

Roman Ludkiewicz

ROZGRZEWKA I WYBÓR PROTAGONISTY W PSYCHODRAMIE

THE WARM-UP AND THE SELECTION OF A PROTAGONIST IN PSYCHODRAMA

Indywidualna Specjalistyczna Praktyka Lekarska

Autor przedstawia praktyczne przykłady niezwykle ważnego etapu pracy grupy psychodramatycznej, jaką jest „rozgrzewka”. Opisuje w poniższym artykule jej znaczenie w wyborze tematu do pracy, jak i określonego protagonisty. Zwraca uwagę na jej znaczenie w niesieniu poszczególnych tematów przez grupę z uwzględnieniem jej dynamiki.

psychodrama a warm-up process

Summary: In this paper, the psychodrama warm-up process and the procedure of selecting a protagonist are reviewed. All consecutive steps which should be taken to prepare a group and its members to start a protagonist action are described as well as the aspects of a warm up time in view of individual needs of participants of psychodrama and of the group process. The concept of a „starter” is defined — an important factor, which plays a role during warm-up and often decides about further work with a group. The paper explains also the importance of a leader’s own warm up and the influence it can have on the process of the psychodrama session. The author describes his own experience in working with a group using psychodrama method, and gives a practical review of its introduction.

Wprowadzenie

Psychodrama polega na odgrywaniu przez protagonistę (uczestnika, pacjenta), pod kierunkiem lidera, znaczących emocjonalnie wydarzeń, zmierzających do rozwiązania konfliktów i uwolnienia od zahamowań ograniczających jego zdolność do spontanicznej i twórczej aktywności. Sesja psychodramatyczna ma prostą strukturę, natomiast działania prowadzone w jej ramach są bardzo zróżnicowane i urozmaicone — tworzą trzy fazy: fazę rozgrzewki, działania psychodramatyczne i fazę końcową. Wszystkie trzy fazy są równie ważne, jednak czas trwania każdej z nich można dowolnie kształtować, w zależności od konkretnej sytuacji.

Rozgrzewka wg Moreno [za: 1, 2, 3] jest intra- i interpersonalnym procesem, który ma wiele wzajemnie krzyżujących się celów, takich jak:

- aktywne włączenie się do gry,
- dostrzeżenie własnych przeżyć,
- dokonanie wyboru tematu na tyle interesującego, aby przenieść go na scenę,
- osłabienie napięcia w grupie, wywołanie nastroju „ciepła” — bezpieczeństwa i zaufania,
- zwrócenie uwagi na samopoczucie i emocje we wzajemnych relacjach, stosunkach w grupie,
- doprowadzenie do stanu względnej spontaniczności [4].

Ważne jest, aby przy rozgrzewce brać stale pod uwagę wspólny mianownik w grupie, na który składają się: przeszłość grupy, problemy poszczególnych pacjentów i aktualne problemy grupy (świadczące o etapie terapii). Wybrany i odegrany zostanie i tak temat, który odzwierciedla to, czym grupa podświadomie jest zainteresowana lub też przed czym podświadomie najsilniej się broni. Może być i tak, że członek grupy przeforsuje swój indywidualny temat, który reprezentuje problem wspólny również dla całej grupy. Każdą sesję musi rozpocząć efektywna rozgrzewka. Jest to konieczne, aby przygotować członków grupy i lidera do następnej fazy — gry protagonisty. Nawet w grupach z doświadczeniem psychodramatycznym faza rozgrzewki jest konieczna, aby grupę wprowadzić w „tu i teraz”.

Rozgrzewka lidera

Lider tylko wtedy dobrze poprowadzi grupę psychodramatyczną, kiedy sam jest dobrze rozgrzany. Podczas rozgrzewki rozwija on także własną spontaniczność. W ten sposób pokazuje własny styl, przekazuje poczucie własnej autentyczności i atrakcyjności, zwiększa poczucie zaufania do siebie. Jego zachowanie modeluje reguły dotyczące otwartości, spontaniczności, humoru, tolerancji, granic. Lider powinien akceptować to, iż część osób w grupie z większą rezerwą podchodzi do psychodramy, a każdy ma własny moment otwartości, zaufania, działania czy wyrażania silnych uczuć.

