

---

**МАСТЕРСКАЯ И МЕТОДЫ  
WORKSHOP AND METHODS**

---

# **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ГРУППОВОЙ РАБОТЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ И ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЙ ГРУППЕ**

**А.Н. МОЛОСТОВА\***,  
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,  
Molostova.psychotherapy@yandex.ru

Представлен подход к анализу процесса работы психологического тренинга и терапевтической группы. Рассмотрены два аспекта функционирования психологической группы: аспект развития проблематики и аспект развития отношений участников. Развитие проблематики — движение в поле содержания проблем, которые оказываются в фокусе внимания участников. Развитие отношений — углубление контакта между участниками в динамике развития группы. Анализируется, каким образом меняется баланс соотношения дух аспектов в зависимости от направления групповой психологической работы. Оба аспекта рассмотрены в контексте стадий развития тренинговой или терапевтической

**Для цитаты:**

*Молостова А.Н.* Сравнительный анализ процесса групповой работы в психологическом тренинге и психотерапевтической группе // Консультативная психология и психотерапия. 2018. Т. 26. № 1. С. 112—128. doi: 10.17759/cpp.2018260108

\* *Молостова Анна Николаевна*, кандидат психологических наук, доцент кафедры индивидуальной и групповой психотерапии, ФГБОУ ВО МГППУ; член Восточно-Европейской ассоциации экзистенциальной терапии, групповой психотерапевт, Москва, Россия, e-mail: Molostova.psychotherapy@yandex.ru

группы. В результате формулируются различия баланса развития отношений и развития проблематики в двух видах групп. В психологическом тренинге развитие отношения между участниками имеет вспомогательное значение при доминировании уровня развития проблематики. В групповой терапии развитие отношений — ключевой процесс, обеспечивающий терапевтические изменения.

**Ключевые слова:** психологическая группа, психологический тренинг, групповая психотерапия, развитие отношений, развитие проблематики, этапы развития группы.

Данная статья является откликом на взаимодействие со студентами факультета консультативной и клинической психологии в рамках курсов, посвященных групповым методам работы. Отклик этот возник на дезориентацию потенциальных, настоящих и бывших участников групп, а в каких-то случаях и самих ведущих в возможностях разнообразных форм групповой работы. Стихийно развивающаяся в нашей стране психологическая практика продолжает вносить сумятицу в представления о том, что есть помощь — индивидуальная и групповая. К примеру, заявленная форма групповой работы далеко не всегда влечет за собой ту методическую составляющую, которая соответствует данной форме. Тренингами называют семинары, терапевтическими группами тренинги. В одном и том же формате психологической группы обнаруживаются сумбурно возникающие самые разные и противоречивые цели работы. Смещение целей — обучения, развития, психотерапии — само по себе не является чем-то недопустимым. Более того, данные исследований лечебных факторов, приведенные И. Яломом [12], говорят о том, что в групповой работе часто присутствуют факторы изменений, весьма разнообразные по своей направленности. Это и социальное научение, и катарсис, и самораскрытие, и ряд других факторов, свидетельствующих о потенциально разнообразных возможностях групповой работы. Проблемой является недостаточная осознанность, дефицит рефлексии тех способов, которые ведущий использует для достижения целей группы.

Даже хорошо обученный и рефлексирующий ведущий, например, тренинговой группы, рано или поздно сталкивается с необходимостью отступления от усвоенных схем и приемов. Обычно это происходит в трудных с точки зрения динамики развития группы случаях. Ведущий попадает в ловушку усвоенных схем, которые помогают ему только до определенного момента. Трудно представить, что на каждую групповую ситуацию может найтись самый подходящий припрятанный в запасе способ. Следовательно, мы сталкиваемся с необходимостью поиска более устойчивых внутренних условий, которые будут определять в том числе и способы работы с группой.

Таким внутренним условием успешной человеческой деятельности Ф.Е. Василюк считает «упование» [2], упование на процесс, который возникнет «в ответ на усилия человека» [1, с. 23]. В отношении психотерапии Ф.Е. Василюк обозначает «упование» как «главный механизм, основной продуктивный процесс, который непосредственно обеспечивает достижение терапевтических целей» [1, с. 23]. Основываясь на этом определении, сформулируем вопрос, который существенно важен для наших рассуждений: «Каков в представлении конкретного ведущего группы основной продуктивный процесс, обеспечивающий достижение групповых целей?». Попытаемся обнаружить его в универсальных закономерностях развития группы.

### **Два аспекта работы группы**

Представим психологическую группу как малую социальную группу, функционирование которой инвариантно в отношении ключевых групповых процессов и вариативно в отношении проявления этих процессов в каждом конкретном случае. Мы говорим о психологической группе обобщенно как о форме специально организованных групп, целью которых являются психологические изменения ее участников. Итак, о каких аспектах функционирования группы идет речь?

