

„Superwizja grupowa, superwizja grup”

Chciałabym w poniższym eseju przyjrzeć się procesom i zjawiskom zachodzącym w czasie superwizji grupowych. Jestem psychoterapeutką uzależnień oraz analitykiem grupowym. Zawsze interesowało mnie, co zachodzi w sytuacji, kiedy kilka osób zaczyna tworzyć grupę. Wydaje się, że to właśnie grupa ma zasadnicze znaczenie dla psychospołecznego rozwoju jednostki. Myślę, że warto zastanowić się w jaki sposób chcielibyśmy prowadzić w przyszłości nasze grupy superwizyjne. Jak rozumiemy grupy, naszą rolę w nich i rolę superwizantów. Jakie trudności możemy napotkać w grupach składających się z superwizantów oraz jakie możliwości daje grupa superwizyjna.

Można myśleć, że „dobrze funkcjonująca grupa, podobnie jak matka zdolna do „zamyślenia” i świadomego myślenia o życiu psychicznym swojego dziecka, dokonuje powiązań pomiędzy tym, co wewnętrzne i zewnętrzne, w oparciu o relacje w grupie” (Sosnowska M., Jastrzębska A., Fira-Krempa E., 2013).

Z moich obserwacji wynika, że w ośrodkach leczenia uzależnień częściej wybieraną formą pracy jest superwizja w grupie niż indywidualna praca z superwizorem. Prawdopodobnie ma tutaj znaczenie przywiązanie do pracy zespołowej, wzmacnianie zespołów oraz kwestie ekonomiczne. W grupie można uzyskać koleżeńskie wsparcie oraz poszerzyć swoją wiedzę o techniki, doświadczenia stosowane przez pozostałych superwizantów. Kolejną zaletą pracy w grupie jest możliwość zmierzenia się w pewien sposób z rolą superwizora, kiedy prezentujemy swoje stanowisko i punkt widzenia. Uczymy się również komunikacji, która ma być otwarta a informacje zwrotne bezpieczne dla odbiorcy. W naszej pracy będziemy również spotykać się z potrzebą superwizowania grup terapeutycznych. Oferta terapeutyczna skierowana do pacjentów uzależnionych, współuzależnionych oraz pacjentów z syndromem DDA często dotyczy psychoterapii grupowej. Superwizja grup terapeutycznych w grupie superwizyjnej stanowi kolejne wyzwanie. Staniemy przed dylematami w jaki sposób superwizanci mają prezentować materiał grupowy, czy będziemy oczekiwać nagrań ze spotkań grupy lub wiernie spisanego dialogu a może swobodnej opowieści o procesie grupowym.

Zainteresowało mnie ciekawe badanie Yaloma (Yalom, 2006) dotyczące korzyści płynących z superwizji. W badaniu Yalom i jego współpracownicy analizowali pracę dwunastu terapeutów. Terapeuci prowadzili swoje grupy. Część terapeutów grupowych korzystała z superwizji i zajęć teoretycznych a druga połowa nie brała udziału w żadnych zajęciach. Wyniki badania wykazały, że superwizujący się terapeuci podnieśli swoje umiejętności a nieprzeszkoleni po upływie sześciu miesięcy „byli mniej sprawni niż na początku”. Samo zbieranie doświadczenia nie wystarczy, jeżeli nie poddajemy swojej pracy analizie. Obserwować możemy również zjawisko powtarzania błędnych, utrwalonych wzorców i braku refleksji nad własnymi interwencjami w terapii.

Podstawową funkcję superwizji odbywanej w grupie (Pawlik, 2008) można określić jako pomieszczenie lęków, których doświadczają uczestnicy. Lęki dotyczą braku wiedzy oraz ujawniania braku kompetencji przed pozostałymi superwizantami. Kolejną ważną funkcją grupy superwizyjnej jest wspólny namysł i refleksja nad przedstawionym materiałem klinicznym. Inną ważną funkcją superwizji grupowej jest dialog między uczestnikami spotkania. Superwizant może skorzystać z komentarzy, odczuć, obecności innych osób w grupie i w ten sposób zrozumieć swoje przeciwprzeniesieniowe nastawienia oraz odnaleźć dystans. Na koniec można dodać, że superwizja odbywana w grupie może wzmocniać poczucie przynależności i tożsamości zawodowej.

W tej części eseju chciałabym zwrócić uwagę i przypomnieć myślenie o fazach rozwoju grupy. Mimo, że grupy superwizyjne nie są i nie powinny być grupami terapeutycznymi, to ważne, żeby pamiętać o zjawiskach zachodzących w grupach. Analityczne myślenie o grupach zakłada podobieństwo między rozwojem dziecka i rozwojem grupy (Pawlik.2008). Grupa, tak jak poszczególna osoba ma do rozwiązania problemy związane z integracją i zależnością, konflikty związane z autorytetem, władzą, kontrolą. Następnie wyłaniają się konflikty wokół bliskości oraz konflikty separacyjno-indywidualne. W początkowej fazie pracy, grupa mierzy się z zależnością. Grupa ucieka w zależność, zlewa się ze sobą, poszukuje w swoim liderze pomocy i siły. Następnie grupa wchodzi w fazę walki z zależnością i szykuje się do wniesienia tematu agresywności. Zdarza się, że grupa wprost komunikuje swoje rozczarowanie i złość. Grupa angażuje swoją siłę, żeby podjąć walkę z liderem. Jeżeli grupa przepracuje kryzys autorytetu może wejść w fazę separacji i indywidualizacji. W tym czasie grupa bywa oczarowana swoją siłą. Grupa jest idealizowana i fantazjuje o pracy bez pomocy lidera. Na pewnym etapie tego procesu oczarowanie przechodzi w rozczarowanie. Grupa doświadcza osamotnienia, które

[Wpisz tekst]

przepracowane daje nadzieję, że separacja jest bolesna ale pozwala się rozwijać. Następnie grupa wchodzi w fazę współzależności i pracy nad indywidualnymi problemami uczestników.

