

Paulina Kleczkowska

Analiza kluczowych momentów procesu grupowego w pracy socjoterapeutycznej

Wstęp

Aby zastanawiać się na kluczowych momentach procesu grupowego w pracy socjoterapeutycznej należy w pierwszej kolejności określić czym jest i czym specjalizuje się owa forma pomocy.

Socjoterapia to rodzaj pomocy psychologicznej w obszarze instytucji opiekuńczo-wychowawczych i oświaty. Pomoc ukierunkowana na dzieci i młodzież z grup ryzyka i/lub takich, które przejawiają zaburzenia w funkcjonowaniu psychospołecznym. Jest to intencjonalne uruchamianie czynników pomocowych, poprzez wykorzystanie procesów grupowych w celu kompensacji potencjalnych deficytów rozwoju psychospołecznego uczestników grupy (Jankowiak, 2014).

Posługując się taką definicją pracy socjoterapeutycznej koniecznym jest uznanie, że każdy element procesu grupowego będzie zaplanowanym działaniem prowadzącego, by poprzez wprowadzenie pewnej struktury i organizacji pracy mógł on zaobserwować dynamikę emocjonalną zachodzącą pomiędzy uczestnikami grupy, a także między uczestnikami a prowadzącym, oraz nadawać znaczenie poszczególnym elementom procesu tak, by rozumieć grupę jako całość przy jednoczesnej wrażliwości na poszczególnych jej uczestników. Mówiąc „zaplanowanym” nie mam na myśli sztywno określonych punktów „koniecznych”, lecz to, że prowadzący jest w stanie odpowiednio

wcześnie zauważyć zmieniające się fazy procesu i w stosunku do faz istnienia grupy zaplanować pomoc, a co za tym idzie jak najlepiej rozumieć dynamikę zjawisk emocjonalnych.

Analiza kluczowych momentów

Takie spojrzenie na pomoc socjoterapeutyczną sprawia, iż koniecznym do obserwowania dynamicznych zjawisk w grupie jest stworzenie przez prowadzącego wspólnie z grupą kontraktu współpracy.

Kontrakt taki powinien zawierać w sobie zasadę: czasu, miejsca i uczestnictwa, to znaczy w jasny sposób określać jak długo grupa będzie funkcjonować-istnieć, z jaką częstotliwością oraz jak długo będą trwały spotkania, ma określać stałe miejsce spotkań i stałą jego przestrzeń (aranżację wnętrza), a także wyznaczać jasne reguły przystąpienia do grupy oraz sytuacji, w których dalsze uczestnictwo w grupie nie będzie możliwe (np. możliwa liczba nieobecności, sposób odwoływania zajęć) (Wilk, 2014).

Inne zasady obowiązujące podczas pracy socjoterapeutycznej są zwykle wyrazem specyfiki funkcjonowania zawiązującej się grupy oraz dynamicznej relacji pomiędzy grupą a prowadzącym, trudno zatem z góry określić jakie powinny być. Uważam jednak, że niezwykle ważne jest ustalenie zasady chroniącej tajemnicę grupy i stworzenie, jak najbardziej możliwej sytuacji poczucia bezpieczeństwa.

Maciej Wilk wskazuje na podstawowe normy, jakie powinien przedstawić socjoterapeuta celem ich zakontraktowania z grupą, a są nimi: norma obecności (uczestnicy w miarę możliwości biorą udział we wszystkich spotkaniach, a nieobecności będą rozliczane – pokaże to sposób bycia uczestnika w relacji z grupą i prowadzącym), norma punktualności (zajęcia rozpoczynają się zawsze o określonej godzinie i trwają przez określony czas, bez względu na liczbę obecnych), norma częstotliwości (spotkania odbywają się zawsze w tym samym

dnia tygodnia i w tym samym miejscu oraz mają ustalony termin zakończenia), norma komunikacyjna (nieprzerywanie wypowiedzi innych, sposób zwracania się do uczestników do siebie, dzielenie się informacjami zwrotnymi), norma zakazująca jedzenia i picia (podobnie: palenia papierosów, używania telefonów komórkowych, wychodzenia do toalety), norma kodyfikująca kontakty z instytucją, wychowawcą, osobami prowadzącymi zajęcia grupowe (jasna informacja kiedy prowadzący może powiadomić inną osobę, o tym co dzieje się z danym uczestnikiem: sytuacja zagrożenia życia lub zdrowia) (Wilk, 2014).