Основываясь на исследовании Ч. Барнарда о двухуровневом функционировании группы, Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская предлагают рассмотреть групповые процессы в двух аспектах [5]. Первый — инструментальный — аспект отражает работу группы над теми задачами, которые перед ней поставлены: получение результата, достижение конечных целей. Второй аспект — социально-эмоциональный или экспрессивный — связан с межличностным общением участников, поддержанием в группе внутреннего равновесия, «сохранением ее как целого, сплочения» [5, с. 48]. Оба аспекта тесно связаны друг с другом, взаимно влияют друг на друга и находятся в отношениях подчинения.

В психологической группе как разновидности малой социальной группы также обнаруживаются инструментальный и экспрессивный аспекты.

Инструментальный аспект работы группы выражается в следующем. Участники приходят в группу с трудностями, которые преобразуются в соответствующую типу психологической работы проблему. Так, например, жалоба участника на неуверенность в общении с противоположным полом может рассматриваться в обучающем тренинге как дефицит необходимых навыков, а в аналитической группе —

как проявление тревоги, связанной с опытом ранних стадий развития. Трансформация проблем участников также происходит в направлении специфики функционирования конкретного типа группы. В нашем примере в первом случае проявлением инструментального аспекта будет обучение знаниям, умениям и навыкам, необходимым для успешного взаимодействия с противоположным полом. Во втором случае инструментальный аспект работы будет проявляться в анализе и проработке реакций переноса и контрпереноса в соответствии с заявленной проблематикой.

Итогом работы оказывается степень достижения целей: общих, соответствующих типу психологической группы, и конкретных, индивидуальных. Например, в обучающем психологическом тренинге общая групповая цель — обучение модели эффективного поведения. В аналитической группе — «реструктурирование характера клиента и его личности» [3, с. 192]. Индивидуальные цели так или иначе располагаются в контексте общих групповых целей, однако имеют конкретное выражение в зависимости от проблематики каждого участника. Так, например, в обучающем тренинге участнику окажется важнее овладеть отдельными, вызывающими особые затруднения, элементами модели. Предположим, в нашем примере таким наиболее существенным элементом станет навык установления и поддержания контакта. В аналитической группе результатом работы может стать снижение уровня тревоги у участника, проявляющееся и во взаимодействии с членами группы, и в межличностных отношениях за ее пределами.

Таким образом, проявление инструментального аспекта функционирования представлено в самых разных вариантах *развития проблематики* участников психологической группы.

Экспрессивный аспект функционирования группы проявляется в динамике ее развития. Впервые термин «групповая динамика» был использован Куртом Левиним в контексте изучения процессов, происходящих в малых группах [6]. «Он обозначает взаимодействие различных факторов, определяющих функционирование группы» [11, с. 50]. К факторам групповой динамики относят: распределение статусов в группе (роль здесь — динамическая характеристика статуса), выделение и функционирование в группе лидера, образование групповых норм и групповой культуры, достижение сплоченности, давление и конформность, принятие групповых решений. Указанные факторы не существуют сами по себе, а разворачиваются и трансформируются в процессе развития группы. Любая группа проходит цикл своего развития от момента формирования до окончательного распада. Полный цикл жизни группы представлен в стадиях развития. Каждая стадия именуется в соответствии с ключевыми значимыми для развития груп-

пы процессами. Первая — стадия формирования, адаптации, проверки и зависимости; вторая — стадия брожения, группирования, внутреннего конфликта; третья — стадия нормирования, кооперации, развития групповой сплоченности; четвертая — стадия деятельности, функционирования, функционально-ролевой согласованности [5]. Большинство авторов, изучающих развитие малой группы, не включают в цикл развития ее распад, останавливаясь на высшей точке функционирования группы как целого образования. Психологическая группа, как разновидность малой социальной группы, проходит все указанные стадии развития. Однако с учетом целей образования и функционирования психологической группы, а цели эти касаются психологических изменений ее участников, следует уточнить этапы, которые проходят группы такого типа.

Из всего многообразия классификаций стадий развития — тренинговых, консультативных или терапевтических групп — остановимся на классификации, предложенной Дж. Кори [3]. Автор выделяет шесть стадий, из которых первая и шестая не относятся непосредственно к работе группы, но при этом влияют на ее развитие. Кратко охарактеризуем каждую из стадий. Название первой стадии «предгрупповые трудности — формирование группы» отражает необходимость серьезной подготовки, планирования и предварительной работы с участниками до запуска группового процесса. Совместная работа участников начинается на второй стадии — «начальная — ориентация и исследование». Здесь участники знакомятся с правилами функционирования группы, определяют свои цели, ориентируются и начинают завязывать отношения. Первичные задачи начальной стадии — включение и самоопределение. Третья стадия — «переходная — работа с сопротивлением». Продолжение развития отношений в группе усиливает тревогу участников «из боязни позволить другим увидеть себя за маской публичного образа» [3, с. 145]. Прохождение трудностей третьей стадии: переживание сопротивления, возникновение конфликтов, борьба за контроль и влияние, необходимо для достижения участниками подлинной открытости и доверия, которые являются ключевыми характеристиками отношений участников на следующей стадии. Это четвертая «рабочая стадия — сплоченность и продуктивность». Работа группы на данной стадии характеризуется более глубоким и интенсивным уровнем взаимодействия. В условиях групповой сплоченности, которая проявляется в солидарности участников, в чувстве принадлежности, включенности и близости, доверия и принятия, члены группы получают возможность исследовать наиболее глубокие и болезненные темы. На заключительной стадии работы — «объединение и завершение» — участники интегрируют групповой опыт, подводят итоги, обсуждают степень дости-

