

## **Формы системных скульптур, структурных расстановок и тетралемм (Formen systemischer Skulpturen und Strukturaufstellungen)**

Расширение задокументированных здесь мной системной скульптурной работы и структурных расстановок проводилось на основе многолетнего собственного опыта в различных контекстах консультирования и предназначено только для личного использования.

Вы можете с этим работать, **но дальнейшая передача в скопированной и задокументированной форме запрещена!**

Скульптурная работа была разработана для того, чтобы увидеть систему в движении или привести систему в движение. Здесь очень важна возможность сделать явно видимыми циркулируемость системы, конструкции реальности, внутренний и внешний миры. Восприятие может быть расширено за счет включения зрительных, слуховых, тактильных и обонятельных аспектов.

### **Основные положения этой работы:**

- Движение приносит движение.
- Внутренние миры - конструкции реальности.
- Внутренний мир визуализируется и отображается через внешний мир.
- Отдельные элементы системы и общая картина системы могут быть воспроизведены заместителями.
- Различия видны и понимаемы благодаря построенной, открытой и найденной реальности (Вацлавик> Дёринг-Майер> Хеллингера)
- Восприятия воспроизводимы при помощи заместителей.
- Ощущения связаны с положением по отношению к другим в пределах определенного пространства.
- Ощущения распространяются на зрительные, слуховые, тактильные и обонятельные аспекты.
- Визуализируются структуры отношений и функции отдельных позиций.
- Люди стоят в контексте системы.
- Текущая ситуация и возможные решения становятся видимыми и понимаемыми.

### **Возможная предварительная работа с группой / командой перед скульптурой или расстановочной работой. (Хериберт Дёринг- Майер)**

#### *1. Командная цель:*

Команда / группа становится в один ряд, делясь соответственно по возрасту, принадлежности, образованию, иерархии (возможны другие варианты), чтоб там «на соответствующем месте почувствовать разницу – почувствовать того(то), кто (что) разницу создаёт».

Соответственно «самый молодой» член команды с точки зрения корпоративной принадлежности (она начала работать в компании только 6 месяцев назад и ей 58 лет) стоит в ряду «принадлежности к компании» на последнем месте, в «возрастном» ряду на 3-ьем месте (т.к. есть ещё 2-ое коллег старше) и в «иерархическом» ряду на 1-ом месте, т.к. она новый руководитель. Так же важно, чтоб каждый в ряду посмотрел вперёд и назад и чувствовал «особенное» на отдельных, уникальных, различных позициях в команде.

Отличный способ достичь более эффективной совместной работы и использовать ресурсы, имеющиеся в каждой команде.

### **Окончание системно-конструктивистской скульптурной работы командами / группами / организациями.**

Работа со скульптурой очень хороша в области консалтинга / супервизии / коучинга и в начале нового цикла консультирования, чтобы посмотреть на «положение вещей» / возможные шаги к решению / готовность к решению, так же в процессе командного развития, в супервизии отдельных случаев и как возможность для решения вопросов связанных с проблемой и нахождения решения. Это не расстановка с точки зрения расстановочной работы Берта Хеллингера, а системный конструктивистский взгляд и помощь в реальности. Такая работа, однако, даёт хорошую связь между сконструированной и найденной реальностями и является скульптурной расстановкой.

1. Ресурсно-ориентированные и ориентированные на нахождение решения запросы непосредственно перед скульптурой в присутствии группы сводятся к одному вопросу.

2. Тот кто сформулировал запрос, расставляет скульптуру сложившейся ситуации в группе / команде (статус-кво). Он(а) выбирает для себя заместителя / героя (не из команды), таким образом, получая взгляд со стороны.

3. Те, кого расставили в скульптуре, используют свой общий организм в качестве источника информации и размещаются соответствующим образом, моделируется (жесты / мимика / положение) как скульптором. В случае супервизии и в расстановках направленных на нахождение решения следует отказаться от моделирования (мимика / жесты / специальные позы), чтобы избежать манипуляций.

