

СУПЕРВИЗИЯ НА ДИСТАНЦИИ

В.Ю. Меновщиков

Гуманистическая модификация Балинговской группы в Интернете

Аннотация В статье обсуждаются вопросы проведения Балинговских групп. Отдельное внимание уделяется опыту ведения Балинговской группы в Интернете с использованием чата.

Ключевые слова балинговская группа, история, принципы, технология, группа в Интернете.

Английский врач и исследователь венгерского происхождения Майкл (Михаэль) Балинт родился в семье будапештских евреев. Настоящее имя его Михай Бергсман. Во время Первой мировой войны воевал на русском фронте. Разочаровавшись в иудаизме, принял христианство, затем заинтересовался трудами З. Фрейда. В 1920 г. принял фамилию Балинт. В 1920-е гг. Балинт работал с Шандором Ференци и Мелани Кляйн. В 1937 г. назначен директором Будапештской психоаналитической клиники. После переезда в Англию занимался проблемами семейной психологии. В 1950 г. занял кафедру психоанализа в Цинциннати. В 1949 г. в Тавистокской клинике Балинт и его будущая супруга Энид стали формировать группы из 8-10 врачей для обсуждения проблемных моментов в их отношениях с пациентами. Этот инструмент коллективной взаимопомощи получил название балинговских групп и стал популярным методом группового тренинга. В серии семинаров, проводившихся с 1950 по 1972 гг. М. Балинтом и Э. Балинт (не прерванных даже смертью М. Балинта в 1970 году), была отработана новая активная технология обучения врачей ведению "трудных" больных. В 1968 г. Балинт был избран председателем Британского психоаналитического общества. С 1969 года функционирует Международное Балинговское общество с филиалами во многих странах.

В первое время в «балинговских группах» обсуждалось медикаментозное лечение, препараты, обычно назначаемые для терапии как наиболее часто встречающихся заболеваний, так и казуистических (редко встречающихся) случаев. Но затем обсуждение

на этих врачебных семинарах стало все чаще касаться характера взаимоотношений между врачом и пациентом и факторов, влияющих на это взаимодействие.

"Прежде больной должен был понимать врача. Теперь врач должен прежде всего понимать больного" - это высказывание М. Балинта стало ориентиром в определении функций балинтовских групп, направленных на помощь врачам, практикующим в общей медицине, на развитие у них внимательного отношения к своим профессиональным задачам и причинам своих врачебных неудач. Понимание насущной необходимости развивать у врачей эти навыки родилось у Балинта на основании анализа работы группы врачей, которая на протяжении нескольких лет демонстрировала все возрастающее искусство сбора подробной медицинской и клинической информации ("искусство детектива-исследователя"), но при этом часто испытывала неудовлетворение и даже разочарование от неудач в создании теплого доверительного контакта с пациентами, от недостаточной чувствительности к их нуждам и запросам. Пересмотрев ориентиры групповой работы, М. Балинт ввел в нее принцип "селективного внимания и селективного игнорирования". Это помогло врачам, коллегам Балинта, перейти от мышления в "рамках одной личности" к "межличностной психологии", исследуя в каждом случае главным образом взаимоотношения врач - больной. Теперь они смогли видеть своих пациентов в новом свете, постепенно меняя акцент с болезнь-центрированного на пациент-центрированный подход. Впоследствии J. Norell (1992), описывая влияние балинтовских групп на развитие семейной медицины, выразил это формулой: "Душа и тело, конечно, различаются. Не смешивай их. Но и не разделяй".

Одно из важнейших открытий, сделанных участниками первых балинтовских групп, это осознание того, что наиболее часто употребляемое и эффективное лекарство - сам доктор. Это привело к новому пониманию их собственных переживаний, они стали более чувствительны к эмоциональному состоянию своих пациентов, к их психологическим проблемам, лучше стали понимать их запросы. В этом и заключалась цель М. Балинта - выработать у врачей новый навык слышать даже то, что пациент высказывал сдержанно и неотчетливо, а затем прислушиваться к себе, к своим собственным чувствам, чтобы в результате все это помогло достичь взаимопонимания с пациентом. Это было особенно важно в тех случаях, когда психологические проблемы пациента сопровождались психосоматическими расстройствами, что позволяло проводить более эффективную терапию, а самому врачу приносило чувство удовлетворения.