жения индивидуальных целей. Особое внимание уделяется переносу результатов работы в жизнь, обсуждению возможностей участников справляться с трудностями без группы. Важной частью работы на пятой стадии становится исследование чувств, возникающих в связи с завершением группы и расставанием участников. Последняя стадия «постгрупповая работа — контрольная встреча и оценка» — необходима для обсуждения с участниками успехов и трудностей в реализации полученных результатов, поиска «альтернативных возможностей работы над собой» [3, с. 177].

Таким образом, исключив предгрупповой и постгрупповой этапы, мы говорим о четырех стадиях работы группы: начальной — ориентации и исследования, переходной — работы с сопротивлением, рабочей — сплоченности и продуктивности, заключительной — объединения и завершения.

Конкретное проявление стадий развития группы будет варьироваться в зависимости от ряда факторов: и теоретического направления, и целей работы, и временных возможностей, и конкретных характеристик участников. К примеру, в экзистенциальной группе краткосрочного формата (до 30 часов) работа на стадии сплоченности будет осуществляться вовсе не с той степенью глубины, близости и доверия, с какой данная стадия может разворачиваться в группе длительного формата. Достижение данных характеристик требует углубления в отношения, столкновения и проработки трудных взаимодействий, на что элементарно не хватает времени и пространства в краткосрочной группе. Но даже в длительной группе участники не всегда имеют возможность в полной мере погрузиться в весьма важную для изменений стадию сплоченности. Смена состава, недостаточная мотивация к изменениям, характерологические особенности участников и другие факторы могут создавать препятствия для углубления межличностных отношений. Каждая группа обладает уникальным динамическим потенциалом, ориентация в котором позволяет ведущему создать условия для достижения участниками целей работы.

Таким образом, группа проходит стадии своего развития посредством углубления отношений между участниками — от установления социальных контактов к подлинной глубине и близости. Второй аспект функционирования психологической группы — **развитие межличностных отношений ее участников**.

Представив два аспекта функционирования группы — развитие проблематики и межличностных отношений, перейдем к центральной части нашей работы. Она касается различий во взаимосвязи двух уровней, в балансе их соподчинения в зависимости от вида психологической группы.

## Баланс уровней функционирования группы в психологическом тренинге и групповой психотерапии

Психологический тренинг и групповая психотерапия относятся к двум широко используемым формам групповой психологической работы. Разнообразие направлений, школ, методов и подходов к проведению обеих форм создает довольно существенное препятствие к однозначному утверждению конфигурации функционирования группы. Более того, тренинг и групповая терапевтическая работа имеют довольно много точек взаимного пересечения и взаимного влияния. Так, например, в 60-е годы XX века в Америке под влиянием традиций гуманистической психологии К. Роджерса возникает движение тренинга социальных и жизненных умений [9], а в основу обучающих тренингов закладываются способы работы, развитые в бихевиоральном подходе [10]. В связи с указанными трудностями уточним, какие направления и конкретные виды психологических групп имеются в виду.

В формате психологического тренинга представлены самые разные направления психологической работы. Психологическое просвещение, обучение умениям и навыкам, развитие способностей, сплочение групп и коллективов — далеко не исчерпывающий список направлений работы, которые вполне успешно осуществляются в тренинге. С целью уточнения ключевых характеристик психологического тренинга как метода работы используем определение, предложенное С.И. Макшановым и Н.Ю. Хрящевой. *Тренинг — это ... «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личного бытия человека»* [9, с. 8]. Исходя из предложенного определения, мы делаем вывод о том, что ведущим в психологическом тренинге является движение в проблематике. На это указывает в первую очередь преднамеренность изменений, которая означает необходимость планирования достижения участниками желаемых результатов. При этом планируемые результаты работы могут быть более или менее конкретными. Так, в обучающих тренингах результат, сформулированный в виде усвоения участниками модели успешного поведения, оказывается достаточно конкретизированным. Например, в тренинге успешного разрешения конфликтов ведущий в качестве преднамеренного изменения рассматривает умение использовать приемы эмоциональной саморегуляции, установления и поддержания контакта и др. В личностно-ориентированных тренингах преднамеренные изменения представлены не так конкретно и однозначно. Достижение результата планируется с учетом индивидуальных возможностей и готовности к изменениям. К примеру, в тренинге, ориентированном на исследование жизненных целей участников, в качестве преднамеренного изменения может рассматриваться их уточнение,

возможно, иерархизация, но содержание целей, безусловно, будет сугубо индивидуальным.

Представим баланс развития проблематики и отношений участников, характерный для психологического тренинга. Для наглядной демонстрации интенсивности проявления каждого из уровней, их взаимного сочетания и влияния используется условная схема (рис. 1). По горизонтали отмечены стадии работы группы: начальная, переходная, рабочая и заключительная. По вертикали — условная столбальная интенсивность проявления уровней развития проблематики и развития межличностных отношений участников группы.