Przejdę teraz do wskazania występujących po sobie faz pracy grupowej, dodam jednak, że każda grupa w różnym czasie „wchodzi” i „przechodzi” opisane fazy. Niezwykle istotnym zatem jest, by prowadzący był uważny na zachodzące dynamicznie zmiany i poddawał ciągłej analizie zjawiska grupowe, by jak najlepiej planować pomoc dla uczestników grupy.

Faza orientacji (diagnostyczna, wstępna) jest to moment nawiązania kontaktu uczestników grupy, określenia własnego miejsca w grupie. Między innymi z tego też powodu uczestnicy prezentują się w sposób raczej fasadowy. Zwykle towarzyszą im obawy, a nawet wątpliwości związane z udziałem w grupie. Uczestnicy stoją przed ważnym zadaniem określenia celów grupowych (Tryjarska, 2006).

Niezwykle ważnym jest, by pamiętać, iż inni uczestnicy grupy oraz prowadzący przeżywani są także w sposób nieświadomy i przedświadomy. Jest to proces przeniesienia na współuczestników i prowadzącego wewnętrznego obrazu innych ważnych relacji z życia na przykład relacji z rodzicami, czy też ich życzeniowych wersji (Miszewski, 2010).

Prowadzący może zatem być postrzegany, uwzględniając podświadomo-

me fantazje uczestników grupy, jako *reprezentant władzy*, czyli osoba wzbudzająca obawę, nieufność, fantazje dotyczące bycia ukaranym, zmuszanym, skontrolowanym. Wyobrażenie to może prowokować pośrednią lub bezpośrednią agresję ze strony uczestników, testowanie wytrzymałości prowadzącego, a także rywalizowanie z nim czy odwrotnie uległość wobec niego (powodowana strachem). Inny podświadomy obraz prowadzącego jaki może rysować się dla uczestników grupy to *lekarz, doradca*, czyli osoba w której kompetencji się wierzy, która będzie miała udzielać rad, wspierać i szybko pomóc. Uczestnicy wobec takiego przeżycia prowadzącego mogą podporządkowywać się jego zaleceniom i rezygnować z aktywnej pracy w zamian za bierne podporządkowanie się. *Dobrotliwy ojciec, spowiednik* to ktoś godny uznania i zaufania, ktoś od kogo oczekuje się opieki, miłości, ochrony i wybaczenia win czy niedoskonałości. Wyobrażenie to może prowokować wśród uczestników postawę uległości. Gdy prowadzący „widziany” jest, jako *przyjaciel* wzbudzać może uczucie sympatii i poczucie równości. Uczestnicy mogą mieć fantazje o równorzędnym ujawnianiu emocji, odsłanianiu siebie, wzajemnej wymiany uczuciowej, a co za tym idzie będą silnie naciskać, by taki równorzędny udział w kontakcie istniał. *Przywódca duchowy* wzbudzał będzie podziw i fascynację. Uczestnicy będą oczekiwać ukazania przez niego drogi życiowej, stylu życia, a co za tym idzie mogą rezygnować z własnej indywidualności na rzecz naśladowania (Tryjarska, 2006).

Warto zaznaczyć, że bezpośrednia odpowiedź na przeniesieniowe pragnienia uczestników grupy nie powinna zaistnieć. Neutralność techniczna prowadzącego może wzbudzać uczucia frustracji, jednak tylko taka postawa i taki sposób rozumienia wewnątrzpsychicznych potrzeb uczestników będzie pomocą rozumianą, jako korekcyjne doświadczenie. Techniczna neutralność nie jest brakiem zainteresowania i wycofaniem z przeżywania. Zakłada, że prowadzący jest neu-

tralny wobec na przykład dwóch będących w konflikcie pragnień, to znaczy żadne z nich nie będzie „faworyzowane” czy „odrzucone”, prowadzący będzie zachowywał równy dystans wobec każdego z tych pragnień (Miszewski, 2010). Powróćmy na przykład do sytuacji postrzegania prowadzącego jako *Przyjaciela* – prowadzący ulegający podświadomym naciskom grupy i dzielący się własnymi przeżyciami „wyszedłby” z neutralności technicznej, zabierając czas i przestrzeń uczestników, własne poruszane emocje nie pozwoliłyby mu na obiektywne spojrzenie na emocje innych – zabrałyby zdolność analizowania i rozumienia. Być może podświadomie wymuszana relacja równorzędności byłaby silną obroną przed wejściem w zależność, czy też chroniłaby przed konfliktową sferą rywalizacji z autorytetem. Gdyby tak spojrzeć na poruszany problem, pozostanie w roli *Przyjaciela* podtrzymywałoby dziecięce pragnienia uczestników, prowadziłoby do powtórzenia nieadaptacyjnego, nawykowego funkcjonowania.

