

Эволюционный путь супервизионных групп в постсоветском психоаналитическом пространстве





Тимошкина Алина Алексеевна

- Президент ЕАРПП
- Член правления ЕСРР (Австрия, Вена)
- Член Комитета по сертификации и аккредитации ЕАРПП
- Руководитель секции групп-анализа (ЕАРПП-Москва, ОППЛ)
- Доцент кафедры клинического психоанализа (Московский Институт Психоанализа)
- Зав.кафедрой психоанализа и групп-анализа (Московская Международная Академия)
- Руководитель Международной Школы Группового Психоанализа (COIRAG, EGATIN, ЕСРР) и Центра Психотерапии и Психоанализа
- Учредитель научно-практической лаборатории по групповому психоанализу (ЕАРПП, МИП)
- Член президентского совета и руководитель экспертной комиссии саморегулируемой организации Национальная Ассоциация «Союз психотерапевтов и психологов»
- Член наблюдательного совета МАПБО (ПАПККО)

В конце 1990-х – начале 2000-х к нам на территорию постсоветского пространства стали приезжать с лекциями и докладами иностранные коллеги-психоаналитики. На подобных мероприятиях обязательной частью были групповые супервизии как мера профилактики профессионального выгорания. Попробуем проанализировать и сравнить групповые супервизионные процессы, ценности и мотивы супервизантов того времени и сегодняшнего дня, чтобы понять, от чего зависит эмоциональное напряжение, возникающее в процессе формирования профессиональной идентичности психоаналитика.

Существует закономерность, согласно которой ценности, когда-то созданные в большой группе, продолжают жить в матрице группы (групповой культуре), и могут быть изменены только в группе. У каждой матрицы есть своя травма и своя слава.

Исторически в нашей стране после окончания НЭПа началось гонение на психоанализ как на чуждую буржуазную идеологию. Он ушёл в подполье, на много десятилетий закапсулировав свою травму. В 90-х после развала СССР психоанализ начал активно возрождаться, и в большой группе, пережившей травму, крайне важны были признание и слава (здоровая нарциссическая составляющая). Отчасти поэтому мы приглашали иностранных коллег – чтобы нас признали. По этой причине в атмосфере конференций и встреч того времени было много нарциссического. Мы приходили в группы, потому что хотели быть лучше, но так как группа была травмирована, то создавала поле, в котором каждый комментарий был болезненным.

Существует закономерность, согласно которой ценности, когда-то созданные в большой группе, продолжают жить в матрице группы (групповой культуре), и могут быть изменены только в группе. У каждой матрицы есть своя травма и своя слава.

концептов, которые иностранные спикеры «выдавали» нам на конференциях как готовые рецепты. На сегодняшний день вход в профессию более мягкий и тёплый: прежде чем начинающий специалист попадает на конференцию или на супервизию, он уже достаточно много знает о теории психоанализа.

Далее вопрос поддержки. В те времена, когда мы только вынырнули из исторической травмы, мы остро нуждались в поддержке и как будто ждали её из-за рубежа. Клиентов было мало. Коллеги конкурировали между собой. Зародыши психоаналитических школ и маленьких сообществ, как любые малые культуры, с болью отстаивали свою идентичность. Поэтому поддерживающая функция на супервизиях и конференциях того времени была редкостью. Только в своём сообществе, где все уже давно знают друг друга и прошли много разных этапов обучения, чувствуется плечо; вместе с тем, взаимная поддержка формировалась очень долго и трудно. В 90-е – 2000-е каждый работал сам по себе. При этом было много материала по индивидуальному анализу, но групп-анализ ещё не был развит достаточно, ещё не было поля и пространства, где можно сидеть плечом к плечу, сопереживая друг другу.

Направляющая функция также интересна. Конечно же, к нам приезжали представители разных иностранных школ – и кляйнианцы, и бионианцы, и фрейдисты, и адлерианцы, и юнгианцы и др. Каждый «в свою дуду» создавал смыслы конференции. Мы путались и искали, что же правильнее. Сейчас мы, уже расправившие крылья, уверены – в психоанализе нет чего-то однозначно правильного, есть творческий процесс и экологичная психоаналитическая ситуация, в которой мы работаем. При этом каждый аналитик работает, опираясь на свою структуру личности, личную проработанность, свой интеллектуальный багаж, но тогда очень хотелось этих «правильных-неправильных» опор.

Условия эффективной супервизии всегда составляют: атмосфера супервизии, её структура, время, правила, запрос, ожидания участников, а также техническое использование приёмов.

В литературе описаны три основные функции супервизии: образовательная, поддерживающая и направляющая.