На начальной стадии работы в тренинговой группе доминирует уровень развития отношений участников. Отметим, что психологический тренинг в основе своей использует потенциал взаимодействия участников. Наглядно это представлено в известной модели «Окно Джогарри» [10, с. 60], проясняющей механизмы работы тренинговой группы. Кратко сформулируем эти механизмы. Их два: механизм обратной связи и механизм самораскрытия (рис. 2). Метафора окна иллюстрирует 4 области представления личности о себе, из которых арена является открытой, требующей расширения в сторону других областей. За счет получения обратной связи человек лучше понимает, как его видят другие (уменьшение слепого пятна), а открытое обсуждение маскируемых трудностей позволяет не только ослабить напряжение, но и произвести их коррекцию в направлении большей открытости (уменьшение фасада). Оба механизма создают условия для расширения области арены, а за счет понимания — проникновения в область неведомого — области потенциальных возможностей личности.

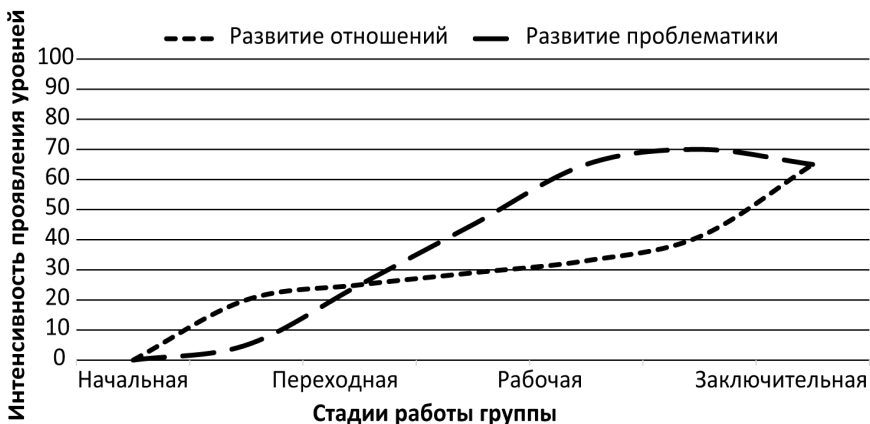


Рис. 1. Баланс развития проблематики и развития межличностных отношений в психологическом тренинге



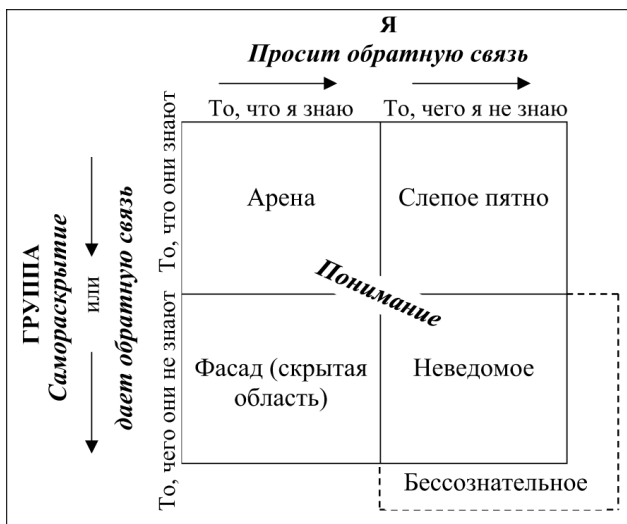


Рис. 2. «Окно Джогарри»

Описанные механизмы не возникают в тренинге автоматически. Их появление связано с достижением необходимой групповой атмосферы: доверия, безопасности, открытости. Решение этих задач происходит на начальной стадии — в тренинге стадии работоспособности. Создание условий для возникновения работоспособной группы — ключевая цель первой стадии тренинга. Такое состояние достигается за счет углубления контакта участников, их ориентации в условиях работы группы. Для этого ведущий структурирует работу на первом этапе посредством ряда процедур: знакомство участников, обсуждение ожиданий и опасений, введение норм и правил работы.

Аспект развития проблематики так или иначе возникает в группе — во вступлении ведущего, в постановке участниками целей, но активной целенаправленной работы с ними — исследования, обучения, развития на первом этапе не происходит. Ведущий совместно с участниками только осуществляет подготовку к планируемой работе с содержанием тренинга.