Супруги Балинты активно пытались развить у врачей - участников своих семинаров, понимание сложного "языка" жалоб пациента, свидетельствующего не только о его соматическом неблагополучии, но и о наличии у него часто неявных конфликтов и

проблем в общении, в частности со своим врачом, который далеко не всегда понимал и адекватно откликался на его страхи, опасения, надежды, ожидания, адресованные доктору.

По мнению супругов Балинтов, работа в таких группах могла стать впоследствии активной формой обучения и повышения компетентности врачей в сфере коммуникации “врач-пациент”, а также в других сферах социальной практики, обучения и тренинга.

Как известно, сами авторы предлагаемой техники, позже получившей название “балинтовские группы”, длительное время считали психоанализ ведущим методом своей профессиональной подготовки к работе с пациентами. Участие врача в своих группах, семинарах М. Балинт рассматривал как возможную альтернативу персональному психоанализу, который является очень дорогостоящим методом, требует много временных, эмоциональных и физических затрат. Вначале Балинты стремились на семинарах исследовать динамику отношений “врач-пациент”, “врач-группа”, “врач-руководитель группы” исключительно с психоаналитических позиций, главным образом с привлечением понятий переноса-контрпереноса. М. Балинт подчеркивал принципиальное отличие нового метода обучения врачей в балинтовских группах, где скрупулезно изучаются психологические особенности пациентов, что может иметь значение в образовании тех или иных симптомов. При этом он почти не оперировал понятиями бессознательного в смысле Фрейда и не использовал его для интерпретаций символов.

Вместе с тем, спустя почти 30 лет после основания первых балинтовских групп, еще встречалась их характеристика как “слишком нацеленных на анализ”. Если же психоаналитическая направленность в них вовсе отсутствовала, то группы характеризовались как “слишком ошибочные” (Зачепиский Р.А. 1985). В дальнейшем многие последователи М. Балинта, оставаясь сторонниками психоанализа, стремились все-таки не применять его в групповой работе. И хотя те или иные следы психоаналитического подхода сохраняются в балинтовских группах и поныне, можно констатировать существенную динамику в системе их ведения по методу Балинтов.

Бельгийский автор А. Мореау описал экзистенциальную ориентацию при ведении балинтовских групп. Он отказался от психоаналитической позиции нейтральности ведущего группы, которая, по его мнению, “инфантилизует группу”. Ведущий (руководитель), по его мнению, действует в группе как активный ее участник. Он предостерегает группу от излишне активных психоаналитических интерпретаций материала, выявленного в ходе обсуждения представленного в группе случая или проблемы.

К началу 90-х годов балинтовские группы получили широкое распространение в мире, причем не только среди врачей и психологов. Они используются в подготовке и в практической деятельности полицейских, педагогов, социальных работников, священников (Ирландия, Германия, Хорватия, Венгрия). Вместе с тем появилась тенденция к “размыванию” или интегрированию балинтовских сессий с другими формами групповой работы в технологии проведения групп, предложенной М. Балинтом. Неизбежным следствием этого стала необходимость четкого определения - “что такое балинтовская группа в ее классическом варианте и современном состоянии?”

В 1993 году Британское Балинтовское общество издало рекомендации, определяющие характеристику классических балинтовских групп и методы их ведения. Эти рекомендации призваны помочь организации новых групп, повысить эффективность уже действующих, а также помочь тем группам, которые являются балинтовскими только по названию, либо найти себе новое наименование и этим избежать “конфузов”, либо четко себе представлять, чем группа занимается на самом деле.

Эти рекомендации содержат существенные (“фундаментальные”) и желательные характеристики балинтовских групп, позволяющие им в случае соблюдения этих правил работать продуктивно.

Среди этих *существенных характеристик классических балинтовских групп* следующие:

- Размер группы колеблется в пределах 6-12 человек.
- Руководитель группы должен иметь предварительную подготовку в ведении таких групп.
- Члены группы должны иметь практику в лечении, консультировании, психокоррекции и т.д.
- Работа группы основывается на представляемых случаях из практики членов группы.
- Обсуждение сосредоточено на взаимоотношениях (коммуникациях) врач-пациент, психолог-клиент и т.п. При этом обсуждаются “материалы” только реального случая. Общие (тем более теоретические) проблемы не обсуждаются.

Записи представляемого случая не используются.

Группа не предназначена для индивидуальной или групповой терапии. Не обсуждается сам докладчик. Получение положительного результата заключается в удержании в поле зрения контекста проблем пациента (клиента), а не своих собственных. Специалист, предлагающий свой случай на обсуждение (в дальнейшем будем называть его “заказчиком”), должен услышать не то, что группа думает о нем, а то, чем его рассказ и последующая дискуссия помогли всем другим.

- Стандартные правила работы в группе: конфиденциальность, искренность, личная ответственность, уважение к мнению других членов. Работа в “круге”. Одинаковые кресла у всех участников.

- Цель работы группы - улучшить понимание проблем пациента (клиента) и сложностей коммуникации с ним, но не поиск решений. Поэтому члены группы поощряются к высказыванию предложений, гипотез, версий. Вопросы разрешаются. Советы, указания, оценки, поучения не допускаются. Поскольку группа не занимается “поиском единственно верного решения”, поиском истины, в ней не может быть борьбы, подавления чужих мнений, ожесточенных споров и т.д. Все точки зрения равноправны и одинаково приемлемы, если высказаны корректно.

- Ведущий ответствен за ведение группы согласно этим правилам. Прежде всего он обязан не допускать нарастания напряжения, обиды и т.д. Его основная задача - создание безопасной атмосферы в группе, сфокусированной на коммуникации, а не на решениях психологических проблем членов группы.

Кроме того выделяют *желательные характеристики классических балинтовских групп*:

- Группа является постоянно действующей, регулярно проводящей свои сессии.

- Группа закрыта, насколько это возможно.

- В группе есть руководитель, имеющий психологическую или психотерапевтическую подготовку.

- Если группа следует этим правилам, существенной становится роль ведущего. Если он отходит от важнейших правил, то группа очень легко может отклониться далеко в сторону от своих задач. Ее работа может быть полезной, даже приятной, но это будет не классическая балинтовская группа, а другая форма групповой работы.

Международная Балинтовская Федерация выработала рекомендации (в настоящее время это международный консенсус) по уровню квалификации ведущих балинтовских групп и их компетентности. Среди характеристик эффективного стиля выделяют следующие параметры:

- необходимость фокусировать внимание группы на проблемах коммуникации врач-пациент, психолог-клиент и т.п.;

- не допускать обсуждения самого докладчика;

- поощрять членов группы к выражению своих чувств и мыслей по поводу обсуждаемого случая;

- защищать членов группы от нежелательной критики, травмирующей и одновременно бесполезной, а также поддерживать безопасную обстановку в группе. Не допускать открытого проявления межличностных конфликтов.

Таким образом, ведущий (руководитель) в балинтовской группе не является ее “начальником”. Его основная задача - организация конструктивного процесса работы группы и создание в ней климата доверия и безопасности, а не поиск решений трудных случаев и не терапия отдельных участников. Поэтому в балинтовских группах, работающих по *классической* технологии, использование психотерапевтических техник и приемов не поощряется. В литературе, издаваемой Международной Балинтовской Федерацией, в частности в “Journal of the Balint Society”, нам не встретилось описание случаев применения психотерапии в работе балинтовских групп.

В настоящее время в России балинтовские группы завоевывают все большее общественное признание, и одним из лидеров в этом остается Санкт-Петербург. В частности, балинтовские группы проводятся здесь в Психоневрологическом институте имени В.М. Бехтерева (ПНИ им. В.М. Бехтерева) и СПб МАПО для врачей общей практики, психологов и психотерапевтов; в Институте профессионального роста Ассоциации тренинга и психотерапии для практикующих психологов и психотерапевтов; в Учебном центре подготовки руководителей для менеджеров и политиков; на спецфакультете “Управленческий тренинг” при СПб ГТУ (Государственном техническом университете) для будущих тренеров; в Институте тренинга для работы в сфере бизнеса и управления; в Санкт-Петербургской академии МВД России.

Суммируя все вышесказанное, стоит подчеркнуть, что в настоящее время балинтовские группы, сохраняя свою специфику, становятся достаточно разнообразными в связи с *различными ориентациями руководителей*. При этом в их работе чаще используются психологические знания прежде всего из области психологии личности, психологии межличностных отношений и малых групп, новых психотехнологий. Это в значительной степени отличает их от *классических балинтовых групп*.

Объектом балинтовских групп являются специалисты, работающие с людьми, с трудными случаями и нерешенными проблемами их профессиональной деятельности.

