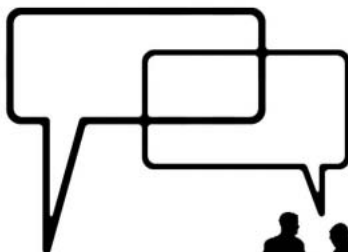


**TRENING
INTERPERSONALNY**



Krzysztof Jedliński – superwizor treningu psychologicznego i psychoterapeuta z trzydziestopięcioletnim stażem, prowadzi treningi, szkolenia i terapię w warszawskim Ośrodku INTRA. Pracował naukowo w Akademii Medycznej – obronił doktorat z psychiatrii społecznej. Był redaktorem miesięcznika „Charaktery” (obecnie w radzie naukowej). Prowadzi wykłady z podstaw psychoedukacji w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej. Autor książek *Nie dać się upokorzyć* (1996) i *Jak rozmawiać z tymi, co stracili nadzieję* (1997). Mieszka w Warszawie.

Lucyna Golińska – superwizor treningu psychologicznego i psychoterapeuta. Profesor Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, kieruje Zakładem Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych. Autorka książek: *Temperamentalne uwarunkowania percepcji społecznej* (1993), *Złość* (1995), *Emocje: przyjaciel czy wróg* (2002) *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja* (2008). Mieszka w Łodzi.

Mariola Karczewska-Kott – trener psychologiczny i psychoterapeuta. Zajmuje się problemami dzieci i młodzieży w Punkcie Konsultacyjnym dla Ofiar Przemocy Domowej. Prowadzi także grupę wsparcia dla dorosłych pochodzących z rodzin alkoholowych. Mieszka w Ełku.

Danuta Łabędź – trener psychologiczny i psychoterapeuta z osiemnastoletnim stażem. Od 1996 roku prowadzi Środowiskowy Dom Samopomocy w Zabrzdu. Od 2005 roku współpracuje z Ośrodkiem Leczenia Nerwic i Zaburzeń Jedzenia „Dąbrówka” w Gliwicach. Mieszka w Gliwicach.

Teresa Ossowska – psychoterapeuta. Specjalizuje się w terapii zaburzeń somatycznych i psychicznych. Pracuje metodami ericksonowskimi, metodą ustawień hellingerowskich, „voice dialogue”. Mieszka i pracuje w Warszawie.

Hanna Szczepańska – psycholog kliniczny. Specjalizuje się w pracy z osobami, których partnerzy są uzależnieni od alkoholu. Pracowała m.in. w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Obecnie prowadzi psychoterapię indywidualną, treningi i warsztaty oraz zajęcia dla studentów Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie i na studiach podyplomowych w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW. Jest autorką książek *Żony alkoholików – problemy psychologiczne, proces zdrowienia, terapia* (1992) oraz *Trening asertywności dla współuzależnionych – poradnik terapeuty* (2004). Mieszka w Warszawie.

TRENING INTERPERSONALNY

Krzysztof Jedliński i inni



Copyright © Wydawnictwo W.A.B., 2008

Wydanie II
Warszawa 2008

Wstęp

do pierwszego wydania

Trening interpersonalny bywa (czasem świadomie nawet) otaczany mgłą tajemniczości. Jego różne mutacje wiązane są z postaciami trenerów, funkcjonującymi w przestrzeni quasi-mitycznej. Intencje autorów są dwie. Pierwsza to pokazać trening interpersonalny „od kuchni”, a zatem rozwiać trochę tę mityczną mgłę. Druga, związana z poprzednią – przedstawić sytuację grupową, w której głównym bohaterem jest sama grupa właśnie, nie zaś trener. Grupa bowiem stanowi odrębny byt, mający swój własny koloryt, fakturę, obyczaje i rozwój.

Proces grupowy oczywiście rozwija się zawsze, tutaj jednak pokazujemy go w formie możliwie czystej, która staje się wyraźna w przypadku niedyrektywnego przebiegu treningu.

Nie jest natomiast naszą intencją ocena, jaki styl treningu interpersonalnego jest lepszy. Tym bardziej że trening niedyrektywny nie zawsze bywa wskazany. Mamy nadzieję, że ogląd czystej dynamiki grupowej pozwoli czytelnikowi lepiej zrozumieć procesy przebie-

gające w grupie, co zaowocuje większą sprawnością zawodową.

Trzeba też koniecznie dodać, że książka ta nie może być podręcznikiem realizacji treningu, ponieważ nie sposób się tego nauczyć z książki. Można to zrobić jedynie pod okiem doświadczonego trenera. Polskie Towarzystwo Psychologiczne udziela rekomendacji trenerkich. Listę rekomendowanych trenerów i superwizorów można znaleźć na stronie internetowej PTP.