На следующей стадии (в тренинге она называется стадией мотивации) начинает доминировать уровень развития содержания. Особенно ярко это проявляется в обучающих тренингах. Ведущий предлагает участникам моделировать проблемную ситуацию, которая позволяет обнаружить умения и навыки, планируемые для последующего обучения. Кульминацией работы на уровне развития проблематики становится третий этап. В обучающем тренинге — это стадия обучения, цель которой освоение участниками навыков, необходимых для успешно-

го поведения в проблемных ситуациях. При этом целенаправленного развития межличностных отношений у участников на этих стадиях не совершается. Достигнутый уровень контакта участников, позволяющий открыто предоставлять обратную связь и осуществлять самораскрытие, способствует продвижению в проблематике, но не является отдельным предметом работы. Но отношения между участниками так или иначе продолжают развиваться посредством совместной работы [8]. Поэтому ведущий, помимо непосредственной задачи продвижения группы в содержании, должен осуществлять и систематическую рефлексию отношений в группе. Особенно важным это становится в ситуациях интенсификации конфронтационных межличностных отношений участников. В момент эскалации конфронтаций участники перестают включаться в процесс развития проблематики или включаются фрагментарно. В этом случае работа в тренинге оказывается для них неэффективной с точки зрения планируемых результатов. В другом формате психологической работы ситуация конфронтации (ее исследование, проработка) могут принести пользу участникам. Но в условиях конкретного тренинга такая работа не соответствует целям группы. Сложность в том, что ведущий не может игнорировать возникшую ситуацию. Игнорирование происходящего в группе усугубит отношения участников, не говоря уже о торможении развития проблематики (содержания) тренинга. Для восстановления процесса работы с содержанием ведущему необходимо до некоторой степени восстановить отношения: прояснить трудности, ослабить напряжение, минимально обозначить ситуацию, обсудив с участниками возможность продолжения освоения планируемой программы тренинга в сложившихся условиях. Но в полной мере проработать отношения не представляется возможным, более того, это небезопасно для участников. Исключение составляют тренинги, непосредственно направленные на проработку актуальных трудностей, к примеру, в рабочей группе. Здесь планируемая проработка трудных групповых ситуаций может совпасть с эскалацией проблемных отношений участников в тренинге.

Таким образом, восстановление процесса продвижения в проблематике будет для ведущего ориентиром, позволяющим оценить готовность группы продолжать работать с актуальным содержанием.

На заключительной стадии функционирование уровня проблематики связано с подведением итогов работы в тренинге. Но развитие этого уровня практически не происходит, то есть специальная направленная работа с содержанием не осуществляется. Внимание ведущего вновь перемещается в план межличностных отношений. Задача заключительной стадии — создать условия для осмысления совместной работы в тренинге и опыта отношений членов группы. Таким образом, в последнем

периоде развитие отношений между участниками вновь становится доминирующим уровнем работы.

Итак, мы видим, что преднамеренность и конкретность планируемых изменений в тренинге определяет основное влияние уровня развития проблематики и вспомогательное — уровня развития отношений. Атмосфера, достигнутая в группе на первой стадии, является условием для работы с центральными темами тренинга, но не становится отдельным ее предметом. В зависимости от того, насколько круг планируемой проблематики касается более личных тем, как, например, в ряде тренингов личностного развития [7], создание глубокого, доверительного и безопасного контакта становится отдельной важной и требующей особых усилий задачей ведущего. Установление, а возможно и углубление достигнутого на первой стадии контакта будет требовать его поддержки и на последующих этапах работы. Но в случае, когда тренинг демонстрационный, особенно если участники такого тренинга слабо мотивированы к изменениям, процедуры начального этапа будут достаточно поверхностными.

Ниже показано, что развитие отношений в личностно-ориентированном тренинге происходит более интенсивно, но все-таки не становится отдельным предметом работы (рис. 3).

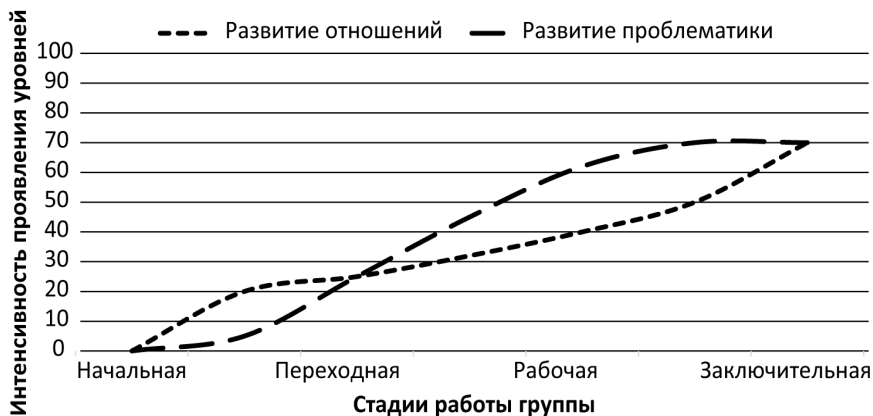


Рис. 3. Баланс развития проблематики и развития межличностных отношений в личностно-ориентированном тренинге

Для сравнения на рисунке 4 показан баланс развития двух уровней в демонстрационном тренинге, тренинге-семинаре, участники которого недостаточно мотивированы на совместную работу в группе. В данном случае мы не анализируем степень эффективности усвоения содержания. Мы лишь показываем баланс сочетания двух уровней.

