутствие в группе людей, у которых критические замечания непременно вызывают либо гнев, либо тревогу; тех, кто в состоянии стресса проецирует на других членов группы столь сильные эмоции, что окружающие начинают ощущать себя жертвами; а также тех, чья самооценка столь низка, что их потребность в ободрении

становится ненасытной (Lakin, 1972).

Эти критерии отбора кандидатов в группы следует применять с поправкой на тип и специфические цели группы. Не подходят для работы в группе лица, которые на долгое время парализуют происходящие в ней взаимодействия, до кого другие члены группы не могут достучаться из-за их беспорядочного поведения, те, кто ведет себя пугающе асоциально или постоянно пребывает в таком беспокойстве, что это становится для группы обузой (Leopold, 1957). Хотя большинство критериев отбора призвано обеспечить необходимую индивидуальную защищенность участников, надо принимать во внимание и то, какие последствия для группы в целом может иметь участие в групповой работе лиц со значительными психическими отклонениями. Субъекты с явно незрелой психикой, совершенно нечувствительные к окружающим или неспособные себя контролировать, могут создавать серьезные помехи для успешной работы группы.

Наверное, лучшим диагностическим показателем потенциальной успешности участия членов группы в групповой деятельности является их поведение на первых совместных занятиях. Опытный специалист по групповой терапии может воспользоваться полученной в самом начале работы информацией и соответствующим образом вести группу далее. Наконец, Ялом и соавт. (Yalom, Houts, Zimerberg, and Rand, 1967) отмечали, что одним из немногих показателей способности достичь успеха в группе является популярность дан-

ной личности среди других членов группы. Оказалось, что популярные личности проявляют повышенный интерес к человеческим взаимоотношениям и поведению и демонстрируют высокую степень самораскрытия и активности в группе.

Группа должна быть достаточно большой, чтобы обеспечить необходимое разнообразие взаимодействий, и достаточно компактной для того, чтобы каждый мог чувствовать себя ее неотъемлемой частью. По мере роста численности группы повышается вероятность того, что отведенное для ее работы время будет узурпироваться кем-либо из наиболее разговорчивых, склонных к доминированию участников и что в ней будут образовываться подгруппы и группировки (Hare, 1967). Когда группа слишком малочисленна, она перестает действовать как группа, а ее члены оказываются вовлеченными в проводимые в условиях группы индивидуальные консультации или психотерапевтические сеансы. Считается, что минимальное количество членов жизнеспособной группы – четыре человека.

В целом по мере роста численности группы эффективность терапевтических воздействий снижается (Geller, 1951). Так, проведение группового психоанализа, при котором психотерапевт должен глубоко проникать в психику членов группы, обычно требует относительно малой численности – от шести до десяти человек. «Правило восьми» (Kellerman, 1979) гласит, что восемь человек – опти-

мальная численность для терапевтической группы: такая группа достаточно мала, чтобы способствовать близости и налаживанию прямых контактов между всеми членами группы, и достаточно велика, чтобы обеспечить необходимую динамичность и разнообразие опыта взаимодействий. Значимым фактором является также длительность каждого занятия. Считается, что 90 минут достаточно, чтобы предоставить каждому члену группы, состоящей из восьми человек (плюс руководитель) оптимальные 10 минут группового времени (Foulkes and Anthony, 1957).

В отличие от терапевтических групп, типичные группы личностного развития несколько более многочисленны – они могут насчитывать от восьми до пятнадцати человек. Для того чтобы каждый член такой группы имел возможность высказаться и получить обратную связь, требуются более продолжительные сеансы работы. При использовании некоторых подходов к работе с группами их численность в крайних случаях может превышать полсотни человек.

Существует еще один важный вопрос: должен ли состав группы быть однородным или разнородным? Когда опытные руководители психокоррекционных групп говорят о сходстве или различиях между их членами, они обычно имеют в виду демографические показатели (возраст, пол, образовательный уровень), выявленные проблемы (симптомы, диагнозы, жалобы), а также склад личности и манеру поведения. Допустимая степень смешанности состава группы зави-

сит от ее задач и временных рамок, которыми она ограничена. Группы, рассчитанные на малые сроки существования или на оказание эмоциональной поддержки, тяготеют к большей однородности в составе участников, а группы, рассчитанные на более длительные сроки или на выработку межличностного понимания, могут выиграть от большей гетерогенности.

Стремление к однородности или, напротив, к пестроте состава группы неизбежно сопряжено с необходимостью чем-то поступиться. Сходство обычно ведет к большей взаимной приязни и поддержке, а различия предоставляют больше возможностей для возникновения противоречий и, следовательно, для развития (Levine, 1979). Большинство специалистов отдают предпочтение относительно гетерогенным группам, в состав которых входят лица, имеющие жалобы на разные проблемы и по-разному относящиеся к окружающему. К примеру, Уайтекер и Либерман (Whitaker and Lieberman, 1964) подчеркивают продуктивность гетерогенных групп при обсуждении конфликтных ситуаций и способов справиться с ними. Многообразие, которое возникает, когда в группу включаются люди, имеющие различные личностные характеристики и поведенческие особенности, приводит к трениям и конфронтациям, прорабатывая которые можно в конечном счете добиться оптимальных результатов в личностном развитии и обучении. Например, человек, которому свойствен эмоциональный, экспрессивный стиль

поведения, может только выиграть от взаимодействия с теми, для кого характерны большая сдержанность и рационализм. Как утверждает Келлерман (Kellerman, 1979), в идеальной группе должно поощряться выражение самого широкого спектра человеческих эмоций, включая чувства вины, подавленности, надежды, подчеркнутую сексуальность, ненависть и злость. И далее, для достижения идеальной базовой эмоциональной структуры Келлерман рекомендует стремиться к гетерогенности группы в плане проблем, имеющих у ее членов, и тех функциональных ниш в работе группы, которые эти люди могут занять.

Наиболее часто упоминаемым обоснованием пользы гетерогенности является стремление создать в группе репрезентативную модель социума. Беннис и Шепард (Bennis and Shepard, 1974) формулируют это так: «Чем более разнородна группа по составу, тем более точно она соответствует микрокосму всего остального опыта межличностных отношений каждого ее члена» (р. 128). Однако следует иметь в виду, что членам группы может потребоваться довольно много времени, чтобы справиться с проблемами, возникающими при столкновениях с самыми разными людьми, которые не обязательно будут тут же удовлетворять их потребности в межличностных отношениях. Цена разнородности может быть слишком высока и в том случае, если она ведет к изоляции. Присутствие одиночки с чрезмерно специфическими личностными характеристиками может в значительной сте-

пени лишить группу энергии, необходимой для продуктивной работы. Более того, видимость сочетания различных полов, профессий и возрастов может быть даже хуже, чем полная однородность. Единственный пожилой человек в группе студентов может запросто оказаться «стариканом», а единственный чернокожий в группе белых – объектом самых разных домыслов и нападок (Lakin, 1972).