Pozostawanie terapeuty w jakiegokolwiek z powyżej opisanych ról prowadzić będzie do podtrzymywania dziecięcych pragnień i zależności uczestników, blokując możliwość ich samodzielności i odpowiedzialności (Tryjarska, 2006).

Początek zawiązywania się grupy jest także momentem, w którym uczestnicy podświadomie prezentują się w określony sposób (np. obronny, życzeniowy).

Uczestnicy tworząc własne miejsce w grupie wchodzą w rolę: *zaopiekuj się mną* – postawa, w której uczestnik od początku sygnalizuje, że potrzebuje pomocy, wsparcia, ochrony. Zwykle już na wstępie prezentuje najbardziej traumatyczne doświadczenia, demonstruje swoje deficyty. Początkowo może wzbudzać współczucie, z czasem gdy jego postawa nie zmienia się - złość grupy. Ważne by jasno określone cele grupowe oddzielały zadania socjoterapeutyczne od zadań grupy psychoterapeutycznej. Jest to pomocne również w takim momencie, by prowadzący mógł odpowiednio pokierować „pracą” grupy

i doświadczeniem pojedynczej osoby. *Lider dominacji* to uczestnik, który wchodzi w rolę osoby wyznaczającej cele, reguły wypowiedzania się, oceniania wypowiedzi innych. Początkowo może wzbudzać poczucie bezpieczeństwa, z czasem jego postawa może budzić złość grupy. *Lider sympatii* to zwykle osoba, która uważnie słucha innych, wyraża uznanie, dopytuje, jest wrażliwa na innych uczestników. Jest to ktoś inny niż osoba będąca w roli lidera dominacji. Pojawienie się tej roli w grupie będzie miało jawne oraz ukryte zadanie blokowania zachowań agresywnych. *Błazen grupowy* poprzez humor rozładowuje napięcie, a co za tym idzie blokuje zachowania lękowe. Początkowo jest to pomocne, gdyż grupa przesycona jest lękiem, z czasem jednak, gdy uczestnicy są gotowi na zmierzenie się z nim, błazen grupowy wzbudza złość. Sam bowiem nie jest gotowy na zmierzenie się z lękiem. *Kozioł ofiarny* to osoba, która kanalizuje napięcie w grupie. Gdy „coś” (jakieś nieakceptowane uczucie, pragnienie, zachowanie) jest trudne do uznania dla większości to właśnie kozioł ofiarny zaczyna zdaniem grupy mieć 'to' w sobie. Na nim grupa rozładowuje agresywne wątki, które nie mogą być analizowane albo kanalizuje w nim lęk (w myśl zasady „gdy zajmiemy się nim, nie będziemy musieli mówić o nas”). Rolą prowadzącego jest pokazywać grupie tę funkcję i niejako chronić kozła ofiarnego. *Dobry uczeń* to rola w relacji do prowadzącego: będę posłuszny, chcę zasłużyć na akceptację, a co za tym idzie osoba taka będzie w stanie zaryzykować utratę relacji z uczestnikami grupy na rzecz relacji z prowadzącym, a tym samym będzie wzbudzała złość. Prowadzący powinien zadbać o utrzymywanie relacji z grupą. *Outsider* to ktoś kto pozostaje na uboczu grupy. Są to zwykle osoby budzące niepokój grupy. Początkowo inni uczestnicy bardzo angażują się we włączenie tej osoby we wspólne przeżywanie, z czasem gdy się to nie udaje taka osoba może wzbudzać złość (Tryjarska, 2006).

Należy pamiętać, że w fazie orientacji grupa będzie dążyła do „braku

różnic”. Wskutek tego członkowie będą skupieni na swoich podobieństwach, a różnice będą wzbudzać niepokój. Wzajemne niechęci nie będą się ujawniały wobec czego prowadzący nie może wprowadzać w tej fazie takich ćwiczeń, które miałyby ten właśnie cel (np. socjogram grupy, ustawianie siebie wobec wielkości sympatii). Grupa zawiąże się poprzez identyfikację z celami, a cele mogą być wspólne, na przykład podobne przeżycia, albo poprzez walkę z tym samym wrogiem - na przykład stresem w szkole. Zadaniem prowadzącego jest rozwijanie zasad grupy, uczenie podstaw procesu grupowego, wspieranie. Ważnym elementem pracy prowadzącego jest towarzyszenie grupie w lęku i niepewności.

