

## ПОНЯТЬ И УСЛЫШАТЬ: БАЛИНТОВСКИЙ ТРЕНИНГ

Инструментарий

**И. Кафлик,  
Г.М. Лыдокова,  
О.М. Штерц**

**В образовательном процессе возникает множество проблем в системах взаимоотношений «учитель-ученик», «учитель-учитель». Иногда отношения между учителем и учеником положительно влияют на мотивацию последнего, а иногда наоборот. Когда учитель испытывает позитивные эмоции по отношению к ученику, то ученик с радостью ходит в школу, с желанием учится, положительно относится к образовательному процессу в целом. А если учитель негативно настроен по отношению к определённому ученику, то ученик начинает разговаривать в течение урока, не слушает то, что ему говорит учитель, получает плохие оценки, часто болеет, плохо отзывается об учителе, злится на него, но при этом вынужден сдерживать свои эмоции.**

*• синдром «эмоционального выгорания» • ролевой конфликт • групповая работа • профессиональное взаимодействие*

Можно сказать, что на бессознательном уровне у ученика возникли какие-то чувства, которые влияют на его поведение в школе и дома. Такие же чувства испытывает и учитель. Это приводит к тому, что он начинает ненавидеть свою работу и тех, кто эти чувства вызывает. Чаще всего процесс образования этих чувств имеет бессознательный характер и проявляется в психосоматических проявлениях (различные болезни), нервных расстройствах (плохой сон, депрессия, невроз), представлении о себе как беспомощном неудачнике, жертве манипуляций. Когда это наступает, то можно говорить о синдроме «эмоционального выгорания». Это выражается в том, что учитель хочет бросить свою работу. Чаще всего мы наблюдаем, что стрессовое напряжение в конфликтных взаимоотношениях «учитель — ученик» возникает повторно, даже если эта ситуация уже в прошлом, а ученики совершенно дру-

гие, так как у учителя в душе остался неосознанный и непережитый негативный осадок.

В то же время педагог в своей практике нередко сталкивается с ситуациями, являющимися для него фрустрирующими. Поэтому педагогу необходима проработка этих проблем в кругу своих коллег. Это даёт возможность пройти обучение и приобрести новый опыт.

Одним из методов профилактики профессионального выгорания, обучения и повышения квалификации является организация балинтовских групп для разбора педагогических ситуаций в системе взаимоотношений «учитель-ученик», «учитель-учитель», «учитель-руководитель» (администратор).

Этот метод позволяет анализировать отношения не только участников группы с рассказчиком (клиентом), но и с коллегами по работе, любые профессионально-значимые отношения, что в конечном итоге должно способствовать получению положительных эмоций от своей работы.

Балинтовская группа имеет множество положительных моментов:

- благоприятная психологическая атмосфера для «новичков» — молодых педагогов, которые могут поделиться своей тревогой с более опытными коллегами и понять, что те ра-

нее сталкивались с подобными трудностями (преодоление барьера «исключительности»);

- более полнокровные обратные связи от коллег и снижение возможного «доминирования» руководителя образовательного учреждения (представителя администрации);
- обеспечение более высокого эмпатического спектра (атмосферы) обсуждения «случаев» за счёт разнообразных личностных типов реагирования участников групп;
- более полные условия для проверки эмоциональных и интуитивных реакций руководителя (администрации) на представленный материал за счёт отслеживания реакций членов группы на идентичный материал;
- осознание личностных «слепых пятен», блокирующих профессиональные отношения.

Группа может объединять людей с различным стажем работы, но наиболее эффективно участие в группе лиц со стажем более трёх лет.