Группе, рассчитанной на краткосрочное существование или ориентированной на решение строго определенной узкой задачи, например на помощь в преодолении боязни открытого пространства (агорафобии), может оказаться необходимым более однородный состав. Решающим фактором является форма работы в группе. Лица, страдающие депрессией, могут успешно работать в ней при наличии четких инструкций и структурированности и могут быть совершенно беспомощными в неструктурированной Т-группе. Главный недостаток гомогенных групп состоит в ограничениях, возникающих из-за узости спектра предоставляемых ими возможностей: гомогенные группы создают недостаточно стимулов. С другой стороны, Ялом (Yalom, 1975) приводит доводы в пользу однородности, подчеркивая, что она позволяет группе быстрее превратиться в единое целое, стать более сплоченной, способствует получению членами группы большей поддержки и уменьшению количества конфликтов. Посещаемость в однородных группах выше, чем в разнородных. Ялом приводит результаты исследования (Greening

and Coffey, 1966), свидетельствующие о том, что индивиды, ориентированные на решение сходных задач, могут успешно работать в группах тренинга взаимоотношений и что степень соответствия между стилями межличностных отношений положительно коррелирует с показателями сплоченности группы. А сплоченность, как будет видно из дальнейшего изложения, является важной детерминантой успешной работы группы. Большинство руководителей групп согласны с тем, что в группе у всех должны быть примерно одинаковыми сила эго и способность справляться со стрессом. Левин (Levine, 1979), являясь сторонником разнообразия представляемых в группе складов личности, предлагает при организации групп в первую очередь учитывать схожесть жизненных проблем и возраста, что должно способствовать сплочению. Однако настоящая однородность при организации группы практически недостижима, поскольку даже при общности проблем и стилей поведения могут возникать конфликты вследствие разногласий по вопросам распределения властных полномочий, допустимой близости и других аспектов пребывания в группе.

Цели

Малой группой в психологии обычно называют несколько человек, которые собрались с какой-либо целью – справиться с проблемой, улучшить самочувствие или просто приятно

провести время (Phillips and Erickson, 1970). При этом каждый из них имеет возможность устанавливать и развивать какие-либо отношения с другими. Каждый может либо способствовать, либо мешать достижению общегрупповых целей. В зависимости от типа группы будут формулироваться специфические цели участников, достижению которых и служит их опыт пребывания в группе.

Если функции группы состоят преимущественно в решении каких-либо проблем, главенствующее значение имеет задача, а не психическое самочувствие отдельных личностей. В терапевтической группе или группе личностного развития главным является душевный комфорт их участников. Целью участия в группах развития может быть переживание радости и самоудовлетворения. В психотерапевтических группах задачи обычно связаны с самоисследованием и самопознанием. Цель участников – избавление от серьезных эмоциональных проблем или их предотвращение, а также достижение определенных изменений в поведении и психике. Члены таких групп считают, что они недостаточно приспособлены к жизни и их задача – найти пути преодоления своих страданий и избавления от своих изъянов. Часто исходная задача (например, избавиться от тревожности или депрессии) по мере развития группы трансформируется в цели, связанные с межличностными отношениями, стремлением к общению (Yalom, 1975). По всей видимости, цель построения эффективной системы межличностных взаимо-

действий формируется по мере осознания членами группы социальной природы их личных потребностей как социальных существ. В достаточно гибко организованной группе индивидуальные цели по мере развития группового опыта могут корректироваться и модифицироваться.

Роли и нормы

Исследование социального поведения было определено Гордоном Олпортом (Gordon Allport, 1968; p. 5) как «попытка понять, как на *мысли, чувства и поведение* индивидов влияет *реальное, воображаемое* или *подразумеваемое* присутствие других». Мы являемся социальными существами главным образом вследствие нашей принадлежности к группам родственников, друзей, знакомых, посторонних нам людей, с которыми мы постоянно взаимодействуем. Процессы, происходящие в социальных группах или семье как ячейке общества, в усиленной и концентрированной форме имеют место в группах, которые создаются искусственно. Оказываясь в группе, индивиды попадают в незнакомую ситуацию, руководитель же группы может им при этом помогать, а может и не помогать. Вследствие специфичности индивидуального восприятия, а также текущего и прошлого опыта, члены группы, придя на первое занятие, имеют каждый свои ожидания и представления о той роли, которую они будут в ней играть. В этом смысле *роль* – это набор способов

поведения и выполняемых функций, которые представляются уместными и реализуются в данном социальном контексте. Ролевые установки должны обладать необходимой гибкостью. Это можно проиллюстрировать на примере ситуации, в которой ожидается, что члены группы примут роли, отличные от тех, которые свойственны им вне группы. Например, менеджер, высоко оценивающий свою способность руководить и отдавать распоряжения, может быть обескуражен, обнаружив, что эта его способность совершенно не ценится в группе. Более того, член группы, взявшийся на первых этапах ее существования налаживать складывающиеся в ней отношения, всячески способствующий развитию принятия и поддержки, может попасть в трудное положение, если позже развитие ситуации в группе потребует от него вступления в отношения конфронтации.

По мере развития в группе естественным образом возникает необходимость во все новых ролях. Большинство исследователей считают, что набор ролей в целом всегда один и тот же и формируется он на самых ранних этапах жизни группы (Bales and Slater, 1955). Другие придерживаются мнения, что роли существуют в группе в латентном виде, пока не возникает специфическая для каждой фазы существования группы потребность в их реализации. Например, появление роли «всех во всем подозревающего», может быть, нужно для того, чтобы помочь членам группы определиться в том, до какой степени следует раскрывать себя перед дру-

гими и до какой степени следует от них таиться.

Существует длинный перечень стереотипных ролей, которые представляют разные способы поведения в психокоррекционных группах. Многие из них имеют колоритные названия, например «самодовольный моралист», «капризный нытик», «экономящий время», «страж демократии». Ниже приведена схема (рис. 1.1), в которой роли или личностные особенности расположены по окружности в соответствии с их сходством, что может помочь в их классификации.

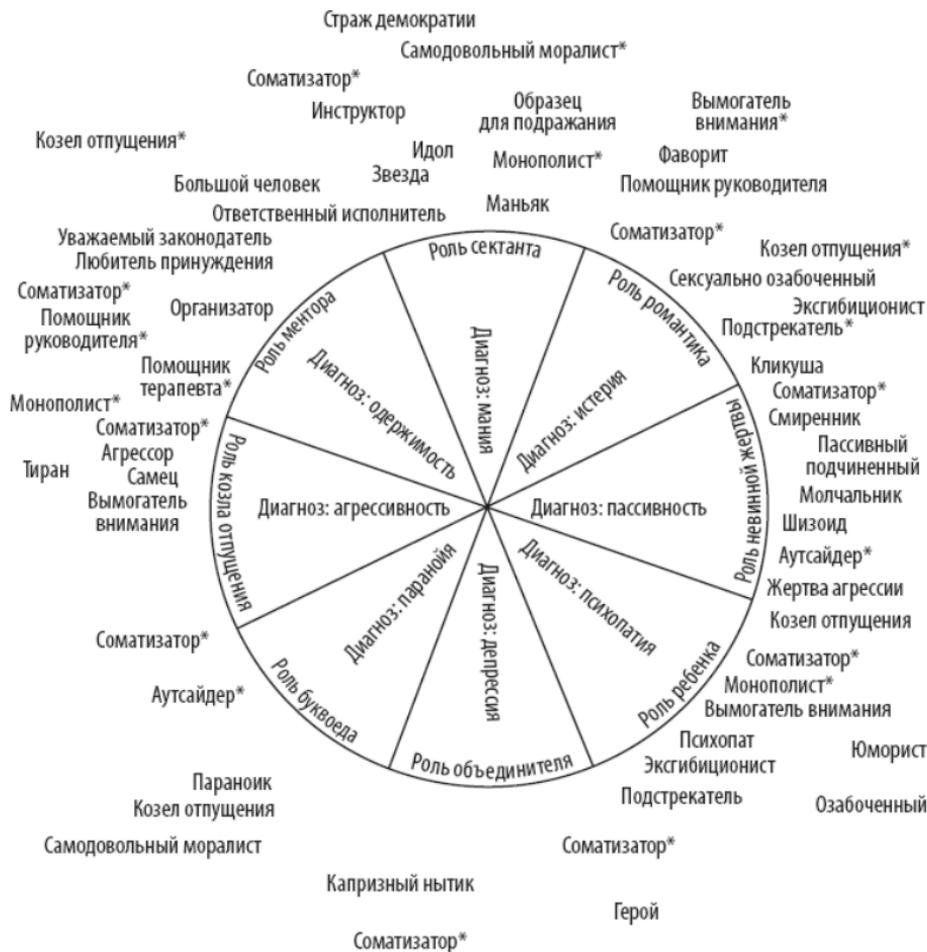


Рис. 1.1. Типологическая структура распределения групповых ролей. Вне круга размещены пятьдесят ролевых функций, описанных в литературе по групповой терапии. Эти функции тяготеют к основным ролевым типам, расставленным по окружности, и соответствующим диагнозам. Ролевые функции, помеченные звездочкой, встречаются в схеме

в нескольких местах. (*Воспроизведено с разрешения издателей по книге Н. Kellerman Group Psychotherapy and Personality, Grune & Stratton, Copyright 1979*)

Излюбленным инструментом распределения многочисленных ролей или способов группового поведения по нескольким основным измерениям был и остается факторный анализ. Наверное, наиболее общими системами координат являются «гнев—любовь» и «сила—слабость», которые выделил Лири (Leary, 1957). Свои заключения Лири основывал на теориях Гарри Стэка Салливана (Harry Stack Sullivan), на собственных наблюдениях в терапевтических и дискуссионных группах, а также на словесных описаниях субъектами самих себя и других людей. В итоге у Лири сложилось впечатление, что существуют четыре способа поведения в ситуации межличностных взаимодействий и эти способы можно расположить по двум биполярным координатам. Одна из них имеет на полюсах полное доминирование и полное подчинение. Полюса другой представляют крайняя враждебность и сильнейшая приязнь. Чтобы описывать типы личностей в этой системе координат, Лири сконструировал круговую схему. Позднее Келлерман (Kellerman, 1979) выделил восемь основных типов ролей, распределенных по парам противоположностей: «романтик – буквоед», «невиновный – козел отпущения», «ментор – ребенок», «сектант – объединитель».

Важное значение для понимания ролей, которые играют в группе ее члены (и руководитель), имеет разработанный Робертом Бэйлзом (Bales, 1960; 1970) анализ процесса взаимодействия, широко применяемый для исследования групп в лабораторных условиях и для изучения реальных психотерапевтических групп. Наблюдения за вербальной и невербальной коммуникацией в психокоррекционных группах выявили два типа функций поведения, которые необходимы для успешного существования группы: *функции решения задач* и *функции оказания поддержки*. Функции решения задач представлены процессами, служащими средством достижения определенных целей. На такое достижение они и мобилизуют группу. Соответствующие способы поведения включают, например, внесение и принятие предложений, мнений или сведений (Bales, 1970). Функции оказания поддержки связаны с эмоциональным и социальным климатом в коллективе. Он способствует возникновению взаимной приязни членов группы и их сплоченности, что облегчает достижение групповых целей. Соответствующие способы поведения включают дружелюбные или враждебные действия, выражение согласия или несогласия, выяснение и устранение причин напряженности или ее нагнетание (Bales, 1970). Предложенные Бэйлзом для анализа взаимодействий категории, с помощью которых можно описывать то, *как* члены группы общаются между собой, представлены на рис. 1.2. Отметим, что категории Бэйлза основаны на наблюдениях за группа-

ми, состоящими из психически здоровых людей, и на анализе каждого этапа их взаимодействия, тогда как модель Лири отчасти основана на отчетах психически больных об их общении друг с другом.



Рис. 1.2. Категории для анализа процесса взаимодействия. (Воспроизведено с разрешения издателей по книге Robert Freed Bales «Personality and Interpersonal Behavior», Holt, Rinehart and Winston, Copyright 1970)

Поведение членов группы, занятых решением конкретной задачи или оказанием поддержки, может либо способствовать развитию группы, либо затруднять его. Например, про-

явление чрезмерной зависимости является негативной формой поведения, связанного с решением задач: таким образом можно передать больше власти в руки одних, а это в свою очередь может вызвать негодование других. Зависимый член группы будет постоянно спрашивать совета у руководителя и партнеров, вместо того чтобы вырабатывать собственную позицию. Проявление чрезмерного напряжения является формой негативного поведения, относящегося уже к оказанию поддержки, поскольку проявление напряжения ведет к трудностям в общении и к посторонним разговорам. В ходе групповой работы функции решения задач и функции оказания поддержки постоянно взаимодействуют. Достижение цели может повлиять на мнения членов группы друг о друге, а чувство зависти или желание покомандовать могут затормозить решение даже самой простой задачи.

Для эффективной работы группе требуется определенный баланс позитивных способов поведения, связанных как с оказанием поддержки, так и с решением стоящих перед группой задач. Когда группа трудится над достижением цели, кто-либо в ней может взять на себя функцию оказания поддержки, чтобы разрядить напряженность, и наоборот, когда группа безмятежно развлекается, кто-нибудь может напомнить о деле. Чем большую гибкость проявят члены группы, играя каждый свою роль, тем больше группа преуспееет в достижении конечной цели.

В типичном случае одни члены группы берут на себя ис-

полнение той или иной роли, важной для решения стоящих перед группой задач, а другие берут на себя ответственность за поддержание гармоничных взаимоотношений. Лидеры по части эмоциональных и социальных отношений обычно становятся в группе любимцами. В большинстве психокоррекционных групп социальные и эмоциональные аспекты как раз и являются главными, поэтому внимание к чувствам и отношениям способствует достижению групповых целей. В табл. 1.2 представлены роли, которые связаны либо с выполнением задач, либо с оказанием поддержки и проявляются на разных этапах существования группы. Эти описания, взятые из работ, отражающих начальные этапы развития Т-групп (Benny & Sheats, 1948), могут помочь в определении того, какие из функций группы выполняются должным образом, а какие – недостаточно или вообще упущены из виду.

