

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ДОМОВ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В ОБЛАСТИ ДРАМАТЕРАПИИ

Lifelong Learning in Methods of Dramatherapy for Staff Working with People with Disabilities

Jana Silarova

Lenka Silarova

Palacký University in Olomouc, Czech Republic

Abstract. *Topic of this article is about lifelong learning for staff who works within the homes of people with intellectual disorder in using methods of drama therapy. The project particularly emphasizes on the education using these methods within institutions, where clients live and workers are employed. The advantage of this approach is that workers know them well, so they can promote clients' participation and observe their progress during the process.*

Keywords: *Drama therapy; Homes for People with Learning Disabilities; Lifelong Learning, Social services.*

Введение *Introduction*

Методы драматерапии являются современной тенденцией в сфере ухода за людьми с ограниченными возможностями. Целью проекта «Непрерывное образование сотрудников домов для людей с ограниченными возможностями в области драматерапии» была демонстрация того, как можно использовать практические приемы драматерапии в конкретных учреждениях социального обеспечения по отношению к клиентам, проживающим в данных учреждениях. Таким образом, данная форма образования позволяет продемонстрировать, как драматерапия функционирует на практике. Внедрение данного проекта является со стороны авторов реакцией на предвзятое мнение некоторых сотрудников, хоть и знакомых с методами драматерапии, но считающих, что данные методы нельзя применять по отношению к клиентам. Целью проекта было просвещение в области драматерапии, а также мотивация к дальнейшему образованию персонала. Данная статья кратко знакомит читателя с проблематикой непрерывного образования сотрудников домов для людей с ограниченными возможностями. Основная часть статьи представляет собой описание самого проекта, его реализации и исследования, а также описывает впечатления и непосредственные

ощущения самих сотрудников. Реализация проекта стала возможной благодаря финансовой и методической помощи проекта IGA 2014 (IGA_PdF_2014005)

Непрерывное образование в области драматерапии *Lifelong learning within the methods of drama therapy*

В домах для людей с ограниченными возможностями предоставляются условия для проживания лицам, которые в связи с проблемами со здоровьем лишены самостоятельности и нуждаются в регулярной помощи со стороны другого лица. Данные учреждения предоставляют клиентам подходящие условия с учетом индивидуальных требований клиентов и их социального положения. Они также ставят перед собой цель поддерживать качество жизни клиентов и оказывать им психологическую помощь, направленную на усиление чувства самодостаточности, благодаря чему клиент меньше зависит от посторонней помощи и чаще проявляет собственную волю (Krejčířová & Treznerová, 2011). Проект, которому посвящена данная статья, также ставит перед собой вышеуказанные цели. Драматерапия предоставляет возможность узнать клиентов с новой точки зрения, поменяться с ними ролями или, исполняя роли, быть с клиентами на равных. Подобный опыт работы в группе ведет к развитию взаимоотношений между сотрудниками и клиентами и улучшает их взаимопонимание. Драматерапия главным образом заключается в экспрессии и невербальной коммуникации, которая часто оказывается более доступной для людей с ментальными проблемами.

Согласно словам М. Валенты клиенты с ментальными отклонениями являются самой широкой группой, по отношению к которой применяются приемы драматерапии. Таким образом, одной из основных целей данной терапии является повышение интерперсонального интеллекта, социального взаимодействия, укрепление самоуверенности и самоуважения и расширения репертуара жизненных ролей (Valenta, 2007). Данные навыки помогут клиентам выйти на рынок труда и стать активными членами социума. Следовательно, драматерапия является одним из видов деятельности, сопутствующих гуманизации служб социальной опеки.

Одним из возможных путей просвещения в области драматерапии является непрерывное образование. Непрерывное образование можно описать как «совокупность всех видов деятельности, ведущих к получению, расширению, обновлению и совершенствованию знаний и навыков, повышению квалификации, освоению новейших знаний в течении всей жизни независимо от места, способа и процесса реализуемой деятельности» (Klenková & Vítková, 2011, с. 36). Непрерывное образование можно понимать как концепцию образования, которая ставит перед собой общегражданские и индивидуальные цели. Общегражданские цели

ориентированы на целостное развитие человеческих ресурсов, в то время как индивидуальные цели направлены на развитие личности, решение задач и удовлетворение потребностей индивидуума на социальном и экономическом уровне (Kol. autorů, 2000). Непрерывное образование должно дать каждому человеку возможность развития собственных талантов и реализации своего творческого потенциала с акцентом на достижение личных целей и ответственность за собственную жизнь (Bartoňková, 2013). Неотделимой частью непрерывного образования является дальнейшее профессиональное образование, которое имеет большое значение после окончания специального образования и подготовки к работе в образовательной системе – речь идет обо всех возможных формах профессионального и специального образования в период активной рабочей деятельности. Дальнейшее профессиональное образование ставит перед собой цель развивать навыки и знания, необходимые для определенной профессии. Данное образование напрямую связано с трудоустройством индивидуума и в соответствии с квалификацией определяет объективные требования к качеству исполнения обязанностей, входящих в рамки той или иной профессии (Palán & Langer, 2008).

Образование людей зрелого возраста в глазах общественности является важной ценностью, помогающей человеку найти свое место в социуме и в профессиональной сфере. Данное образование может осуществляться как в образовательных учреждениях, так и в рамках бесприбыльных организаций, гражданских объединений, благотворительных организаций, предпринимательских самоуправлений и частных компаний (Veteška, 2011). Образование в области драматерапии, осуществляемое непосредственно в учреждении, позволяет сотрудникам более рационально распоряжаться собственным временем, не тратить его на дорогу. Другое преимущество заключается в том, что курсы проходят в естественной среде с клиентами, которых сотрудники хорошо знают благодаря ежедневному общению.

О проекте *About the project*

Проект координировала сотрудник программы TERA Ленка Цереова и членами команды проекта выбрала студентов специальной педагогики Университета Палацкого в Оломоуце Ивану Лиштиакову, Ленку Шиларову и Яну Шиларову. В дома для людей с ограниченными возможностями по электронной почте было отправлено предложение показательной лекции на тему драматерапии. Более подробное предложение было отправлено заинтересованным учреждениям (было их восемнадцать), далее было установлено время проведения лекции. В

каждое учреждение было отправлено как минимум два члена команды, а также выбранные студенты психологии и специальной педагогики, заинтересованные в полезной практике.

Главной целью данной встречи было ознакомление сотрудников (и клиентов) с драматерапией, с ее возможностями и характеристиками в естественной среде (прямо в учреждении) с клиентами, которых сотрудники хорошо знают. Другой целью было обеспечить сотрудникам и клиентам совместный опыт, дающий возможность достигнуть большей сплоченности в группе и узнать отдельных членов группы с новой стороны. Было поставлено условие, что на каждой встрече будут присутствовать четыре наших сотрудника, которые будут принимать активное участие в сессии. Показательные драматерапевтические лекции, проведенные в разных учреждениях, имели одинаковую тему и подобную структуру.

Ход лекции

The process of the intervention and research

В начале сеанса терапевты выделили тридцать минут на ознакомительную беседу и на то, чтобы найти первичный контакт с клиентами, которые будут принимать участие в интервенции, и получить необходимую информацию о них. После краткой беседы сотрудники заполнили анкету, в которой ответили на вопросы, связанные с возможностями использования экспрессивных видов терапии, главным образом драматерапии.

Вторую часть программы авторы посвятили непосредственно драматерапевтической интервенции, согласно договоренности сессия должна была длиться полтора часа, однако в некоторых случаях интервенцию пришлось продлить в зависимости от конкретной обстановки в данной группе. Каждую лекцию вели два терапевта, в качестве помощников выступали студенты психологии и специальной педагогики, участниками было около десяти-двенадцати клиентов и трех-пяти сотрудников (количество служащих и клиентов в каждой конкретной группе немного отличалось). Лекция была подготовлена заранее, содержание лекций, проведенных в различных учреждениях, было одинаковым, но в зависимости от возможностей и потребностей каждой конкретной группы вводились некоторые поправки, часто приходилось импровизировать. Для авторов было важным присутствие персонала, который принимал активное участие в программе и мог вмешаться в случае непредвиденного поведения клиента. Сотрудники имели возможность пережить совместный опыт с терапевтами и с группой и непосредственно в течение сессии наблюдать поведение и реакции конкретных членов группы.

Последние полчаса были посвящены фокусной группе с сотрудниками, это была теоретическая часть сессии. С помощью диктофонов были записаны мнения сотрудников об эффективности драматерапии и пользе, которую она может принести клиентам. Авторы спрашивали, знают ли сотрудники что-нибудь о драматерапии и имеют ли какой-нибудь опыт в данной сфере. Далее вместе попытались определить впечатление, полученное ими во время интервенции и выяснить, извлекли ли они из сеанса какой-либо положительный опыт, получили ли новые знания, научились ли чему-нибудь. Обсуждались дальнейшие возможности использования драматерапии в данном учреждении. Авторы также говорили о трудностях и недостатках программы, сотрудники высказывали собственные потребности и делились идеями с точки зрения реализации драматерапевтических методов в их учреждениях. В заключение обсуждались возможности дальнейшего сотрудничества.