Własna rozgrzewka lidera musi być włączona w proces grupowy, nie może być od niego oderwana. Prowadzący, modelując rozgrzewkę, ryzykuje zbyt własne zaangażowanie emocjonalne — zbyt głębokie dotknięcie własnych uczuć czy doświadczeń może utrudnić dalszą pracę w grupie. Z drugiej strony, czy ma pozostać jedynie w roli obserwatora? Każdy prowadzący musi za każdym razem dokładnie przeanalizować swoją sytuację oraz moment, w którym aktualnie znajduje się grupa, zanim podejmie odpowiednią decyzję.

Istnieje niebezpieczeństwo, że wcześniejsze zaplanowanie zastosowania określonej techniki rozgrzewki spowoduje, że zamiast aktualnej sytuacji w grupie na pierwszy plan wysunie się wybrana uprzednio technika. Może tutaj wystąpić tak zwana konserwa roli prowadzącego — robi to, co jemu samemu odpowiada czy pasuje, a nie to, co odpowiada grupie. Nastąpić wówczas może bezpośrednia konfrontacja lidera z grupą. Ważne jest, aby lider nie skupił się na najlepszej technice, ale na emocjonalnym stanie zarówno poszczególnych osób, jak i całej grupy. Rozgrzewka ma prowadzić także do wykształcenia u uczestników grupy specjalnych form patrzenia, słuchania czy postrzegania, czyli „scenicznego pojmowania i rozumienia” [5].

Pytania, jakie powinien postawić lider psychodramy przed rozpoczęciem rozgrzewki, mogą brzmieć następująco:

1. Do czego ma służyć technika, ćwiczenie, pytanie czy zadanie, które zaproponuję?
2. Jaki cel chcę osiągnąć?
3. W jaki sposób to zrobię?

Pojęcie startera

Moreno [za: 6] nazywa „starterem” czynnik, dzięki któremu rozgrzanie dochodzi do skutku. Starter może wynikać samoistnie i zostanie przez lidera zauważony i wychwy-

cony, albo może być przez niego świadomie włączony do rozgrzewki (aby rozgrzać grupę czy protagonistę).

Moreno wyróżnia następujące rodzaje starterów [za: 6]:

Starter osobisty, który osiąga się poprzez spontaniczne interakcje pomiędzy członkami grupy (np. prowadzący może zaobserwować aktualny konflikt pomiędzy osobami albo wyłonią się czyjeś nierozwiązane problemy lub zostaną poruszone przez grę innego protagonisty). Można dokonać zamiany ról z innym członkiem grupy, z inną bliską (ważną), ale nieobecną osobą — możliwie jak najbardziej wiernie odtworzyć jej gesty, zachowanie, intonację głosu itp. Można również wykorzystać technikę atomu socjalnego.

Starter psychiczny — rozgrzewka polega na uruchomieniu psychicznych procesów, takich jak: wyobrażenia, skojarzenia, wspomnienia itp. Mają tu zastosowanie różne techniki:

— przeprowadzenie próby rundki, mającej na celu nawiązanie do ostatniego spotkania grupy, stworzenie pomostu, łączności pomiędzy spotkaniami grupy

— uruchomienie wyobraźni — każdy sobie coś wyobraża:

- scenę rodzinną lub zdjęcie z albumu rodzinnego (kto tam jest, kogo można zobaczyć?)
- torbę, walizkę, do której można wszystko zapakować (co członek grupy chciałby wziąć lub zostawić, w jaki sposób to poukłada?)
- list lub paczkę, którą otrzymuje (jak wygląda, jaka jest zawartość, od kogo?)
- podróż (dokąd jedzie, z kim, co zabiera, gdzie dojeżdża?)
- puste krzesło — (kto na nim siedzi?).

Po odpowiednich instrukcjach następuje przerwa podczas której każdy podąża za swoim obrazem w wyobraźni, a potem opowiada o tym, co przeżył i widział.