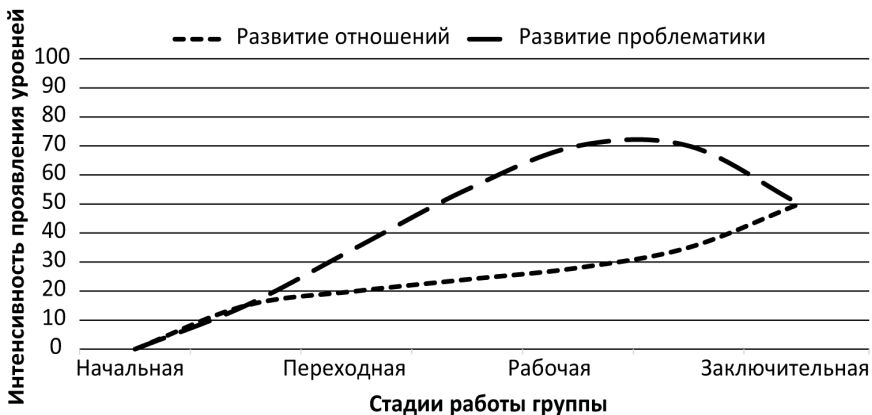


Рис. 4. Баланс развития проблематики и развития межличностных отношений демонстрационном тренинге

Перейдем к анализу уровней функционирования группы — развития проблематики и развития межличностных отношений — в условиях групповой психотерапии.

Для начала уточним, о каком методе идет речь. Как пишет Р. Кочюнас, термин «групповая психотерапия» имеет две трактовки. Первая более узкая — «использование группового метода в лечебных целях», вторая более широкая — «психотерапевтический метод, использующий факторы групповой динамики для решения эмоциональных, личностных, поведенческих проблем людей, а также для совершенствования личности» [4, с. 4].

В данной статье использована вторая, более широкая, трактовка, в определении которой уже есть указание на ведущую роль групповой динамики для достижения целей. По мнению И. Ялома, «терапия интерперсональна — и в своих целях, и в своих средствах. Пациенты, проходящие групповую терапию, где-то между третьим и шестым месяцем часто изменяют первоначальные терапевтические цели. Изначальная цель — ослабление страданий — преобразуется и в конце концов заменяется новыми целями, обычно интерперсональными по своей природе... Одна из первых задач терапевта — облегчить перевод симптомов в интерперсональные конструкты» [12, с. 25]. Рассмотрим функционирование уровней развития проблематики и развития отношений в свободной интерактивной группе, какой ее описывает И. Ялом. В данной группе участники только отчасти касаются личных историй. Основная работа происходит, когда проблемы участников разворачиваются в отношениях с другими членами группы. Ведение такой группы требует от терапевта иной ориентации — «упования» на межличностные отношения участников, на динамику их развития, на их достаточные воз-

возможности, целительную силу. Что касается движения в проблематике, обращение к ней несомненно происходит. Но в данном случае речь не идет об индивидуальной, ориентированной на работу с проблемой психотерапии отдельных участников на фоне группы. Существуют и такие формы работы, баланс развития отношений и развития проблематики которых скорее приближен к модели, представленной для тренинга личностного развития. В свободной интерактивной группе появление проблем и их трансформация происходят в отношениях. Ведущий не задает специального, тематического направления работы группы. В ней могут возникать самые разные проблемы и темы. Но для этого группа должна стать интерактивной. Как это происходит?

Представим характерный для работы интерактивной группы баланс развития проблематики и развития межличностных отношений (рис. 5).

Развитие межличностных отношений участников в данной группе является центральным предметом работы и осуществляется на протяжении всего времени функционирования группы.

На начальной стадии участники изолированы друг от друга, ведущий совершает ряд интервенций для того, чтобы наладить отношения между ними. Он перенаправляет внимание участников в группу, например, переадресует вопросы и высказывания, инициирует появление откликов друг на друга, стимулирует обмен чувствами и т. д. Таким образом, ведущий запускает интенсивное взаимодействие между участниками. Развитие проблематики на данной стадии происходит в направлении обсуждения проблем, целей, историй, которыми участники делятся в группе. При этом ведущий не спешит прорабатывать заявленные проблемы. Он позволяет им проявиться, разместиться в пространстве межличностных отношений.

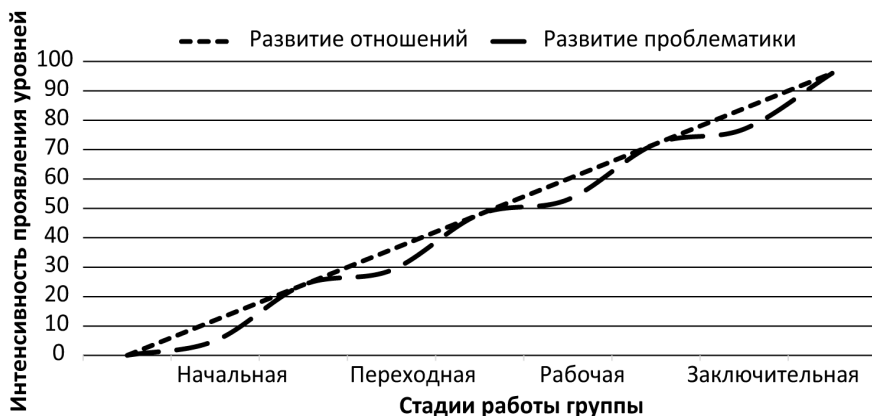


Рис. 5. Баланс развития проблематики и развития межличностных отношений в терапевтической группе свободного интерактивного типа