Na koniec parę słów o tym, jak ta książka powstała. Otóż zachętę do jej napisania stanowiły stopy notatek z sesji treningowych; notatek tych szkoda byłoby nie wykorzystać. Autorzy książki są jednocześnie współtrenerami, a ściślej – trenerem głównym i kotrenerami, czyli tak zwanymi kotami. Główny trener zaświadcza, że pisanie książki było niezwykle satysfakcjonującym doświadczeniem wspólnej twórczości i przyjaźni. Mam nadzieję, iż czytanie jej będzie ciekawą przygodą dla czytelnika.

Krzysztof Jedliński

Wstęp

do drugiego wydania

Opisywane w książce treningi interpersonalne prowadzone były w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku w Instytucie Psychologii Zdrowia i Trzeźwości (obecnie Instytut Psychologii Zdrowia), a ich uczestnikami byli profesjonalści: psychologowie, pedagodzy, lekarze, pielęgniarki, zajmujący się pomocą psychologiczną, zwłaszcza w obszarze profilaktyki uzależnień. Niedyrektywna metoda prowadzenia treningu pozwalała uczestnikom przejść przez etapy naturalnego procesu grupowego, przynosząc osobiste korzyści rozwojowe, ale przede wszystkim zwiększając ich kompetencje w pracy z innymi.

Obecnie zauważa się wzrost zainteresowania treningiem interpersonalnym osób i środowisk spoza tradycyjnego kręgu profesjonalistów. Oferta treningu interpersonalnego postrzegana jest jako atrakcyjna forma rozwoju osobistego, pozwalająca lepiej poznać i określić świat własnych uczuć, dająca możliwość obserwacji swoich zachowań w grupie i otrzymania istotnych informacji zwrotnych od innych. Potrzeby

takiego kręgu uczestników idą bardziej w kierunku osobistych korzyści niż doświadczenia i obserwacji procesu grupowego. W tej sytuacji bardziej sprzyjająca wydaje się mieszana, dyrektywno-niedyrektywna metoda prowadzenia treningu. Trening opiera się przede wszystkim na procesie grupowym, ale częściej stosowane są ćwiczenia, każdorazowo dopasowywane do aktualnej sytuacji w grupie – w celu jej wyrażenia, wzmocnienia, dookreślenia lub w celu przełamania impasu.

Warto pamiętać, że ćwiczeń nie należy traktować jako doświadczeń samych w sobie – ich rolą jest stworzenie sytuacji, w której uczestnicy doświadczą żywych, istotnych dla siebie emocji, by następnie mogli je zidentyfikować, nazwać, wypowiedzieć.

W takiej perspektywie ćwiczenia nie blokują ani nie zastępują procesu grupowego, ale służą jego zintensyfikowaniu i uwyrażeniu.

W zawartych w książce opisach rozwoju grup czytelnik znajdzie zaproponowane niekiedy przez trenera – a czasem przez samych uczestników – ćwiczenia. Dla czytelnika trenera pożądane byłoby zatrzymać się w tych miejscach, by określić etap rozwoju grupy i dostrzec zasadność użytego ćwiczenia.

W niniejszym wydaniu wprowadzono zmianę dotyczącą opisu aktywności trenera na początku treningu: wprowadzono wyraźny punkt dotyczący podania norm pracy grupowej i zawarcia kontraktu. Warto też dodać, że doświadczenie lat następnych pokazało, iż najlepiej jest, gdy trening trwa czterdzieści godzin (trening w opisywanych w książce grupach trwał trzy-

dzieści pięć godzin). Czterdzieści godzin stanowi optymalny czas dla zaistnienia wszystkich etapów rozwoju grupy i dopełnienia wzajemnych informacji zwrotnych.

ROZDZIAŁ PIERWSZY

Nieco historii

Szukając początków treningu interpersonalnego, najczęściej wskazuje się na warsztaty dla kadry kierowniczej programów finansowanych przez rząd USA. Odbywały się one w 1946 roku w Connecticut. Warsztaty prowadzili współpracownicy znanego psychologa Kurta Lewina. Odbywały się tam wykłady, seminaria, a także spotkania w małych, kilkunastoosobowych grupach, podczas których omawiano problemy napotymane przez uczestników warsztatów w pracy. Pewnego razu na zebraniu zespołu prowadzącego warsztaty zaproszono kilku uczestników, aby opowiedzieli, jaki wpływ wywierają na nich interwencje prowadzących i jak postrzegają to, co się dzieje w grupie. Rozpoczęła się bardzo interesująca wymiana doświadczeń i uwag. Okazało się, że udział w pracy tej kilkunastoosobowej grupy, w której uczestnicy mają możliwość oddziaływania na siebie wzajemnie i porozumiewania się, daje okazję do zebrania wielu cennych informacji o własnym zachowaniu w grupie, a także do lepszego zrozumienia zachowań innych ludzi i funkcjonowania grupy. Przypadkiem odkryto nową metodę uczenia się. Uczenia się nie z książek i wykładów, lecz z doświadczenia.