Предметом балинтовской группы выступает анализ осознаваемых и неосознаваемых потенциальных возможностей (главным образом коммуникативности* и коммуникабельности*) каждого участника группы. Проблема освоения бессознательного и перевода его в осознаваемое занимает в работе группы важнейшее место. Степень раскрытия, которую группа может себе позволить, зависит от ее целей и задач, принципов и правил работы в группе, мастерства ведущего (руководителя) группы.

Целью балинтовских групп для ее участников является повышение профессиональной и психологической компетентности посредством анализа межличностных отношений и взаимодействий деятельности. Она конкретизируется в следующих задачах:

- осознание искажений и “слепых пятен” в межличностном восприятии и восприятии себя, блокирующих продуктивные профессиональные отношения с людьми (пациентами, клиентами, начальниками, подчиненными, сотрудниками, гражданами) в контексте конкретного случая;

эмоциональная коррекция участников балинтовской группы, основанная на возможности обсуждения и проработки трудных и “неудачных” случаев в ситуациях коллективной поддержки (психологические и психокоррекционные аспекты);

расширение представлений о ходе общения и поведении участников группы в противовес их профессиональным установкам (операциональным – стереотипам действий, операций; смысловым - устоявшимся взглядам, позициям, точкам зрения);

- развитие рефлексивной способности более адекватно и полно воспринимать и оценивать себя, осознавать, что и для чего делаю; более глубоко понимать других людей и межличностные взаимодействия, влияющие на эффективность результата в профессиональном межличностном общении;

-повышение сенситивности (чувствительности) к групповым процессам. В ходе тренинга члены группы включаются в новую для них сферу социального и профессионального опыта, благодаря которой они узнают, как они воспринимаются другими членами группы, имеют возможность сравнить самооценку общения через представления других участников группы;

взаимное обогащение участников группы эффективными психотехнологиями при “проработке” и психологическом анализе конкретных трудных, проблемных, неудачных случаев их профессиональной деятельности и затруднительных ситуаций взаимодействия;

- формирование навыков коллегиальной психологической поддержки участников группы. Балинтовские группы формируются из специалистов, работающих в одной или (лучше) в разных организациях, подразделениях. Нежелательно включение в одну балинтовскую группу участников, связанных служебно-иерархическими отношениями (начальник- подчиненный). Различия же в возрасте и стаже работы не только не являются ограничениями, но, напротив, могут внести существенный позитивный вклад в работу группы. Предпочтительно также, чтобы в балинтовской группе участвовали мужчины и женщины, увеличивая при этом многообразие аспектов восприятия ситуации.

Балинтовские группы могут иметь двух неформальных руководителей, один из которых - ведущий балинтовской группы, имеющий соответствующую подготовку, а второй - специалист в конкретной сфере социальной практики.

Оптимальный количественный состав группы 6-12 человек.

В работах отечественных авторов (Токарев, Токарева, 1997 и др.) постепенно были заложены гуманистические принципы, по нашему мнению, выходящие за рамки обычного, классического, психоаналитического контекста Балинтовских групп.

По их мнению, основные принципы работы балинтовских групп в целом аналогичны правилам тренинговой работы в группах. К ним относятся:

Принцип “здесь и теперь” устанавливает, что вся работа строится на “материале” их личного опыта. Выражение чувств, мыслей и отношений участников в процессе балинтовской сессии имеют смысл и значение лишь применительно к данному конкретному локальному пространственно- временному отрезку и не распространяются за его пределы. Каждый участник в соответствии с данным принципом может получить “обратную связь” (реакции, информацию) от других членов группы на свои действия. Предоставляется также право реализовать присущие личности “заказчика” нормы и представления о процессе, участником которого он является. Таким образом, реализуется возможность поиска и исправления ошибок в ситуации обучения и психологической поддержки группой “заказчика” трудной ситуации, случая.

Принцип принятия. В группе каждого принимают с той “психологией”, которая сложилась у человека в процессе его жизни и деятельности. Но этот принцип предполагает, что специалист может узнать что-то новое, по-новому, с другой стороны посмотреть на обсуждаемую ситуацию, изменить свою точку зрения, отношение, поведение, а также обнаружить ресурсы его потенциальных возможностей (в том числе коммуникативных и коммуникабельных).

Принцип персонификации высказываний требует от всех участников тренинга отказа на группе от безличных речевых форм высказываний, которые в повседневном общении зачастую помогают скрывать собственную позицию или избегать прямого адресования информации в нежелательных случаях.