Starter somatyczny (cielesny) — rozgrzewka ciała. Wykorzystuje się tutaj następujące techniki: psychogimnastykę, pantomimę, różne gry ruchowe, np. taniec lub też ćwiczenia polegające na przyjęciu określonej postawy ciała, wykonaniu określonego ruchu, np. przeciąganie się, tupanie, klaskanie, albo odegranie całej scenki — poszczególne osoby stojąc w kręgu pokazują gestem, mimiką, postawą ciała swoje samopoczucie, a cała grupa powtarza ten ruch. Można wykorzystać ćwiczenia w parach: jedna z osób jest trzcina, druga wiatrem — wiatr porusza trzcina, która poddaje się jego sile. Podobną rozgrzewką będzie ćwiczenie „łoś i brzoza”. Łoś ocierający się, „czochojący” o brzozę.

Starter biochemiczny, czyli np. alkohol czy narkotyki, z oczywistych względów nie jest stosowany w psychoterapii.

Etapy rozgrzewki (wg Karoline Zeintliger-Hochreiter [6])

1. Rozpoczęcie sesji grupowej

Członkowie grupy powinni skoncentrować się na sobie i swoich potrzebach. Na początku każdej sesji prowadzący dowiadyuje się od obecnych o samopoczuciu protagonisty (-ów) z poprzedniej sesji oraz o samopoczuciu innych członków grupy w przerwie pomiędzy ostatnim i obecnym spotkaniem. Możliwe, że pojawi się wtedy nowy protagonista. W takim

wypadku pomijamy następne kroki i przechodzimy do fazy gry. Jeżeli nie ma wyraźnej gotowości do gry, lider ma liczne możliwości zapoczątkowania procesów rozgrzewki.

2. Przyspieszenie procesów rozgrzewających

Prowadzący powinien zainicjować proces rozgrzewki. Należy zmniejszyć ewentualne zahamowania członków grupy. Powinno się wyzwoić w nich gotowość do działania. Można to osiągnąć różnymi sposobami:

- wykorzystując w tym celu spontaniczne impulsy i zachowania w grupie, jej aktywność, z uwzględnieniem powstałych związków czy zależności (np. konfliktu w grupie) oraz stopnia rozwoju dynamiki grupowej
- proponując jedną z technik rozgrzewki (w ramach wybranego startera),
- proponując grę grupową, gdy lider zdaje sobie sprawę, że grupa jest na to gotowa (wynika to z procesu dynamiki grupowej).

3. Zauważenie gotowości do gry

Prowadzący powinien zarejestrować gotowość do gry poszczególnych osób. Czym można się tutaj kierować? Członek grupy informuje bezpośrednio o swojej gotowości czy chęci do gry, może jednak nie być pewny tego, co chciałby przedstawić. Gotowość do gry może być wyrażana pośrednio poprzez płaszczyznę somatyczno-motoryczną: mimikę czy objawy psychovegetatywne (zaczerwienienie się, zblednięcie, pocenie się, drżenie, płacz, mniej lub bardziej intensywne łkanie).

4. Rozważenie zauważonych gotowości do gry

Przy licznych wyrażaniu gotowości do gry, należy przemyśleć jej znaczenie dla osób, które ją zgłosiły. W podjęciu decyzji o wyborze protagonisty mogą liderowi pomóc następujące kryteria:

- intensywność cierpienia (objawów, problemów) — kto najbardziej potrzebuje doznania ulgi, pomocy,
- dostrzegalna, wyczuwalna motywacja poszczególnych uczestników, dopuszczająca opracowanie nieprzyjemnych tematów,
- struktura grupy w danym momencie, np. włączenie odizolowanego członka do grupy,
- specyfika problemów poszczególnych członków grupy.

5. Podjęcie decyzji

Lider wspólnie z uczestnikami grupy powinien podjąć decyzję, kto i kiedy będzie protagonistą. Jeżeli to możliwe, wszyscy powinni być przekonani o tym, że podjęta decyzja jest dobra. Często wystarczy, gdy wszyscy o tym powiedzą, czasem pomocna jest „technika polaryzowania” — członkowie grupy ustawiają się za protagonistą, którego temat uważają za ważny dla siebie i chcieliby, aby teraz się z nim zmierzył. Tak dochodzi do podjęcia decyzji.

Faza rozgrzewki trwa tak długo, aż lider i grupa zjednoczą się, czyli dokonają najlepszego wyboru w konkretnej sytuacji i czasie. Możliwe są następujące efekty fazy rozgrzewki: wyłonił się jeden lub kilku protagonistów z ważnymi dla siebie tematami, niektórzy członkowie grupy zainteresowani są tematami, ale nie są do końca zdecydowani, aby zrobić z tego własną psychodramę, albo nie ma indywidualnych tematów i rozegrana zostanie gra grupowa [7].

