*Воронцова Ирина Сергеевна, педагог-психолог, город Архангельск, Центр психолого-медико-социального сопровождения несовершеннолетних «Надежда»*

Баллинтовская группа как профилактика профессионального выгорания специалистов

Баллинтовская группа – это метод групповой работы, разновидность супервизии, направленный на развитие эффективной коммуникации и профилактику профессионального «выгорания» специалистов, работающих в сфере «человек-человек».

В наше время эта технология используется не только в группах врачей и психологов, но и в группах учителей, социальных работников, полицейских, священников и других специалистов, основой работы которых является профессиональная коммуникация. Приоритетами в работе Балинтовской группы являются безопасность обсуждения, анализ и эмоциональная поддержка её участников.

Для работы в группу могут входить до 15 человек, оптимально – 8-10. Нежелательно включение в группу специалистов, связанных иерархическим положением (начальник и подчиненный). У группы есть руководитель – специалист из области психологического консультирования или психотерапии. Это является обязательным условием баллинтовской группы.

На группе происходит обсуждение сложных случаев из практики работающих специалистов. Это могут быть «трудные» или «неудачные» эпизоды из прошлого, продолжающие беспокоить специалиста, вызывающие у него дискомфортные воспоминания, остающиеся для него «непонятными». Либо это могут быть текущие случаи, вызывающие беспокойство. В отличии от супервизии (Что делать?) или личностного тренинга (Что во мне самом могло помешать?), особенностью баллинтовской группы является акцент в обсуждении на особенностях отношений между специалистом и клиентом, которые возникают во время профессионального взаимодействия (В чем причина, что именно с этим человеком у меня не сложилось конструктивных отношений?).

Баллинтовская группа как метод имеет четкую структуру, поэтому подходит для работы с разными специалистами помогающих профессий. Главным условием эффективной деятельности группы – это желание и готовность специалистов к пересмотру стереотипов в своей работе и заинтересованность в коллегиальной взаимопомощи.

Обсуждение случая в Балинтовской группе ведётся в рамках запроса, без углубления в личность рассказчика, без оценок, советов и поиска «единственного правильного решения», то есть, избегается всё то, что может быть воспринято как агрессия и вызвать срабатывание психологической защиты. Два основных инструмента Балинтовской работы – Анализ и Поддержка. В частности, для предотвра¬щения обычной групповой динамики запрещается критика ведущего. Не поощряются высказывания о рассказчике, базирующиеся на ситуациях «там и тогда», обсуждение происходит в рамках «здесь и сейчас» и от своего лица, своих ощущений.

**Этапы Балинтовской группы**

1 этап. Выбор случая

В группе желающие рассказывают свой случай из практики, создавший дискомфорт, в лаконичной форме (1-2 минуты). Методом голосования группа выбирает случай на рассмотрение.

2 этап. Рассказ трудного случая «заказчиком»

На этом этапе происходит более подробный рассказ случая в свободной форме. Группа внимательно слушает и наблюдает за рассказчиком. Рассказ «заказчика» строится в абсолютно свободной форме. Рассказчика не ограничивают во времени, а ведущий следит за тем, чтобы его не перебивали.

3 этап. Формирование запроса «заказчиком»

Это может быть желание получить новые знания и/или групповую поддержку.

4 этап. Вопросы группы к «заказчику»

Участники по кругу по желанию задают уточняющие вопросы рассказчику. На этом этапе часть запроса может быть удовлетворена или переформулирована.

5 этап. Окончательное формулирование запроса

Группа может дополнить запрос, что на взгляд участников принесет пользу заказчику. Однако право принятия окончательного решения остается за последним.

6 этап. Ответы группы на запрос «заказчика» и свободная дискуссия

Если этап задавания вопросов группой был по желанию, то обратная связь обязательна для каждого члена группы. Начало может быть формализовано: группа отвечает сразу на весь запрос или отдельно по каждому пункту: как будет удобно «заказчику». А затем обсуждение может перейти в групповую дискуссию. Критика и советы «заказчику» не приветствуются! Ответы могут быть следующие:

- Отражать чувства участников («Я в этой ситуации чувствую себя…»);

- Выражать поддержку («У меня тоже была подобная ситуация, и я поступил…», «У меня был опыт…»);

- Свободные ассоциации («Я вспомнил такую историю…», «Это похоже на…»);

- Предположение причин («Мне кажется, причина в…», «На мой взгляд, это похоже на…»).

«Заказчик» может задать уточняющие вопросы отвечающему, если что-то осталось неясным.

7 этап. Обратная связь от руководителя группы

Ведущий обобщает ответы группы, высказывает собственное видение ситуации, может предположить причины затруднений. В конце обсуждения благодарит «заказчика» за смелость и группу за ответы.

8 этап. Обратная связь от «заказчика»

Высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений от работы группы, также «заказчик» может дать обратную связь конкретным участникам.