Таблица 1.2. Роли, связанные с решением задач и оказанием поддержки (адаптировано из *Benne and Sheats, 1948*)

Решение задач	Показание поддержки
<p>Инициатор Предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы. Предлагает способы преодоления трудностей и решения задач</p>	<p>Вдохновитель Поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений</p>
<p>Разработчик Детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы</p>	<p>Гармонизатор Служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия, и таким образом сохраняет в группе гармонию</p>
<p>Координатор Комбинирует идеи и предложения и пытается координировать деятельность других членов группы</p>	<p>Примиритель Поступается в чем-то своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других, и таким образом поддерживает в группе гармонию</p>
<p>Контролер Направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, и выявляет отклонения от намеченного курса</p>	<p>Диспетчер Создает возможности для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, и регулирует процессы общения</p>
<p>Оценщик Критически оценивает работу группы и предложения других, сравнивая их с существующими стандартами выполнения поставленной задачи</p>	<p>Нормировщик Формулирует или применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов</p>
<p>Погонщик Стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать больше уже сделанного</p>	<p>Ведомый Пассивно следует за группой. Выступает в роли зрителя и слушателя в групповых дискуссиях и при принятии решений</p>

Разумеется, нормы есть в любой группе. Иногда официально принятые и сложившиеся сами собой нормы не совпадают. Например, члены группы, созданной для решения какой-либо проблемы, внешне ратуют за сотрудничество и об-

мен идеями, на самом деле могут соперничать и подсиживать друг друга. Нормы помогают решать, надо ли выражать свои чувства, как делать это к месту, до какой степени может доходить участие к другим, надо ли в отношениях с ними руководствоваться их личными качествами или их статусом. В группе, ориентированной на решение конкретной задачи, вся работа может быть дезорганизована нарушителями установленных норм. Представьте себе, например, страхового агента в церкви, предлагающего свои услуги прихожанам во время богослужения.

В каждой психокоррекционной группе устанавливаются свои эксплицитные и имплицитные нормы. Обычно стандартом становится поощрение проявлений эмоциональной открытости и душевного тепла. Нормы поведения должны соответствовать целям группы. При этом чрезвычайно важно установить нормы психотерапевтического общения. В большинстве психокоррекционных групп они включают высокий уровень самораскрытия, откровенность в конфликтах и выражении приязни, признание каждым своих собственных чувств. Соблюдение этих норм способствует установлению честных и откровенных отношений между членами группы. Стилль реализации этой обратной связи может быть разным: в некоторых группах принято за правило высказывать замечания в мягкой и позитивной форме, в других поддерживается установка на резкую конфронтацию. Кроме того, нормы могут меняться по мере развития группы. Например,

высокий уровень самораскрытия поначалу может вызывать неудобство у тех, кто только-только стал ощущать себя членом группы, но в дальнейшем такое поведение может стать для них совершенно естественным.

Возможность установить облегчающие коммуникацию нормы общения часто бывает ограничена личными нуждами и заботами. Скрытые цели и намерения, оборонительные реакции членов группы, обусловленные чувством необходимости защитить себя от беспокойства, замешательства или возможной грубости, могут прийти в противоречие с целями группы. Большинство членов группы заботится о своем имидже, и каждый выбирает себе роль, которая помогла бы его сохранить. Желание стать полноценным членом группы может повлиять на готовность индивида к интеллектуальному или эмоциональному риску. Вспомогательные цели группы при их успешном достижении могут заложить основу для дальнейшего развития эффективных коммуникативных норм.

В психокоррекционной группе всегда существует вероятность того, что любой ее член на каком-то этапе примет на себя такую роль, которая будет блокировать и его собственное развитие, и развитие группы в целом. В таком поведении сказываются скрытые цели индивида и его стремление к неуязвимости, что проявляется и в сопротивлении терапевтическому процессу, и в попытках манипулировать другими. Примерами подобного поведения могут быть самоустра-

нение от работы в группе, критиканство, прерывание разговора, стремление к самоутверждению, внесение неуместных предложений. Члены успешно работающей группы учатся самостоятельно определять, когда именно они начинают играть роль такого тормоза, и, осознав это, сразу же пытаются расширить своей ролевой репертуар. Группа стремится выводить отдельных членов из непродуктивных и статичных ролей, для чего побуждает их к такому поведению, которое в большей степени ориентировано на группу. В группах, ориентированных на взаимодействие, руководитель может позволить членам группы проявлять собственные способности, заботиться о других и играть такие функциональные роли, которые могли бы помочь тем, кто имеет наиболее серьезные проблемы.

В группах могут возникать своеобразные содружества или группировки, даже если руководитель этого не поощряет. Если такие группировки способствуют достижению целей всей группы, они могут оказаться полезными. Например, два психологически зажатых участника могут поддержать друг друга путем взаимного ободрения, а поначалу могут служить друг для друга защитой от давления, вынуждающего их делать то, к чему они еще не готовы.

Дружба обычно возникает между теми, кто имеет одинаковые ценностные установки или жизненный опыт. Образующиеся при этом подгруппы могут в большей степени, чем группа в целом, устраивать тех, кто в них допущен, и во-

оружать их чувством защищенности и превосходства. При повышенной потребности в близости, зависимости или доминировании может быть трудно играть свою излюбленную роль во всей группе, но зато можно преуспеть в ней в рамках группировки. Дружеские связи могут тормозить коммуникативные процессы в группе из-за возникающей путаницы во взаимоотношениях и боязни разгласить конфиденциальную информацию. Союзники склонны во всем соглашаться между собой, они то и дело обмениваются понимающими взглядами, постоянно вступаются друг за друга. В таких условиях открытое выражение чувств подавляется, нормы терапевтического общения не соблюдаются, а изменение и развитие личности встречает сопротивление. Те, кто не допущен в группировку, чувствуют себя в некотором роде аутсайдерами, и сплоченности всей группы тем самым наносится урон.

Не всякий член группы неукоснительно соблюдает все установленные в ней нормы. Их соблюдение зависит от целого ряда обстоятельств, например от группового статуса участника. При низком статусе имеется тенденция игнорировать нормы, при среднем же статусе показатели соблюдения норм обычно высокие. При стремлении к повышению статуса наблюдается склонность придерживаться норм, пока лидирующее положение в группе не достигнуто, после чего отклонения от менее важных правил уже не корректируются группой с помощью отрицательной обратной связи (Crosbie, 1975). Иными словами, особо ценимые члены группы полу-

чают своего рода «право на эксцентричность», которое позволяет им действовать без оглядки на второстепенные групповые нормы. Конечно, определенная степень соблюдения правил необходима, чтобы поддерживать в группе порядок и направлять происходящие в группе взаимодействия. Поэтому в некоторых группах применяют специальные средства поощрения тех, кто следует нормам, и наказания для тех, кто их не соблюдает. На лояльность участников к групповым нормам влияет и структура группы. Например, в более однородных группах правила соблюдаются более строго, чем в разнородных (Crosbie, 1975).