Описание исследовательского коллектива *Research sample*

Исследовательским коллективом стали сотрудники восемнадцати учреждений, проявившие интерес в сотрудничестве. В исследовании приняли участие 78 опрошенных, которые являются сотрудниками домов для людей с ограниченными возможностями, среди них было 74 женщины и четыре мужчины. Большинство присутствовавших сотрудников имело законченное среднее образование. Большинство имело образование в области педагогики (учитель, воспитатель), специальной педагогики или медицинское образование и работало в сфере социальных услуг.

Ход исследования *Research survey*

Прежде всего, были сформулированы исследовательские предпосылки: авторы предполагали, что служащие в своих учреждениях еще не работали с методами драматерапии, а встречались лишь с теорией или тренингами в данной области. Также предполагалось, что сотрудники увидят в методах драматерапии потенциал к личностному росту клиента, его поиску собственного места в социуме и улучшению субъективной стороны качества жизни клиента.

Перед началом каждой драматерапевтической интервенции каждого из 78 сотрудников попросили заполнить анкету, из которой впоследствии была получена информация о том, где и в какой форме ему было предложено образование в данной области, и сталкивался ли он где-нибудь прежде с драматерапией. Оказалось, что просвещение в области драматерапии имеет свое обоснование, так как 38 опрошенных никогда не имели дело с драматерапией, 31 опрошенный уже где-либо с

драматерапией сталкивался, а оставшиеся 9 не были уверены. Однако опыт 36 опрошенных, сталкивавшихся прежде с драматерапией, ограничивался чтением специальной литературы или сведениями, полученными от кого-либо понаслышке. 24 сотрудника в прошлом принимали участие в каком-либо драматерапевтическом тренинге. Авторы предполагали, что полное представление о том, как проходит драматерапия с пациентами, страдающими от ментальных недостатков, имеет лишь тот, кто пережил непосредственный опыт драматерапевтических лекций с такими пациентами. Данному условию соответствовали лишь три из 78 опрошенных респондентов.

Как было сказано выше, показательная лекция была закончена фокусной группой с сотрудниками. В данной части сеанса авторы сосредоточились на следующих вопросах: Какие впечатления оставила сотрудникам лекция о драматерапии? Знали ли сотрудники о представленных видах деятельности, и приходилось ли им применять данные виды деятельности в работе с клиентами? Что нового узнали сотрудники из данной лекции и какую пользу может принести драматерапия клиентам? Как на драматерапию реагировали сами клиенты? Во время лекции у сотрудников также возникло множество вопросов и идей, поэтому терапевты выделили достаточное количество времени, чтобы дать им возможность высказать свое мнение, свои предложения и замечания.

Фокусные группы были записаны на диктофон, далее переведены в письменную форму и методологически переработаны с помощью метода кодировки. На основании смысловой подобности конкретных кодов было создано несколько тематических категорий: *Специфическая польза, которую драматерапия принесла группе; Неспецифическая польза, которую драматерапия принесла группе; Польза драматерапии для индивидуума; Странное поведение клиентов; Структура лекции, содержание программы, использованные техники и методы; Непосредственные впечатления сотрудников от лекции; Потребности и мотивации сотрудников, касающиеся образования в сфере драматерапии.*

В данной статье более подробно излагаются последние категории *Структура лекции, содержание программы, использованные техники и методы; Непосредственные впечатления сотрудников от лекции; Потребности и мотивации сотрудников, касающиеся образования в сфере драматерапии.*

Чтобы было удобнее ориентироваться в данных категориях, для начала приведены конкретные коды, которые неоднократно появлялись в этих категориях.

Структура лекции, содержание программы, использованные техники и методы: первая встреча с драматерапией; драматерапия непосредственно с клиентами; естественная игра; знакомство с

импровизацией; работа с реквизитами; полная тематическая история; окончание курсов; знакомство с ситуативной игрой; занимаемся театром; путь через эмоции и опыт; были на театротерапевтической конференции; ориентация в программе (понимание ситуации); смена стереотипа; интересно выбранная тема; эффект фольги; хорошо подготовлено; вклад новых лиц; мотивация наградой; непонимание, не подошла тема; работали с белой материей.

Непосредственные впечатления сотрудников от лекции: отдых; приятное расслабление; эмоции, улучшение настроения; хороший; сбылась мечта поехать на море; радость, когда что-то получается; любопытство; ощущение счастья; приятно; останутся воспоминания; увлечение и восторг.

Потребности и мотивации сотрудников, касающиеся образования в сфере драматерапии: необходимость расшевелить клиентов; необходимость заменять; необходимость идеи, что делать дальше; необходимость наглядных примеров; вовлечение в процесс; необходимость методики, руководства; интерес к продолжению; хочу делать, но не знаю, как; необходимость регулярности; необходимость работы с постоянной группой; длительный процесс драматерапии в учреждении проходить не может; необходимость драматерапии прямо с клиентами/ на практике; необходимость достаточного количества персонала; необходимость небольшого учреждения/ трансформации.

Сотрудники, описывая собственные впечатления, говорили об эмоциях, которые в них пробудила интервенция, говорили о пережитом опыте, восторге, улучшении настроения и приятном расслаблении, подчеркивали, что все они извлекают из пережитого опыта общие впечатления и воспоминания: «Уходя, они были в восторге, и они точно будут рассказывать об этом на своем отделении. Другие это услышат и тоже захотят пережить подобное». Большинство из них работало с драматерапией впервые, но они заметили определенное сходство с драматическим искусством, театром, работой с реквизитами, ситуативными играми и импровизацией. Многие сотрудники уже использовали данные элементы в рамках активизационных программ, однако их удивила полнота темы целой интервенции, то, что клиенты имели достаточно времени, чтобы вжиться в тему и прочувствовать интервенцию.

Сотрудники говорили о новой форме коммуникации и пути сближения участников сеанса: «Драматерапия научила меня практике с людьми, страдающими от ментальной ретардации, теперь я могу выражать свои мысли жестами, указывать им... Недостаточно сказать что-либо словами, клиент не понимает, о чем идет речь... Здесь нам это наглядно продемонстрировали прямо в общении с клиентами... Это не связано с разумом». Они также говорили о необходимости включить в группу и тех

клиентов, у которых есть проблемы с общением: «Если бы участвовали и клиенты, имеющие серьезные проблемы с коммуникацией, они бы точно приобрели полезный опыт». В процессе ролевых игр, когда все участники равны, стираются социальные границы между сотрудниками и клиентами: «Я не чувствовал, что это наши клиенты, все мы были равны...мы были не клиенты и сотрудники, а просто туристы». Сотрудники и терапевты активно участвовали в программе и мотивировали к активному участию и самих клиентов. Большинство сотрудников говорило о необходимости продолжения. Большинство из них чувствовало важность длительного процесса и терапевтическую глубину, которую мог бы принести более длительный процесс. Однако согласно мнению некоторых, очевидный эффект объясняется тем, что драматерапия внесла разнообразие в рутину учреждения, но при регулярном повторении клиенты потеряют интерес. Говорили и о потребности в дальнейшем образовании: «Мы не знаем, как с этим работать... Мы знаем теорию, но не практику... Нам необходима какая-нибудь методика». Сотрудников мало, и они не обладают достаточным количеством времени. Говорили и о потребности трансформации социального учреждения, работы с небольшой и постоянной группой. В то же время звучали комментарии, что члены команды как внештатные работники обладают тем преимуществом, что не так сильно привлекают внимание клиентов. Одна из сотрудниц высказала мнение, что клиенты никогда не поймут принцип «как»: «Они только повторяли то, что сказали другие. Я не верю, что они вели машину». Однако мнения других сотрудников были противоположными: «Они быстро вжились в роли: мы у моря, плаваем. Это меня удивило... Клиенты участвовали, вошли в игру... Как только она вошла в игру, в ней проснулся интерес».

Результаты исследования *Results of the research*

В данной главе охарактеризованы исследовательские предположения авторов.