4. Преимущества и недостатки каждой позиции описываются. Становится ясно, что данная расставленная ситуация (статус-кво) имеет возможные решения.

5. Точно будут разные реальности у разных клиентов!

6. Клиент занимает своё место в статус-кво и отпускает заместителя. Клиент так же использует своё тело как источник информации, и теперь смотрит из внутренней перспективы.

7. Клиент возвращается из своей роли и находит для себя новую позицию в той же скульптуре так, чтоб больше позаботится о себе. Это новое положение является еще одним вариантом для нахождения решения.

8. Отличия, которые даёт новое положение, описываются всеми участниками.

9. Потом все заместители молча могут немного изменить своё положение в скульптуре, так чтоб им было комфортней. Это новое положение для всех вовлеченных сторон «замораживается» на мгновение, чтоб все смогли прочувствовать его, закрыв глаза. Затем участники с "открытыми глазами и умами" описывают изменения, которые они ощутили в обновлённой скульптуре.

### **Другие возможности использования скульптуры (в том числе при командных и групповых конфликтах) (Хериберт Дёринг-Майер)**

1. В командах для так называемой "вспышки" рекомендуется скульптура от самого молодого члена команды (у него еще самый «не замыленный» взгляд для системы), а затем еще одна от самого старого члена команды (давно в команде, шоры, практически нет внешнего взгляда), они расставляют без предварительного обсуждения просто с кратким разъяснением. Задача в каждом случае - нынешняя ситуация и перспективы члена команды (хороший инструмент для первых новых обращениях, супервизии / коучинга / консалтинга и при конфликтах).

2. В супервизионном случае скульптура выстраивается вокруг пациента / клиента / заказчика/"дела", о котором идёт речь. Важно, чтоб заместителем клиента был выбран человек, который очень мало с ним знаком, а лучше того, кто никакого отношения к нему не имеет. Скульптуру ставит клиент (терапевт/социальный работник), который пришёл с запросом. Расставляются все кто принадлежит к команде, к запросу или к семье. Должны быть рассмотрены все отношения (связи) в этой скульптуре, расстояние и близость и т.д, в особенности с пациентом / клиентом. Рассматривается внутренний взгляд.

3. В решении проблем и вопросов, направленных на нахождение решения, важно поставить кого-нибудь на роль Проблемы и Решения. Проблема и решение могут быть размещены в любом месте пространства. Для того чтобы не последовало манипуляций от проблемы и решения, соответствующие места для них ищет ведущий / консультант и ставит эти «где-то» в пространстве. На место заместителей Проблемы и Решения нужно выбрать так называемые заполнители (например стулья), т.к все участвующие люди, все члены команды, включены в процесс и должны быть доступны. Команда группируется в соответствии с их собственными чувствами и "усмотрением" вокруг расставленных Проблемы и Решения. Как правило, люди, ищущие совета для решения проблемы, уже знают его в значительной степени, и неудавшееся решение часто является скрытой победой и чаще всего речь идёт о том, чтоб с помощью скульптуры это прояснить. Некоторые члены группы / заинтересованные стороны могут так же встать на место Проблемы или Решения, чтоб там всё прочувствовать, вникнуть, сжитья. "Как чувствует себя Проблема, как возможное Решение". Отсутствующий сотрудник должен быть заменён заполнителем. Решение показывается не в понимании проблемы, а в её уменьшении или исчезновении. Решению, как правило всё равно, в чем проблема. Проблеме чаще всего просто необходимо, чтоб её видели, признавали.

4. Скульптура обратной связи в парной констелляции / в парном консультировании. Вы предлагаете участникам выбрать партнера. Пары распределяются в пространстве так, чтобы можно было спокойно работать, насколько это возможно. Один из партнёров ставит другого так, как он его чувствует, проживает, какие «манеры» в нём видит. Разговаривать и что-то обсуждать при этом нельзя. Когда партнер(ша) «сформирован(а)», он может сказать, что он чувствует в этом положении. Затем партнер, который создавал скульптуру, делится тем, что он проживает и какое впечатление он хотел передать с этой скульптурой. Потом

оба меняются ролями, партнёр, который был скульптурой, создаёт свою скульптуру обратной связи. После обмена участники меняют партнеров и формируют новые пары. И снова один формирует из другого скульптуру обратной связи.... 3 смены партнёров будет достаточно, можно и больше, но больше 5 будет сложно переварить !

Чем больше времени будет затрачено парами, тем более плодотворным окажется метод.

Эта скульптура может быть использована не только в группе, где пары только что сформировались в качестве модели для разрешения конфликтов, но и в парном консультировании в частной практике.

Продолжительность: 1 час.

### **Формы скульптур с участием творческих ресурсов**

(Все формы Хериберта Дёринга-Майера)

#### **1. Верниссаж:**

Группа / команда садится на полу по кругу на подушках друг напротив друга. При помощи заранее подготовленного подручного материала/ канцелярских принадлежностей/ фигурок (различного размера / цвета / вида) каждый в команде создаёт вокруг себя скульптуру (так сказать встраивает себя в скульптуру) и придумывает высказывание, какое-то решение относительно сложившейся ситуации, отношений, положении вещей, обо всём что в нём, сидящем в кругу, эмоционально либо мысленно приходит в движение. После завершения строительства скульптуры вокруг себя, участники покидают своё место, т.к. они в этом кругу и этой скульптуре уже имеют своё место, дальше они рисуют картину о ситуации в коллективе/группе в настоящее время и кладут эту подписанную картину на оставленное собою место.

Ну, вот теперь начинается верниссаж. Все молча проходят по кругу, подходя к каждому месту, принимают всё во внимание, " то что есть" показывает и приводит в душевное движение.

Предусмотрен так же обмен, но в более позднее время, после паузы.

Плодотворный, но мягкий путь в конфликтах и других процессах в команды.

Продолжительность работы: 3 - 4 часа, в том числе обмен и подведения итогов.

Материал: деревянные блоки (различных размеров, форм, цветов), различная утварь, в том числе из наборов игрушек и частей конструктора и т.д..

#### **2. Коллаж:**

Коллаж как реконструкция командной или групповой истории и как управление конфликтами.

Реконструкция истории команды или группы должна быть отображена в коллаже. Такой коллаж предлагается использовать не только при конфликтах в группе, но и как ежегодную заключительную супервизионную работу в команде, а так же при увольнении работника. Можно сделать заготовку в форме дерева со всеми его ответвлениями и корнями, которая затем наносится на какую-либо поверхность (мы рекомендуем упаковочную бумагу) и используется во время изготовления коллажа в групповой работе.

Задание здесь - текущий путь группы / команды перенести в форму коллажа на плотной бумаге с помощью подручных средств. Он включает в себя начало группы / команды, все важные события для каждого человека и для всей группы, процессы роста, связи, затруднения и всё что с этим связано.

Результат представляется, комментируется и интерпретируется. Отдельные фазы образования системы и подсистем должны быть четко видны, а также типичные команды и группы моделей. В подведении итогов, обратите внимание на:

- а) что и кто был забыты,
- б) кто был исключён и где он сейчас находится,
- в) что не показано.

Из этого станет ясно видны различия, те кто создают различия и движение команды / группы.

Время для коллажа и опроса: около 2 - 3 часа.

Материалы для коллажа: рулоны упаковочной бумаги, картон, хлопчатобумажные нити разных цветов, цветные карандаши, клей, ножницы и т.д.

#### **3. Зеркало отношений или "Звездная команда"**

"Я говорю тебе, что хорошего с тобой было / есть", и я скажу ещё с уважением, "что ты ещё опираясь на это улучшить мог бы!"

Группа садится в круг, по очереди кидают клубок шерстяной нити или рулон ленты / шнур сидящему напротив, первый раз с 1ой вышеупомянутой фразой обратной связи, 2ой раз со 2ой. До тех пор пока каждый не получит обратную связь и не скажет сам. В первом туре обратной связи, цвет нити/ ленты может быть красным и

синим во втором туре. Концы нитей крепко держаться участниками, а в середине круга закрепляются, чтоб образовалась звезда, символизирующая звездные или зеркальные отношения, отношения сети. В конце все соединения / участия / связи ещё раз осматриваются и не оцениваются, а скорее принимаются. Для этого команда может поднять эту звезду над головами и рассмотреть все связи. Ещё один обмен возможен на следующей встрече.