Принцип ассоциирования языка чувств. Его реализация в условиях балинтовской группы, во-первых, способствует более глубокому освоению каждым участником эмоциональной сферы общения. Такое общение прежде всего дает разностороннюю информацию об индивидуальных особенностях людей. Во-вторых, позволяет избежать негативных оценочных суждений о личности “заказчика”, находящегося на “горячем стуле”. Поэтому информация обратной связи от группы не может направляться

“заказчику” в виде отрицательных назидательных порицаний и суждений “ты (или Вы) плохой”, “ты (или Вы) поступил(и) неправильно” и т.п. Негативная оценка образа действий “заказчика”, выраженная на языке чувственных образов, ассоциаций и метафор, является более опосредованной и лояльной.

Принцип этической конфиденциальности сводится, во-первых, к требованию неразглашения содержания общения, развивающегося в ходе работы группы, а также фактов о конкретном поведении его участников за пределами группы. Соблюдение данного принципа способствует становлению и укреплению доверительного общения в группе, а также предотвращает нанесение кому-либо из участников психологической травмы из-за разглашения содержания вне группы доверительного общения. Во-вторых, принцип конфиденциальности предполагает, что позиция и мнение каждого участника суверенны. Поэтому одним из непереносимых условий работы балинтовской группы является право руководителя “остановить” обсуждение личностных особенностей “заказчика”, тем более со стороны коллег, имеющих отношение к “случаю”. Это обеспечит стимулирующий психологический “фон” доверия и безопасности, снижающих защитную закрытость “заказчика”.

Основным правилом формирования группы является добровольность участия специалистов, стремящихся к профессиональному и личностному росту и готовых к пересмотру стереотипов в своей работе, заинтересованных в получении квалифицированной обратной связи, групповой поддержке и коллегиальной взаимопомощи. Частота встреч профессиональных балинтовских групп может быть различной. В литературе описываются еженедельные группы и группы, собирающиеся 1-2 раза в месяц в течение от 1 до 2-х и даже многих лет. Как уже отмечалось выше, главное здесь регулярность и постоянная работа в течение определенного времени. Балинтовские группы могут формироваться и из слушателей краткосрочных учебных семинаров, в том числе и во время повышения квалификации сотрудников. На учебных сборах ежедневные занятия по 8-10 часов в течение 4-5 дней дают возможность каждому из участников представить свой случай на обсуждение. Анализ одного случая обычно занимает до 2 часов работы, но может быть и больше.

Следует отметить, что приведенные рекомендации о временном режиме работы, частоте перерывов и встреч основываются на опыте ведущих балинтовскую группу, распорядке дня учебного заведения, специфике работы подразделения и др. Организационные вопросы в любом случае должны обязательно обсуждаться в группе и определяться руководителем совместно с участниками. Право объявления перерывов желательно оставить за руководителем группы, который, ориентируясь на логику происходящего,

может несколько сдвигать время их начала и окончания, непременно учитывая при этом ранее принятые в группе решения. Помещение желательно иметь достаточно просторное, чтобы все участники расположили свои кресла или стулья по кругу. Традиционно никакого специального технического обеспечения не требуется. По желанию группы занятия могут записываться с помощью видеокамеры, или обычного магнитофона, или стенограммы (в классической балинтовской группе это не используется).

Для успешного существования балинтовской группы необходимо наличие двух функций поведения ее участников:

- функции решения задачи;
- функции оказания поддержки.

Функции задачи - это инструментальные процессы решения проблем расширения коммуникативной компетентности и взаимодействий. Они мобилизуют группу для достижения определенных целей. Поведение, определяемое задачей, включает выдвижение и обмен предложениями, мнениями и информацией, основано на личном опыте, документах и т.д.

Функции поддержки связаны с социальным и эмоциональным климатом коллектива. Они способствуют межличностному объединению и сплоченности, которые служат облегчению достижения групповых и индивидуальных целей. Поддерживающее поведение участников балинтовской сессии включает дружеские или нейтральные выражения, согласие или несогласие, драматизацию или демонстрацию напряжения. Наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Значимая обратная связь оказывает влияние на оценку индивидуумом своих установок, поведения и общения.

Потенциальные возможности условий группы - это вероятность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с каждым участником группы. В процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других. В группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим. Реакции других на себя и свои на других в группе могут облегчать разрешение межличностных конфликтов вне группы. В поддерживающей и корректно организованной обстановке человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди партнеров.