Uważam, że wiedza o rozwoju grup może być bardzo przydatna do rozumienia prowadzonych przez nas grup superwizyjnych. Możemy zrozumieć np. nasze lęki przed rozpadem grupy, którą prowadzimy. Grupa superwizyjna w czasie fazy rozczarowania może być podejrzliwa. Uczestnicy mogą się spóźniać, pomijać spotkania, wyrażać brak korzyści ze spotkań i wspólnej nauki. Superwizor może doświadczyć obawy, że jest niekompetentny i nie może utrzymać grupy „przy życiu”. W fazie zależności od lidera możemy doświadczać bycia idealizowanym, grupa może podzielać fantazję, że tylko do nas superwizorów zależy rozwój grupy i bezpieczeństwo uczestników. Superwizor może czuć się nieadekwatnie widziany i mocno obciążony oczekiwaniami grupy. Wiedza, którą posiadamy na temat procesu może ułatwić grupie korzystanie z superwizji.

Następnie chciałabym się zatrzymać na rodzajach grup superwizyjnych. Jako przyszli superwizorzy stoimy przed wyborem stylu, w jakim chcemy pracować z grupami. Posłużę się typologią Inskipp i Proctor, która zakłada istnienie kilku sposobów pracy z grupą superwizyjną.

Grupa autorytarna - superwizor jest odpowiedzialny za superwizowanie każdego uczestnika grupy. Pozostali superwizanci są obserwatorami procesu. Uczą się ale ich rola jest ograniczona. Superwizor musi mieć zdolności do podjęcia większości zadań związanych z zarządzaniem grupą i sterowaniem jej pracą. Uczestnicy grupy powinni otrzymać jasne informacje dotyczące ich roli i oczekiwań superwizora.

Grupa uczestnicząca - superwizor przejmuje największą odpowiedzialność za superwizowanie każdego superwizanta. Aktywnie naucza ale zachęca członków grupy do wzajemnego superwizowania się. Uczestnicy mają świadomość, że oczekuje się od nich wzajemnej aktywności.

Grupa współpracująca - rola superwizora jest mniej aktywna w kierowaniu pracą grupy. Monitoruje superwizję i ułatwia pracę uczestnikom. Superwizanci są zobowiązani do aktywnej superwizji i tworzą system.

Grupa koleżeńska - nie ma stałego superwizora, funkcja lidera może być rotacyjna. Wszyscy uczestnicy w równym stopniu są odpowiedzialni za superwizowanie i bycie superwizantem. W takiej grupie koleżeńskiej ważny jest cel, który musi być zorientowany na

[Wpisz tekst]

obszar zawodowy. Jasny cel pomaga unikać przeobrażenia grupy np. w grupę towarzyską. Grupa może zaprosić zewnętrznego konsultanta jako uczestniczącego obserwatora. Obserwator może pomóc grupie przyjrzeć się jakości wspólnej pracy. Grupy koleżeńskie stoją przed bardzo ważnymi pytaniami, na które muszą wspólnie poszukać odpowiedzi. Jaki będzie plan spotkań, jak będzie prezentowany materiał, czy funkcja kierownika będzie rotacyjna i czy będzie on wyznaczany na każdym spotkaniu. Kolejne ważne pytanie dotyczy tego, czy grupa będzie zawsze pracowała w grupie czy w parach. Jakie dobre zwyczaje zostaną przyjęte.

Z różnych powodów i w różnym czasie możemy wybierać rodzaje grup, które chcemy prowadzić. Istotną rolę mogą odgrywać nasze upodobania oraz uprzedzenia czy osobiste doświadczenia bycia superwizantem. Informacje zwrotne od kolegów, naszych superwizorów również będą pomocne przy wyborze naszego stylu pracy. Oczywiście nie możemy pomijać kontekstu, czynników zewnętrznych. Wymagania ośrodka, który sponsoruje superwizję lub wykształcenie i pozycja naszych superwizantów mogą wpłynąć na nasze decyzje. Na początku drogi superwizora możemy preferować typ autorytarny, z potrzeby kontroli lub przywiązania do jasnej struktury spotkań. Czasami może potrzebne okazać się przeformułowanie grupy z jednego typu w drugi np. kiedy grupa nie jest na tyle dojrzała, żeby współpracować. Możemy wówczas zaprosić grupę do typu pracy jaki odbywa się w grupie uczestniczącej. W innej sytuacji uczestnictwo w dobrze przygotowanej grupie współpracującej może zrodzić w nas potrzebę udziału np. w grupie koleżeńskej. Osobiście dostrzegam wiele korzyści z pracy w grupie współpracującej. Jest to niezwykle doświadczenie, kiedy kilka umysłów pracuje nad zagadnieniem. Można na prowadzony przez siebie proces terapeutyczny spojrzeć z wielu perspektyw. Z drugiej strony jest to praca mocno wyczerpująca i wymagająca odpowiedzialności.

Katarzyna Badurek-Gerc

Bibliografia

1. Pawlik J. (2008). Psychoterapia analityczna. Procesy i zjawiska grupowe. Warszawa: Eneteia: Wydawnictwo Psychologii i Kultury.
2. Sosnowska M., Jastrzębska A., Fira-Krempa E. (2013). Myślenie grupowo-analityczne w praktyce klinicznej. Materiały wybrane z konferencji Instytutu Analizy Grupowej „Rasztów” z lat 2004-2012. Warszawa: Oficyna Ingenium.
3. Yalom I. (2006). Psychoterapia grupowa. Teoria i praktyka. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego