

# ВЫЕЗДНЫЕ ЛЕТНИЕ СЕМИНАРЫ: и учимся, и отдыхаем

**Галия Михайловна Лыдокова,**  
*заведующая кафедрой психологии Казанского (Приволжского)  
федерального университета, кандидат психологических наук*

**Ольга Михайловна Штерц,**  
*доцент Казанского (Приволжского) федерального университета*

**Иренеуш Кафлик,**  
*доктор психологии, г. Ченстохов (Польша)*

- балинтовская группа • динамика группы • взаимодействие
- взаимоотношения • эмоции • чувства

**В** школе возникает множество проблем во взаимоотношениях «учитель — ученик», «учитель — учитель». Как эти отношения влияют, к примеру, на мотивацию школьника? При позитивном он с радостью ходит в школу, увлечён учёбой. Если же учитель негативно настроен к определённому ученику, тот начинает разговаривать на уроках, не слушает то, что ему говорят, получает «двойки», часто болеет, плохо отзывается об учителе, злится на него, но при этом вынужден сдерживать свои эмоции. При этом не только у ребёнка, но и у учителя возникают чувства, которые влияют на его поведение в школе и дома. Он начинает ненавидеть свою работу и тех, кто эти чувства вызывает, впадает в депрессию, представляет себя беспомощным неудачником, жертвой манипуляций, хочет бросить свою работу. Чаще всего стрессовое напряжение в конфликтных взаимоотношениях «учитель — ученик» возникает повторно, даже если эта ситуация уже в прошлом, а ученики совершенно другие, так как у него

в душе остался непережитый негативный осадок. Поэтому педагогу необходима проработка этих проблем в кругу своих коллег. Это даёт возможность пройти обучение и приобрести новый опыт.

Один из методов обучения и повышения квалификации — 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, но и с коллегами по работе, любые профессионально-значимые отношения, что в конечном итоге способствует получению приятных эмоций от своей работы.

В чём преимущества таких групп? Это благоприятная психологическая атмосфера для «новичков» — молодых педагогов, которые могут поделиться своей тревогой с более опытными коллегами

и понять, что те тоже когда-то сталкивались с подобными трудностями (преодоление барьера «исключительности»); снижение возможного «доминирования» руководителя образовательного учреждения (представителя администрации); лучшие условия для проверки эмоциональных и интуитивных реакций руководителя (администрации) на различные ситуации; осознание личностных «слепых пятен», блокирующих профессиональные отношения.

Группа может объединять людей с различным стажем работы, но наиболее эффективно участие в ней педагогов со стажем более трёх лет. Как она работает? Всегда в малом круге сидят 8–12 человек плюс лидер. В большом может участвовать много людей. Но активное участие проходит в малом круге. Занятия начинаются в точно назначенное время. Это помогает понять рамки групп и границы, которые нужно соблюдать людям в обществе. Лидер группы напоминает участникам правила работы:

- участие добровольное, но кто входит в малый круг, работает до конца;
- время работы — до 90 минут;
- каждый участник малого круга может принимать активное участие в решении всех задач группы (в сценках, обсуждении и т.д.) или отказаться;
- в 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, фантазиях.

Как они проходят? Один из участников малого круга рассказывает о своей встрече с 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, недовольство, иногда чувство вины, злости и т.д. Всё предлагается спонтанно. Учас-

тник рассказывает то, что запомнилось от этой встречи. Ему 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 обсуждения.

Затем начинает работать группа, анализируя свои собственные чувства, эмоции, впечатления. Лидер помогает, смотрит на динамику и процессы, которые происходят в ней (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 то рассказчика, то его партнёра по общению, входя в образ обоих. Это процесс взаимоотношения, взаимодействия, взаимовлияния друг на друга (учитель-ученик, учитель-учитель и т.д.). В процессе обсуждения группа находит ответы на вопросы: что учитель делает со своим учеником/коллегой; что ученик делает с учителем. Участники группы, стараясь ответить на эти вопросы, как бы входят в образ учителя, пытаются сказать, что они могли бы, хотели в дальнейшем сделать с учеником, как может выглядеть следующая встреча, что они могут сделать для него 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, задача группы — не создание конечного продукта, абсолютно истинного видения предложенной ситуации, а расширение сознания участников группы и стимуляция самопознания.