Наибольшая готовность к принятию групповых норм проявляется в сплоченных и гармоничных группах. Курт Левин (Lewin, 1947) определил сплоченность как «тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе» (р. 30). Сплоченность является ключевым понятием разработанной Левином теории групповой динамики. В целом чем лучше группа отвечает потребностям людей в эмоционально насыщенных межличностных связях, тем она сплоченней. Чем сплоченней группа, тем жестче групповой контроль над взглядами и поступками ее членов, тем строже в ней соблюдаются групповые нормы и тем выше степень принятия индивидами групповых ценностных установок. В сплоченной группе создается атмосфера внимательного отношения и взаимной поддержки, и у членов ее формируется чувство групповой идентичности. Сплоченность порождает эмоцио-

нальную привязанность участников и лояльное отношение к общим задачам, обеспечивает группе стабильность даже в самых фрустрирующих обстоятельствах и способствует выработке общих стандартов, которые делают группу устойчивой, несмотря на разнонаправленность индивидуальных целей (Lakin and Costanzo, 1975).

Ряд данных социально-психологических исследований применим и к характеристике сплоченности в психокоррекционных группах. Например, в более сплоченных группах участники общаются между собой более интенсивно, чем в менее сплоченных (Shaw, 1976). Они более открыты для взаимных влияний, легче переносят проявления враждебности, придают больше значения групповым целям, более активны в дискуссиях, более снисходительны к членам группы, которые ее покидают, дольше остаются в группе, и тревожность у них по ходу занятий снижается в большей степени (Goldstein, Heller and Sechrest, 1966).

Исследования, в которых влияние сплоченности на психокоррекционные группы оценивалось бы прямыми способами, еще не проводились. Но отчеты клиентов и руководителей групп, а также результаты работы с группами в лабораторных условиях свидетельствуют о том, что создающие сплоченность механизмы действуют как «адаптивная спираль» (Yalom, 1975). Придерживаясь норм сплоченной группы, ее члены приобретают в ней большую популярность, что способствует повышению их самооценки. Члены сплочен-

ной группы побуждаются к применению навыков общения, которые в дальнейшем могут пригодиться в межличностных отношениях как в группе, так и вне группы. Вынужденно придерживаясь норм, находясь под влиянием других членов группы, они слушают более внимательно, выражают себя более открыто, исследуют себя более глубоко и продолжают вести себя в том же духе, получая подкрепление в виде проявлений приязни со стороны значимых для них партнеров. Большая сплоченность допускает более откровенное выражение враждебности и конфликтов. Когда члены группы чувствуют привязанность друг к другу, они с большей готовностью выдерживают создаваемый отрицательными эмоциями дискомфорт и прорабатывают свои конфликты до исхода, имеющего более высокую терапевтическую ценность. Чем привлекательней для участников опыт пребывания в группе, тем регулярней они будут посещать занятия и тем выше вероятность, что они останутся в группе и получают пользу от пребывания в ней. Поскольку наиболее характерной чертой групповой психотерапии является присутствие и влияние партнеров, очень многое зависит от степени вовлеченности и сплоченности членов группы.

Отрицательной стороной чрезмерной сплоченности группы может быть нежелание ее членов мыслить критически и принимать серьезные решения. Наивный оптимизм в принятии решений, который может проявляться в условиях тесных дружественных отношений, Джанис (Janis, 1972) окрестил

«огрупплением мышления» (groupthink). Эта тенденция может оказывать неблагоприятное воздействие на процесс коллективного решения проблем из-за склонности членов группы быстро сходиться во мнениях и из-за их готовности соглашаться друг с другом, не считаясь с возможностью ошибки.

Но несмотря на это, сплоченность обычно бывает желательной. Как же ее усилить? Чтобы сделать группу более привлекательной для потенциального участника, предлагается, в частности, дать позитивное описание ожидаемых результатов от приобретаемого в группе опыта (Goldstein et al., 1966). Тем, кто является в группу со страхом или сомнениями, может помочь предварительное собеседование, на котором они могут выяснить, соответствуют ли их мотивы и ожидания реалиям группы, какими их рисует руководитель. По одной из рекомендаций, перед первой встречей с группой новичку следует дать ясное представление о том, что в группе подразумевается под «хорошим» поведением (Bednar, Melnick and Kaul, 1974). Таким образом можно с самого начала установить нормы и стандарты поведения, которые в дальнейшем будет уже непросто изменить (Yalom, 1975). Более того, удачное начало имеет особое значение еще и потому, что большинство отказов от групповой терапии приходится на несколько первых занятий.

Создать сплоченность и преодолеть соперничество и раскол помогают задачи, которые требуют объединения и сов-

местной работы всех членов группы (Goldstein et al., 1966). При проведении своего классического полевого социально-психологического исследования Шериф и Шериф (Sherif and Sherif, 1953) выступали в качестве консультантов в летнем лагере для мальчиков 11–12 лет. В процессе состязательных игр типа футбола или перетягивания каната, а также в результате межличностных контактов в лагере сформировались отдельные группировки, между которыми наблюдался антагонизм в виде потасовок, обзывания и т. п. В такой ситуации консультанты/экспериментаторы организовали ряд мероприятий, имевших целью развить у обитателей лагеря дух сотрудничества. Они подстроили перебой в снабжении лагеря водой, объявили о возможности устроить складчину и заказать дорогостоящий просмотр фильма, организовали «поломку» грузовика, который должен был забрать ребят с пикника. В каждом случае решение проблемы требовало совместной работы. Чтобы справиться с якобы вышедшим из строя грузовиком, «мальчики взяли трос, тот самый, который они с таким ожесточением перетягивали, и теперь, чтобы завести грузовик, тянули его все вместе» (р. 137). Со временем подобные манипуляции экспериментаторов усилили в лагере общую сплоченность. Решение задач, требующих совместной работы или перестройки отношений, может приблизить к цели и психокоррекционную группу.

Руководство (группой)

Термин «руководитель» подразумевает, что в группе главным является кто-то один и что именно он наделен властью оказывать влияние на других (Johnson and Johnson, 1975). В частности, в терапевтических группах предполагается, что квалификация, подготовка и опыт руководителя намного выше, чем у остальных членов группы. Влияние назначенного руководителя в группе огромно. То, насколько крепко он держит бразды правления в своих руках, сильно варьируется от группы к группе, но редко бывает, чтобы руководитель отпустил их совсем. Стремясь добиться максимальной личной ответственности и автономии членов группы, руководитель как единственный профессионал среди них в то же время обязан гарантировать благополучие каждого. Во всех ролевых взаимоотношениях поведение руководителя сводится к *взаимодействию* с членами группы в том смысле, что оказываемое им влияние зависит от готовности или способности других воспринять это влияние (Newcomb, Turner and Converse, 1965).