И далее на последующих этапах мы видим, что отношения непрерывно развиваются. При этом проработка конкретной проблематики имеет волнообразную динамику развития. В какой-то момент она находится в латентном состоянии, хотя на самом деле продолжает развиваться и интенсифицируется в ситуациях межличностного взаимодействия. Приведем пример. Группа достигла переходной стадии. Ее функционирование характеризуется появлением конфликтов, которые связаны с обнаружением в группе не только социально-приемлемых чувств (что характерно для первой стадии), но и таких трудных чувств, как раздражение, злость, страх, обида. Участники, которым трудно удерживаться в подобных ситуациях в жизни, обнаружат тревогу, желание уйти из группы, бессилие и другие реакции, наглядно демонстрирующие наличие проблем, требующих особого внимания. Таким образом, даже если участник не заявлял в качестве цели уменьшение тревоги, например, в ситуации конфликта, он получает возможность исследовать возникшую проблему. Более того, зачастую она оказывается связана с первоначальной целью.

Пиком развития отношений считается третий этап. Специалисты описывают характер отношений на этой стадии, используя термин «сплоченность» [3; 4; 11; 12]. Сплоченной считается группа, в которой установлены близкие глубокие доверительные отношения, в которой есть взаимное притяжение и взаимное принятие участников. Достижение такого состояния является условием появления наиболее глубоких и болезненных тем, которые участники готовы открыть, доверить друг другу. На последней стадии развитие отношений происходит в контексте завершения функционирования группы. Благодарность за совместную работу и прощение с членами группы может стать для участников искренним и глубоким, наполненным самыми разными чувствами. В этом периоде завершается работа и на уровне проблематики — обсуждение результатов, возможности их переноса в жизнь за группой. Таким образом, оба уровня соединяются в оценке межличностных отношений и терапевтических целей.

Итак, не имея возможности углубиться в тонкости и сложности функционирования терапевтической интерактивной группы, мы представили существенно иные, в отличие от тренинговой группы, динамические характеристики баланса развития межличностных отношений и развития проблематики. Сформулируем основные выводы сравнения баланса развития указанных уровней в тренинге и терапевтической группе.

## **Выводы**

Различия баланса уровня развития отношений и уровня проблематики касаются соподчинения этих уровней. Начальная и заключительная

стадии работы в тренинге и терапевтической группе довольно похожи. Основные задачи начала и завершения связаны с уровнем межличностных отношений, поскольку любая психологическая группа базируется на механизмах социального взаимодействия. На первой стадии — это установление и развитие контакта между участниками, на последней — его завершение. Характер работы групп на центральных стадиях имеет значительные различия. Они касаются процессуальных ориентиров работы ведущего. В психологическом тренинге эти ориентиры лежат в области развития проблематики, а взаимодействие рассматривается как вспомогательный уровень, на фоне которого происходят изменения. В групповой терапии — это развитие отношений как ключевой процесс, обеспечивающий изменения участников.

Необходимо отметить, что описанные варианты процесса работы психологических групп представлены укрупненно и обобщенно. Каждая группа имеет свою уникальную конфигурацию движения.

В данной статье сделан шаг в направлении осмысления ведущим тех процессов, которые являются важными ориентирами в планировании и проведении групповой работы. Работа ведущего требует осознания, более того, упования на такой процесс работы, который позволит группе быть полезной, целебной для участников. В этом случае стратегия и тактика работы с группой появляются естественно и непротиворечиво. Такая основательная осознанность позволяет ведущему быть достаточно свободным в регуляции необходимого баланса развития проблематики и отношений участников в психологической группе. Осознанная работа в контексте необходимого и достаточного для продвижения конкретной группы балансирования указанных аспектов является ключевым комплексным умением ведущего.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. *Василюк Ф.Е.* Методологический анализ в психологии. М.: МГППУ; Смысл, 2003. 240 с.
2. *Василюк Ф.Е., Карягина Т.Д.* Личность и переживание в контексте экспириентальной психотерапии // *Консультативная психология и психотерапия.* 2017. Т. 25. № 3. С. 11—32. doi:10.17759/cpp.2017250302
3. *Кори Д.* Теория и практика группового консультирования: пер. с англ. М.: Эксмо, 2003. 640 с.
4. *Кочюнас Р.* Психотерапевтические группы: теория и практика. М.: Академический проспект, 2000. 240 с.
5. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Социальная психология малой группы: учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
6. *Левин К.* Теория поля в социальных науках: пер. с англ. М.: Академический проспект, 2017. 313 с.