Prowadzący w tej fazie powinien być bardziej aktywny, dozować właściwie frustrację, pomóc w stworzeniu kontraktu – tak, by dawał uczestnikom poczucie bezpieczeństwa i pomagał w ustaleniu celów grupowych i jednostkowych (Froelich-Deja, 2009).

Faza oporu (konfrontacji i eksplorowania różnic, przejściowa, kryzysu) jest momentem, w którym dotychczas zablokowane (nieakceptowane) emocje uczestników ukazują się i sprzeciwiają procedurom, zasadom oraz blokują możliwość wolnych skojarzeń, analizy. Chęć zmiany (racjonalne ego) przegrywa z emocjami. Może pojawić się złość do prowadzącego (który zaczyna być testowany) oraz do innych członków grupy. Złość następuje w odpowiedzi na niezaspokojenie ukrytych, dziecięcych pragnień przez prowadzącego, może ją wyrażać tak zwany delegat – który jest zawsze reprezentantem myśli wszystkich. Następują zachowania oporowe: cisza, intelektualizowanie, przesłuchiwanie się, nieobecności, dowcipkowanie, spanie, uogólnianie, utworzenie „drugiego życia grupy” – gdy podczas zajęć następuje brak aktywności, a podczas przerw poza obecnością prowadzącego członkowie omawiają sytuację. Prowadzący, który nie odczyta odpowiednio własnych uczuć pojawiających się

w odpowiedzi na fazę oporu, może 'podskórnie' bronić się przed nim, a tym samym: nadmiernie identyfikować z członkami grupy (pragnienie bycia kumplem), czuć chęć pomocy mimo wszystko (blokowanie uczuć przeciwprzeniesieniowych), interesować się poszczególnymi członkami, a nie procesem grupowym, czuć niechęć do pracy. Najważniejszym i zarazem najtrudniejszym w roli prowadzącego jest kontenerowanie uczuć oporowych i właściwe przełożenie tego na dalszą pracę grupy, poprzez komentowanie oporu, wylapywanie i rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, zachęcanie grupy, by odnosiła się do „tu i teraz”. Wraz z końcem fazy oporu następuje destabilizacja ról z fazy pierwszej. Jeśli następuje pomyślny rozwój grupy role destrukcyjne zanikają. Faza konfrontacji i eksplorowania różnic zakończona jest ustanowieniem następujących zasad: owocne jest badanie własnych impulsów i wzajemnych ustosunkowań, uczestnicy mają prawo wyrażać wszystkie własne impulsy i uczucia w formie niedestruktywnej dla innych, członkowie grupy nie muszą kochać się wzajemnie, jednak potrafią szanować różnorodność i odrębność innych. Z końcem tego etapu badanie stosunku do prowadzącego psychoterapeuty przestaje mieć tak duże znaczenie. Konflikty i antagonizmy wyciszają się. Możliwe jest wyrażanie złości, jednak w sposób konstruktywny. Wzrasta poczucie bezpieczeństwa i wzajemnego zaufania oraz poczucie spójności grupy (Tryjarska, 2006).

Faza spójności i konsolidacji grupy (pracy właściwej) to moment, w którym opór został (przynajmniej czasowo) przepracowany. W grupie zauważalna jest atmosfera zaufania i bezpieczeństwa, pojawiają się indywidualne historie (nie są jednak masywne i zalewające). Uczestnicy grupy czują gotowość do dzielenia się własnymi emocjami, biorą odpowiedzialność za to co dzieje się w grupie (Tryjarska, 2006).

Praca socjoterapeutyczna jest mniej zależna od kierunku wyznaczonego przez prowadzącego, zatem ćwiczenia wprowadzane przez niego mogą być bardziej otwarte. W fazie tej członkowie grupy inicjują konfrontację, która zwykle motywuje do pogłębionej dyskusji. Uczestnicy grupy wyrażają w stosunku do siebie informacje zwrotne w sposób swobodny i niezagrażający. Praca skupiona jest na 'tu i teraz' procesu. Uczestnicy sami swobodnie inicjują nowe tematy do pracy. Niezwykle istotnym ze strony prowadzącego na tym etapie jest modelowanie pożądanych zachowań, stanie na straży równowagi między wsparciem a konfrontacją, zachęcanie do dawania informacji zwrotnych, wspieranie gotowości uczestników do podejmowania nowych zachowań w grupie i przenoszenia rezultatów na życie. Istotnym jest blokowanie zachowań obronnych, a także wypowiadanie komentarzy opisujących aktualne zachowania uczestników. Szczególnie ważnym staje się, by prowadzący zauważał problemy i trudności tego etapu (oczywiście, gdy takowe występują), na przykład: gdy nie pojawia się konfrontacja, gdy uczestnicy nie mają potrzeby działania poza grupą, gdy niektóre osoby wycofują się z lęku. Cele jakie można założyć dla tej fazy to przede wszystkim wzbudzenie poczucia odpowiedzialności za zmiany w życiu, a także nowe sposoby odnoszenia się do ludzi i zwiększanie niezależności od prowadzącego (widzenie go w bardziej realistyczny sposób) (Froelich-Deja, 2009).