Przykłady rozgrzewki

Poniżej przedstawiono przykłady różnych rozgrzewek, przygotowujących protagonistę do pracy, które ilustrują trzy rodzaje starterów zdefiniowanych przez Moreno. W kolejności są to startery: osobisty, psychiczny oraz somatyczny.

Przykład 1 (starter osobisty)

W spotkaniu, które odbyło się w ramach zajęć prowadzonych na oddziale dziennym, uczestniczyło dziesięć osób — dwie kobiety i ośmiu mężczyzn. Grupa miała doświadczenie w psychodramie, kilka osób miało już za sobą swoje gry protagonisty, byli też chętni do zajmowania się swoimi problemami na scenie. W trakcie początkowej rundki pomiędzy dwoma uczestnikami grupy doszło do wymiany zdań. W tym miejscu chciałbym wyjaśnić pojęcie rundki (tzw. pulsu). Jest to technika, która ma na celu stworzenie łączności, pomostu pomiędzy kolejnymi spotkaniami grupy. Poszczególni członkowie grupy nawiązują do ostatniego spotkania: jak je przeżywali, jakie uczucia im towarzyszą, co ważnego dla nich się wydarzyło. Czasem jest to już rozgrzewka do gry kolejnego protagonisty.

Grupa milczała, nikt nie miał ochoty kontynuować rozpoczętej rundki, a z drugiej strony nikt nie chciał zabrać głosu w sprawie konfliktu, który pojawił się pomiędzy dwiema osobami. Ujawnienie się tego konfliktu w tym momencie nieco mnie zaskoczyło i nawet trochę wytrąciło ze spokojnego rytmu wstępnej rundki na początku sesji. Konflikt ten ujawnił się kilka dni wcześniej, w trakcie innych zajęć na oddziale, ale wydawało mi się, że został wyjaśniony. Tak jednak nie było, a obecnie utrudniał pracę w grupie. Zapytałem uczestników grupy, co sądzą o sytuacji zaistniałej pomiędzy dwoma pacjentami. Część osób uważała, że nic takiego się nie stało, że właściwie nie wiadomo, o co mają do siebie pretensje. Inne osoby twierdziły, że rzeczywiście jest jakiś problem, konflikt pomiędzy nimi, ale nie były przekonane co do zasadności zajmowania się nim w tej chwili. Ktoś zauważył, żeby lepiej się nie kłócić, bo kłótnie to nic dobrego. Inna osoba stwierdziła, że to nie żadna kłótnia, tylko zwykła rozmowa, różnica zdań, która przecież zawsze może się zdarzyć. Jedna z pacjentek, Magda, nie zabierała głosu w tej dyskusji, milcząc siedziała, jakby nieco nieobecna. Zwróciłem się do niej bezpośrednio z pytaniem, co sądzi o tej sytuacji. Milczała jeszcze przez chwilę, a potem zaczęła płakać: „ta sytuacja przypomina mi kłótnię pomiędzy moimi rodzicami, zaraz pojawia się we mnie poczucie winy, że to przeze mnie się kłóć, nie chcę płakać, ale nie mogę się powstrzymać”. Grupa umilkła, skupiła uwagę na niej. Część osób zaczęła Magdę pocieszać, wspierać ją. Powoli uspokajała się.

Zachowanie Magdy postawiło mnie przed dylematem — czy dalej skupić się na relacji pomiędzy dwoma pacjentami, czy też zostawić tę sprawę i zająć się Magdą. Jej reakcja zaskoczyła również mnie, więc zapytałem, co takiego ją wywołało. Odpowiedziała, że

nieraz reaguje tak na zachowania rodziców. Jej rodzice często kłócą się o różne drobnostki i właściwie każdy pretekst jest dobry, aby pojawił się pomiędzy nimi konflikt. Zapytałem, co w takiej sytuacji powoduje, że ona tak reaguje? Odpowiedziała, że czuje się rozdarta pomiędzy swoimi rodzicami, bo ma poczucie, że oni chcą, aby opowiedziała się po czyjejs stronie, a ona właściwie nie chce brać w tym udziału.