Возникает определенное ощущение комфортности, когда человек находится во взаимодействии с доброжелательными и эмпатийными партнерами, предоставляющими ему компетентную поддержку.

Занятия балинтовской группы достаточно подробно структурированы и проводятся в несколько этапов или “шагов”. Опишем их коротко и остановимся на специфических моментах каждого этапа. “Этапность” работы балинтовской группы заимствована у Лебедевой Н.М. и Палея А.И. (1995).

Первый “шаг” может быть условно назван “определение заказчика” из числа участников балинтовской группы. Каждое занятие традиционно начинается с вопроса ведущего: “Кто хотел бы представить на рассмотрение свой случай, проблему, создающие состояние дискомфорта?” Обычно после небольшой, а иногда и продолжительной паузы определяется один или несколько желающих. Каждого из претендентов на “заказ” ведущий просит описать в течение 1-2 минут свой случай в произвольной, но лаконичной форме. После непродолжительной дискуссии и выбора группа отдает предпочтение одному из “заказчиков”. При голосовании может возникнуть ситуация, когда два “заказчика” получают равное количество голосов. Тогда право выбора предоставляется обоим путем переговоров или руководитель берет инициативу на себя.

Второй “шаг” работы группы предполагает рассказ “заказчика” о своем трудном случае из практики своей профессиональной деятельности. Устанавливаются “мягкие” ограничения по времени. Руководитель и члены группы внимательно слушают и наблюдают за его поведением и поведением друг друга. Их наблюдения могут оказаться очень полезными для последующего анализа коммуникативных затруднений докладчика.

Третий “шаг” - формулирование “заказчиком” вопросов к группе по своему случаю, вынесенному на обсуждение. На этом этапе ведущий помогает “заказчику” сформулировать запросы (вопросы и пожелания) группе, в которых заложено желание получить новые знания и (или) групповую поддержку. Целесообразно записать вопросы на доске или планшете, т.к. все участники группы постоянно обращаются к ним, сохраняя точность их содержания.

Четвертый “шаг” - вопросы группы к участнику, представившему случай. Этот этап может проводиться по-разному в зависимости от состава участников, опыта и предпочтений ведущего. В классической балинтовской группе поведение на данном этапе жестко не регламентировано. В этом случае все спонтанные реакции участников, их поведение и эмоциональные проявления фиксируются ведущими и могут явиться в дальнейшем объектом динамического анализа (в классической группе это не

используется, т.к. групповая динамика в ней не является предметом анализа). Другой вариант, напротив, жестко структурированный. Все участники задают по кругу “заказчику” по одному вопросу. Таких кругов может быть несколько. Кто-то из участников, не желающий задавать вопрос для прояснения ситуации или проблемы соответствующей очередности, может ее пропустить. Это не исключает для него возможность задать возникший позже вопрос на следующем “круге”. Именно таким образом часто проводятся, например, балинтовские занятия, встроенные в тренинговые программы для менеджеров. Исходя из нашего опыта, этот вариант также допустим и для начинающих свою работу пролонгированных балинтовских групп с сотрудниками ОВД, на балинтовских сессиях со слушателями учебных заведений.

Еще один вариант, который может использоваться, является промежуточным. Каждому участнику также по кругу предоставляется возможность задать определенное количество вопросов. При этом кто-то может задать их меньше или пропустить свою очередь, вновь воспользовавшись своим правом на новом круге. Отсутствие какой-либо регламентации на этапе вопросов “заказчику” допустимо и может дать интересный материал для последующего обсуждения. Руководитель может также, начав с вопросов по кругу и заметив, что все большее число участников пропускает свою очередь или вопросы по сути повторяются, предложить перейти к неформализованному варианту. В этом случае уместно прямо предложить участникам отказаться от очередности и задавать вопросы “в свободном режиме” тем, у кого они еще остались. На этом этапе “заказчик” часто с удивлением обнаруживает, что почему-то забыл или не учел весьма важные аспекты своего случая. Тогда “заказчик” дополняет свой рассказ на третьем этапе, многие неосознаваемые моменты проясняются для него.