7. *Никандров В.В.* Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2003. 176 с.
8. *Петровский В.А.* Деятельностное опосредование межличностных отношений: феномены, сущность // Социальная психология и общество. 2011. № 1. С. 5—16.
9. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Ювента, И.Т., 1999. 256 с.
10. *Рудестам К.* Групповая психотерапия: пер. с англ. СПб.: Питер, 2001. 384 с.
11. *Рутан Дж., Стоун У.* Психодинамическая групповая психотерапия: пер с англ. СПб.: Питер, 2002. 400 с.
12. *Ялом И.* Групповая психотерапия. Теория и практика: пер. с англ. М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001. 576 с.

## COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PROCESSES OF GROUP WORK IN PSYCHOLOGICAL TRAINING AND PSYCHOTHERAPEUTIC GROUPS

A.N. MOLOSTOVA\*,  
Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia,  
Molostova.psychotherapy@yandex.ru

The article presents an approach to the analysis of the functioning of psychological training group and therapy group. The following aspects of the functioning of the psychological group are considered: evolution of the problematics and evolution of the relationships. Evolution of the problematics refers to the movement in the field of the content of the problems on which participants focus. Evolution of the relationships signifies the deepening of the contact between the participants in the dynamics of the group's development. The author analyzes how the balance between these two aspects changes depending on the approach to group psychological work. Both aspects are considered in the context of the development stages of a training or therapy group. As a result, differences in the balance between the evolution of the relationships and evolution of the problematics in two types of

### For citation:

Molostova A.N. Comparative Analysis of the Processes of Group Work in Psychological Training and Psychotherapeutic Groups. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya [Counseling Psychology and Psychotherapy]*, 2018. Vol. 26, no. 1, pp. 112—128. doi: 10.17759/cpp.2018260108. (In Russ., abstr. in Engl.).

\* *Molostova Anna Nikolaevna*, Ph.D. in Psychology, assistant professor, Chair of Individual and Group Psychotherapy, Counseling and Clinical Psychology Department, Moscow State University of Psychology & Education, Member of the Eastern European Association for Existential Therapy, group psychotherapist, Moscow, Russia, e-mail: Molostova.psychotherapy@yandex.ru



groups are formulated. In psychological training evolution of the relationships between participants has an auxiliary value while the evolution of the problematics dominates. In group therapy evolution of the relationships is a key process that provides therapeutic changes.

**Keywords:** psychological group, psychological training group, group therapy, evolution of relationships, evolution of problematics, development stages of the group.

## REFERENCES

1. Vasilyuk F.E. Metodologicheskii analiz v psikhologii [Methodological analysis in psychology]. Moscow: MGPPU; Smysl, 2003. 240 p.
2. Vasilyuk F.E., Karyagina T.D. Lichnost' i perezhivanie v kontekste v kontekste eksperimental'noi psikhoterapii [Personality and Experiencing in the Context of Experiential Psychotherapy]. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya* [Counseling Psychology and Psychotherapy], 2017, no. 3, pp. 11–32. doi:10.17759/cpp.2017250302. (In Russ., abstr. in Engl.)
3. Corey G. Teoriya i praktika gruppovogo konsul'tirovaniya [Theory and practice of group counseling]. Moscow: Eksmo, 2003. 640 p. (In Russ.)
4. Kociunas R. Psikhoterapevticheskie gruppy: teoriya i praktika [Psychotherapeutic groups: theory and practice]. Moscow: Akademicheskii prospekt, 2000. 240 p.
5. Krichevskii R.L., Dubovskaya E.M.. Sotsial'naya psikhologiya maloi gruppy: Uchebnoe posobie dlya vuzov [Social psychology of a small group. Textbook for high schools]. Moscow: Aspekt Press, 2001. 318 p.
6. Lewin K. Teoriya polya v socialnikh naukakh [Field theory in social science]. Moscow: Akademicheskii prospekt, 2017. 313 p. (In Russ.)
7. Nikandrov V.V. Antitrening, ili Kontury нравstvennykh i teoreticheskikh osnov psikhotreninga: Uchebnoe posobie [Antitrening or Contours of the moral and theoretical foundations of psychological training]. Saint Petersburg: Rech', 2003. 176 p.
8. Petrovskii V.A. Deyatel'nostnoe oposredovanie mezhlichnostnykh otnoshenii: fenomeny, sushchnost' [Activity mediation of interpersonal relationships: phenomena and subject-matter]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 2011, no. 1, pp. 5–16. (In Russ., abstr. in Engl.)
9. Khryashcheva N.Yu. (ed.). *Psikhogimnastika v treninge* [Psychogymnastics during training]. Saint Petersburg: Yuventa, I.T., 1999. 256 p.
10. Rudestam K. Gruppovaya psikhoterapiya [Experiential Groups in Theory and Practice]. Saint Petersburg: Piter, 2001. 384 p. (In Russ.)
11. Rutan J., Stone W. Psikhodinamicheskaya gruppovaya psikhoterapiya [Psychodynamic group psychotherapy]. Saint Petersburg: Piter, 2002. 400 p. (In Russ.)
12. Yalom I. Gruppovaya psikhoterapiya. Teoriya i praktika [Theory and practice of group psychotherapy]. Moscow: Aprel' Press, EKSMO-Press, 2001. 576 p. (In Russ.)