Słuchając jej wypowiedzi odniosłem wrażenie, że z jednej strony jest gotowa do podjęcia tego tematu, z drugiej — jest on na tyle trwały i stały w jej życiu, że może za chwilę zrezygnować, bo i tak nic nie można zmienić. Obawiałem się, że jeżeli zaproponuję jej teraz zajęcie się tym tematem, to wycofa się. Zdecydowałem, że na początek zaproponuję jej, aby odegrała scenkę, jak widzi relację pomiędzy rodzicami a sobą. Wybrała dwie osoby z grupy do roli rodziców i ustawiła je na scenie. Matka siedziała na krześle, a w niewielkiej odległości od niej, zwrócona bokiem, siedziała sama pacjentka. Naprzeciwko nich, w odległości ok. 4 metrów, stał ojciec, zwrócony bardziej w stronę pacjentki niż w stronę matki. Poprosiłem Magdę, aby zamieniła się rolami ze swoimi rodzicami. Po krótkim dialogu, w zamianie ról, pacjentka zakończyła go zdaniami: w roli matki — „nie poradzę sobie bez ciebie, bądź przy mnie”; w roli ojca — „ważna jesteś dla mnie córeczko”. Po wypowiedzeniu tych słów Magda ponownie zaczęła płakać. Byłem ciekaw, dlaczego padły właśnie takie. Odpowiedziała, że przypomniała sobie sytuację w domu, sprzed kilku miesięcy. Zapytałem, czy chciałaby ją przedstawić na scenie. Wyraziła zgodę i zaczęła się gra protagonisty.

Ucieszyłem się, że Magda tak chętnie zgodziła się na zaproponowane jej zadanie. Wiodocznie oczekiwała takiej propozycji, potrzebowała wsparcia, co też starałem się uczynić. Grupa również skupiła się wokół jej problemu. Konflikt pomiędzy pacjentami przestał być obecnie ważny. Dlatego też proponując pacjentce przejście do konkretnej sytuacji, nie poprosiłem członków grupy o akceptację mojej propozycji. Miałem wrażenie, że są już zaangażowani i gotowi do pomocy protagonistce.

Należy również przyjąć interpretację, że uczucia Magdy odzwierciedlały uczucia grupy — poczucie pewnego rozdarcia pomiędzy kłócącymi się kolegami pacjentami, niechęć, aby się antagonizmem między nimi zajmować. Praca Magdy „uratowała” ich przed koniecznością podjęcia tego problemu — może grupa i lider bali się zajmować aktualnym konfliktem i lepiej było się zająć wyłonioną protagonistką.

Przykład 2 (starter psychiczny)

Przykład pochodzi z grupy, w której uczestniczyły osoby z zaburzeniami lękowymi. Spotkania odbywały się raz w miesiącu, w weekend (sobotę i niedzielę), po sześć godzin. Poniżej opisuję rozgrzewkę z drugiego dnia pierwszego spotkania weekendowego. Pacjenci zapoznali się ze sobą oraz z pracą w grupie. Byli zadowoleni z rozpoczęcia terapii, zwiększyło się poczucie bezpieczeństwa oraz zaufania w grupie. Trwała swobodna dyskusja, która zmierzała w kierunku: czym będziemy się zajmować i kto ma o tym decydować?

Kiedy rozmowa przeciągała się, a uczestnicy nie mogli podjąć decyzji, zaproponowałem następujące ćwiczenie. Położyłem trzy chusty i powiedziałem: „każda chusta symbolizuje tego, kto ma decydować o wyborze tematu”. Chustę „decyduje grupa” wybrało osiem osób, chustę „decyduje prowadzący” wybrała jedna osoba, a chustę „sam decyduje, czy chce

zająć się własnym tematem” wybrały trzy osoby. Zapytałem, co sądzą o takim układzie? Osoby, które wybrały chustę „decyduje grupa”, były zadowolone, że jest ich tyle, że mogą decydować o poruszanych sprawach, że ich głos jest ważny i dostrzegany przez innych uczestników grupy oraz prowadzącego. Osoby stojące przy chustce „sam decyduję” mówiły, że ich osobiste sprawy są dla nich ważne i dlatego zgłosiły się na terapię, ponieważ nie radzą sobie ze swoimi problemami i chciałyby im się przyjrzeć lub je rozwiązać (czy przynajmniej spróbować rozwiązać). Pacjent, który wybrał chustę „decyduje prowadzący” powiedział, że będzie czuł się pewniej, kiedy to prowadzący będzie proponował tematy (wtedy łatwiej będzie mu brać udział w zajęciach).

