

Характеристика на загаряването като начален процес на психодраматичното действие

Анет Маринова

Настоящата работа ще се занимава с един от основните компоненти на психодрамата - загаряването. Темата не е избрана случайно. Първото ми докосване до психодраматичния метод е запечатано в ярък спомен от едно загаряване по двойки, при което всеки трябваше да представи другия от първо лице. Това ми даде преживяване за откриване на различие и на индивидуални качества, включително на телесно ниво, с “иглички” в устата.

По-късно, вече като обучаваща се за асистент, първият ми опит като водещ беше, именно, упражнение за загаряване, което доведе до значими групови вълнения. Тогава не бях предвидила и /не бях подготвена за/ потока от емоции, които тази работа отприщи.

В прегледа на достъпната литература по темата за загаряването - Адам Блатнер, Илейн.Голдман, Дейвид Кипър и Келерман - се натъкнах на описания, които представят процеса от различни гледни точки на авторите. Тук ще се опитам да сглобя обща картина за ролята и значението на загаряването. Друга задача на настоящата работа е представяне на собствените ми предпочитания и стил в бъдещата практика.

Роля и значение на загаряването

Според Адам Блатнер загаряването се отнася до първата фаза на психодраматичното действие и служи за подпомагане въвличането на протагониста. Всеки участник иска да се включи в съответно действие и тази негова нужда е фундаментална. Адам Блатнер определя загаряването като основна част на психодраматичната сесия. В неговата гледна точка загаряването се разглежда като групово динамичен процес, при който могат да се разграничат пет фази: загаряване на цялата група, постигане на групова кохезия, извличане на главна тема, избор на протагонист и преход на протагонистът към действие.

Подобно на Блатнер, Илейн Голдман описва загаряването, фокусирано към групата. Главната цел е “подготовка за осъществяването на една дейност”. Тъй като групата е била разделена за определен период от време, загаряването трябва да постигне настройване “всеки към всеки, всеки към директора, и всеки към работата, която предстои”. Можем да кажем, че в нейната гледна точка, Голдман разглежда загаряването по хоризонтала - създаване на връзки вътре в групата или реактивиране на връзките

между участниците. Загряването създава атмосфера, която помага на груповите членове да бъдат в контакт със собствените си чувства.

В теориите на Блатнер и Голдман загряването се свързва с груповия процес. По различна е концепцията на Дейвид Кипър. Можем да кажем, че той разглежда загряването по вертикала - от гледна точка на случващото се в протагонистът. Освен това Кипър описва качествени характеристики на загряването. Поради тази “двойна” гледна точка, неговата теория е избрана за по-подробно представяне.

Загряването като естествена способност на човека при всяка негова дейност

В сходство с предишните двама автори, Кипър говори за загряването като първия стадий на развитие на психодраматичното действие /което той нарича клинична ролева игра/. За разлика от Блатнер и Голдман, обаче той поставя акцент върху протагонистът, а не върху групата.

Протичането на “клиничната ролева игра” прилича на случващото се с човека в реалния му живот. Загряването е част от каквато и да е човешка дейност. Докато “навън” се извършва механично, в психодраматичната сесия вниманието към процеса на загряване е специфично и целенасочено. Директорът трябва да проявява чувствителност към елементите на загряващото действие - време, интензивност и адекватност. Кипър се опира на теория на детското развитие на Морено, който счита, че с развитието на бебето се включват неговите “физически и психични стратери: първите са дишане, движения, а вторите - фантазия, сънища, чувства. Физическите стартери предхождат психичните и се запазват през целия живот. Психичните стартери се свързват с междуличностовите взаимоотношения. По този начин и протагонистът, и директорът са активни - началото на загряващия процес на вътрешните стимулатори се осъществява от първия, а на външните от втория, като двата процеса си взаимодействат.

Загряването като подпомагащо създаването на терапевтична среда

Дейвид Кипър поставя ударение на необходимостта от създаването на “терапевтична среда”. Загряването има важна роля за намаляване на защитните механизми и съпротивите. Тъй като процесът насочва протъгонистът към проблемите и настоящото им представяне чрез действие, то той трябва да бъде достатъчно отварящ се към себе - доверие. Това означава постигане на състояние на готовност у протагонистът за отказ, от утвърдените в собствения житейски шаблон, отговори. Този аспект на загряването е свързан с

вътрешен процес на настройване към създаване на пространство за наблюдение, изследване и откриване на работата на ума чрез игра. Протагонистът и директорът заедно предприемат това пътешествие. Такива отношения са терапевтични, защото протича комуникация от един ум към друг.

Загряването като подготовка за спонтанни отговори

Загряването дава възможност на протагонистът да се подготви за максимална спонтанност. Това става чрез увеличаване на желанието му да рискува, да се държи по различен начин за да преодолее ограниченията от ежедневието. Тук директорът “позволява” на протагониста да експериментира.

