

Prowadzenie warsztatów rozwojowych w duchu psychologii procesu - część I

28 lutego 2013



O podstawach psychologii zorientowanej na proces oraz o ćwiczeniu wejścia w rolę

Tym artykułem chciałbym rozpocząć cykl dotyczący prowadzenia warsztatów rozwojowych w duchu psychologii procesu. Zanim jednak przejdę do samego tematu warsztatów, chciałbym napisać kilka słów o psychologii zorientowanej na proces - uważam, że już samo poznanie tego nurtu może być rozwijające. Dzisiejszy artykuł rozpoczyna się krótkim opisem teorii psychologii procesu, bym mógł na bazie niej dać konkretne wskazówki, jak prowadzić ćwiczenie wchodzenia w rolę -

jedno z kluczowych ćwiczeń w tym nurcie.

Słowem wstępu

Nieprzypadkowo, nadając tytuł całemu cyklowi, użyłem określenia „w duchu”. Psychologia procesu ma swoje źródła w szamanizmie, duchowości Wschodu, archetypach Junga. Zakłada ona, że każdy z nas ma w sobie odpowiedź na pytania dotyczące nas samych - to my wiemy najlepiej, czego potrzebujemy oraz jak to osiągnąć; jakie mamy potrzeby, oczekiwania, marzenia, obawy, radości i jak je wszystkie zharmonizować. Warsztaty w duchu psychologii procesu bywają wybitnie niedyrektywne (nieustrukturalizowane - trener nie narzuca im rytmu ani treści, tylko wspiera to, co się obecnie dzieje), co jest przeciwieństwem niektórych podejść, opartych na wiedzy eksperckiej trenera, mądrości uczestników itd. Jest to zupełnie inny sposób prowadzenia warsztatu - pozwolić na to, by się wydarzyło to, co ma się wydarzyć. Nieingerowanie, nienakierowywanie - po prostu wspieranie obecnego procesu. Trzeba mieć duże zaufanie do siebie, do poszczególnych uczestników oraz do grupy, by poddać się temu rytmowi. Ale o tym za chwilę.

Mnogość perspektyw

Psychologia zorientowana na proces, podobnie jak neurolingwistyczne programowanie, zakłada, że każdy z nas ma w sobie ogromny potencjał, wystarczy do niego dotrzeć. W tym nurcie osobowość jawi się jako zbiór różnych postaci - głosów, perspektyw, energii. Może się to wydawać magiczne i niezrozumiałe, ale można to bardzo łatwo przełożyć na codzienność - inaczej zachowujemy się w domu, inaczej w szkole, pracy, na imprezie, wakacjach, w miejscu kultu. Innymi słowy, inne przyjmujemy role - rolę ojca, matki, pracownika, szefa, kumpla, wyznawcy pewnej religii. Każda z tych ról ma inne cechy, wiąże się z innymi zachowaniami, czasem nawet innym myśleniem o różnych sprawach - jakby żyło w nas kilka osób jednocześnie! I na tym właśnie polega psychologia procesu - by dotrzeć do tych postaci, zobaczyć, co w nich dla nas jest interesującego, wspierającego w rozwoju, i przejąć tę jakość. Na przykład zauważyć i poczuć swoją siłę jako ojciec, wrażliwość

i empatię jako matka, sumienność jako pracownik, konsekwencję jako szef, otwartość jako kumpel, gorliwość jako wyznawca danej religii. Jak więc może nam ta umiejętność pomóc podczas prowadzenia warsztatów rozwojowych?

Ćwiczenie wchodzenia w przeciwną rolę

Przede wszystkim, podstawą ćwiczeń w nurcie psychologii procesu są SCENKI oraz WCHODZENIE W ROLĘ. Poprzez przyjmowanie różnych ról podczas warsztatów, zwiększamy swoją samoświadomość, ale zarazem chociaż na chwilę wychodzimy z „więzienia” tego, jak o sobie na co dzień myślimy i jak siebie czujemy. Na przykład osoba niepewna może przez chwilę poczuć pewność siebie, osoba silna może natomiast na chwilę poczuć się słaba. Ważne jest, by poobserwowała siebie - jak się czuje w tej nowej roli, na ile jest ona oddalona od jej codziennego „ja”, co ta postać może wnieść pozytywnego do jej życia.

Wskazówki, jak zachęcić uczestnika do wejścia w rolę

Zwracaj uwagę, że niezależnie od tego, jacy jesteśmy na co dzień, w rolę wchodzimy tylko na chwilę, nie traktujemy tego jako przebudowania siebie, tego, jak się czujemy ze sobą, tylko jako krótkie, zabawne, wnoszące coś w nasze życie ćwiczenie aktorskie. Dobrze, gdybyś zawarł w kontrakcie, że nie oceniamy swoich zdolności aktorskich, tylko staramy się POCZUĆ, a także, gdybyś poruszył tę kwestię przed ćwiczeniem, wtedy nakierujesz uczestników na doświadczenie, a nie na ocenę.