Byłem zadowolony, że pacjenci tak chętnie wykonali to ćwiczenie, właściwie bez ociągania się i oporów. Otwarcie uzasadniali swoją decyzję, co świadczyło, że mają poczucie zaufania oraz gotowość do zajmowania się swoimi problemami. Nie obawiali się wziąć odpowiedzialności za swój wybór. Obawiałem się jedynie o pacjenta, który stał sam — czy znajdzie swoje miejsce w grupie, czy będę w stanie poświęcić jemu i jego problemom należyłą uwagę. Moje obawy okazały się słuszne, ponieważ po kilku spotkaniach zrezygnował z udziału w zajęciach.

Gdy uczestnicy usiedli w kręgu, zapadła chwila milczenia. Miałem poczucie, że milczenie to oznacza skupienie się na sobie i swoich problemach. Członkowie grupy mieli przed chwilą możliwość przyjrzenia się sobie nawzajem z nieco innej perspektywy. Mogli także we mnie dostrzec osobę, która zachęca do decydowania o własnych sprawach — zachęca, a nie zmusza czy wymaga — która stara się brać pod uwagę zdanie czy punkt widzenia uczestników, a nie forsuje własnych pomysłów. Zapytałem o tematy, z którymi przyszli na zajęcia. Kto był gotowy zająć się nimi, mógł wysunąć się na krzesło do środka kręgu. Powoli wysunęło się pięć osób. Zapytałem o ich tematy: Marcin — praca i relacje ze współpracownikami, Monika — trudności w porozumieniu się z innymi ludźmi, Elżbieta — lęk, napięcie, które przeżywa, Katarzyna — poczucie odrzucenia przez innych, Anna — poczucie odpowiedzialności.

Po chwili zaproponowałem, aby osoby, które są zdecydowane do zajęcia się swoim tematem, przesunęły się jeszcze bardziej do środka, tak, by był to jednoznaczny znak dla grupy. Wtedy Marcin wycofał się i zrezygnował, wrócił do kręgu. Powiedział, że chyba nie jest jeszcze gotowy, by już teraz zająć się swoim tematem. Na środku pozostały cztery osoby. Zastanawiałem się nad dalszym wyborem jednego protagonisty, gotowego do gry. Czy mają dokonać tego sami zainteresowani, czy ma to zrobić grupa? Przed chwilą osiem osób stało przy chustce symbolizującej, że to grupa ma decydować o poruszonym temacie, a teraz dwie z nich siedzą na krzesle z własnym tematem. Trzy osoby wybrały chustę „sam decyduję” i konsekwentnie podążają w tym kierunku. Zdecydowałem, że wyboru protagonisty ma dokonać grupa i zaproponowałem, aby pozostali stanęli za tymi osobami, których tematami chcieliby się zająć. Temat Moniki wybrały cztery osoby, Elżbiety — trzy, a Katarzyny — jedna. Nikt nie zdecydował się na temat Anny. Zapytałem o ich samopoczucie po dokonaniu wyboru. Anna odpowiedziała, że się cieszy, bo nazwała i zgłosiła swój temat (długo się z tym nosiła). Może jeszcze trochę poczekać, ale ma nadzieję, że w przyszłości będzie mogła się nim zająć. Monika, której temat został wybrany przez większość grupy, była trochę zaskoczona i zdziwiona tą sytuacją. Nie wierzyła, że jej temat będzie dla grupy ważny. Pytam Elżbietę, jak czuje się z tym, że jej temat nie

będzie teraz poruszany — jest trochę rozczarowana, jednak to, że stanęło za nią tyle osób, powoduje, iż, mimo że przegrała wybór, jest zadowolona z poparcia, jakie uzyskała. Na pytanie, czy będzie mogła poczekać jeszcze ze swoim tematem, odpowiada twierdząco. Katarzyna, za którą stanęła tylko jedna osoba, mówi, że cieszy się, że choć dla jednej osoby w grupie jej temat jest ważny. Tak doszło do wyboru protagonisty i Monika zajęła się swoim problemem na scenie.