С учётом того, что в 90-х – начале 2000-х на территории нашей страны было не так много психоаналитических институций, решение вопросов, связанных с образовательной функцией, были затруднено. Нам приходилось читать много литературы, много ездить по зарубежным семинарам только для того, чтобы понимать смыслы тех теоретических

Мы приходили в группы, потому что хотели быть лучше, но так как группа была травмирована, то создавала поле, в котором каждый комментарий был болезненным.

В 90-е – 2000-е приёмы использовались такие же, как и сейчас, – наблюдение, обсуждение, анализ, обратная связь, рекомендации использовались крайне редко.

Чаще всего в 90-е – 2000-е годы конференции были мультимодальные. Конечно же, мы стремились к формированию идентичности, стремились к тому, чтобы конференции были психоаналитические. Но оплата гонорара приглашённого иностранного спикера вынуждала заполнять залы, и, соответственно, в аудитории было много коллег, работающих в разных модальностях. Поэтому, когда мы садились в супервизионную группу на конференции, сильно ощущалась разница методов (то, что для психоаналитика является отреагированием, для психодраматиста – благо и облегчение), и это постоянно звучало в атмосфере. Тогда общий тезаурус ещё не был создан. Сегодня, когда собирается мультимодальная группа, каждый достаточно устойчив в своей идентичности. Не спорит, не отстаивает вопросы «правильности-неправильности», а говорит: «вот в нашей модальности принято так-то», но я слышу, что психоаналитики называют это отреагированием или «сопротивлением», «защитным механизмом», чем угодно. Можно поймать этот баланс отдельности-причастности, где нет доминирования одной модальности над другой.

Группа «подсвечивает» белые пятна специалиста, с которыми мы потом идём на собственную проработку в индивидуальный и групповой психоанализ. В этой связи супервизия методом группанализа – уникальный способ поддержания практики и профилактики эмоционального выгорания для психотерапевтов.

Законы больших групп всегда работают. Поэтому, когда в 90-е – 2000-е годы собирались конференции, те коллеги, чьей модальности было больше, задавали тон. Это считывалось, было непросто. Хотя мы и держались за метод изо всех сил и сидели плечом к плечу, аналитики, влюблённые в метод, много сил тратили на сохранение идентичности и продвижение метода при большом сопротивлении.

Какие мы знаем на сегодняшний момент модели супервизии?

1. Эволюционные модели, в основе которых лежит идея о росте и развитии.
2. Модели специфической ориентации.
3. Интегративные модели, которые базируются на стратегии и тактике терапевтического контакта.

В 90-е – 2000-е мы даже не задумывались в какой модели с нами работает супервизор, хватались за всё, что нам предлагали. Сейчас у нас есть выбор. Мы можем пойти на супервизию, в процессе которой хотим прочувствовать переносные-контрпереносные процессы, посмотреть эволюционный эмоциональный путь развития клиента, себя и т.д., а можем пойти к супервизору или в такие супервизионные группы, которые больше сфокусированы на процессе терапевтического контакта, на избранных мишенях

В те времена, когда мы только вынырнули из исторической травмы, мы остро нуждались в поддержке и как будто ждали её из-за рубежа.

для работы – симптом, личность, уровень организации, когнитивные процессы, межличностные отношения, соответствие выбора целей и средств вмешательства, целенаправленности, результативности процесса работы в целом и др. То есть сейчас у нас есть выбор супервизоров с разными стилями работы. Сама группа может попросить супервизора,

например, «а давайте мы копнём глубже в сеттинг». Мы можем анализировать вместе, почему возник именно этот запрос, в чём себя уверенно или неуверенно чувствует супервизант?

Какие задачи у супервизора? Супервизор работает с личностью, помогая справиться с переживаниями. Супервизию можно рассматривать как пространство, в котором супервизируемый и супервизор совместными усилиями осуществляют построение новых способов упорядочивания впечатлений от работы. Этот процесс осуществляется по двум направлениям – познавательном и аффективном.

Какие мы знаем виды супервизий? Индивидуальная и групповая. На сегодняшний день существует также очная и виртуальная. В 2000-е были только очные, чаще индивидуальные, редко – групповые. Потому что собрать регулярную группу, в которой будет проходить супервизия, было крайне сложно – не было достаточно ни клиентов, ни стабильных супервизоров (в основном опирались на приезжих супервизоров). На сегодняшний день есть онлайн-формат, а также возможность выбора разных супервизионных стилей, моделей и разных супервизоров.

