

ФЕНОМЕН СОПРОТИВЛЕНИЯ В ГРУППАХ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Настоящая статья посвящена анализу феномена сопротивления в группах активного социально-психологического обучения. Основное внимание автор уделяет анализу возможных причин появления сопротивления, в частности – особенностям организации общения (взаимодействия) в группе. Отдельно рассматривается взаимосвязь позиции тренера и ролевого поведения участников.

Ключевые слова: сопротивление, активное социально-психологическое обучение, тренинг, тренинговая группа, субъект-субъектный и субъект-объектный подход, монологическая и диалогическая модель общения, психологическая роль в группе.

A.N. Azarnova

THE PHENOMENON OF RESISTANCE IN GROUPS OF ACTIVE SOCIO-PSYCHOLOGICAL STUDY

This article analyzes the phenomenon of resistance in groups of active socio-psychological study. Main attention is paid to the analysis of possible causes of resistance, particularly in specifications of communication (interaction) in the group. Separately examined the relationship position coach and role behavior of participants.

Keywords: resistance, active social and psychological training, coaching, training groups, subject-subjective and subject-objective approach, monologic and dialogic model of communication, psychological role in group.

Феномен сопротивления хорошо изучен в контексте психотерапевтического процесса, прежде всего в индивидуальной его форме (в индивидуальной психотерапии). Под сопротивлением принято понимать поведение клиента, в котором выражается его бессознательная (или частично осознаваемая) тенденция сорвать или затруднить терапевтический процесс (опоздания, молчание, неуместный смех, агрессивное нападение на психотерапевта и пр.). Сопротивление как таковое нечасто является объектом рассмотрения, когда речь идет о групповых формах терапевтической работы и особенно – работы тренинговой. Между тем очевидно, что данный феномен заслуживает самого пристального внимания.

В данной статье сопротивление рассматривается в контексте группового активного социально-психологического обучения, то есть объектом нашего внимания является сопротивление в группах социально-психологического тренинга. В данной статье под социально-психологическим тренингом понимается область психологической практики, направленная на развитие компетентности человека в общении средствами активного социально-психологического обучения.

¹Старший преподаватель кафедры практической психологии НОУ ВПО «Российский новый университет».

Суть сопротивления в тренинговой группе аналогична таковой в психотерапевтическом процессе. Целью психотерапии является разрешение внутри- и межличностных конфликтов человека, повышение уровня его психологического здоровья. Сопротивление в индивидуальной психотерапии есть бессознательная тенденция клиента, затрудняющая достижение целей терапевтического процесса. Аналогично целью тренинговой группы и тренинга в целом является развитие компетентности членов группы в общении. Сопротивление в группе социально-психологического тренинга есть в различной степени осознаваемая тенденция группы и отдельных ее членов, затрудняющая достижение этой цели.

Проявления сопротивления в группе крайне многообразны, они обычно хорошо знакомы опытным тренерам. Это и упорная пассивность группы, выражающаяся в общем молчании и отказе от работы («Вы нам лучше расскажите все, а дома (на работе) мы все попробуем применить»), и массовые опоздания на тренинг с утра или после перерывов, и вялое участие в ролевых играх и упражнениях, и агрессивное нападение на тренера, и «изображение работы» при лишь формальном участии, и подмена реальной работы разговорами и рассуждениями на абстрактные темы. Иногда сопротивление характерно лишь для от-

дельных участников процесса (в таких случаях, кажется, принято говорить о «трудных участниках» – уместнее употребить выражение «неудобный для данного тренера участник» или «поведение члена группы, создающее неудобство для данного тренера»). Многочисленные пособия для бизнес-тренеров и ведущих социально-психологических групп предлагают конкретные «рецепты-противоядия» против конкретных типов трудных участников).

В других случаях сопротивление группы становится единодушным: какого-то одного или двух трудных участников выявить не удастся, потому что «они все трудные», как выражается один мой коллега. В процесс сопротивления здесь в той или иной степени вовлечена вся группа.

Целью настоящей статьи является анализ возможных причин и факторов появления сопротивления на тренинге, в которое вовлекается обычно не единичный участник или участница, а значительная часть группы в целом. Здесь мы будем говорить о возможных причинах сопротивления *в групповом масштабе*.