Как работает балинтовская группа? Всегда в малом круге сидит 8–12 человек плюс лидер. В большом круге может участвовать много людей. Но активное участие проходит в малом круге. Занятие начинаются без опозданий, в точно назначенное время. Это помогает понять рамки балинтов-

ских групп и границы, которые нужно соблюдать людям в обществе. Лидер балинтовской группы напоминает участникам правила работы:

- участие в балинтовских группах добровольное, но кто входит в малый круг, работает до конца;
- время работы балинтовской группы до 90 минут;
- каждый участник малого круга может принимать активное участие в решении всех задач балинтовской группы (в сценках, обсуждении и т.д.) или отказываться;
- в балинтовской группе действует принцип «здесь и сейчас», то есть всё, что обсуждается в течение встречи — это тайна этой группы, которую нельзя разглашать;
- для безопасности участников группы не надо при обсуждении критиковать, оценивать, ругать, давать советы, спорить;
- каждый участник внутреннего круга может говорить о своих чувствах, впечатлениях, эмоциях, что происходит в его теле, какие фантазии приходят ему в голову;
- один из участников малого круга рассказывает о своей встрече с клиентом, учеником, которая оставила какой-то осадок в его душе. И этот случай стал для него проблемным в профессиональной деятельности. После него остались какие-то плохие чувства, недо-

вольство, иногда чувство вины, злости и т.д. Всё предлагается спонтанно. Участник рассказывает то, что у него осталось в памяти от этой встречи. Рассказчику надо так представить эту встречу, этого человека (коллегу, ученика), чтобы группа услышала его имя, сколько ему лет, представила, как он выглядит, его поведение в процессе взаимодействия с рассказчиком. После окончания рассказа участник говорит о том, что он ожидает, на какие вопросы хочет услышать ответ в процессе работы группы.

После этого рассказа группа берёт на себя дальнейшую работу. Рассказчик молчит. Группа работает, анализируя свои собственные чувства, эмоции, впечатления. Лидер помогает группе, смотрит на динамику и процессы, которые происходят в группе (параллельные процессы, во взаимоотношениях рассказчик и его /ученик/коллега). Благодаря этому участники могут увидеть группу, почувствовать, что произошло между рассказчиком и его коллегой/учеником. Группа должна почувствовать состояние рассказчика, то его партнёра по общению, «входя в обувь» обоих. Это процесс взаимоотношения, взаимодействия, взаимовлияния друг на друга (учитель-ученик, учитель-учитель и т.д.). В процессе обсуждения группа находит ответы на во-

просы: что учитель делает со своим учеником/коллегой; что ученик делает с учителем. Участники группы, стараясь ответить на эти вопросы, как бы входят в «обувь» учителя, пытаются сказать, что они могли бы, хотели в дальнейшем сделать с учеником, как может выглядеть следующая встреча, что они могут сделать для клиента и для себя.

Каждый из ответов или суждений участников расширяет видение ситуации, стимулирует самопознание. Наиболее ценным являются собственные ассоциации «аналогичного случая», высказывания коллег, которые сознательно или несознательно идентифицируют себя с учеником/коллегой и т.д. Таким образом, задачей балинтовской группы является не создание конечного продукта, абсолютно истинного видения предложенной ситуации, а расширение сознания участников группы и стимуляции самопознания.

После обсуждения представленного случая лидер просит рассказчика, чтобы он высказал своё мнение, что он берёт для себя из работы группы, как чувствовал себя, когда молчал, как сейчас себя чувствует. Рассказчик может говорить о своих мыслях, фантазиях, что происходило в его теле и т.д.

После того, как все участники выскажут своё мнение,

лидер в качестве заключения, подведения итогов работы может сказать о динамике и психологических процессах, происходивших в группе.

Преподаватели кафедры психологии Елабужского института Казанского федерального университета провели множество балинтовских сессий с учителями школ города и Елабужского муниципального района, педагогами-психологами школ и консультантами телефона доверия Центра психологической помощи населению «Ариадна» (к сожалению, ликвидирован в июне 2012 года). Содержание балинтовских сессий было различным: вопросы этнической принадлежности учеников, требования администрации, новые образовательные программы, химическая и нехимическая зависимости и т.д. Вот один из случаев, рассказанный учительницей средних лет. «Когда она пришла в школу молодым специалистом, за ней ухаживал семиклассник. Заглядывались на молодую учительницу и ребята постарше, тоже учащиеся. Подросток буквально преследовал девушку, её уговоры на него не действовали. Ухаживание закончилось, когда его побили два старшеклассника, которых учительница попросила «поговорить» с мальчиком. Старшеклассники эти тоже были из числа поклонни-

ков, но, проявляя симпатию, не ограничивали свободу молодой учительницы, не создавали ей марьяжных ситуаций в силу большей зрелости. 20 лет женщина чувствует вину перед всеми тремя участниками истории. Очевиден ролевой конфликт. Учительница позволила себе поведение, свойственное девочке-подростку. В ходе балинтовской сессии выясняется, что подобные истории происходили и с другими. Учительнице становится легче. Чувство вины сменяется грустью и симпатией к участникам ситуации».