Кипър говори за загряващи навици на хората, които всеки използва в определени ситуации. Според него, в психодраматичното действие не е задължително използването на обичайните навици, макар, че те биха улеснили развитието на процеса. Кипър смята, че една основна цел на загряващото действие е “контролирането на въвлечеността на протагонистът чрез постигане на мяра за нея”. Протагонистът трябва да напредва в съгласие със себе си и със собствената си готовност за действие, а не по молба или настояване на директора. Това е необходимо условие за създаването на среда за спонтанни отговори.

Процесът на загряването

В теорията на Дейвид Кипър е важно не съдържанието, а процесът на загряването. Той се разгръща “от периферията към центъра”. Директорът следва протагонистът там, където е той. От тази гледна точка се определят два вида загряване: ненасочено или насочено. Ненасоченото загряване може да бъде фокусирано или специфично. В първият случай загряването може да бъде кратко, с определена тема. Във втория случай няма определена тема, което води до откриване на ключове /следи/. Когато говори за ненасочено загряване Кипър има предвид вече избрания протагонист и описва самия процес на навлизане в психодраматично действие. При насоченото загряване протагонистът не е подготвен за ролева игра, а целта е като такъв да бъде излъчен след загряването.

В края на тази част от настоящата работа, бих искала да добавя гледната точка на Келерман. Избрах да я представя последна, защото считам, че той дава един синтез за загряването - дефиниция на цялостния процес. Според Келерман, загряването може да се определи като “преходно пространство”, което показва реалността по един “замъглен” начин и улеснява представянето и работата с информация, която е болезнена. Келерман отбелязва, че загряването

прави хората податливи на външно влияние и отворени за промяна. Неговото разбиране е в съответствие с разбирането на Дейвид Кипър за психотерапевтичната задача на психодрамата, която е свързана не само с предоставянето на среда за катарзис, а самата психодраматична сесия е медиум за постигане на промяна в поведението на индивида.

Постигнати собствени предпочитания и стил в бъдещата практика

Собствените ми предпочитания за бъдеща практика имат пряка връзка с преживяванията ми, по време на обучението в първо ниво, в ролите ми на групов член, протагонист и директор на задряване.

Опит в ролята ми на групов член

В началото на всеки от дните за обучение, задряването се предхождаше от “пулс” на групата. Пулсът е важна част от динамиката на цялостния процес на личностното и професионално развитие. Освен, че активира връзките между участниците, пулсът предоставя важно пространство за проверка и равностметка на постигнатото от работата в предишните сесии. В обучителна среда, пулсът дава възможност за идентифициране на потребностите ни като обучаващите се - готовността ни да се изпробваме като водещи или появила се тема за лична работа, понякога съмнение в собствените качества за директор.

В моя опит, преживяването ми във времето на пулса е насочване към вътрешно подреждане и самоопределяне на приоритетите в даден етап от професионалното ми формиране. Последващото задряване спомага за нарастването и потвърждаването на посоките, избрани от мен в тази първа част на работния уикенд.

Задряващото упражнение е обособено като отделна част - между пулса и отделната сесия. В началото на работните дни то е по-продължително като време, може да включва физически упражнения, които са последвани от сюжетна игра. Тъй като пулсът и задряването не са прекъсвани от почивка, /обикновено тя се прави след задряването/, може да се определи връзката между споделеното от груповия член по време на пулса и изборът му в определена роля или проявена активност по време на задряващата игра. Този вид “по-дълго” задряване дава възможност да се излъчат няколко протагониста.

Също така, видът “по-дълго” задряване - сюжетна игра - се оказва подходящо в определени моменти от развитието на груповата динамика. В един от случаите това се направи в началната фаза, когато фокусирането върху междуличностните отношения беше важно за “отлепването” на групата от позицията “не мога, не ставам,

не ме бива”, която доминираше в преживяванията на участниците - ”Оркестър без диригент”. В друг случай, когато групата навлезе във фаза на липса на креативност и спиране на спонтанността, директорът предложи изиграване на избрана от групата приказка - ”Приказката за Пепеляшка”.

В повечето случаи, упражненията за загряване, в които съм участвала като групов член са произтичали от потребностите на директорите. Например, игра на пътуване и внезапна буря, която отвежда пътниците на самотен остров се предлага в момент, съответстващ на криза /развод/ в живота на директора или загряваща игра, която чрез метафора пресъздава важен момент от живота на групата /”Цирковите директори” и предстоящия изпит/.

“Краткото” загряване се правеше, когато е по-близо финала на работния цикъл, обикновено в неделя. Предпочитанията ни клоняха към физически упражнения, като запомнящите се за мен са тези с издаване на звуци.