Одним из ключевых (среди прочих) факторов, определяющих характер группового сопротивления в тренинге, является ориентация тренера на монологическую или диалогическую модель общения и взаимодействия с тренинговой группой, использование субъект-субъектного или субъект-объектного подхода в тренинговой работе.

Субъект-объектный подход в общении подразумевает понимание партнера по общению как объекта – предмета потребности, средства удовлетворения потребности либо препятствия на пути удовлетворения потребности. Потребности партнера не представляют интереса, однако могут быть учтены при взаимодействии с ним с целью наиболее полной реализации собственных интересов и потребностей. Партнер не воспринимается как личность и рассматривается только через призму собственных интересов. Стиль общения и взаимодействия, опирающийся на субъект-объектный подход, носит название монологического (притом что чисто формально такое общение может носить характер диалога!), в нем среди средств воздействия на партнера преобладают директивные и манипулятивные.

Субъект-объектный подход при планировании и проведении тренинга проявляется, например, в следующем.

1. Цели обучения не соответствуют индивидуальным целям и мотивам участников. Тренер, в свою очередь, в процессе тренинга не пытается связать в сознании участников цели тренинга в

целом и их личные цели, интересы и потребности (которыми нередко не интересуется вовсе).

2. Тренер предпочитает директивные или манипулятивные способы воздействия на группу, самостоятельно вводит (отменяет) правила групповой работы, назначает санкции за нежелательное поведение участников и т.п.

3. Тренер стремится к выработке у участников унифицированной модели поведения без учета их индивидуальных особенностей и потребностей.

4. Обратная связь от группы является фикцией, даже если декларируется ее важность. Мнение участников о тренинге и тренере не имеет никакого значения, ни на что не влияет. Источником обратной связи в ролевых играх и упражнениях для участников является тренер, мнение рядовых участников игнорируется, даже одно его выражение может пресекаться. Истиной в последней инстанции является мнение тренера. Тренером нередко насаждается в группе представление о наличии только одной – «правильной» – точки зрения или модели поведения в той или иной ситуации, выражение инакомыслия в группе не поощряется.

5. Тренер предстает перед участниками в роли «ходячей добродетели», носителя наиболее эффективных и социально одобряемых поведенческих моделей. Обычно он озабочен своим имиджем и престижем в глазах группы. В группах социально-психологического тренинга такие ведущие демонстрируют группе отсутствие у них любых психологических проблем и затруднений, любых слабостей, нередко сообщают группе вымышленные подробности о своей эффективной деловой и личной жизни.

Монологический стиль ведения тренинга создает в группе более или менее выраженное психологическое напряжение. Это напряжение связано с дискомфортом, которое вызывает подспудно ощущаемое участниками отношение к себе как к вещи, как к объекту, подвергающемуся определенному воздействию. Это дискомфорт, являющийся также следствием ощущаемого психологического давления или манипуляций со стороны тренера. Именно дискомфорт и напряжение, осознаваемые участниками в различной степени, неизбежно возникают в такого рода группах, и именно они являются первичными предпосылками возникающего сопротивления. Следует обозначить более четко: сопротивление в тренинговых группах, функционирующих на основе субъект-объектной модели, связано с дискомфортом от отношения к себе как объектам, которое более или менее четко осознается участниками.

Что же происходит дальше?