W grupie uczestnicy spotykają się twarzą w twarz z innymi ludźmi. Jest ich tylu, że możliwe są interakcje każ-

dego z każdym. Odziaływają na siebie, porozumiewają się, otrzymują od siebie informacje zwrotne. Każdy członek grupy dzięki informacjom i autorefleksji ma okazję lepiej sobie uświadomić, jak odnosi się do innych ludzi i jak jest przez nich odbierany. Może też eksperymentować z nowymi zachowaniami.

Początkowo trening był wykorzystywany do szkolenia ludzi, którzy profesjonalnie zajmowali się pracą z innymi ludźmi (kierowników, psychologów i innych). Jego celem było wyrabianie umiejętności ważnych w relacjach z innymi, na przykład umiejętności lepszego rozumienia zachowań różnych osób i swoich własnych w kontakcie z nimi, umiejętności komunikowania się (wyrażania myśli i uczuć), umiejętności rozwiązywania konfliktów i tak dalej. Nazywano je „grupami T” (od ang. *training group*). Chociaż celem było wyrabianie „umiejętności” członków grupy, często obserwowano, że rezultatem treningu są bardziej niespecyficzne zmiany, jak na przykład wzrost zaufania do ludzi, zwiększenie akceptacji własnej osoby, większa ekspresyjność i elastyczność zachowania.

Carl Rogers, twórca „grup spotkaniowych”, które rozwijały się równolegle z „grupami T”, te właśnie niespecyficzne konsekwencje uczestniczenia w treningu uważał za najistotniejsze. Udział w grupach spotkaniowych dzięki atmosferze akceptacji i nieoceniań daje szansę odrzucenia masek i ujawnienia swojego prawdziwego „ja”. Doświadczenie w takim momencie akceptacji i zrozumienia ze strony innych uczestników grupy pomaga przełamać opory wobec innych ludzi w życiu i decyduje o późniejszych zmianach. Dla Rogersa ekspresja

siebie i doświadczenie spotkania z drugim człowiekiem były istotą treningu.

Zarówno w grupach T, jak i w grupach spotkaniowych zasadą było rozpoczynanie treningu od skrajnie nieustrukturalizowanej sytuacji: „Oto jesteśmy razem. Możemy na tych spotkaniach robić to, co sami będziemy chcieli...”

W obu rodzajach grup obowiązywała też zasada koncentrowania się na bieżących doświadczeniach, uczciwego dzielenia się odczuciami i spostrzeżeniami, nieoceniania się, eksperymentowania z nowymi zachowaniami. Jednakże ich cele były różne. Dało to początek dwóm odmiennym ścieżkom rozwoju treningu.

Mniej popularna okazała się ścieżka związana z grupami T, czyli grupami koncentrującymi się na uczeniu umiejętności interpersonalnych i rozumieniu procesu rozwoju grupy. Chociaż mniej rozpowszechniona, ma jednak trwale miejsce w szkoleniu profesjonalistów pracujących z ludźmi (psychologów, nauczycieli, menedżerów, kierowników przedsiębiorstw). Silny jest także nurt warsztatów psychologicznych poświęconych uczeniu określonych umiejętności, na przykład umiejętności wychowawczych, udzielania pomocy psychologicznej czy kierowania innymi ludźmi.

Bardziej popularny okazał się nurt „rogersowski”, w którym nacisk położony jest na ekspresję emocji, doświadczenie autentycznego spotkania z drugim człowiekiem, rozszerzenie kontaktu ze sobą i innymi ludźmi. Jednakże i w tym nurcie treningu w ciągu kilkudziesięciu lat od jego powstania zaszły duże zmiany. Dużego znaczenia nabrała rola trenera, który często bierze na

siebie zadanie zwiększenia intensywności przeżyć emocjonalnych uczestników, proponując różne ćwiczenia. Często też zdarza się przeniesienie akcentu ze spraw interpersonalnych na intrapersonalne i ustawienie ekspresji emocji w centrum spotkania z pominięciem intelektualnego „przetrawiania” tego, co się zdarzyło.

Nadal trwa dyskusja nad tym, jak zintegrować metodę doświadczeń emocjonalnych, intelektualnego uczenia się i ćwiczenia umiejętności, aby uzyskać trwale zmiany w życiu uczestników treningu. W praktyce każdy trener, w zależności od swoich cech, przekonań czy stylu pracy inaczej rozwiązuje ten problem.

Trening interpersonalny od początku istnienia był przedsięwzięciem edukacyjnym, a więc adresowanym do ludzi zdrowych. Nie jest terapią, która nawet gdy prowadzona jest grupowo, ma za zadanie pomóc indywidualnemu pacjentowi w powrocie do zdrowia. W czasie psychoterapii najważniejsza jest ocena problemów pacjenta, określenie ich genezy, mechanizmów i tak dalej. Podczas treningu kładzie się natomiast nacisk na interakcje z innymi ludźmi, doświadczane „tu i teraz”, na eksperymentowanie z nowymi zachowaniami, wyrażanie uczuć i tak dalej.