Для анализа предлагаем сокращённый пример работы балинтовской группы во время Всероссийского фестиваля школьных учителей в Елабуге в августе 2012 года. Группу вёл психотерапевт, лидер балинтовских групп, член Польского Балинтовского общества И. Кафлик.

В группе приняли участие 20 человек — участников фестиваля школьных учителей. Большая группа была разделена на два круга: внутренний и внешний. Лидер балинтовской группы (Б.Г.) поприветствовал участников, рассказал о цели тренинга, реляции (взаимодействии) между психологом и его клиентом или учителем и его учеником.

При затрагивании понятия «синдром выгорания» участ-

ники внутреннего круга начали активно подключаться к разговору (давали свои комментарии, высказывали своё отношение). Лидер чётко разъяснил принципы работы группы в целом и внутреннего круга в частности.

Одна из участниц внутреннего круга, Светлана, рассказала о своей ситуации в системе взаимоотношений «учитель-ученик», которая волнует её много лет. На итоговой контрольной работе по математике один из её учеников получил «двойку». Это была заслуженная оценка: мальчик плохо знал предмет, так как на уроках бездельничал, не выполнял требований и заданий учителя. И Светлана, для того чтобы проучить ученика, выставила ему «двойку» в классный журнал, не дав возможности ему исправить оценку. Через несколько минут, после того как она поставила «двойку» в журнал, Светлана пожалела о своём поступке. Когда сегодня она говорила об этом случае, у неё дрожал голос и прерывалось дыхание.

Лидер (Б.Г.) спросил у Светланы: «Это всё, что вы хотели сказать об этом случае?». Она кивнула. Тогда ведущий группы попросил участников внутреннего круга задать 2–3 уточняющих ситуации вопросов для того, чтобы лучше увидеть этого ученика

**Инструментарий**

участникам малого круга. Вместо 2–3 уточняющих ситуации вопросов Светлане было задано более 10 вопросов. Так группа услышала имя мальчика (его звали Костя), его возраст, как он выглядит. Кроме того, участники перебивали друг друга, говорили эмоционально, не слушали друг друга и начали даже вместо вопросов давать советы, критиковали действия Светланы. Можно было почувствовать, что растёт эмоциональное напряжение в группе. Рассказчик начинает оправдываться, защищаться от услышанных обвинений. Лидер заметил: «Когда группа задаёт много вопросов, она хочет больше знать, чем эмоционально переживать ситуацию. Что-то происходит в группе, что она начинает нарушать правила работы». Группа ещё хотела задать вопросы, но лидер блокировал это желание. Лидер попросил группу, чтобы они высказались о своих чувствах, которые у них возникли в процессе рассказа.

Многие говорили о том, что им стало жалко ученика. Группа начинает переносить услышанную ситуацию на себя (говорят о своём опыте с другими учениками), но при этом не говорят о своих чувствах, эмоциях. Перебивают друг друга, не могут выслушать до конца, им трудно в своих высказываниях говорить от пер-

вого лица (Я), чаще всего они употребляют местоимение «мы». Появляется сумбурность в группе (хаос). Эмоциональное напряжение растёт. Лидер заметил, что группа не говорит о своих эмоциях, но показывает их в своём поведении. Лидер сказал: «Я точно не знаю, что значит для этой группы (при обсуждении особенностей взаимоотношений в системе «учитель-ученик»), когда группа не говорит о своих чувствах, а показывает их в своём поведении».

Было видно, что Светлана очень напряжена внутренне, что она не согласна с группой, хочет ответить на реплики коллег, оправдаться, защититься от услышанных обвинений. Но ведущий останавливает Светлану и пытается использовать энергию группы, переключив внимание на внешний вид ученика. Осуждая внешность мальчика, участники начали вспоминать и свой личный опыт.