Формы, которые принимает в дальнейшем

возникшее первичное сопротивление группы, могут быть различными и нередко зависят от степени личностной зрелости участников. Дело в том, что возникшее напряжение стремится найти какой-то выход. Однако в группах тренинга, осуществляемого на основе монологической модели, проявления протеста и особенно агрессии со стороны группы и отдельных ее участников обычно наказуемы: ведущий слишком озабочен контролем над процессом и достижением четко обозначенной групповой цели. Личные переживания и потребности участников при этом представляются ведущему менее ценными. Поэтому любой, кто выступает в такой группе с демонстрацией недовольства происходящим, рискует стать объектом давления со стороны тренера или тренерских манипуляций. Поэтому лишь в относительно зрелых и сплоченных группах протест одного поддерживается другими участниками; значительно чаще в группе появляются отдельные «недовольные» участники, которые по всем внешним признакам (описываемым в пособиях) вполне могут быть зачислены в так называемые «трудные» – они могут выражать недовольство происходящим на тренинге («согнали нас, как стадо баранов, и талдычите одно и то же, а я вот считаю такой стиль работы, как вы показываете, неэффективным, это называется не продавать, это называется впаривать, я так работать никогда не буду!»), допускать агрессивные-издевательские высказывания в адрес тренера, критиковать его работу («вот вы сказали, что важно наше мнение, а теперь сами же и обесцениваете то, что мы сказали!»), опаздывать или просто тихо отмалчиваться, стараясь не привлекать к себе излишнего внимания. При этом трудными они вовсе не являются – это обычные люди, нашедшие в себе смелость так или иначе выразить свой (вполне понятный) дискомфорт, заявить о нем. За протестом здесь стоит одна и та же потребность в том, чтобы с тобой считались как с личностью.

Тем не менее, такого рода протесты обычно носят единичный характер. Значительно чаще переживаемое членами группы напряжение и дискомфорт находят себе иной выход. Участники используют ролевое поведение в группе для того, чтобы справиться с негативными переживаниями. И чем более явно выражен дискомфорт, чем больше «давит» на группу или манипулирует группой тренер, тем заметнее появление в группе носителей определенных психологических ролей, помогающих участникам справляться с переживаемым напряжением.

Психологические роли, которые появляются в группе в этом случае, иллюстрируют различ-

ные способы справиться с серьезным психологическим дискомфортом – как на индивидуальном, так и на групповом уровне, – не выходя из времени и пространства тренинга. Психологический рисунок этих ролей удивительно напоминает дисфункциональные детские роли, так хорошо описанные в семейной системной психотерапии. Это понятно: в рамках субъект-объектного подхода к активному социально-психологическому обучению позиции тренера и участников асимметричны, а ответственность за процесс и результат обучения лежит на тренере. Перечислим некоторые из данных ролей.

Потерянный

Это участник группы, который постарается стать в группе незаметным – прежде всего, для ведущего. Он тих, не привлекает к себе внимания; его отсутствие будет замечено тренером в последнюю очередь. Никогда не проявляет инициативы при назначении участников ролевых игр и упражнений, наоборот – нередко прячет взгляд, втягивает голову в плечи, скрывается за плечом или спиной соседа, стараясь переждать тот неприятный момент, когда происходит назначение игроков. Весь его вид как будто говорит: «Только не я!»

У него может быть своя (и достаточно оригинальная) точка зрения по обсуждаемому вопросу, но он будет всячески уклоняться от того, чтобы высказывать ее публично, особенно – в присутствии тренера. «Потерянный» формально присутствует на тренинге, фактически не присутствуя на нем. Он как бы мимикрирует под окружающую обстановку, стараясь слиться с ней, сделать себя незаметным. Именно таким образом он получает в группе определенную безопасность и внутреннее психологическое пространство, которое остается в относительной неприкосновенности.

Нередко ему это удается. Тренер часто не замечает «потерянного» («потерянных»), оценивает его (их) способности как средние и сетует на его (их) пассивность. В аналогичной ситуации учитель об ученике может сказать: «Конечно, звезд неба не хватает, но если бы он старался побольше, мог бы учиться на четыре и пять!» Отмечу, что речь здесь обычно идет не об отсутствии способностей, а об отсутствии внутренней мотивации к участию и ощущения психологической безопасности происходящего.

Козёл отпущения

«Козёл отпущения» – роль, прежде всего, социально-психологическая. «Козёл отпущения» необходим, как это ни парадоксально, всей группе, которая, испытывая серьезное психологическое напряжение, вызванное тренингом и стилем поведения тренера, переживая агрессию, стре-