Супервизии методом групп-анализа имеют свои особенности:

- работают как с индивидуальными, так и с групповыми клиническими случаями;
- многогранность мнений, чувств и фантазий практикующих психотерапевтов – участников супервизии позволяет увидеть более полную картину работы с клиентом;
- групповые супервизии существенно дешевле индивидуальных, что является немаловажным фактором, особенно для начинающих терапевтов;
- интерпретируется не только представленный случай, но и групповая динамика супервизионной группы, что служит дополнительным материалом для разбора клинического случая, а также даёт глубину понимания и расшифровку параллельных процессов;
- групповое ревери даёт возможность создать продуктивную эмоциональную коммуникацию коллег для супервизии самых сложных случаев;
- создаётся здоровый баланс отдельности – причастности в творческом поле психоанализа и других модальностей;
- регулярные встречи с коллегами позволяют формировать и совершенствовать профессиональную идентичность в дружелюбном поле;
- группа «подсвечивает» белые пятна специалиста, с которыми мы потом идём на собственную проработку в индивидуальный и групповой психоанализ. В этой

связи супервизия методом группанализа – уникальный способ поддержания практики и профилактики эмоционального выгорания для психотерапевтов;

- такие группы рассчитаны на практикующих психологов, консультантов и психотерапевтов любых модальностей, на специалистов любого уровня. Когда в группе находятся люди с разным опытом, это особенно ценно, так как обогащает работу группы;
- такой тип супервизии фокусируется на коммуникации аналитика и клиента. Эффективность коммуникации зависит от особенностей участников, поэтому мы делаем оценку качества коммуникации, проясняем контакт и способ коммуникации специалиста с клиентом.

Зоны развития для каждого супервизируемого – это вмешательство, компетентность в навыках, приёмы и методы оценки, межличностные характеристики, концептуализация происхождения проблем клиента, индивидуальные различия, теоретическая ориентация, цели и план лечения. И как всегда профессиональная этика. Очень часто на супервизиях методом группанализа звучит вопрос: как можно и как нельзя? И тогда мы за счёт групповой работы, за счёт откликов всех участников-коллег собираем аргументы – почему можно или нельзя. И смыслы – к чему приводит это «можно» или «нельзя». Так как основополагающая часть профессионального обучения, развития и обмена опытом – это, действительно, коллегиальность.

Если продолжать сравнивать атмосферу групповых супервизий тех лет и сегодняшнего дня, можно отметить, что несмотря на то, что структура остаётся плюс-минус одинаковой (сеттинг, запрос, ожидание и т.д.), некоторые модификации оказываются эффективными.

Например, в сеттинге моих постоянных супервизионных групп есть этап шеринга, так как шеринг запускает то, что в групп-анализе называют матрицей.

Группа одна и та же, медленно-полуоткрытая, все друг друга знают, докладываются одни и те же случаи. Группа доброжелательная, участники тепло относятся друг к другу. Тем не менее, мы всегда начинаем группу с шеринга – первые 15 минут отвечаем на вопрос: «что у кого осталось с прошлой супервизии?». Возможно, кому-то что-то приснилось, или кто-то что-то вспомнил, или кого-то преследовал случай из прошлой супервизии. Мы слышим голос каждого и благодаря этому снижается тревога участников, которая возникает, когда мы только-только входим в любую группу. В 90-е – 2000-е такого шеринга не было, мы не слышали голос другого, поэтому, когда на конференции начиналась супервизионная группа, то каждый раз было напряжение. Шеринг необходимо включать не только как фазу работы постоянной стабильной группы, но и в группу, которая впервые собралась на конференции. Когда у нас достаточно времени, я предлагаю пробежаться по каждому участнику, назвать имя, город, модальность. Потому что, когда мы слышим друг друга, групповая матрица уравнивается, становится мягче.

Сейчас мы, уже расправившие
крылья, уверены – в психоанализе
нет чего-то однозначно
правильного, есть творческий
процесс и экологичная
психоаналитическая ситуация,
в которой мы работаем.

Следующая фаза супервизии – доклад супервизируемого и формулирование им запроса. Обычно на это уходит 15-20 минут и тоже бывает по-разному. В 90-х – 2000-х супервизируемый, который докладывал случай, буквально зачитывал с листа: «я сказал, он сказал, я сказал, он сказал...». Это утяжеляло атмосферу группы, потому что сложно воспринимать по начитанному, в отсутствии пространства для спонтанности. Такая форма больше фокусирует на процесс, а не на чувственную сферу. И на сегодняшний день существуют подобные супервизии, но, насколько я знаю, в ЕАРПП большая часть коллег-супервизоров предпочитают рассказы, когда супервизант говорит всё, что вспомнил без подготовки. Ценностью является как раз то, что он забыл, а также то, как он это рассказывает – оговорки, затруднения, напряжения в процессе рассказа – спонтанность и импульсивность.