Внешний круг устал от пассивного наблюдения и отстранился от работы. Часть участников внешнего круга недовольна своей отстранённостью от работы. Одна из участниц внешнего круга высказала свою обиду: «Нас даже не спросили: кто мы такие? Зачем мы тогда здесь нужны?» При обсуждении внешнего вида участники группы опять начинают обсуждать свой лич-

ный опыт, а не разбирать ситуацию Светланы.

Раздался взрыв смеха, когда один участник с юмором рассказал о своём случае. Обстановка во внутреннем круге немного разряжается. Группа успокаивается. Лидер заметил, что иногда смех снимает напряжённость, которую трудно было назвать словами, проговорить вслух.

Эмоции уже не захлестывают участников группы. Они пытаются мыслить рационально, понять Светлану, «надеть её обувь», стараются придерживаться правил балинтовской группы (говорить о своих чувствах). Лидер попросил из внутреннего круга выйти двум участникам для разыгрывания сценки — следующая встреча ученика с учителем.

Проигранная ситуация у многих участников группы не вызвала доверия: всё было слишком идеально. Участникам внутреннего круга трудно войти в образ, «в обувь» Светланы и Кости.

Светлана высказалась о своих чувствах и переживаниях, которые у неё возникли при разборе её случая. Была агрессия, злость, обида: «Хотелось в один момент встать и уйти», «У меня возникло чувство вины, и я хотела, чтобы группа помогла мне избавиться от этого чувства. Я осознаю, что поступила неправильно.

Я уже себя за этот поступок наказала. Но от группы в начале обсуждения я опять услышала, как нужно было «правильно» поступить в данной ситуации».

В конце своего выступления Светлана сказала, что сейчас ей стало легче, она поняла, увидела в работе группы, какие границы она нарушила. Она сейчас поняла, какие у неё были ожидания от группы, чего ей не удалось получить от групповой работы. И это эмоциональное состояние было похоже на то, что чувствовал мальчик, когда ему поставили «двойку», «не вошла в его обувь», какие были его ожидания. «Без чувства вины мне сейчас легче», — сказала Светлана.

Лидер обратил внимание участников на то, что в балинтовской группе происходят параллельные процессы. Можно посмотреть, почувствовать, получить новый опыт, снять напряжённость, снять большую эмоциональную нагрузку, осадок который остался у человека в процессе профессионального взаимодействия. Магия группы позволяет почувствовать и понять другого человека.

При совместном обсуждении (объединение внешнего и внутреннего круга) все участники балинтовского тренинга рассказали, что взяли для себя из этой групповой работы. Некоторые участники призна-

ли свои ошибки и попросили прощения у Светланы. Постарались оказать поддержку Светлане. Группа заметила, что участники чувствуют ответственность за свои высказывания в процессе работы, однако люди склонны, в частности учителя, оценивать других людей, критиковать их действия, ругать за совершенные поступки, давать советы, когда этого не требуется. То же самое мы иногда делаем со своими знакомыми, с коллегами по работе и с семьёй. Балинтовская группа позволяет учителю посмотреть на себя со стороны, критически оценить себя и попробовать почувствовать, как клиент, ученик, чувствует себя в контакте с учителем.

В последующих балинтовских группах участникам так же было трудно сдерживать свои эмоции, не пытаться оценивать и говорить о своих чувствах в режиме «здесь и сейчас».

Педагогам сложно выйти с позиции «учитель» и говорить о своих чувствах и желаниях от лица обычного человека, который может испытывать разнообразную гамму эмоций. Желание поступить «правильно», не иметь право на ошибку и находиться всегда в ситуации оценки приводит в конечном итоге педагога к синдрому «эмоционального выгорания». Балинтовская группа позволяет посмотреть на произошедшую ситуацию со стороны, выяснить, какие чувства возникают у других людей, если бы они оказались в подобном положении, возможность проявить естественную потребность во взаимопонимании участникам группы.

В балинтовских группах роль лидера заключается в обеспечении безопасности прежде всего рассказчика; чтобы он не жалел, что предложил свою историю. В балинтовских группах нет одного мудрого учителя, мы учимся от каждого участника.