Przykład 3 (starter somatyczny)

Kolejny przykład rozgrzewki pochodzi z tej samej grupy. Na ostatnim spotkaniu poruszony był temat lęku, który został podjęty przez uczestników grupy w rundce wstępnej. Po zakończonych wypowiedziach zaproponowałem grupie, aby zaczęła od rozgrzewki ruchowej. Wszyscy chodzą powoli po sali, przeciągają się, następnie w parach opierają się plecami i w ten sposób „rozmawiają ze sobą”, kilkakrotnie zmieniając partnerów. Potem wszyscy stają w kręgu i każdy uczestnik po kolei „pokazuje” grupie gestem lub ruchem swoje samopoczucie. Pozostali naśladują ten gest. W trakcie ćwiczenia miałem poczucie, że pacjenci zbliżają się do siebie, są nieco bardziej rozluźnieni niż na początku spotkania, swobodniejsi w zachowaniu. Wobec tego zachęciłem ich, aby przyjrzeni się tematowi lęku z nieco innej perspektywy. Zaproponowałem, aby bez słów, za pomocą pantomimy, przedstawili swój lęk. Mieliby wyrazić go niemą scenką, wykorzystując do tego siebie nawzajem, chusty czy też inne przedmioty, a potem nadać jej tytuł. Zapytałem, kto chciałby wyjść na scenę ze swoim tematem. Czekać na osoby chętne do gry zauważyłem, że jedna z uczestniczek, Elżbieta, zaczęła płakać. Była blada, łzy zaczęły spływać jej po twarzy, nic przy tym nie mówiła. Uczestnicy, początkowo skupieni na własnych emocjach i tematach, również zauważyli jej reakcję. Niepewnie spoglądali na siebie i na mnie. Zapytałem pacjentkę, co ją tak poruszyło. Stwierdziła, że chciałaby wyjść na scenę, ale odczuwa bardzo silne kołatanie serca, ucisk w gardle, trudno jest jej cokolwiek powiedzieć. Mówiła, że po rozgrzewce poczuła się bliżej grupy, bezpieczniej, ale jednocześnie poczuła silny lęk, który ją sparaliżował, uniemożliwił jakiegokolwiek działanie, nawet zgłoszenie tematu. W scenie którą odegrała, siedziała skulona w rogu sceny, z czarną chustą zakrywającą twarz. Po drugiej stronie sceny stały cztery osoby, zwrócone do siebie, z kolorowymi chustami. Nazwała to „przepaść”. Teraz też miała poczucie wpadania w przepaść, utraty stabilności, równowagi. Nie mogła nad tym zapanować.

W tym momencie doszedłem do wniosku, że ważne jest, aby pacjentka mogła choć odrobinę zbliżyć się do swojego tematu. Zaproponowałem, aby wysunęła się z krzesłem z kręgu. Ustawiłem za nią wolne krzesło dla chętnych osób z grupy, które usiadłyby na nim i spróbowały ją dublować. Zgłosiły się cztery osoby, które kolejno siadały na krześle za Elżbietą i dublowały ją. Po tym ćwiczeniu pacjentka była spokojniejsza, nadal jednak mówiła o silnym lęku, który blokuje ją przed wyjściem na scenę. Zachęcałem ją, aby jednak wyszła, zobaczyła, jak się na niej czuje. Przystąpiła na to. Na scenie ponownie mówiła o lęku, który przeżywa, ale który już nie jest tak obezwładniający. Zaproponowałem, żeby wybrała sobie jedną z osób do roli lęku. Lęk pojawia się na scenie. Następuje zamiana ról. Elżbieta w roli lęku mówi o jego wpływie na Elżbietę-pacjentkę, na jej życie. O tym, jak ją przytłacza i obezwładnia. Po tej zamianie ról, pacjentka wróciła do grupy, a uczestnicy opisali swoje

uczucia związane z nią i zaistniałą sytuacją. Elżbieta otrzymała dużo wsparcia, akceptacji od innych. Osoba występująca w roli lęku, wyznała, że miała poczucie ogromnej, właściwie nieograniczonej władzy nad pacjentką. Elżbieta uspokoiła się, grupa również. Zdecydowałem, że przyszedł czas na krótką przerwę, po której ponownie zapytałem o gotowość do pracy protagonistycznej. Tym razem Elżbieta była spokojniejsza, zgłosiła się do gry. Nikt inny nie zgłosił swojego tematu, grupa dała do zrozumienia, że teraz jest czas dla gry Elżbiety.