Далее следует фаза обмена чувствами по поводу клиента. После того, как супервизант рассказал о своём клиенте, обычно на супервизионных группах я провожу круг обратной связи. «Дорогие коллеги, скажите, пожалуйста, что вы чувствовали

Шеринг необходимо включать не только как фазу работы постоянной стабильной группы, но и в группу, которая впервые собралась на конференции. когда мы слышим друг друга, групповая матрица уравнивается, становится мягче.

во время доклада, только чувства». Это очень важная фаза супервизии, по сути, мы «снимаем сливки» с эмоционального состояния, например: «я засыпал», или «отвлёкся и думал о каких-то других вещах», или «я внимательно слушал, но потерял нить». И это очень важные отклики. Потому что в групп-аналитической супервизии есть представление о том, что во время супервизионной работы группа переживает чувства терапевта, а докладчик переживает чувства клиента. За 1,5 часа, которые мы работа-

ем, докладчик может посмотреть на себя со стороны. В тот период, когда он молчит и слушает группу, он может переживать чувства клиента, которые, порой, являются открытием для супервизанта.

Фаза собирания чувств. На супервизиях 2000-х годов наличие этой фазы зависело от супервизора. Иногда собирались отдельно чувства, а иногда предлагали рассказать случай и сразу начинать интерпретировать. Зависело от многих факторов: количества людей в группе, успеваем или не успеваем по времени конференции и др. Когда участники искренне выдают свои чувства, группа регрессирует. И супервизор в 2000 году, у которого, например, было групп-аналитическое образование, должен был учитывать необходимость для группы пройти на уровне среднего регресса для того, чтобы потом не собирать всех, чтобы не запустились те групповые процессы, для которых нужно пространство, чтобы собрать потом участников. Опять-таки в группе – начинающие специалисты, достаточно хрупкие, услышав какую-то историю, легко могли прикоснуться к своим личным переживаниям. Поэтому, в зависимости от знания метода групп-анализа или его незнания, супервизоры использовали или не использовали эту фазу, чаще не использовали.

В супервизии 90-х – 2000-х годов зачастую супервизоры давали обратную связь без учёта групповой динамики, фокусировались только на теории. Но такой тёплой поддержки, как есть сейчас, и такого эмоционального считывания, которое есть сейчас в супервизионных группах, тогда не было.

Фаза вопросов к супервизанту. Обычно в современной супервизионной группе после того, как участники выразили свои чувства, я прошу задавать вопросы. В момент доклада (10-15 мин.), когда докладчик рассказывает о своей работе, больше считывается эмоциональный фон, а наблюдения за процессом построения диалога между докладчиком и группой даёт много материала о процессе работы в рассматриваемом случае. Это практически точно так же, как было в 2000-х годах. Единственное отличие: вопросы были более нарциссичные, колкие, жёсткие. Иногда, в силу недостаточного опыта люди уходили в пространные рассуждения вместо задавания вопросов. На конференции из-за тревоги мы ведём себя по-разному – кто-то замыкается, замолкает, а кто-то, наоборот, начинает много говорить.

Фаза обсуждения концепций (концепции психогенеза, проблем клиента или работы). Мнения не отвергаются, не опровергаются супервизором и другими членами группы. Дискуссии в этой фазе не очень целесообразны, важнее, чтобы каждый поделился картиной своего видения. В современной групп-аналитической супервизии я часто наблюдаю в группе: если вдруг на этой фазе между участниками возникает диалог, часто кто-то «выдаёт» материал, который «триггерит» всю группу, на уровне ассоциаций. Если вернуться к супервизионным группам 2000-х годов, в те времена часто возникали перепалки, пикирования. Я, как групп-аналитик, понимаю, что это – всего лишь этап, обозначенный в групп-анализе как «борьба-бегство». Это значит, что группа ушла в регресс из-за определённого уровня тревоги и пытается собраться через базовые позиции созависимости, образования пар, борьбу-бегство, рождение мессии. Раньше идеологические пикирования между участниками группы случались гораздо чаще. Для супервизора это, скорее, материал для анализа случая и внутренних конфликтов докладчика.

Далее, после того как мы обсудили концепции, углы видения клиента и отношений между клиентом и аналитиком, мы переходим к обратной связи от докладчика. То есть, до этой фазы докладчик молчит, он не имеет права вступить в дискуссию или высказывания группы. Он молчит, так как прислушивается и рефлексировать по поводу своих чувств, которые, по идее, могли бы ему дать картинку того, как чувствует себя клиент в терапии и наблюдает за группой, как будто бы за своим внутренним миром. То есть он наблюдает за тем, какие внутренние конфликты, отклики, белые пятна проясняются внутри группы. После того как группа завершает работу,

Супервизия – это пространство
единомыслия, тезауруса,
коллегиальности, общих
ценностей.

