

Joanna Sadzawicka-Olczak<sup>1,2</sup>

## STYLE PROWADZENIA SUPERWIZJI GRUPOWEJ

### STYLES OF GROUP SUPERVISION

<sup>1</sup>Szpital Kliniczny im. dr. J. Babińskiego w Krakowie, SP ZOZ Kraków

<sup>2</sup>Praktyka prywatna

**psychodynamic supervision  
group analysis  
supervisor working style**

#### Streszczenie

*Psychoterapeuci zarówno w trakcie kształcenia, jak i po uzyskaniu kwalifikacji do wykonywania tego zawodu, dostrzegają konieczność poddawania swojej pracy superwizji. Szczególną i szeroko rozpowszechnioną praktyką jest superwizja grupowa. Celem artykułu jest pokazanie, jak styl prowadzącego grupę w zestawieniu z jej dynamiką i charakterystyką prowadzi do ukształtowania się specyficznego typu superwizji grupowej. W artykule przedstawiono poglądy na superwizję psychodynamiczną i funkcjonowanie grup z perspektywy analitycznej, poprzez odniesienie do podstawowych założeń sformułowanych przez Wilfreda Biona, dysfunkcji grup w ujęciu Morrisa Nitsuna i dysfunkcji superwizora w ujęciu Robina McGlashana. Zasadniczym punktem odniesienia jest jednak analiza grup superwizyjnych przeprowadzona przez Brigid Proctor i Francescę Inskipp, która pozwoliła im wyodrębnić i scharakteryzować trzy podstawowe typy takich grup: autorytarny, uczestniczący i współpracujący. Odrębnym typem jest grupa bez lidera, czyli grupa superwizji koleżeńskiej. Świadomość reguł, jakimi rządzą się określone grupy, pozwala zadbać o efektywny i kreatywny proces superwizji — zamiast dogmatycznie preferować dany styl pracy.*

#### Summary

Both during the training of psychotherapists and after qualification for the profession, it is necessary to undergo supervision of one's work. Group supervision is a particular and widespread practice. The aim of this article is to show how the style of the group leader in combination with the dynamics and characteristics of the group leads to the formation of a specific type of group supervision. The article presents views on psychodynamic supervision and group functioning from an analytic perspective, by referring to the basic assumptions formulated by Wilfred Bion, group dysfunction as seen by Morris Nitsun and supervisor dysfunction as seen by Robin McGlashan. A crucial point of reference, however, is Brigid Proctor and Francesca Inskipp's analysis of supervision groups, which allowed them to distinguish and characterise three basic types of such groups: authoritative, participative and co – operative. A separate type is the leaderless group, the collegial supervision group. Awareness of the rules governing certain groups helps to ensure an effective and creative supervision process – instead of a dogmatic preference for a particular style of work.

## Wprowadzenie

Dostrzeżenie wartości pracy w grupie — czy to psychoterapeutycznej, czy superwizyjnej — pochodzi z wydawałoby się oczywistej myśli, że bycie częścią grupy stanowi bazowe doświadczenie w życiu człowieka [1]. Z tego założenia wyszedł Wilfred Trotter, a później Bion oraz Foulkes, tworząc podwaliny pod analityczną psychoterapię grupową. To w grupie, poprzez grupę oraz wobec grupy dokonuje się rozwój jednostki ludzkiej.

„Trójkąt superwizyjny” wytyczony przez Newton [za: 2] jako relacja pomiędzy zarządzaniem, wsparciem a nauczaniem w superwizji stanowi jednocześnie obszar, w którym zachodzi rozwój psychoterapeuty. Warto może dodać, co Newton rozumie pod tak nazwanymi funkcjami superwizji. Mianowicie, w z a r z ą d z a n i u mieści się analiza dopasowania terapii do kontekstu psychoterapii i treści kontraktu, zachowanie etycznych zasad oraz prowadzenie sesji zgodnie ze standardami; w s p a r c i e oznacza zapewnienie możliwości omówienia emocji, potrzeb, problemów, objawów pojawiających się w kontakcie z pacjentem; n a u c z a n i e obejmuje zaś rozwijanie istniejących możliwości superwizanta, tworzenie jego własnego, unikalnego sposobu pracy terapeutycznej [za: 2]. W odniesieniu do sytuacji grupowej za wypełnienie tych zadań odpowiada zarówno superwizor, jak i grupa superwizyjna.