1. *Сотрудники никогда не сталкивались в своих учреждениях с методами драматерапии, но имели дело лишь с теорией или тренингами в данной области.* Выяснилось, что образование в сфере драматерапии прямо в учреждении, где работают сотрудники, является для них новым опытом. Эту новую для них форму образования они считают полезной и оценивают ее очень положительно. Таким образом, предположение подтвердилось.
2. *Сотрудники увидят в методах драматерапии потенциал к личностному росту клиента, его поиску собственного места в социуме и улучшению субъективной стороны качества жизни.*

Сотрудники оценили процесс интервенции очень положительно, они видели в ней возможность развития навыков коммуникации, возможность совместного опыта и достижения большей сплоченности группы. Они считали важным переход на принцип «как» и игру, и отмечали то, что данные виды деятельности вносят разнообразие в рутину клиентов. Сотрудники считали, что с помощью игры они могут установить более тесный контакт с клиентами и узнать их с новой стороны. Они также высказывали мнение, что длительная интервенция может помочь клиентам перенести полученный опыт в реальную жизнь. Однако к вопросу продолжения драматерапевтического проекта сотрудники отнеслись скептически. Видели серьезные недостатки в нехватке персонала, недостатке свободного времени, а также отмечали необходимость трансформации социальных учреждений и работы в небольших и постоянных группах.

Заключение *Summary*

Исследование показало, что работники ранее не встречались с методами драматерапии в своей организации, и на основе показательной лекции видят потенциал личностного роста клиента, его социальной интеграции и улучшения субъективных аспектов качества жизни клиента с помощью методов драматерапии. В начале статьи было сказано, что основным фактором эффективности работы с взрослыми и детьми в консультационной, терапевтической или иной сфере медицинской помощи являются отношения между сотрудником и клиентом. Согласно мнению И. Ялома, главными компонентами данных отношений являются эмпатия, конгруэнтность и безусловное позитивное принятие (Yalom, 2005). Драматерапия благодаря особой форме коммуникации, главным образом невербальной коммуникации и экспрессии, может служить в качестве моста между сотрудниками и клиентами. Благодаря совместному опыту и игре драматерапия позволяет временно разрушить установленную систему социальных ролей и позволить сотрудникам увидеть клиентов с новой точки зрения, в новых ситуациях. В течение одноразовой показательной лекции участники были лишь кратко ознакомлены с данной проблематикой и, возможно, были мотивированы к дальнейшей работе и самообразованию в данной сфере. Авторы предполагают, что личный опыт в области драматерапии непосредственно в учреждении является эффективной формой обучения. Сотрудники имеют возможность использовать драматерапевтические методы прямо с клиентами, которых они хорошо знают благодаря ежедневному общению. В заключение важно

добавить, что мнения, высказанные сотрудниками, авторы сочли очень полезными и конструктивными.

Summary

Through the research survey, it was found out that workers did not have a previous experience with the methods of drama therapy in their institution. After the model lesson, the workers observe a potential for personal growth of clients, social inclusion and improvement of the subjective aspects of quality of life of the clients in the methods of drama therapy. In the beginning of the article, it was stated that the main factor in the effectivity of work with adults and children in counselling, therapy or other helping professions, is the relationship between worker and client. The main aspects of this relationship are empathy, congruence and unconditional positive acceptance (Yalom, 2005). Drama therapy, thanks its specific form of communication, mainly non-verbal communication and using expression, may contribute to the creation of „bridges” between workers and clients. The common experience and play in role realised during drama therapy gives a permission to destroy the created system of social roles for a moment and allows workers to see clients from a different perspective, in other situations. During a one-time model lesson, participants were offered only an insight into the issues of drama therapy. It brought awareness and the opportunity to next motivation for training and self-education of workers in this field. The authors suggest that personal experience in the area of drama therapy in a direct practice in the institution is an effective form of education, especially as a specific form of training. Workers have the opportunity to experience the methods of drama therapy directly with clients who they know very well from day-to-day meetings. Finally, it is important mention that the opinions and knowledge expressed by workers, the authors saw as a very useful and constructive knowledge.

Литература References

- Bartoňková, H. (2013). *Teorie celoživotního vzdělávání*. Olomouc: UP.
- Klenková J. & Vítková M. (2011). *Inkluzivní vzdělávání se zřetelem na věkové skupiny a druhy postižení*. Brno: MU.
- Kol. autorů (2000). *Výchova a vzdelávanie dospelých Andragogika- terminologický slovník*. Bratislava: Media trade.
- Krejčířová, O. & Treznerová, I. (2011). *Malý lexikon sociálních služeb*. Olomouc: UP.
- Palán, Z. & Langer, T. (2008). *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita JAK
- Veteška, J. (2011). *Proměny školního vzdělávání v biodromálním kontextu*. Praha: Verlag Dashofer.
- Yalom, I., D. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*. New York: Basic Books.