мится найти безопасный выход этому напряжению и агрессии и перенаправляет их на одного из своих участников, «пинает» его. Интересно, что, если «козел отпущения», не выдержав напряжения, покидает группу, она быстро находит ему замену в лице одного из своих членов. Именно поэтому, говоря о роли «козла отпущения», важно отметить ее системный характер. Индивидуально-психологическими предпосылками, способствующими данной позиции в группе, являются, по-видимому, серьезные различия данного человека и группы в целом («козлами отпущения» чаще становятся участники, чем-то серьезно отличающиеся от группы), а также неумение защищать себя. Появление в группе «козлов отпущения», как это ни печально звучит, может быть выгодно для тренера, работающего в рамках монологического подхода: состояние группы становится более сбалансированным, а позиция тренера – более безопасной. Ведь в роли «козла отпущения» теоретически может выступать и он. (Иногда так бывает: группа, чувствуя директивно-манипулятивную позицию тренера, единодушно атакует его, грозя сорвать тренинг в целом.) Поведение тренера способно спровоцировать появление в группе «козла отпущения» (тренер многократно указывает группе на поведение конкретного участника как источник возникновения дискомфорта – чаще всего речь идет о тренерских манипуляциях). Кроме того, «козел отпущения», по-видимому, появляется не в любой группе и не в любой ситуации давления: немалое значение имеют сплоченность группы, общий уровень психологической культуры ее членов и другие обстоятельства.

Клоун

«Клоун» – еще одна системная роль в малой группе, назначение которой – разрядка постоянно возникающего в группе напряжения. В этом смысле функции роли «козла отпущения» и «клоуна» идентичны. Просто способы снятия напряжения и агрессии группы немного разные: «клоун» снимает их через смех. Это более социально одобряемый и безопасный способ справиться с психологическим дискомфортом. Самому «клоуну», кроме того, гарантировано благосклонное внимание членов группы (а если и повезет, то и тренера) – ведь у него такое хорошее чувство юмора! Иногда роли «клоуна» и «козла отпущения» совмещаются одним и тем же участником, и в группе появляется «Паяц», он же – «Мальчик для битья».

Герой

Эта роль в группе вызывает наибольшую симпатию, а то и умиление со стороны тренера. «Герой» ведет себя как воплощение его фантазий об идеальном участнике, восхищенно глядя тренеру в рот и послушно выполняя все, что тот пред-

лагает сделать. Именно «герой» – «примерный ученик», отличник, стремящийся продемонстрировать: а) лояльность и личную преданность ведущему («Вам не дуется? Принести вам чаю? Чай не слишком горячий?») и б) исключительное рвение и успешность в освоении программы тренинга. «Герой» часто рассматривается тренером как образец лояльного и эффективно обучающегося участника, однако и то и другое не соответствует действительности. Эффективность обучения на поверку нередко оказывается липовой, и тренер хватается за голову, удивляясь, как он мог обманываться относительно данного члена группы. А лояльность заканчивается, стоит «герою» получить балл «ниже ожидаемого», то есть лишиться своей порции «поглаживаний» от тренера. «За что же, не боясь греха, кукушка хвалит петуха? За то, что хвалит он кукушку», – говорится в знаменитой басне Крылова. Лояльность тренеру нужна для участника-«героя» постольку, поскольку она обеспечивает ему относительную безопасность от агрессии ведущего, а также дает привилегированное положение в группе. Не получая ни того ни другого, бывший «герой» становится на удивление агрессивным и озлобленным.

В целом стоит отметить, что социально-психологическая атмосфера в тренинговой группе, где процесс организован в рамках монологической модели, оставляет желать лучшего. В группе отмечается напряженность, высокий уровень агрессии участников в адрес друг друга (в скрытой форме – и в адрес тренера), ролевой характер взаимодействия, принужденность и неестественность поведения участников.

Субъект-субъектный подход к реализации тренингового активного социально-психологического обучения подразумевает отношение тренера к участникам как к личностям и партнерам, носителям духовного мира и духовных потребностей, ориентацию на диалогические формы взаимодействия, на совместную деятельность и сотворчество в тренинге, на открытость в проявлении чувств и эмоций (в том числе и тренером), на получение и обсуждение обратной связи от участников по поводу происходящего на тренинге. Субъект-субъектный подход проявляется в диалогическом стиле общения и взаимодействия тренера с группой. Назовем конкретные проявления субъект-субъектного подхода к планированию и проведению тренинга.

1. Учет тренером индивидуальных потребностей и целей участников при составлении программы тренинга, разработке его целей и задач.

2. Открытость, естественность и искренность тренера как личности, отказ от профессиональ-

ных и иных масок во взаимодействии с группой.