В ролята ми на групов член, по време на загряване, за мен е по-лесно да се включа в общо упражнение, за цялата група - например, приказка, отколкото да представя индивидуални предпочитания - например, планината, която ми предстои да изкача. Въпреки това, считам, че по-големите ползи за мен, от гледна точка на прозрения за себе си, са идвали именно от индивидуалните представяния.

Опит в ролята ми на директор

В опита ми на водещ загряването на груповите членове най-драматично преживях упражнение за пресъздаване на мит - “Открадването на огъня от Прометей”. Макар, че се водих от избора си за игра, която съвпада с началото на учебната година и настройва участниците за обучителен процес /огъня като символ на знанието/, всъщност стана ясно, че предложението ми произлезе от собствената ми тревожност да бъда първия групов член, който влиза в ролята на директор. Преживяването ми за един вид “пионерство” в групата се оказва свързано с актуална ситуация от социалния ми живот - “пионерството” в практиката ми като клиничен социален работник и участието ми в развиването на една нова професионална идентичност в полето на помагащите професии. Някои от следващите теми, които имах за лична работа засегнаха именно трудностите, които съпътстват този опит - отношенията с колеги, тревогата от лидерството, съмненията в себе си от множеството етични дилеми, преживяванията за провал от случващото се в реалността.

Опитът ми като директор на загряване е значим за мен, с разбирането за този вид задача на няколко нива: внимание към инструкциите, съответност на упражнението, способност на

директора да бъде гъвкав и да променя задачата спрямо потребностите, които идентифицира в момента.

Най-значимото ми преживяване в тази роля, ми позволи да усетя необходимостта да не напускам ролята на водещ, каквото и да се представя от протагонистът. Моментите на бягство от ролята могат да бъдат знак за нещо важно в случващото се у протагониста или тревога у самия директор, на базата на непреработени моменти от неговия минал опит.

Опит в ролята ми на протагонист

Мога да оценя, че за мен процесът на загряване в ролята ми на протагонист е най-неопределен, в смисъл на най-малко идентифицирана отделна част от лична работа. До известна степен, отварянето и навлизането към съответната тема се случваше по време на договарянето с директора. В опита ми, процесът “от периферията към центъра” определено повече се е “говорил”, отколкото изигравал чрез действие. Възможно е да не мога да го опиша /възстановя/ единствено на базата на собствените си усещания, спомени, останали късчета от моменти на навлизане в работата, без да използвам чужд протокол или записки.

Предпочитания и ориентиране към собствен стил

Предпочитанията ми към загряването са в полза на сюжетна игра чрез приказка или мит. Считаю, че имам няколко важни основания за това. Първо, играта на приказка или друга писана история дава възможност човек да бъде заедно с другите, докато е в същото време е сам. Някой е заедно с другите, защото участва в общ разказ, с персонажи оплетени в различни взаимоотношения. Историята се знае от всички, всеки знае линиите и знае колко далече да отиде в ролите. В същото време човек е сам в състояния като обичане, жадуване, припомняне...Играта на приказка допринася за създаването на символи свързани с понятие, чувство, обект. По-късно те спомагат за осмисляне на значението, което имат за индивида и за другите, с които влиза в отношения. Второ, чрез сюжета си, приказката дава сигурност и потенциално пространство за опита. Разполагайки се между илюзията и реалността, тя очертава рамката за контролирано въвличане на себе си - можеш да поемеш риска да промениш линията, да излезеш от ролята или да не рискуваш, опирайки се на познати модели, но осъзнаваш границите си и кога променяш ролята. Работата с приказки дава възможност за гъвкавост към изследваното - инструкциите могат да “позволят” на участниците да експериментират с нови роли и да се сдобият с нови преживявания. По този начин потенциалното пространство за игра може да се превърне в актуално и гарантирано. Вътрешният свят,

който се редуцира до сензорно-перцептивен опит може да се изведе до причина и следствие, свързани с конкретен материал и до видими събития. Трето, този вид замяване е привлекателно за мен с картината на междуличностните отношения - кой с кого се коалира, с кои части от вътрешния си живот се свързват участниците, къде има напрежение?

Освен за работа с приказка във формата на замяване, личните ми предпочитания са свързани със упражнение за замяване във две части, като едната част е посветена на физическо замяване, а другата на психичното.

Заклучение

В края бих обобщила, че замяването е неразделен елемент от цялостния процес на работа с психичния живот по време на психодраматичната сесия, който предхожда “вливането” в темата.

Замяващото упражнение е настройка за протагонистът и подпомага “отварянето” му към личния вътрешен свят. Процесът изисква напредване със собствено темпо, усещания, думи към неизбежното конфронтиране със себе си.

Личните ми преживявания по време на замяване са свързани с усещане за включване и енергизиране на значими области от частични или цялостни преживявания.

Литература

1. Кипър, А., Дейвид, 2001, Теория и практика на психодрамата, Изд. “Дамян Яков”, София
2. Учебни материали, папка “Замяване”, Психодрама център Орфейус