После обсуждения представленного случая лидер просит рассказчика высказать 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 и т.д.

После того, как все участники выскажут своё мнение, лидер, подводя итоги работы, может сказать о динамике и психологических процессах, происходивших в группе.

Преподаватели кафедры психологии Елабужского института Казанского федерального университета провели множество семинаров, в том числе летних выездных, с учителями школ города и Елабужского муниципального района, педагогами-психологами школ. Какие проблемы обсуждались на них? Этническая принадлежность учеников, требования администрации, новые образовательные программы, химическая и нехимическая зависимости и т.д.

Приведём интересный пример работы балинтовской группы во время Всероссийского фестиваля школьных учителей в Елабуге в августе 2012 года. Группу вёл И. Кафлик.

В группе приняло участие 20 человек. Лидер разъяснил принципы работы группы и внутреннего круга.

Одна из участниц внутреннего круга, Светлана, рассказала о своей ситуации во взаимоотношениях «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 его, выставила ему «двойку» в классный журнал, не дав возможности исправить оценку. Через несколько минут, после того как она поставила оценку в журнал, Светлана пожалела о своём поступке. Когда сегодня она говорила об этом случае, у неё дрожал голос и прерывалось дыхание.

Ведущий группы попросил участников внутреннего круга задать 2–3 уточняющих ситуацию вопроса для того, чтобы лучше увидеть этого ученика участникам малого круга. Вместо 2–3 уточняющих ситуацию вопросов Светлане было задано более 10 вопросов. Так

группа услышала имя мальчика (его звали Костя), его возраст, как он выглядит. При этом 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». Коллеги ещё хотели задать вопросы, но лидер попросил их высказать свои чувства, 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 умалчивают о своих чувствах, эмоциях. Перебивают друг друга, не могут выслушать до конца, им трудно в своих высказываниях говорить от первого лица (Я), чаще всего они употребляют местоимение «мы». Эмоциональное напряжение растёт. Лидер, заметив, что группа не говорит о своих эмоциях, но показывает их в своём поведении, сказал: «Я точно не знаю, что значит для этой группы (при обсуждении особенностей взаимоотношений в системе «учитель — ученик»), когда участники не говорят о своих чувствах, а показывают 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 её и пытается использовать энергию группы, переключив внимание на внешний вид ученика. Обсуждая внешность мальчика, участники начали вспоминать и свой личный опыт.

Эмоции уже не захлестывают участников группы. Они пытаются мыслить рационально, понять Светлану, 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 не вызвала доверия: всё было слишком идеально. Им оказалось трудно войти в образ 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 него. Я осознаю, что поступила неправильно. Я уже себя за этот поступок наказала. Но от группы в начале обсуждения опять услышала, как нужно было «правильно» поступить в данной ситуации».

В конце Светлана сказала, что сейчас ей стало легче, она увидела в работе группы, какие границы она нарушила, 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», 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, большую эмоциональную нагрузку, осадок которой 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 тренинга рассказали, что взяли для себя из этой групповой работы. Некоторые признали свои ошибки и попросили прощения у Светланы. Постарались оказать ей поддержку. Признали, что участники чувствуют ответственность за свои высказывания в процессе работы, однако люди склонны, в частности учителя, оценивать других людей, критиковать их действия, ругать за совершённые поступки, давать советы, когда этого не требуется. То же самое мы иногда делаем со своими знакомыми, с коллегами по работе и с семьёй. Тренинг позволяет учителю посмотреть на себя со стороны, критически оценить себя и попробовать почувствовать, как ученик ощущает себя в контакте с учителем.

В последующих занятиях 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 эмоциональному стрессу. 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. Лидер направляет работу группы, поддерживает прежде всего рассказчика, чтобы он не жалел, что предложил проанализировать свою историю. В балинтовских группах нет одного мудрого учителя, мы учимся у каждого участника. **НО**