To „grupa wywołuje emocje, fantazje, pożądaną i obrony, które są rozgrywane w grupowej przestrzeni »tu i teraz«. Przepracowanie tych rekonstrukcji w grupie rozwija [jej] zdolność do wypełnienia jej zadania” [3, str. 205]. W tym wypadku, zadaniem grupy jest współtworzenie warunków do rozwoju jej członków jako kompetentnych psychoterapeutów.

## Typologia grup superwizyjnych

Brigid Proctor proponuje użyteczną klasyfikację grup realizujących zadania superwizyjne [4]. Poprzez określenie specyfiki danej grupy można również określić styl jej prowadzenia, a przynajmniej zastanowić się nad dostosowaniem swojego stylu pracy do potrzeb i możliwości jej uczestników, podobnie jak w pracy psychoterapeutycznej. Nieunikniona wydaje się również refleksja nad własnymi ograniczeniami superwizora. Innymi słowy — na ile możliwe jest to dostosowanie superwizora do grupy biorąc pod uwagę jego specyfikę. Do tego zagadnienia odniosę się w dalszej części artykułu.

Proctor wraz z Francescą Inskipp wyróżniły trzy style prowadzenia grup superwizyjnych oraz czwarty typ grupy — grupę koleżeńską, a następnie zaadaptowały do swoich celów typologię grup psychoterapeutycznych stworzoną przez Erica Berne'a [5]:

1. grupa autorytarna — superwizja **w** grupie
2. grupa uczestnicząca — superwizja **z** grupą
3. grupa współpracująca — superwizja **przez** grupę
4. grupa koleżeńska.

W grupie autorytarnej superwizor jest odpowiedzialny za superwizowanie każdego jej członka po kolei. Mają oni swoje odpowiedzialności (np. przygotowanie materiału superwizyjnego), różne od odpowiedzialności superwizora, a ich najbardziej widoczną rolą jest obserwowanie i przysłuchiwanie się pracy superwizora. Można powiedzieć, że

jest to superwizja indywidualna na tle grupy. Umiejętności czy podejście superwizora do swojej roli nie różni się w tej sytuacji od pracy w superwizji indywidualnej, mimo kilku dodatkowych zadań, wynikających z faktu ekspozycji społecznej. Niezbędna jest świadomość superwizora lęku, wstydu i rywalizacji, jakie pojawiają się w sytuacji pracy grupowej. Wrażliwość na to, jak każdy uczestnik reaguje na informację zwrotną, jaki jest jego styl uczenia się, jak może być zachęcany do ujawniania kłopotliwych, zawstydzających myśli bądź uczuć, stanowi warunek dobrej superwizji zarówno w kontekście indywidualnym, jak i grupowym. Jednakże grupa pobudza regresywne stany. Zwłaszcza w formacie „autorytet — uczniowie” łatwo o odtworzenie swojego „skryptu”, np. roli znanej z rodziny, wiecznego nowicjusza, prymusa czy outsidera. Ponadto ten typ prowadzenia grupy sprzyja utrzymywaniu się bierności i nadmiernej zależności. „Autorytarny superwizor” zakłada, że zawarł sojusz roboczy z dorosłą częścią umysłu każdego uczestnika grupy, ale musi uwzględniać wpływ dziecięcych stanów oraz zachęcać do uruchamiania „rodzicielskiej” odpowiedzialności superwizantów za własną pracę.

Autorytarna grupa ma szansę dobrze pracować, gdy:

- cele są jasno określone
- uzgodniony jest podział ról i obowiązków
- skrupulatnie uwzględnia się oczekiwania i kontekst wszystkich zainteresowanych
- superwizor zna styl pracy każdego superwizanta, jego potrzeby edukacyjne oraz odniesienia koncepcyjne
- jest on dobrze osadzony we własnych przekonaniach i założeniach, co do „dobrych praktyk”
- jest zdolny do podejmowania wszelkich kierowniczych bądź administracyjnych zadań w określonym kontekście
- dysponuje badawczym i otwartym umysłem, który pozwala sprawdzać zarówno własne, jak i superwizanta założenia, co do tego, co rzeczywiście dzieje się w procesie terapeutycznym [4].

W grupie uczestniczącej superwizor staje przed wyzwaniem zmiany paradygmatu myślenia — w miejsce myślenia o jednostce w grupie powinno pojawić się myślenie o grupie jako pracującym systemie. To nie indywidualna psychopatologia lub zdolności, lecz grupa jako całość jest obiektem uwagi superwizora; role, jakie podejmują jej członkowie są istotne ze względu na efektywność pracy grupy nad bieżącymi zadaniami.

Superwizor w grupie uczestniczącej odpowiada za superwizowanie pracy jej członków oraz za kierowanie nią, ale także za zachęcanie i wspieranie superwizantów do podejmowania roli ko-superwizorów względem siebie nawzajem. Niezbędne wydaje się uzgodnienie z grupą jej uczestniczącego trybu. Superwizor odpowiada za wprowadzenie i wyjaśnienie, na czym ma polegać uczestnictwo członków grupy w jej pracy. Akcent jest tutaj położony na fakt, że nie są oni jedynie dodatkiem do eksperckiej pracy superwizora, lecz bogatym źródłem zasobów, które czynią grupę czymś więcej niż sumą jednostek [4]. Pomocne jest wyjaśnienie, kiedy i po co superwizor podejmuje bardziej kierowniczą rolę: jego zarządzanie strukturą pracy (czasem, sposobem przygotowania materiału), przerywanie wspólnego namysłu w celu dopytania, czy otrzymany feedback jest użyteczny

dla superwizanta, sugerowanie podejmowania nowych ról czy zachęcanie do szczerych, otwartych wypowiedzi — wszystko to ma służyć ujawnianiu bogactwa grupy i zaangażowaniu go do zadań superwizyjnych.

Istotny jest tutaj balans pomiędzy gotowością członków grupy do takiego uczestnictwa a zachowaniem poczucia bezpieczeństwa poprzez oparcie o autorytet czy schowanie się w grupie. Do zadań superwizora w tym stylu prowadzenia grupy dołącza ów nieustanny ruch pomiędzy realizacją umówionej pracy (superwizowanie), utrzymaniem grupy (zawarcie i podtrzymanie sojuszu roboczego) oraz uważnością na indywidualny rozwój każdego członka grupy.

W grupie współpracującej paradygmat myślenia pozostaje taki sam jak w grupie uczestniczącej. W oczach superwizora członkowie grupy — wraz z ich indywidualnymi potrzebami, możliwościami oraz ograniczeniami — stanowią wystarczająco (lub nie) efektywną macierz. Niemniej na pierwszy rzut oka może być trudno odróżnić superwizora od pozostałych członków takiej grupy. Liderowanie jest podejmowane naprzemiennie przez superwizantów. To oni, na równi z superwizorem, zarządzają czasem i strukturą grupy. Jasno, czasem autorytarnie, określają swoje oczekiwania co do namysłu grupy nad prezentowanym materiałem. Wkład superwizora czasem wpływa znacząco na przebieg interakcji, a czasem niemal wcale się nie uwidacznia. Można powiedzieć, że superwizor nie przeszkadza pracować grupie. Pozostaje jednak uważnym obserwatorem procesu i to on jest odpowiedzialny za dbałość o niego, a także — mimo aktywności całej grupy — za etyczne i efektywne aspekty przedstawianej pracy terapeutycznej. Odpowiada za wskazanie nieodpowiednich praktyk, jeśli takie zaistnieją. To superwizor podejmuje odpowiedzialność za ewentualną utratę bezpieczeństwa w grupie i za badanie gotowości grupy do zrozumienia jej wpływu na zaistniałą sytuację. Jeśli nie może „zaufać procesowi”, a więc wtedy, gdy grupa przestaje pracować, utyka w tym, co Bion nazwał założeniami podstawowymi [6], wówczas musi być gotowy do podjęcia roli lidera. Innymi słowy, nie przeszkadza grupie pracować, ale widzi, co się dzieje i pomaga to grupie zrozumieć.

Jako czwarty typ grupy superwizyjnej, Proctor i Inskipp wyróżniają grupę *superwizyjną koleżeńską*. Trudno tu mówić o stylu prowadzenia takiej grupy, ponieważ z samej swej istoty definiuje się ona jako grupa bez lidera. Zasadniczo jest to grupa złożona z samych superwizorów, ponieważ każdy z jej członków jest dla pozostałych kompetentnym, godnym zaufania, kreatywnym i etycznie pracującym praktykiem [4]. Każdy uczestnik grupy jest odpowiedzialny za bycie takim właśnie superwizorem w grupie koleżeńskiej. Aby zapobiec przekształceniu grupy superwizyjnej koleżeńskiej w grupę wsparcia czy w grupę dyskusyjną, trzeba uwzględnić następujące wskazania:

- należy uzgodnić cel określony przez obszar zawodowy
- kształt i struktura grupy mogą być zmienne, ale muszą zawierać przestrzeń do refleksji dla każdego jej członka
- każdy uczestnik zgadza się, aby inni zwracali się do niego jako kompetentnego, godnego zaufania, kreatywnego i etycznego praktyka
- granice i konkrety odpowiedzialności należy określić w umowie wstępnej, a z czasem poddawać je rewizji — podobnie jak i wstępnie ustalone reguły zarządzania pracą superwizyjną

- grupa może zaprosić zewnętrznego obserwatora/konsultanta, aby pomógł podjąć refleksję nad jakością wspólnej pracy [4].

### **Czynniki wpływające na styl prowadzenia grup superwizyjnych**

Mimo że wydaje się zasadne, aby styl prowadzenia grupy superwizyjnej wynikał ze swoistych cech danej grupy, to jednak w praktyce jest to raczej wypadkowa specyfiki pracy zarówno superwizora, jak i grupy. Postulat, aby istniał jakiś wystandardyzowany, powtarzalny, aplikowalny w określonych okolicznościach sposób pracy, w sytuacji, gdy praca ta dotyczy fenomenu ludzkiego umysłu [7], nie uwzględnia rzeczywistości ludzkiego doświadczenia. Tego, jak wspomniano, podstawowego doświadczenia, w którym ludzki umysł powstaje, rozwija się i bazuje na relacji z grupą. To nie jest spotkanie statycznych obiektów, ale raczej żywej, zmiennej fali, która jednocześnie powstaje i tworzy środowisko, które ją kształtuje. Spotyka się zatem superwizor, który jest ukształtowany przez swoje okoliczności wzrastania jako osoba i osadzony w swojej roli zawodowej — a jednak wciąż powstający, zmieniający się — oraz grupa. Grupa, która być może jest już ukształtowana (a mimo to, zmienna) przez swoje okoliczności wzrastania, a może to jeszcze nie jest grupa, a jedynie zbiór jednostek z indywidualnymi doświadczeniami grupowymi. Grupę możemy zdefiniować za Caroline Garland [8] jako zbiór jednostek zgromadzonych wokół określonego celu lub zadania; do jej powstania niezbędne jest również ustalenie granic — co i kto jest zawarte w tej grupie, a co i kto pozostaje na zewnątrz; musi zostać również określone terytorium tej grupy — fizyczna przestrzeń, ale też psychologiczna, związana z postawami, przekonaniami czy kulturą danej grupy; istotnym czynnikiem konstytuującym grupę jest czas jej trwania.

Pamiętając o tym, jak złożony jest to kontekst, można spróbować zarysować czynniki wpływające na styl prowadzenia grupy.

#### **— Po stronie superwizora:**

Proctor zwraca uwagę na zasadniczy wpływ teoretycznej orientacji superwizora, a także na jego doświadczenie osobiste w superwizji. Znaczenie mają jego doświadczenia jako superwizanta, ale także jego kolegów, mentorów oraz jego superwizantów. Istotne jest, jaki zna model pracy w grupie — z teorii i z praktyki, a także wszelkie doświadczenia grupowe i w roli superwizora, i w roli lidera, i członka grupy [4]. Z takiej, najogólniej mówiąc, mieszanki powstaje zaczyn stylu danego superwizora. Zakładamy, że stykając się z grupą, będzie on w stanie dostroić się do niej na tyle, aby doszło do zawarcia sojuszu roboczego.

#### **— Po stronie grupy:**

Czynniki, które decydują o tym, jakiego stylu prowadzenia grupa poszukuje to: po pierwsze, warunki settingu (jak często, jak długo, na jaki okres trwania danej grupy jej członkowie są w stanie się umówić, w jakiej liczbie, jakie koszty są w stanie ponieść); po drugie, wymogi stawiane przez instytucję, procedury certyfikacyjne itp. To one często decydują o warunkach settingu. Rozpoznanie,

kim jest „niewidzialna organizacja”<sup>1)</sup> znacznie ułatwia namysł nad tym, jaki rodzaj prowadzenia superwizji jest możliwy. Oczywistym dla wielu uczestników grup i superwizorów czynnikiem determinującym typ grupy jest wiek i staż pracy superwizantów. Zwykle spodziewamy się, że młodzi wiekiem i stażem superwizanci będą mieli duże potrzeby zależności, natomiast nieraz niedoszacowane są takie potrzeby u starszych psychoterapeutów.