Podsumowanie

Zwykle większą uwagę skupia się na samej grze protagonisty, zapominając, że droga, by owego protagonistę na scenę doprowadzić, jest często żmudna i długa. Żmudna w tym sensie, że wymaga od prowadzącego cierpliwości i tolerancji dla uczestników grupy, którzy mają — z jednej strony — małe poczucie zaufania, bezpieczeństwa, gotowości na otwarcie się, i potrzebują więcej czasu, by to wszystko uzyskać, z drugiej zaś — poważne problemy czy urazy psychiczne, na tyle trudne i ciężkie, że obawiają się poruszać je czy choćby o nich wspomnieć. Musimy szukać odpowiednich dróg dotarcia do nich, m.in. przez różnorodne formy rozgrzewki, i czekać, kiedy będą gotowi. No i oczywiście nie przeoczyć tego momentu.

Przygotowanie się przez rozgrzewkę daje większą swobodę protagoniście i liderowi. Konkretyzuje i skupia problemy czy tematy, które potem łatwiej przedstawić, pokazać, z którymi łatwiej wyjść na scenę i zmierzyć się z nimi. Potencjalny protagonista siedzi w kręgu i nie ma odwagi wyjść ze swoim tematem. Oczekuje od prowadzącego pomocy w zmierzeniu się ze swoim problemem, wsparcia, zachęcenia, by zmniejszyć lęk, obawy, treść. Dlatego lider musi być cały czas „czujny”, zarówno wobec uczestników psychodramy i ich tematów, jak i wobec siebie. Musi uważać na to, kogo pomija, a na kogo zwraca uwagę, który temat uznać za ciekawy, a który za trudny. Zwracać uwagę na grupę, oceniać, jakie znaczenie dla niej ma dany temat. Nieco wykracza to poza temat rozgrzewki, ale też poniekąd z niego się wywodzi.

Nieświadomie lider może dążyć do rozgrzania protagonisty z takim tematem, który mu bardziej odpowiada, a pomijać rozgrzewkę protagonisty z tematem niewygodnym. Ważna jest też jego własna rozgrzewka. Lider powinien wyrobić sobie zdanie o grupie, jej aktualnej sytuacji oraz o poszczególnych w niej osobach. Powinien wiedzieć, jak swoje wrażenia i odczucia włączyć w działania grupy i dopasować, jak postępować, aby być w grupie, a jednocześnie ją prowadzić, czyli starać się obserwować i analizować aktualny proces grupowy, czuć atmosferę grupy i emocje, które w niej się pojawiają, zwracać uwagę na poszczególnych uczestników, ich problemy i możliwości działania, ich wzajemne relacje i zależności; powinien pamiętać przy tym o własnych ograniczeniach i możliwościach. Jeżeli wszystko to uda się połączyć — to zastosowanie odpowiedniej techniki rozgrzewki odbywa się w sposób całkowicie naturalny i niewymuszony, a protagonista jest gotowy, aby wyjść na scenę ze swoim tematem.

Piśmiennictwo

1. Kratochwil S. Psychoterapia. Warszawa: PWN; 1978.
2. Pawlik J. Psychoterapia analityczna, formy grupowe. Warszawa: PWN; 1993.

3. Røine E. Psychodrama. Zabrze: Wydawnictwo Medycyna i Edukacja; 2005.
4. Kratochwil S. Zagadnienia grupowej psychoterapii nerwic. Warszawa: PWN; 1986.
5. Aichinger A, Holl W. Psychodrama — terapia grupowa z dziećmi. Kielce: Jedność; 1999.
6. Zeintlinger-Hochreiter K. Kompendium der Psychodrama-Therapie. Monachium: in Scenario Verlag; 1994.
7. Blatner A. Acting — in practical applications of psychodramatic methods. Nowy Jork: Springer Publishing Company; 1988.

Adres: e-mail: romanludkiewicz@gmail.com
80-268 Gdańsk, ul. Chopina 43/6