В любой эффективно работающей группе, в которой предусматривается взаимодействие ее членов, назначенный руководитель не является единственным, кто осуществляет руководство. В роли лидера могут выступать и другие члены группы – всякий раз, когда они влияют на партне-

ров или помогают осуществлению групповых или чьих-либо личных целей. Когда лидер выделяется из числа членов группы, остальные делегируют ему часть своей личной автономии и прав по принятию решений и таким образом допускают, что решения за них может принимать другой.

Некоторые группы с самого начала являются самоуправляемыми, обходятся без руководителя. Примером такой группы, основанной на прочных ритуализированных традициях, является общество «Анонимные алкоголики». Многие группы встреч организуются без физического присутствия руководителя, заменой которому иногда служат записанные на магнитофон инструкции по выполнению упражнений (Berzon and Solomon, 1966).

Если даже группы формируются без специально назначенного руководителя, все равно в процессе развития группы в большинстве случаев появляется один или несколько лидеров. Кто именно возьмет на себя эту роль, зависит от имеющейся в группе потребности в ней, индивидуальных качеств потенциального лидера и восприятия группой степени его соответствия этой роли. Лидерами часто становятся наиболее активные участники занятий группы. Важными детерминантами способности члена группы оказаться у власти являются производимое им первое впечатление и его умение и готовность вносить в развитие группы свой личный вклад.

Ни одна из характеристик личности не гарантирует способности стать хорошим руководителем, хотя часто в этой

связи упоминаются такие качества, как энтузиазм, умение доминировать, уверенность в себе, развитый интеллект. Слэвсон (Slavson, 1962), специалист по групповой терапии фрейдистского толка, перечисляет следующие свойства личности руководителя: уравновешенность, рассудительность, зрелость, сила эго, отсутствие склонности к тревоге, восприимчивость, развитая интуиция, способность к эмпатии, развитое воображение, отсутствие склонности к рефлексии, стремление помогать другим и устойчивость по отношению к состояниям фрустрации и неопределенности. Безусловно необходимым для руководителя является осознание того, в каких ситуациях проявляется его собственная конфликтность, а также понимание им своих потребностей, мотивов и ценностных установок. Часто упоминаются и такие качества, которые в роджеровских терминах (эти термины будут рассмотрены ниже) именуются искренностью, эмпатией и душевным теплом. Хэйр (Hair, 1976) предлагает считать, что руководители обладают таким же набором качеств, что и другие члены группы, но у них сильнее выражены те качества, которые принято считать положительными.

На руководителей групп может оказать влияние подготовка в рамках определенной психологической теории, в процессе которой в их сознание намеренно или бессознательно внедряются определенные теоретические и философские взгляды. И наоборот, выбор руководителем теории зависит от его личностного склада и взглядов на человеческую при-

роду и свой долг.

Классические исследования стилей руководства в малых группах были проведены Левином, Липпиттом и Уайтом (Lewin, Lippitt, and White, 1939). Они выделили авторитарный, демократичный и попустительский стили и соотнесли их с продуктивностью работы групп при решении задач и с удовлетворенностью участников опытом их пребывания в группах. Авторитарные руководители единолично определяют и направляют политику группы, демократичные руководители формируют политику через ее обсуждение в группе, попустительски настроенные руководители делегируют свои властные полномочия членам группы, а свою роль в определении политики сводят к минимуму. Эти различия подробнее раскрываются в табл. 1.3. Результаты исследований не оставляют сомнений в том, что демократичные руководители пользуются большим успехом, нежели авторитарные, которые могут подавлять индивидуальную волю участников группы, и попустительствующие, которые никак не ограничивают и не направляют членов группы. Кроме того, демократичный стиль руководства (а также и авторитарный) ассоциируется с более высокими достижениями в нетерапевтических группах (Nixon, 1979). Стили руководства в терапевтических группах также можно рассматривать в диапазоне от попустительского, с доминированием рядовых членов группы и низкой организованностью, до автократического, с доминированием руководителя и высокой организованно-

стью. Вообще центрированная на руководителе ориентация группы обычно связана с более четкой структурной организацией работы группы.

Таблица 1.3. Основные стили руководства (*адаптировано из Verba, 1972, p. 208–209*)

Авторитарный	Демократичный	Попустительский
Все аспекты политики определяет руководитель	Политика вырабатывается на основе направляемых руководителем дискуссий и принимаемых в группе решений	Полная свобода членов группы в принятии решений при минимальном участии руководителя
Все шаги в деятельности группы последовательно диктует руководитель	В процессе дискуссии определяются общие этапы пути к стоящей перед группой цели. Руководитель часто предлагает выбор из двух или более возможностей	Руководитель предоставляет материалы для работы и отвечает на вопросы, если они есть
Индивидуальные задания и пары для их выполнения определяет руководитель	Распределение обязанностей и выбор партнеров отдаются на усмотрение группы	Руководитель никак себя не проявляет
Руководитель хвалит или критикует того, кого сочтет нужным, но сам в работе не участвует, кроме случаев, когда надо что-либо показать	Руководитель хвалит или критикует других, старается быть объективным и принимает участие в работе группы, не беря на себя слишком много	Деятельность членов группы редко комментируется руководителем, который не пытается оценивать или регулировать ход событий

В основе каждого стиля руководства лежит специфический для носителей каждого стиля набор представлений о

человеческой природе. Макгрегор (McGregor, 1960) постулировал существование двух теорий, обозначенных им X и Y. С точки зрения теории X, люди слабо мотивированы и стремятся избегать ответственности. С точки зрения теории Y, люди способны к самоконтролю и творчески и ответственно стремятся к достижению значимых целей. (Интересно, что возможность такого деления обнаруживается в самых разнообразных сферах – в политике, юриспруденции, динамике групповых процессов.) В жестко организованной группе, сильно центрированной на руководителе, участники рассматриваются как личности, беспомощные до такой степени, что руководитель обязан во всем направлять группу, обеспечивать ее работу и контролировать все происходящие в ней взаимодействия.

Вопрос о том, какова оптимальная степень вмешательства руководителя в деятельность группы, является средоточием многих существующих в групповой психотерапии разногласий. Бах (Bach, 1954) считает, что организованность способствует более ранней кооперации, снижает у руководителя и остальных членов группы тревожность, ослабляет сопротивление групповым влияниям, конкретизирует существующие в группе ожидания и таким образом предоставляет членам группы возможность сосредоточиться и на личных проблемах отдельных участников, и на общегрупповых целях. Результаты социально-психологических исследований позволяют сделать вывод, что на ранних этапах существования

группы ее членов привлекает более выраженная ориентация на доминирование в группе руководителя (Goldstein et al., 1966). Структурированные группы с директивным стилем руководства будут описаны в нескольких из последующих глав этой книги.