3. Отказ тренера от попыток директивно или манипулятивно управлять группой.

4. Отказ тренера от роли обладателя единственно верных ответов на все вопросы, касающиеся тематики тренинга, и не только. Понимание субъективности и относительности любых утверждений, претендующих на статус истины. Готовность воспринимать без агрессии и обесценивания другие точки зрения, отличающиеся от его собственной, и открытость опыту.

5. Поощрение обратной связи от группы, ориентация на осмысление и ассимиляцию полученного в тренинге опыта с точки зрения индивидуальных мотивов, целей, потребностей участников.

6. Широкое использование групповой дискуссии с вовлечением в нее по возможности всей группы.

7. Разделение ответственности с группой за процесс и результат обучения, привлечение группы к принятию важных решений относительно процесса обучения.

Диалогический стиль тренера в общении и взаимодействии с группой рассматривается участниками как весьма комфортный (особенно по контрасту с монологическим) и вызывает у группы энтузиазм и воодушевление. Однако в процессе тренинговой работы оказывается, что и он не дает гарантий от появления в группе сопротивления обучению. Но это сопротивление принципиально отличается от рассмотренного нами выше.

Как уже отмечалось, диалогический стиль взаимодействия предполагает разделение ответственности тренера с группой за процесс и результат обучения. Это – принципиально важный момент. В случае монологического стиля взаимодействия практически всю (или почти всю) ответственность за обучение несет тренер. Это облегчает участникам принятие детских ролей, связанных с отсутствием ответственности. Однако в данном случае участники ставятся перед необходимостью принимать на себя свою долю ответственности за происходящее. К тебе будут относиться как к полноправному партнеру и личности, достойной уважения, – это приятно. Однако оборотной стороной такого преимущества является необходимость принимать на себя часть ответственности за происходящее, в частности – за процесс и результат обучения. Валить все на «плохого тренера» теперь уже не получится. И вот оказывается, что это бремя ответственности слишком тяжело для некоторых участников, которые не в состоянии взять его на себя.

Сопротивление в тренинговых группах, реализуемых в рамках субъект-субъектного подхо-

да к обучению, связано, таким образом, с нежеланием участников принимать на себя ответственность за процесс и результат обучения. Соответственно, и «симптоматика» такого сопротивления отражает нежелание принимать ответственность, облеченное в различные формы ролевого поведения в группе.

Некоторые психологические роли, появляющиеся в этом случае, напоминают дисфункциональные взрослые роли, описанные в свое время выдающимся американским психотерапевтом В. Сатир: роли обвинителя, жертвы, компьютера и неадекватного. Рассмотрим их в контексте тренинговой группы.

Обвинитель

Данный член группы, почувствовав, что тренер достаточно терпимо относится к любым эмоциональным реакциям присутствующих, облакает свое нежелание принять на себя ответственность за происходящее и работать на тренинге в форму достаточно агрессивного нападения на тренера. Вот примеры типичных реплик: «Нет, я не могу работать в такой обстановке... почему у нас стулья жесткие, сидеть неудобно, почему нельзя было принести кресла? Почему вы так плохо позаботились о процессе, вы же тренер!», «Зачем это нам тут в ролевых играх тыкаться в свои ошибки, только время терять, лучше покажите нам, как правильно, вы же затем здесь и сидите!», «А вот когда вы нам рассказывали о способах установления контакта, вы этого не упомянули! Почему?!» Обвинитель будто стремится уличить тренера в непрофессионализме, злом умысле, указать ему на ошибки и недоработки, продемонстрировать таким образом свою значимость, не приложив ни капли реальных усилий для работы. Хорошую помощь в работе с таким участником (как, собственно, и с любым другим участником, чье сопротивление связано с обсуждаемыми здесь причинами) может оказать обсуждение вопроса, который маскируется участником – вопроса о принятии ответственности за происходящее и уходе от нее.