Faza zakończenia procesu grupowego to czas, w którym uczestnicy (a także prowadzący) muszą przepracować uczucia smutku i żalu (Tryjarska, 2006). Członkowie grupy mogą odczuwać lęk przed rozstaniem i zastanawiać się, jak będzie wyglądać ich życie po zakończonym procesie. Ucieczką przed lękiem czy koniecznością rozstania i przeżycia żaloby może być opór polegający na niechęci do angażowania się w pracę grupową (tu mogą pojawiać się pytania: Czy jeszcze warto coś robić, zaczynać, omawiać?). Prowadzący pomaga

grupie w rozstaniu. Zachęca do dawania informacji zwrotnych, o tym jak uczestnicy wzajemnie siebie postrzegali, pomaga zamknąć dotychczasowe nieprzepracowane sprawy (np. wspomnieć można o wstecznych spotkaniach, na których uczestnicy weszli w konflikt), pomaga zaplanować dalsze zmiany, a gdy występuje taka konieczność informuje o źródłach dalszej pomocy. Z perspektywy praktyki uważam, że w tej fazie wszelkie ćwiczenia pozwalające przypomnieć uczestnikom punkty przełomowe w historii grupy są wskazane. Trudności na jakie prowadzący powinien być uważny to sytuacje, w których grupa nie chce przeżyć separacji (pojawia się na przykład zaprzeczanie w formie ustaleń dalszych spotkań – wówczas prowadzący komentuje, że owe spotkania są innym doświadczeniem niż doświadczenie bycia w grupie socjoterapeutycznej). Czasem członkowie grupy mogą się ze sobą (i prowadzącym) żegnać przez złość i dewaluację (unieważniać) (Froelich-Deja, 2009).

Techniczna neutralność i analityczny umysł prowadzącego zakładać powinny, że i w tej fazie specyficzny dla niej cel realizuje się poprzez reaktywację wczesnodziecięcych doświadczeń, w tym przypadku związanych z rozstawaniem się z osobami bliskimi, a co za tym idzie prowadzący nie powinien doprowadzać przez swoje przeciwprzesileniowe reakcje (odłączenia rodzic-dziecko) do zmiany panujących zasad (Miszewski, 2010).

Podsumowując, zaznaczyć pragnę, że przedstawiony przeze mnie sposób pracy socjoterapeuty czy trenera jest w dużej mierze oparty o rozumienie psychodynamiczne. W pracy swej socjoterapeuta opierając się na teorii i zdobytej wiedzy, nieustannie powinien analizować dynamikę „osobowości grupy”. Wymaga to od niego także analizowania przeciwprzeniesieniowych odczuć, a co za tym idzie konieczność superwizji własnej pracy. W takim sposobie rozumienia

każdy etap procesu grupowego jest kluczowy z właściwych dla siebie powodów.

Literatura:

Froelich-Deja, A. (2009). Niepublikowane wykłady w ramach Szkoły Psychoterapii Psychodynamicznej. Bydgoszcz.

Jankowiak, B. (red.). (2013). *Socjoterapia jako forma pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Teoria i praktyka*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Miszewski, P. (2010). Niepublikowane wykłady w ramach Szkoły Psychoterapii Psychodynamicznej. Bydgoszcz.

Tryjarska, B. (2006) *Procesy i zjawiska w zamkniętej grupie psychoterapeutycznej*, W: Grzesiuk, L. (red.), *Psychoterapia. Praktyka*. Podręcznik akademicki, L. Grzesiuk, Warszawa: ENETEIA.

Wilk, M. (2014), *Diagnoza w socjoterapii. Ujęcie psychodynamiczne*, Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Paulina Kleczkowska

psychoterapeuta psychodynamiczny i socjoterapeuta
Wojewódzki Szpital Zespolony im. L. Rydygiera
Oddział Dzienny Psychiatryczny Rehabilitacyjny
Pracownia Psychologiczna „Bliżej”
Toruń