Te dwa pola wpływów, nakładając się, tworzą okoliczności, w których powstają grupy superwizyjne określonego typu.

### Czynniki zakłócające pracę grupy

Jeszcze raz wypada tu wspomnieć o założeniach podstawowych Biona. Wyodrębnił on dwa poziomy funkcjonowania grupy. Jeden nazwał poziomem grupy podstawowej, a drugi poziomem grupy pracującej. W swojej teorii grup zauważył, że choć grupy gromadzą się wokół jakiegoś wspólnego interesu, do wykonania jakiegoś zadania, to głównie realizują niejawną cel, jakim jest przetrwanie grupy *per se*. Na rzecz tego celu działają założenia podstawowe, czyli nieuświadomiane sobie przez grupę jako całość, nienazywane założenia, pochodzące z dominującego stanu emocjonalnego w grupie. Są to założenia milczące [6]. Bion wyodrębnił trzy takie założenia: założenie tworzenia par, założenie walka–ucieczka oraz założenie zależności [10]. Każde z nich działa nieustannie, ale to jedno, to drugie wysuwa się na plan pierwszy, w zależności od potrzeb emocjonalnych grupy. To przechodzenie od jednego założenia do drugiego określa dynamikę grupy, a momenty przejścia otwierają przestrzeń dla pracy, czyli wykonywanie zadania, wokół którego grupa się zebrała. Grupa pracująca powstaje w tych momentach przejścia dzięki współpracy, a nagrodą za pracę jest efektywniejsze radzenie sobie z rzeczywistością. Jeśli jednak grupa grzęźnie w stanie emocjonalnym, wymagającym ciągłego obsługiwanie jednego z trzech założeń, wówczas dominuje niemożność uczenia się na podstawie doświadczenia (Bion wręcz pisze o nienawiści wobec uczenia się [6]). Skoro, jak pisze Rudi Vermote, „zdrowie to efekt dynamicznej ekspresji i interakcji wszystkich trzech pól w jednostce, parze, grupie lub społeczeństwie” [9, str. 87], to czynnikiem zakłócającym pracę grupy będzie dominacja jednego z nich. Superwizor ze swojej strony może wzmagać nieefektywne funkcjonowanie grupy, gdy przywiera sztywno do określonego stylu liderowania, np. wtedy, gdy grupa zdominowana pragnieniem zależności od onnipotentnego obiektu spotyka autorytet przekonany o swej nieomyślności.

Poza siłami działającymi w grupie, należy się również przyjrzeć siłom wewnątrzpsychicznym, którym podlega superwizor, a które mogą zakłócać jego pracę w opisywanej roli. Brak własnej psychoterapii w procesie stawania się psychoterapeutą, a następnie superwizorem, wydaje się oczywistą przeszkodą, uniemożliwiającą rozpoznanie własnych

<sup>1)</sup> Mianem „niewidzialnej organizacji” Agnieszka Zemło nazywa kontekst instytucjonalny danej grupy superwizyjnej. W tym kontekście istnieją różne zależności, określony styl pracy, relacje interpersonalne, zasady i reguły, często nienazywane wprost. „Niewidzialny klient jako kontekst/organizacja rządzi się swoimi nieświadomymi prawami, które wpływają na pracowników, a potem na pacjentów” [9, str. 121].

ograniczeń. Dotyczy to zarówno prowadzenia superwizji indywidualnej, jak i grupowej. Jednak w obliczu ekspozycji społecznej, czyli pracy w/z i poprzez grupę, superwizor tak samo jak pozostali członkowie grupy podlega naporowi regresywnych stanów umysłu. Robin McGlashan [11] opisuje metaforycznie pięć typowych trudności, wynikających z impulsywnego czy raczej nieświadomego redukowania przez superwizora własnego napięcia, wynikającego z przytłoczenia odpowiedzialnością i lękiem. Symbolizują je postacie mityczne:

1. Nestor, król Pyros. Trudność polega na przyjmowaniu postawy obronnej — w lęku przed wrogimi reakcjami prezentowanie fałszywej skromności, co maskuje własną wrogość do autorytetów. Gadatliwość i uniżoność superwizora zamiast świadomości własnej wiedzy i dzielenia się doświadczeniem wiedzie superwizanta na manowce (a w każdym razie nie chroni przed nimi).
2. Eurysteusz, król Argos — to symbol zawistnego superwizora, pełnego niepewności co do własnych kompetencji, wskutek czego staje się on destrukcyjnie krytyczny, lekceważy wysiłki i stale podnosi wymagania bez dostosowania ich do aktualnych możliwości superwizantów.
3. Prokrustes, będący symbolicznym przedstawieniem superwizora, nieznoszącego indywidualnych różnic i usiłującego dopasować zarówno siebie, jak i innych do jakiejś idealnej matrycy. Odpowiedzią na indywidualne cechy superwizantów, postrzegane nie jako zasób, lecz jako niepowodzenie w skopiowaniu idealnego wzorca, są sztywność i dogmatyczność.
4. Atena to obraz superwizora, który używa swoich superwizantów do zrekompensowania sobie poczucia własnej nieadekwatności. Służą temu faworyzowanie ich i orędownie w ich sprawie. Quasi-rodzicielska zaborczość i ochrona prowadzą do zastępczych triumfów nad innymi.
5. Delficka wyrocznia — to pomieszanie autorytaryzmu z pustosłowiem. Superwizor pozostaje niejasny, unika zajmowania jednoznacznego stanowiska, zwłaszcza w atmosferze tajemniczości lub elitaryzmu, co blokuje superwizantom kwestionowanie jego postawy lub rozumienie materiału klinicznego.

Takie zakłócenia superwizora, jak skonceptualizował je McGlashan, w zestawieniu z podstawowymi założeniami działającymi w grupie, mogą zablokować nie tylko pracę w niej, ale i stanowić podwaliny do powstania antygrupy [12]. Opis dysfunkcyjnych rozegranych w grupie przekracza ramy tego opracowania, niemniej warto choć wspomnieć, za Nitsunem<sup>2</sup>, żeby nie idealizować grupy jako takiej i żeby nie pomijać jej aspektów destrukcyjnych. Otwartość na te ciemne strony, podobnie jak świadomość własnych, daje szansę na ich transformację i wykorzystanie w służbie rozwojowej.

<sup>2</sup>) „Optymizm jest niezbędną częścią procesu terapeutycznego, istnieje jednak zagrożenie, że w nadmiarze może się on przyczynić do tworzenia przesadnie idealizowanego obrazu rzeczywistości. Optymizm musi również uwzględniać ciemną, niszczącą stronę ludzkich zachowań, inaczej niemożliwy staje się proces różnicowania, bez którego nie może nastąpić integracja” [12, str. 33]. I dalej, pisząc o spuściźnie Foulksa: „powstała optymistyczna i porywająca wizja grupy, nieuwzględniająca jednak zupełnie zakresu, w jakim grupa uruchamia agresywne i potencjalnie destrukcyjne impulsy i zagrożenia, niebezpieczne dla jej integralności, a nawet istnienia” [12, str. 255].

### Podsumowanie

Napięcie pomiędzy autorytarnym stylem superwizowania a bardziej partnerskim, relacyjnym jest szeroko omawiane w dostępnej literaturze i dotyczy każdego rodzaju superwizji — indywidualnej i grupowej [13]. Obecnie, wraz z rozwojem psychoterapii, wzrostem dostępności do różnych źródeł i autorytetów oraz uświadomieniem sobie znaczenia intersubiektywności w relacjach międzyludzkich podkreśla się wagę objęcia refleksją również osobę superwizora oraz jego uwarunkowań. Zwłaszcza że styl prowadzenia superwizji, jak można stwierdzić na podstawie przedstawionej literatury [4], w głównej mierze wynika z preferencji superwizora. Jeśli potrafi on skorygować swoje wstępne założenia w toku pracy z daną grupą, wówczas możliwa staje się efektywna współpraca. Opisane trzy zasadnicze style prowadzenia grup superwizyjnych: autorytarny, uczestniczący oraz współpracujący obrazują przesunięcie akcentu w pracy superwizorskiej od prowadzenia indywidualnej superwizji na tle grupy, poprzez zaangażowanie wszystkich członków grupy do pracy wraz z superwizorem na rzecz osoby prezentującej materiał kliniczny, do superwizowania przypadku poprzez grupę z superwizorem w roli osoby monitorującej przebieg procesu grupowego. Istotna jest również zmiana perspektywy superwizora z koncentracji na indywidualnej problematyce — w podejściu autorytarnym, na rozumienie grupy jako systemu przekraczającego w swoim funkcjonowaniu sumę części, z których się składa — w podejściu uczestniczącym i współpracującym. Wybór konkretnego podejścia zachodzi w obrębie możliwości superwizora oraz specyfiki danej grupy. Jeśli uda się zestroić obie strony tej interakcji, wówczas możliwe jest utworzenie grupy pracującej w znaczeniu, jakie nadał jej Bion. Oznacza to, że grupa stale fluktuuje pomiędzy podstawowym założeniem zależności a założeniem walki — ucieczki i tworzeniem par, dzięki czemu powstaje przestrzeń do współpracy na rzecz radzenia sobie z rzeczywistością. W wypadku grupy superwizyjnej tą rzeczywistością jest rozwój jej członków w stronę kompetentnych psychoterapeutów.