Istotą całego ćwiczenia jest „złapanie” tej jakości, która definiuje całe doświadczenie. Może to być właśnie poczucie siły, poczucie się przez chwilę osobą wszechmocną albo też bycie przez chwilę słabym i danie sobie wewnątrznie przestrzeni na to - zaakceptowanie tego doświadczenia jako czegoś cennego, potrzebnego, niezbędnego momentu w życiu na oddech i zebranie swoich sił.

Z jednej strony bez chęci uczestnika do uczestnictwa w ćwiczeniu nic nie zdziałasz, z drugiej strony zaś - Twoje nastawienie wyznacza ramy, na ile w tym nowym doświadczeniu uczestnik poczuje się pewnie i naturalnie. Jest kilka aspektów, na które chciałbym zwrócić uwagę.

Wskazówki, jak prowadzić ćwiczenie oraz uczestników

Silne oderwanie się od codziennej perspektywy może wywołać silne emocje, na które sam musisz być gotowy. Ktoś, kto przez wiele lat tłumił swoją energię w sobie, może na różne sposoby ją z siebie wyrzucić - również raptownie, agresywnie, przytłaczająco dla otoczenia. „Primum non nocere” - najgorsze, co możesz zrobić, to zachęcić uczestnika do otwarcia się, a potem zanegować jego doświadczenie - skrytykować, zdystansować się, zignorować. Uczestnik po silnym otwarciu będzie potrzebował czasu oraz wsparcia - z Twojej strony, a może też i ze strony grupy - by oswoić się z nową perspektywą, rolą, energią. Najlepiej „przegadać” doświadczenie z uczestnikiem - zapytać o to, jak to jest być przez chwilę takim silnym / jak to jest poczuć przez chwilę słabość i co jest w tym fajnego; jeżeli nie planujesz po ćwiczeniu wchodzenia w przeciwną rolę poświęcić trochę czasu na internalizację tego doświadczenia, lepiej nie zabieraj się za nie.

Najlepszą postawą wobec uczestnika jest postawa empatii, akceptacji i autentyczności (którą to postawę reprezentował wobec swoich klientów Carl Rogers, wybitny psychoterapeuta humanistyczny, o czym będę pisał w kolejnych artykułach cyklu). Spróbuj przyjąć wobec uczestnika „zycliwą

neutralność” - być zainteresowanym jego światem, chcieć go poznać, ale nie po to, by ingerować w niego. Możesz sobie to wyobrazić jako kontakt starszej kobiety (archetypicznej babci) - słuchającej, rozumiejącej, ale nie pouczającej swojego wnuka, gdy ten opowiada jej tajemnice swojego świata. W pewnym sensie takie silne doświadczenie wczucia się w zupełnie inną rolę jest dotarciem głęboko do swojego wnętrza. Pewien nastrój magii, nierealności, oderwania od rzeczywistości może być tutaj pomocny.

Słowem podsumowania

Podsumowując dzisiejszy artykuł, chciałbym zauważyć, że psychologia procesu bardziej skupia się na tym, co w nas jest dobre (albo raczej - co nam jest w danym momencie życia potrzebne, bliskie), a nie na tym, co w nas jest złe (od czego chcemy się oddalić). Z tej perspektywy, psychologia zorientowana na proces skupia się bardziej na wzmacnianiu naszej strony pożądanej niż przepracowywaniu strony niepożądanego. Warsztaty w tym duchu sięgają silnie do doświadczeń aktorskich wchodzenia w różne sytuacje i role, by wzmocnić te doświadczenia, wydobyć z nich sedno i przenieść je do codziennego życia.

Co znajdzie się w dalszych artykułach

Wspomniałem już, że w kolejnych artykułach cyklu poruszę kwestię kontaktu z uczestnikami - takiego, który pozwala na klimat zaufania, otwarcia (oraz jak w sobie znaleźć takie nastawienie jako trener). Pojawiają się również pytania odnośnie klimatu na Waszych szkoleniach oraz nastawienia do uczestników; odpowiedzi na nie pozwolą Wam przybliżyć, czy czujecie się komfortowo w tym nurcie, czy też jest on raczej dla Was nienaturalny. Prócz tego, chciałbym więcej opowiedzieć o prowadzeniu ćwiczeń oraz pewnych zasadach obowiązujących podczas prowadzenia ich - na przykład o amplifikacji, czyli wzmocnieniu doświadczenia, by móc dojść do jego istoty. Więcej wolę nie zdradzać, zapraszam więc do lektury kolejnych artykułów z cyklu!

[Paweł Tempczyk](#)

Ocena:

0/6

autor:

[Paweł Tempczyk](#)