С другой стороны, Джибб (Gibb, 1961) утверждает, что в тех группах, где воцарилась атмосфера безусловной централизованности на руководителе, последнему для поддержания порядка приходится во многом ограничивать членов группы, вследствие чего у них развивается чувство отторжения от группы и недоверие к ней. Существует риск, что в такой группе возникнет сильная зависимость от руководителя, на которого и будет возложена вся ответственность за активные действия и выполнение задачи. Так, внутренние потребности членов группы будут удовлетворены лишь в той степени, в какой руководитель сможет или пожелает распространить на них свои знания и умения. Лакин и Костанцо (Lakin and Costanzo, 1975) подчеркивают, что для руководителя важно преодолеть стремление членов группы к зависимости, внушить им уверенность в себе и убедить их в необходимости самоуправления. Вера в способности и внутренние ресурсы членов группы позволяет руководителю рассчитывать, что они сделают все, чтобы обеспечить собственное развитие наилучшим образом. Такой подход предполагает, что члены группы через огорчение и тревогу, вызванные структурированностью ситуации, придут к пониманию

необходимости ее структурировать и к осознанию той ответственности, которая сопряжена со свободой самостоятельных конструктивных действий. Успешная реализация такого подхода (например, в настоящих Т-группах, которым свойствен низкий уровень структурированности) позволяет создать позитивную терапевтическую обстановку, характеризующуюся высоким моральным уровнем и сильной сплоченностью группы.

Вместе с тем нежелание руководителя направлять группу может привести к тому, что свобода будет принята в ней за вседозволенность. Склонные к доминированию личности могут прибегнуть к силовым методам воздействия на других, а более робкие вообще отстранятся от участия в делах группы. В отсутствие ясных перспектив члены группы могут начать испытывать замешательство, беспокойство и дезориентацию. Когда все в группе идет как попало, неспособность руководителя обеспечить позитивные сдвиги в состоянии дел может привести к тому, что свойственные личности непродуктивные перекосы и страхи будут постоянно воспроизводиться, вследствие чего психика членов группы будет травмироваться все больше (Bednar, Melnick, and Kaul, 1974).

Большинство руководителей групп придерживаются позиции, находящейся где-то посередине между авторитарностью и попустительством. Более того, на стиль их поведения в группе оказывают чрезвычайно слабое влияние даже идео-

логические школы, к которым они принадлежат. В процессе исследования, в котором проводилось широкое сравнение подходов к работе в группах, Либерман, Ялом и Майлс (Lieberman, Yalom, and Miles, 1973) обнаружили, что при количественной оценке результатов деятельности групп минимальную эффективность показывают как полностью контролируемые руководителем группы с высоким уровнем структурированности, так и совершенно неструктурированные группы. Проблема на самом деле состоит не в том, добиваться в группе структурированности или нет, а в том, до какой степени структурированность должна доходить и какая при этом возникает структура. Своевременное привнесение в группу структуры проясняет смысл происходящих в ней процессов, переключает группу на актуальную ситуацию («здесь и теперь») и создает способствующую терапевтическому воздействию атмосферу сплоченности (Yalom, 1975). И только тогда перед руководителем встает задача создать спокойную продуктивную обстановку, в которой уже можно повышать степень автономности отдельных участников. При этом необходимо учитывать, что в группе ничто не возникает сразу и все требует времени для своего развития. Можно надеяться на то, что ответственный руководитель при развитии своего персонального стиля работы будет достаточно вдумчиво применять имеющиеся методики и последовательно придерживаться их теоретических основ, а не уподобляться затейнику.

На применяемые руководителем группы подходы могут накладываться свой отпечаток его личные потребности и предпочтения. Например, попустительский стиль работы с неструктурированной группой может быть достаточно удобен для руководителя, который спокойно переносит неопределенность ситуации и настолько силен, что готов выдержать изначальную неудовлетворенность членов группы и отрицательную обратную связь.

Гибкие и эффективно работающие руководители групп должны понимать необходимость варьировать стиль руководства в зависимости от ситуации и потребностей группы. Директивный стиль может быть полезен при хорошо структурированной конечной цели (Shaw and Blum, 1966), в случае, когда члены группы испытывают сильный стресс (Rosenbaum and Rosenbaum, 1971) или когда происходящие в группе процессы настолько сложны или неясны, что участники не могут достаточно полно осознать, что же именно творится в группе (Lakin and Costanzo, 1975). В общем, чем активней группа, тем менее активен руководитель. Руководители должны учитывать состав группы, уровень знаний и навыков ее членов, временные рамки работы, насущность задач, степень своей ответственности, и все это – в зависимости от потребностей, которые диктуются сложившимися условиями. Кроме того, руководители должны чувствовать особенности ситуаций, которые складываются в группах на разных этапах их работы. Например, для начала семинаров и

первых классных занятий подходят строго организованные вступительные ритуалы, которые могут ускорить преодоление группой исходного разброда и способствовать отходу ее членов от традиционных стереотипов социализированного поведения. В таком случае члены малой группы в отведенное для ее работы время успеют с наибольшей полнотой пережить опыт группового процесса в его развитии (Yalom, 1975).

Каковы ролевые функции руководителя? В психокоррекционных группах для лидера наиболее обычны функции эксперта, катализатора, аранжировщика и образцового участника.

Самой традиционной функцией руководителя-терапевта можно считать роль постоянного *эксперта* при группе. Почти при любых происходящих в группе взаимодействиях и практически в любой момент ее существования у руководителя есть возможность прокомментировать один или несколько процессов, которые могут одновременно протекать на нескольких уровнях: на уровне отдельных или нескольких участников, а также на уровне группы в целом. Функции руководителя по разъяснению имплицитного смысла интерактивных трансакций (именно они и называются «процессом») могут различаться от комментариев по поводу отдельных поведенческих актов (или высказываний о сериях таких актов и их последствиях) до более сложных рассуждений о намерениях и мотивах, а также до умозаключе-

ний о соответствии имеющего место «здесь и теперь» группового поведения индивида свойственному ему внегрупповому поведению (Yalom, 1975). Эти комментарии помогают членам группы понять, как они себя ведут, как их поведение сказывается на других и в конечном счете как оно влияет на их представление о себе и на текущие обстоятельства их жизни. Однако если руководитель слишком увлекается предоставлением информации, ответами на вопросы и вообще своей ролью эксперта, группа становится похожей на учебный класс. Здесь важно проявлять сдержанность и знать меру времени.

В качестве *катализатора* руководитель группы способствует развитию событий в ней самым фактом своего присутствия. Он побуждает группу к действиям и обращает ее внимание на текущие ощущения и заботы ее членов. Фиберт (Fiebert, 1968) сформулировал это так: руководитель, играющий роль катализатора, «как бы держит перед группой зеркало, в котором ее члены могут наблюдать свое поведение; уличает их в поверхностности чувств и отношений и побуждает стремиться к большей близости» (р. 835). В качестве катализатора руководитель использует свое мастерство, чтобы помочь членам группы увидеть и понять, что происходит в группе. Здесь требуются специфические поведенческие навыки, включая искреннюю, теплую и сочувственную манеру общения, отзывчивость, готовность немедленно сосредоточиться на том, что происходит в группе в каждый данный мо-

мент. Таким образом, руководитель старается высвободить терапевтический потенциал группы и ее отдельных членов и превратить его в средство изменения их личности.