Osobną kategorią są koleżeńskie grupy superwizyjne. Każdy uczestnik jest w niej superwizorem dla pozostałych osób, liderowanie przechodzi z rąk do rąk, każdy też odpowiada za dbałość o powracanie z kryzysów do poziomu grupy pracującej. Być może bazową przyczyną trudności w funkcjonowaniu takich grup jest z zasady niewidoczne, nieuświadomiane przez grupę oddziaływanie założeń podstawowych. Paradoks samoodniesienia, jak w słynnym paradoksie Epimenidesa<sup>3</sup>, można przerwać, odwołując się do zewnętrznego konsultanta. Takie spojrzenie z boku pozwoliłoby dostrzec, czy grupa nie jest zdominowana przez jedno z założeń i czy nie utraciła, w związku z tym, efektywności we wspomaganiu swoich członków jako kompetentnych i etycznych psychoterapeutów. Byłaby to właściwie superwizja grupy superwizyjnej...

Nie tylko praca w grupie koleżeńskiej może ulec zakłóceniu, ale i w każdej innej jest ona narażona na wpływ destrukcyjnych procesów, wynikających choćby z nieadekwatnej postawy superwizora, kiedy w większym stopniu realizuje on potrzebę odzyskania własnego poczucia bezpieczeństwa niż wspomaga psychoterapeutów w ich pracy. Siły destrukcyjne

<sup>3)</sup> Epimenides z Krety mówi, że wszyscy Kreteńczycy to kłamcy, ale skoro i on jest Kreteńczykiem, to znaczy, że kłamie. Skoro jednak skłamał, zrównując Kreteńczyków z kłamaczami, to mógł powiedzieć prawdę. Jeśli powiedział prawdę, mówiąc, że wszyscy Kreteńczycy to kłamcy, to będąc Kreteńczykiem musiał jednak skłamać... i tak można w nieskończoność na przemian udowodniać prawdziwość/kłamliwość Epimenidesa.



współistnieją z konstruktywnymi w każdej grupie. Ich nieuwzględnianie prowadzi do idealizowania grupy jako środowiska rozwoju, a w konsekwencji do impasu i powstania tzw. antygrupy. Pojęciem tym Morris Nitsun [12] próbuje opisać zbiór postaw i impulsów, które zagrażają integralności grupy i realizacji zadań, do których została powołana. Zaznacza, że nie jest to pojęcie jednorodne ani statyczne, a jego manifestacje przyjmują w każdej grupie swoiste formy. Zasadniczo jednak chodzi w nim o podkreślenie agresji skierowanej w stronę grupy, w odróżnieniu od agresji w grupie.

Choć praca Nitsuna dotyczy grup terapeutycznych, wydaje się, że warto z niej skorzystać również w odniesieniu do grup superwizyjnych, aby zachować uważność na przeplatanie się destrukcyjnych i konstruktywnych sił oraz na ich wspólny, twórczy potencjał.