В 2000-х годах мы, скорее, могли опереться только на терапевтическую систему. На супервизорскую систему не опирались, так как не было достаточно стабильного пространства, поэтому анализировали только терапевтическую систему. На сегодняшний день это, к счастью, по-другому.

В супервизии 90-х – 2000-х годов зачастую супервизоры давали обратную связь без учёта групповой динамики, фокусировались только на теории. Возможно, супервизоры, чувствуя напряжение и пикирование между участниками, пытались теорией, концепцией защитить нас, дать интеллектуальные, рациональные опоры для того, чтобы нам было легче дальше двигаться в профессии. Но такой тёплой поддержки, как есть сейчас, и такого эмоционального считывания, которое есть сейчас в супервизорских группах, тогда не было.

У любой супервизорской группы, несомненно, есть дополнительные задачи: защита, наблюдение, анализ, содействие свободе и открытости высказываний, интерпретация групповой динамики и др.

Мы знаем шестифокусную модель супервизии, где терапевтическая система – это фокус на клиенте, фокус на терапевте, фокус на процессе работы; супервизорская система – это состояние супервизируемого, супервизорский процесс, впечатления супервизора. В 2000-х годах мы, скорее, могли опереться только на терапевтическую систему. На супервизорскую систему не опирались, так как не было достаточно стабильного пространства, чтобы можно было проанализировать и одно, и другое, поэтому анализировали только терапевтическую систему. На сегодняшний день это, к счастью, по-другому.

Также важно сказать о подготовке к процессу супервизии. Супервизия – это пространство единомыслия, общего тезауруса, коллегиальности, общих ценностей и это обязательно про одну и ту же модальность. Это всё-таки о понимании и восприятии смыслов, символов своей профессии. Так как наша профессия в 90-е годы была достаточно молодая, то подготовки к супервизии практически не существовало.

мы даём слово докладчику, он говорит о том, что он чувствовал, даёт ещё какие-то дополнительные гипотезы, которые возникали в процессе работы группы. Группе очень важно слышать о том, как чувствовал себя «клиент», нам он тоже даёт дополнительный материал для размышления на тему отношений между аналитиком и клиентом.

Затем мы завершаем группу. Супервизор даёт общую картину всего, что происходило, с опорой на групповую динамику. В групп-аналитической супервизии супервизор в конце может только за счёт групповой динамики показать общую картину.

Перенос, контрперенос, сопротивление, защитные механизмы – то, что в первую очередь мы рассматриваем на супервизии.

Перенос, контрперенос, сопротивление, защитные механизмы – то, что в первую очередь мы рассматриваем на супервизии. Анализируя контрперенос, мы прикасаемся к очень личным, интимным частям докладчика. Контрперенос включает неосознанные личные чувства и отношение к клиенту, докладчик не всегда понимает, что это – его личное. В пространстве нарциссической травмы на супервизиях 90-х – 2000-х каждый очень боялся быть разоблачённым. Работать с контрпереносом было крайне сложно, чтобы не травмировать докладчика. Сегодня это возможно. На сегодняшний день мы даже рассматриваем такие понятия, как «препятствующий контрперенос», понимая, что клиент способен сделать нас нечувствительными к важной области его исследования, или клиент затрагивает область, особенно тревожащую терапевта. Мы можем анализировать контрперенос, который может привести нас к вмешательству, противоречащему интересам клиента; к ошибкам и затруднениям и т.д.

Подводя итог, в общих чертах обозначим разницу между супервизиями того времени и времени сегодняшнего:

Бессознательная задача того времени во время супервизии – выжить, осознанная задача – сделать всё правильно. Повторю, что у большой группы всегда есть две опоры – травма и слава. В то время супервизии проходили с опорой на славу вместо травмы.

На сегодняшний день группы стабильные, есть собеседование, доверие, возможность выбора разных школ. Осознанная задача присутствующих в супервизии – нащупать свой стиль работы, иногда даже продиагностировать себя. Бессознательная задача – причастность к чему-то большему, дорогому, грандиозному. И, как я понимаю, на сегодняшний день мы смело исследуем травму с опорой на славу сообщества, в котором мы проходим супервизию.

Бессознательная задача
того времени во время
супервизии – выжить, осознанная
задача – сделать всё правильно.
Повторю, что у большой группы
всегда есть две опоры – травма
и слава. В то время супервизии
проходили с опорой на славу,
вместо травмы.