Жертва

Ролевой рисунок жертвы хорошо узнаваем. Это – причитания участника под девизом «что с меня взять, я же... (и далее по списку)». Данный член группы отказывается брать на себя ответственность за происходящее на тренинге и результаты обучения на том основании, что он слишком молодой, пожилой, слабый, занятой, неопытный, уставший, мало оплачиваемый, психологически травмированный, многодетный и т.д. Вариантов – неисчерпаемое множество. Интонации при этом жалобные, ноющие, погружающие и

тренера, и присутствующих в специфическое состояние, близкое к трансовому, деморализующие группу. «Ну о каких результатах тренинга можно говорить, вы что, не знаете, что у нас с будущего квартала срезали оклады?», «Не могу сосредоточиться никак, у меня на работе столько дел, столько дел, вы даже себе не представляете, и начальник такой... врагу не пожелаешь», «Мы можем тут хоть на ушах стоять, но если наш клиент идиот, тут уж ничего не сделаешь», – вот лишь некоторые единичные примеры реплик жертвы. Жалобы жертвы носят манипулятивный характер и маскируют стремление уйти от ответственности: многие члены группы, как оказывается в результате, находятся в тех же или даже худших условиях, что жертва, но не ноют, а прикладывают на тренинге усилия, чтобы чему-то научиться и преодолеть непростую ситуацию.

«Компьютер»

Данная психологическая роль связана с уходом от личной эмоциональной вовлеченности в процесс. Человек-«компьютер» предпочитает участвовать в происходящем на тренинге, но участвовать лишь частично – на уровне логики и рассуждений. Ему страшно вовлекаться в происходящее полностью – вероятно, потому, что это может быть связано в его фантазиях с утратой полного контроля над своим поведением и демонстрацией окружающим своей уязвимости и слабости. «Компьютеру» нелегко говорить о своих чувствах и эмоциях, он старается избегать этого и вести себя «логично», но именно это уводит его от максимальной включенности в процесс диалога. «Вы нам все расскажите, мы запишем и постараемся применять на практике сами. Это помогло бы нам более рационально использовать время на тренинге», «Это согласуется с моими наблюдениями, однако несколько противоречит теории Х. Мне кажется, это можно объяснить следующим образом», – вот типичные реплики человека, занимающего ролевою позицию «компьютера».

Неадекватный

Название данной роли красноречиво говорит само за себя. «Какой с дурака спрос?» – как будто заявляет такой участник всем своим видом. Он постоянно демонстрирует присутствующим (а точнее, тренеру и присутствующим) свою забывчивость, рассеянность, неорганизованность,

неадекватность. Именно этот участник, перепутав время, придет на тренинг на два часа позже (заметьте, никогда не раньше) или по неправильному адресу. Именно у него закончится паста в ручке или не окажется тетради. Именно он неправильно поймет инструкцию к ролевой игре (кейсу). Именно он сядет мимо стула или будет витать в облаках. Он не стремится выставить себя на посмешище, вовсе нет. Однако он отчетливо сигнализирует присутствующим: я недостаточно адекватен для того, чтобы принимать на себя какую-либо ответственность.

Заметим, однако, что перечисленные четыре роли, связанные с отказом от принятия ответственности, не носят, так сказать, системного группового характера, они, скорее, индивидуальные. Их появление обычно никак не выгодно группе в целом как системе. Поэтому преодоление данных паттернов поведения осуществляется часто быстрее и легче, чем в случае с ролевым поведением в рамках монологической модели построения взаимодействия в тренинговой группе.

Таким образом, характер сопротивления в тренинговой группе связан с особенностями построения тренингового процесса, характером общения (взаимодействия) в тренинговой группе в целом, и позицией тренера – в частности. Данный вопрос остро нуждается в дальнейшей разработке и конкретных эмпирических исследованиях.

Литература

1. Азарнова, А.Н. Метод ролевой игры в тренинге. – М.: Речь, 2011.
2. Бизнес-тренинг : идеи и методы / под ред. А.Ж. Моносовой.– СПб.: Речь, 2005.
3. Бурлачук, Л.Ф., Грабская, И.А., Кочарян, А.С. Основы психотерапии. – М.: Алетейа, 1999.
4. Дорцен, Эмми ван. Практическое экзистенциальное консультирование и психотерапия. – Ростов-на-Дону: Ассоциация экзистенциального консультирования, 2007.
5. Ментс, М. ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге. – СПб.: Питер, 2002.
6. Сатир, В. Вы и Ваша семья. – М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000.