### Piśmiennictwo

1. Garland C. O grupach. Przewodnik po grupach. Przewodnik psychoanalitycznej terapii grupowej z ilustracjami klinicznymi, t. 2. Warszawa, Oficyna Ingenium; 2015.
2. Jelonekiewicz J. Co się dzieje w relacji superwizyjnej? *Psychoterapia* 4(187) 2018, s. 69–80.
3. Kalai S. Group supervision of individual therapy. *Sage Journals* 2007; 40(2): 204–215.
4. Proctor B. Group supervision: a guide to creative practice Los Angeles, London: Sage; 2008, s. 31–49.
5. Berne E. Principles of group treatment. New York: Oxford Univeristy Press; 1966.
6. Bion W. Doświadczenie w grupach i inne prace. Warszawa: Oficyna Ingenium; 2015; s. 98–115.
7. Wykowski J. Prof. Popiel o podwójnych standardach psychoterapeutów. „To tak, jakby usunąć ulotki do leków” rynekzdrowia.pl, 22.06.2024 [online] Dostępne w: <https://www.rynekzdrowia.pl/Polityka-zdrowotna/Prof-Popiel-o-podwojnych-standardach-psychoterapeutow-To-tak-jakby-usunac-ulotki-do-lekow,259902,14.html> [ Dostęp 19.09.2024 ]
8. Garland C, red. O grupach. Psychoanalityczna terapia grupowa — teoria i praktyka. Tom 1, Warszawa, Oficyna Ingenium; 2015, s. 22.
9. Zemło A. „Niewidzialne organizacje” — znaczenie kontekstu procesu psychoterapii i superwizji. W: Skowrońska J, Ładej-Sobańska W, red. Superwizja psychoterapii. Podejście grupowo-analityczne. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN SA, 2023, s. 115–136.
10. Vermote R. Czytanie Biona. Warszawa: Oficyna Ingenium, 2021, s. 84–96.
11. McGlashan R. Proces indywiduacji superwizora. *Psychoterapia* 2007; 1(140): s. 37–49.
12. Nitsun M. Antygrupa. Siły destrukcyjne w grupie oraz ich twórczy potencjał. Poznań: Laboratorium Psychoedukacji & Pracownia Humani, 2015, s. 63–89.
13. Aleksandrowicz J.W. Superwizja w kształceniu psychoterapeutów. *Psychoterapia* 2020; 3(154)3: 23–30.

Adres e-mail: [jost.olsa@gmail.com](mailto:jost.olsa@gmail.com)

**X KONFERENCJA  
POLSKIEGO TOWARZYSTWA PSYCHOTERAPII  
PSYCHODYNAMICZNEJ  
LECZENIE ZABURZEŃ OSOBOWOŚCI — AGRESJA  
W RELACJI TERAPEUTYCZNEJ**

**7-8 WRZEŚNIA 2024 — KRAKÓW — UL. ORZECHOWA 11  
— HOTEL METROPOLO BY GOLDEN TULIP**

Za merytoryczne przygotowanie konferencji odpowiada

Rada Programowa w składzie:

**Maria Bazan** — Zarząd Główny PTPPd,  
**Janusz Kitrasiewicz, Zuzanna Korga i Maciej Wilk**  
— Rada Programowa PTPPd.

Komitet organizacyjny pod przewodnictwem **Bożeny Gramatyki**  
w składzie: **Katarzyna Gwóźdź, Paulina Mikulaścik-Wąsacz,**  
**Henryk Nowacki, Danuta Pisarek, Magdalena Wojciechowska.**

Celem konferencji jest wymiana wiedzy, doświadczeń wynikających  
z teorii połączonej z praktyką kliniczną psychoterapeutów  
psychodynamicznych pracujących z osobami cierpiącymi z powodu  
zaburzeń osobowości oraz refleksja nad procesem odzwierciedlania  
się agresji w relacji terapeutycznej, sposobem, w jaki na nią wpływa  
i skąd pochodzi. Posługując się podejściem strukturalnym do zaburzeń  
osobowości można zaobserwować, że na różnych poziomach zaburzeń  
osobowości agresja manifestuje się w różnorodny sposób.

Wiedza o tej różnorodności agresji z uwzględnieniem poziomu  
psychopatologii niewątpliwie wpływa na rozumienie pacjentów, diagnozę  
poziomu zaburzeń, prognozy terapeutyczne oraz leczenie.

Podczas konferencji swoją wiedzę podzielą się:

**Frank Elton Yeomans, M.D., Ph.D., Otto Kernberg, M.D., F.A.P.A.,**  
**Janusz Kitrasiewicz, Paweł Glita, Hubert Stöcker, Joanna Gurańska,**  
**dr Wojciech Pol, Wojciech Filonowicz, Piotr Olejnik**

Wszystkie informacje oraz formularz zgłoszenia znajdują się pod linkiem:

<https://konferencja.ptppd.pl>