Время: зависит от размера группы около 2 - 3 часа

Материал: 2 клубка ниток в разного цвета (красный / синий) и достаточной длины (50 м)

### **Различные структурные расстановки.**

Системные структурные расстановки указывают на изменение динамики в системе и открывает единственный в своём роде способ получить доступ к возможности изменения этой системы. Системной структурной расстановке должен предшествовать предварительный разговор сосредоточенный на нахождении решения и служащий приближению к цели.

Системные структурные расстановки, которые разработали Инса Шпарер и Матиас Варга фон Кибед, возвращаются к основам семейных расстановок Берта Хеллингера. Они являются расширением системных расстановок. Шпарер и Кибед разработали более 50 структурных расстановок. Некоторые структурные расстановки были выработаны Херибертом Дёринг-Майером уже в 90-х годах на основе работ со скульптурой. Основная идея подхода в структурных расстановках, озвученная Кибед и Шпарер, что мы также при формировании не-семейных систем всегда действуем по аналогии семейной системы.

"Предположение приводит к поиску подходящих принципов для переноса семейных расстановок в другие системные контексты. Это показывает, что открытые Бертом Хеллингером принципы принадлежности, обмена (брать и давать) и временного порядка и приоритета (порядок) имеют широкое использование в не-семейном контексте, когда в абстрактных формах, когда в материальных"(Шпарер / Кибед ).

По Шпарер и Кибед в структурных расстановках должно проясняться:

- а) кто принадлежит к системе
- б) что является в новой системе исключением
- в) в какой форме и в какой части новой системы есть порядок
- г) что обозначает распределение сил в этом контексте
- е) и какие другие законы являются специфическими для соответствующего контекста

Ниже подборка системных структурных расстановок:

Структурные и направленные на поиск решения расстановки:

- а) Хериберт Дёринг-Майер
- б) то же
- в) то же
- г) Шпарер / Кибед
- д) то же
- е) то же

а) Расстановка направленная на поиск решения является одной из форм системных структурных расстановок, где расставляются отдельные аспекты, которые могут привести к решению или ему помешать, например возможное решение (цель), ресурс (можно несколько), проблема, клиент, помеха (помеха иногда может являться скрытой выгодой). Клиенту предлагается осознавать все физические импульсы и то, что будет двигаться в глубине души. После этого разрешается без слов согласно внутреннему импульсу передвигать заместителей так долго и столько раз, пока они по его мнению не будут на месте или не найдётся решение, которое всех устроит. Скрытая выгода иногда становится хорошим решением. Опять же, решение не в понимании проблемы, а в её уменьшении или исчезновении или в принятии и принадлежности. Не всегда заключительный обмен имеет важное значение.

б) Расстановка "всего лишь" Проблемы и Решения. Что же необходимо проблеме, чтоб она могла допустить Решение и что в Проблема не видится, не признаётся, не принимается. Нужно ли Проблема вообще какое-либо Решение?

Проблема и Решение должны так долго стоять пока оба не будут признаны, проблема сможет идти, а решение найдёт себе подходящее место. В некоторых расстановках местонахождение проблемы в поле ещё в течение некоторого времени по-прежнему необходима - "Я останусь ещё на некоторое время", - до тех пор пока решение не сможет уверенно стоять на ногах - ". только тогда я прощаюсь" (например старое направление /

новое направление в компании или смене собственника бизнеса / спонсоры и т.д.) И другие варианты возможны! (Обратите внимание на то что есть хорошего в плохом или «если решение является проблемой, то проблема-решение/ Паул Вацлавик).