Пятый “шаг” - окончательное формулирование “заказчиком” вопросов, которые он хотел бы вынести на обсуждение. Иногда формулировки вопросов сохраняются в первоначальном виде. Чаше, однако, они претерпевают изменения. Некоторые из ранее поставленных вопросов могут вообще потерять свою актуальность для “заказчика”, если какие-то из вопросов, заданных ранее группой, кажутся ему существенными для прояснения случая. Руководителю полезно предложить группе сформулировать дополнительные вопросы, ответы на которые, как им представляется, принесут пользу “заказчику”. Но право конструирования окончательного списка вопросов остается за заказчиком случая. Заметим, что часто таким дополнительным вопросом, принимаемым “заказчиком”, является вопрос о том, какие аспекты в предложенном случае он недостаточно осознает, с точки зрения группы. Обычно окончательный список включает 3-5, но может быть и всего один вопрос.

Шестой “шаг” - ответы группы на запросы “заказчика” и свободная дискуссия. Начало этапа может быть формализовано. Все участники по кругу отвечают на поставленные перед ними опросы. При этом “заказчик” может предпочесть услышать ответы на все вопросы поочередно от каждого члена группы или предложить, чтобы участники по кругу ответили сначала на первый вопрос, затем на второй и т.д. Если некоторые вопросы представляются ему тесно связанными, то возможно, чтобы каждый ответил по кругу на первую группу вопросов, а потом также по кругу на следующую из них. Ответы могут отражать чувства участников группы (например, «В этом случае я чувствую себя...»).

В отличие от 4-го “шага” задавать или не задавать вопросы участнику, представившему случай, на шестом “шаге” ответы на вопросы являются, как правило, обязательными для всех участников группы. Не меньшее значение, чем определенные суждения и “советы”, для “заказчика” и остальных участников могут иметь ответы типа: “У меня тоже была подобная ситуация, и я нашел выход...”. В начинающей работу балинтовской группе участники на этом этапе могут стремиться к однообразию ответов. Важно не допускать выражений типа: “Я тоже так думаю, как и ...” или “Я не знаю, что говорить, все уже было сказано”. В таких случаях руководителю приходится напоминать, что ответы являются “обязанностью” всех членов группы и высказывание точки зрения, даже аналогичной прозвучавшей ранее, весьма важно для представившего случай. В эмоционально окрашенной атмосфере “заказчик” может не понять смысл однократно высказанного кем-то суждения. Самостоятельное значение имеет для него и сам факт, что многие члены группы предлагают идентичное или близкое видение его ситуации, но группа не стремится ничего навязывать, понимая, что докладчик может заблокировать принятие информации.

Поощряются на этом этапе и свободные ассоциации на тему: “Аналогичная проблема”. После высказывания любого члена группы “заказчик” может задать ему уточняющие вопросы, если что-то осталось неясным. Может быть, что в балинтовской группе один участник осознанно или неосознанно идентифицирует себя с “заказчиком” или его “партнером” по обсуждаемой ситуации. Высказывания последних могут быть, например, такими: “Знаешь, я представил себя на месте ... когда ты произносил что-то в его адрес, воспроизводя ситуацию, и при этом заикался, я почувствовал себя напряженно”. Подобные высказывания имеют особую ценность для представляющего случай, да и для остальных участников также. В хорошо работающей балинтовской группе отдельные реплики провоцируют продолжение обсуждения в виде дальнейших его кругов или свободной, но корректно управляемой дискуссии. Это приводит к более глубокому пониманию проблем, творческому коллективному развитию прозвучавших точек зрения,

неожиданных ракурсов видения обсуждаемой ситуации. Будучи эмоционально значимым для представляющего случай, такое обсуждение позволяет воспользоваться полученной обратной связью участников балинтовской группы, как корректирующей, так и психологически поддерживающей.

Обратная связь от руководителя группы к “заказчику” осуществляется на **седьмом “шаге”**. Ведущий обобщает ответы группы, высказывает собственное видение ситуации, представленной “заказчиком” на обсуждение, предположений о причинах возникших у “заказчика” трудностей и т.д. (Заметим, что в различных видах социально-психологического тренинга ведущие, как правило, интерпретацию не дают). В конце работы ведущий благодарит “заказчика” за предоставленный случай и смелость при его разборе, а участников группы - за поддержку сотрудника.

На **восьмом “шаге”** “заказчик” дает информацию о своих ощущениях. Его высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений о работе группы. Он может также представить обратную связь конкретным участникам, содержащую его мнение об эффективности их деятельности, поблагодарить за поддержку или высказаться о своем состоянии словами “как стало легко и многое понятно” и т.п. Балинтовская сессия может заканчиваться высказываниями отдельных членов группы о своих ощущениях и впечатлениях. Решаются также организационные вопросы, принимаются предложения.