Руководитель группы – это еще и *аранжировщик* поведения ее членов (Fiebert, 1968). В этой роли он старается облегчить обмен вопросами, чувствами и информацией между участниками и помочь группе в решении ее проблем и в достижении ее целей. Когда группа не справляется с трудной ситуацией, руководитель может вмешаться, чтобы направить группу к выходу из тупика. Искусство аранжировки включает умение предотвратить неприемлемое поведение участников, определить границы допустимого поведения, поддержать членов группы в ситуациях, когда их попытки исследовать проблему или обмениваться идеями и чувствами по сути уместны, но по исполнению неуклюжи, защитить отдельных участников от необоснованных нападков со стороны других членов группы, а также соразмерить вклады отдельных участников в работу группы (Trotzer, 1977). Без подсказок руководителя ситуация в группе может так и оставаться неясной, а уровень тревожности – высоким. Поскольку считается, что умеренная тревожность способствует успешному ходу процесса обучения (Shapiro, 1978), руководителю следует регулировать уровень тревожности в группе, то оказывая ей поддержку и упорядочивая ее работу, то нарочито воздерживаясь от таких мер. Кроме того, с помощью специальных приемов он может переключать внимание всей

группы на поведение отдельных участников или добиваться их конфронтации.

И наконец, руководитель группы может играть роль *образцового участника* (Shapiro, 1978). В зависимости от формы работы с группой руководитель может занимать позицию как активного участника, так и аутсайдера. Активное участие руководителя в работе группы помогает ее членам ощутить уважение к себе и заботу. Занимая в группе особое положение, руководители часто ничего не могут поделать с тем, что другие им подражают. В некоторых группах подражание предусматривается самой методикой работы с группой, например, если надо показать, как вести себя при пассивно-агрессивной манере знакомиться. Но в большинстве психокоррекционных групп руководители не делают ничего особенного для того, чтобы быть в них идеальными или образцовыми участниками. Напротив, только когда их участие и откровенность спонтанны и подлинны, они могут служить примером высокого уровня межличностного функционирования, на котором другие члены групп могут учиться. В частности, в группах с недостаточно развитой структурой участники часто могут избавиться от тревожности, подражая спокойной манере поведения руководителя. Умение руководителя быть понятным, открытым, заботливым и эффективным в своих действиях способствует выработке определенных полезных навыков у членов группы.

Однако, чрезмерно раскрывая себя, руководитель рискует

установить стандарты, достижение которых окажется непосильным для остальных участников. Во многих видах групповой психотерапии доверительное самораскрытие руководителя запрещено, так как оно мешает терапевтическому процессу переноса, который будет рассмотрен в главе 9. В то же время у руководителя может возникнуть потребность объяснить мотивы своего вмешательства в дела группы и поделиться своими чувствами, если они затрудняют его работу с группой.

Быть руководителем в группе развития личности или в терапевтической группе – значит быть отчасти художником, а отчасти ученым, соединять чувства и интуицию со знанием методов и концепций. Интуиция и ощущения могут быть хорошими источниками информации, но эта информация часто оказывается искаженной субъективностью. По мере развития самосознания руководителя, углубления его опыта и знаний о групповой и личностной динамике возрастает достоверность его интуитивных представлений. Помочь в проверке ощущений и предчувствий могут концептуальные системы, позволяющие увидеть в реально наблюдаемых разрозненных элементах поведения целостный смысл. Вместе с тем в случаях, когда концепции и соответствующие им методы применяются без учета интуиции и собственных ощущений, может выработаться ригидный, лишенный гибкости стиль руководства. В целом же для эффективного выполнения руководителем его функций требуется чувство времени

и творческое применение широкого спектра умений и навыков.

Групповой процесс

Причины, по которым пребывание в группе оказывает благотворное влияние на личность, полностью не раскрыты. Выше уже высказывались соображения о некоторых предпосылках такого рода позитивных сдвигов: о специфических характеристиках личности участников, оптимальном составе группы и способах осуществления в ней функций руководства. Кроме того, в самом опыте пребывания в группе есть такие факторы, которые помогают достижению терапевтических целей или развитию личности. Практически во всех группах имеет место стремление воспроизвести эмоциональные конфликты клиентов в условиях группы и сделать новый опыт максимально доступным для усвоения ими (Parloff, 1970). Для этого руководители групп пользуются специальными методиками, выбор которых определяется их теоретическими воззрениями. Так, в группах встреч руководители обычно прибегают к многочисленным вербальным и невербальным упражнениям, способствующим повышению чуткости и совершенствованию навыков общения. В психотерапевтических группах может применяться отчасти та же техника, но акцент здесь делается на ослаблении дискомфорта у членов группы и освоении соответствующих навыков. Содержание занятий в разных группах может быть разным, но происходящие в них процессы во многом сходны.

Наиболее интересный способ анализа групповых процессов предложен Келманом (Kelman, 1963), который рассматривает групповую терапию как «ситуацию социального воздействия». Келман выделил три процесса, имеющих решающее значение для любой психокоррекционной группы: податливость, идентификация и присвоение. Во-первых, члены группы решаются подвергнуться воздействию со стороны руководителя и партнеров и принять участие в работе группы. Во-вторых, члены группы идентифицируют себя со своими партнерами и с руководителем. Идентификация происходит в результате старания участников поддерживать желательные отношения в группе. В-третьих, члены группы присваивают групповой опыт. Присвоение происходит через «корректирующий эмоциональный опыт», являющийся следствием работы над разрешением тех «эмоционально перенасыщенных» ситуаций, которые создаются группой.

В успешно функционирующей группе вызываемые ею изменения в индивидах распространяются на их поведение во внешнем мире. Келман считает, что для такой генерализации недостаточно простого принятия групповых правил и норм, необходимо также и присвоение группового опыта. Более того, члены группы должны сами опробовать новые способы поведения (податливость), посмотреть на себя с точки зрения руководителя или партнеров (идентификация) и распространить возникшие в ходе терапевтического процесса инсайты на специфические ситуации реальной жизни

(присвоение). На этой последней стадии терапевт служит ролевой моделью, устанавливает нормы и задает направление работы, тогда как остальные участники выступают как репрезентативная модель общества и своего рода группа поддержки.

По мере того как члены психокоррекционных групп приближаются к достижению индивидуальных и групповых целей, сами группы последовательно проходят через определенные стадии развития. Некоторые исследователи предложили собственные варианты периодизации группового процесса. Большинство психологов считают, что начало группового процесса сопряжено с проявлениями зависимости участников и ориентировочной направленностью их поведения, а затем через разрешение внутригрупповых конфликтов происходит сплочение и повышается эффективность решения стоящих перед группой и ее членами проблем (Tuckman, 1965). Одно из наиболее широко известных и универсальных описаний группового процесса основано на теории межличностных отношений Вильяма Шютца (Schutz, 1958). На ранних стадиях существования группы в поведении ее членов отражается их потребность во *включенности* в группу, то есть в обретении чувства принадлежности к ней и в достижении удовлетворительных отношений с другими. Позднее возникает потребность в *контроле*.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.