#### в) Расстановка симптома:

В работе с симптомом расставляются следующие 6 элементов:

- 1.Симптом
- 2.Цель или возможный результат
- 3.Причина
- 4.Последствие (возможное и предсказуемое)
- 5.Существующий ресурс (ресурсы)
6. Препятствие

Симптом так же указывает на проблему и как она распознаётся. Цель предполагает желаемый результат. Причина - зачастую не любимый, но в тайне тщательно ухоженный "ребенок" - в системе компании или команды. "Соппротивление и возражение" делу часто помогают и поддерживают в поиске решений. Связь между симптомами и препятствием помогает увидеть хорошее решение и достичь его. Ресурсы являются ценностями и "хороший подарок", чтобы найти решение достичь соответствующей цели. Препятствия, как правило, является скрытой выгодой, ведь часто от "доброго духа"(удачи) любой ущерб отвернётся. Иногда нужно "добрый дух" ввести как еще одну фигуру в расстановке, так чтоб её признали (например, мы всёж как книжный магазин не можем продавать овощи) и чтоб "Новое" могло хорошо развиваться. В такой расстановке заместители под наблюдением, сопровождением консультанта могут много двигаться в пространстве, прежде чем решение и возможный путь к нему станет хорошо виден. Последний образ расстановки и высказывания служат отображением желаемого и найденного решения.

г) В этой расстановке направленной на поиск решения следует использовать следующие 5 аспектов: Фокус (клиент), цель / клиента, исключения (уже достигнутые аспекты цели), «чудо» (ответ на вопрос, как клиент поймёт, что проблема решена) и контекст. Так как все эти части имеют важное значение для Шпарер и Кибед как аспекты решения, то их всегда расставляют. Расстановка включает в себя ориентированное на решение краткое интервью с уведомлением, в котором также будут вопросы об исключениях (были ли уже исключения, когда проблема вела себя по-другому?), «Чудо вопрос» ( что было бы, если завтра всё стало по-другому? / Как бы выглядел мир, если бы прилетела фея и что бы вы загадали?), а также вопрос о масштабировании от 0 до 10 (как бы вы себя чувствовали, если чудо произошло/ что было во время исключений?) и описание нужно в рамках предложенной шкалы. В такой расстановке заместители под наблюдением, сопровождением консультанта могут много двигаться в пространстве, прежде чем решение и возможный путь к нему станет хорошо виден.

д) Расстановка проблемы(РП), речь идет о расстановке структуры, в которой желаемая цель до сих пор не достигнута. Структура проблемы обозначается тем, что цель которая должна быть достигнута блокируется препятствием. Стремление к преодолению препятствия является стимулом для перемен. В РП расставляются следующие структурные аспекты проблемы (фокус, цель, до 3-ёх препятствий, 1- 2 неиспользованный ресурс,(скрытая) выгода, будущие задачи) и через расстановочный и рабочий процесс переходим к образу решения. Во время расстановки происходит неявный необъяснимый процесс, в котором все части бывшей проблемы, например, препятствия интерпретируется как часть производительных аспектов. РП показывает, как вообще возможны изменения, а тетралемная работа (см. ниже) разъясняет, каким образом возможные изменения могут быть эффективными. В качестве примера общих закономерностей изменения структуры на семейном образе можно назвать цель и родительскую лояльность, а так же будущие задачи и лояльность бабушки и дедушки.

Практический пример расстановки Х. Дёринг-Майер «Расстановка дипломной работы».

е) Телесная расстановка (ТР) – расставляются части тела, органы и внешние ресурсы и воздействия (например лекарства, наркотики, загрязнение окружающей среды и т.д.). В первом образе ТР показывается связи вышеперечисленных частей по отношению друг к другу и выясняется, что должно быть изменено. Будет видно, например, какому органы тела нужно больше "контакта", как препарат влияет на структуру отношений и как может быть более эффективным или какое место является более соответствующим и, наконец, неблагоприятные последствия могут быть смягчены или, возможно, совсем убраны. Часто в ТР происходит трансформация в семейную расстановку.

Практический пример Х. Дёринг-Майер: Расстановка органов (форум в Карлсруэ, май 2001) , «Расстановка проблемы с зубами»