Последовательность работы не является жёсткой и меняется в зависимости от конкретного случая и состояния докладчика и группы. Возможно исключение некоторых «шагов» или дополнительные «шаги»: например, помощь в формулировке запроса, обсуждение образов или ассоциаций связанных с клиентом или проблемой и т.п.

Описанная выше технология ведения балинтовской группы была апробирована нами в Интернете. Малая группа психологов-консультантов, состоявшая из пяти человек, под нашим руководством встретила в чате. Для вхождения в чат нами была избрана программа СКАЙП. Супервизируемый был определен нами заранее. Участники группы частично были знакомы до встречи в чате, а частично нет. Всем им было предложено краткое описание случая, представляемого супервизируемым. Случай был выслан заранее по электронной почте. Балинтовская группа приняла стандартные правила и процедуры. Сессия продолжалась два часа. Ведущий группы достаточно директивно руководил процессом, давая возможность письменно высказаться каждому участнику. В результате обсуждения супервизируемый сумел как выразить свои чувства, так и получил подробную и сохраненную в виде полного протокола в СКАЙПЕ обратную связь. Она касалась эмоционального отклика участников группы, концептуального представления случая (в

виде рабочих гипотез), вариантов возможной работы с клиентом. По завершении балинтовской группы супервизируемый высказал удовлетворение проведенным процессом и его результатами для себя. Участники группы также отметили не только новизну и интересность процесса, но и реальную практическую пользу от работы балинтовской группы с использованием чата. Письменный характер общения почти не вызывал никаких затруднений. Неясные моменты легко прояснялись короткими вопросами уточняющего плана. Как несомненный плюс такого рода работы участниками была отмечена экономия времени на переезд к месту проведения группы, возможность не только видеть высказывания всех участников, но и сохранить и проанализировать дополнительно весь текст групповой работы после завершения балинтовской группы. Таким образом, проведение балинтовской группы в Интернете — вполне доступная и эффективная технология супервизорской работы.

Литература

1. Балинтовские группы и супервизия в подготовке специалистов, работающих с людьми: Учебное пособие. Спб.: Санкт-Петербургская академия МВД России, 1998.
2. Винокур В.А., Губачев Ю.М. Балинтовские группы в системе последипломной подготовки врачей // Клиническая медицина. 1996. №5. С. 71-73.
3. Зачепиский Р.А. О балинтовских группах // Современные формы и методы организации психогигиенической и психопрофилактической работы. П.: Психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева. 1985. С. 148-156.
4. Токарев Н.А., Токарева Л.А. Балинтовские группы в подготовке и повышении квалификации работников МВД России: Методические материалы. Спб.: ИПК работников МВД России, 1997.
5. Kutter P.1988. Die Balint-Gruppe in Klinik und Praxis, Bd. 1, „Springer-Verlag“, 1988, стр. 98-109. Русский перевод статьи см. <http://www.psychanalyse.narod.ru/balintg1.htm>
6. Heide Otten. 2002. Balintwork leads to Psychosomatic thinking and is an advantage to the well-being of patients and doctors. Английский текст <http://www.balintinternational.com/balintwork.html>
7. John Salinsky, 1997. Balint Groups: History, Aims and Methods. <http://familymed.musc.edu/balint/overview.html>.
8. Clive D. Brock; Alan H. Johnson. 1999. Balint Group Observations: The White Knight and Other Heroic Physician Roles. Family Medicine 1999;31(6):404-8.
9. Arthur Trenkel. 1984. Основы, специфика и перспективы Балинтовской работы.

Psychosomatische Medizin, 5/12- 1984, Schweiz. Английский текст см.
http://www.familymed.musc.edu/balint/journal/85__trenkel.pdf. Русский перевод статьи см.
<http://www.pschoanalyse.narod.ru/trenkel1.htm>

10. Enid Balint-Edmonds, «The History of Training and Reaserch in Balint-Groups», Journal of
Balint Society, 1984. Английский текст см.
http://www.familymed.musc.edu/balint/journal/84__enid.pdf.

11. John Salinsky. How would you like your Balint? Journal of The Balint Society. Vol. 32,
2004. Английский текст см. <http://www.balint.co.uk/journal.html>.