

18+

Виктория Журавлева
Наталия Гангнус

Системные расстановки

*Том II: Метод
расстановок
с заместителями*



Виктория Журавлева

**Системные расстановки.
Том II: Метод расстановок
с заместителями**

«Издательские решения»

Журавлева В.

Системные расстановки. Том II: Метод расстановок с заместителями / В. Журавлева — «Издательские решения»,

НЕЗАКОННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ, ПСИХОТРОПНЫХ ВЕЩЕСТВ, ИХ АНАЛОГОВ ПРИЧИНЯЕТ ВРЕД ЗДОРОВЬЮ, ИХ НЕЗАКОННЫЙ ОБОРОТ ЗАПРЕЩЕН И ВЛЕЧЕТ УСТАНОВЛЕННУЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. Второй том посвящен классическому методу расстановок с заместителями. Представлен детализированный пятифазный протокол, библиотека интервенций, техника ведения. Включены разборы кейсов.

© Журавлева В.

© Издательские решения

Содержание

Предисловие ко Второму тому	6
Введение	11
Методологические основания и подготовка	20
Научные предпосылки метода заместителей в свете ИПМ	20
Заместитель как «интерфейс доступа» к данным распределенного реестра системы	21
Феномен «заместительского восприятия»: обзор гипотез с позиций нейробиологии	27
Группа как операционная среда	33
Профессиональные стандарты и подготовка сессии	43
Роль и этический кодекс ведущего	44
Структура предварительной беседы (аудита реестра)	49
Конец ознакомительного фрагмента.	56

Системные расстановки

Том II: Метод расстановок с заместителями

Виктория Журавлева
Наталия Гангнус

Редактор Александр Евгеньевич Капитонов

© Виктория Журавлева, 2026

© Наталия Гангнус, 2026

ISBN 978-5-0070-1218-8 (т. 2)

ISBN 978-5-0069-3425-2

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Предисловие ко Второму тому

Проект с самого начала задумывался как десяти томное издание, в котором первый том выполняет функцию теоретического фундамента, а последующие тома посвящены детальной проработке различных форматов практической работы. Такая структура была выбрана не случайно, а продиктована необходимостью последовательного изложения материала — от общих принципов к конкретным технологиям, от теории к практике, от абстрактных моделей к детализированным протоколам.

Без такого фундамента любое описание техник оставалось бы поверхностным и методологически необеспеченным, а практическая работа зависела бы исключительно от интуиции и личного опыта отдельного мастера, что противоречит задачам построения научно-практической дисциплины. Именно поэтому первый том был посвящен исключительно теории, а все практические форматы вынесены в последующие тома, каждый из которых представляет собой самостоятельное, законченное практическое руководство, объединенное единой теоретической базой.

Первый том, вышедший ранее, представил Информационно-Паттернную Модель (ИПМ), которая переосмысливает системные расстановки с позиций теории сложных адаптивных систем и распределенных реестров, отказываясь от мистических конструктов «поля» и «энергий» в пользу строгих научных категорий. В первом томе также были сформулированы четыре системных закона — Принадлежности, Иерархии, Баланса и Интеграции, — описывающих условия устойчивости любого системного реестра, а также разработана универсальная методология Системного Моделирования Процессов (СМП), включающая пятифазный протокол работы, применимый к любым системам и любым форматам.

Без такого теоретического каркаса любое описание практических техник оставалось бы набором разрозненных рекомендаций, не имеющих единого обоснования и не позволяющих выстраивать обучение на строгой научной основе. Именно первый том создал ту основу, на которой может быть выстроена вся последующая практическая работа.

Последующие тома, каждый из которых является самостоятельным практическим руководством, реализуют эту универсальную методологию применительно к конкретным форматам работы, включая классические расстановки с заместителями, структурные расстановки на фигурках, микрорасстановки на монетах и камнях, нарративные расстановки на карточках, ресурсно-ассоциативные расстановки, архетипические расстановки, организационные расстановки, внутренние расстановки, а также интегративные и комбинированные методы.

Такая структура обеспечивает беспрецедентную целостность и системность изложения, поскольку все тома объединены единой теоретической базой (ИПМ) и общим методологическим протоколом (СМП). Читатель, освоивший первый том, может приступать к любому из последующих томов в любом порядке, в зависимости от своих профессиональных задач и интересов, и при этом понимать общую логику работы независимо от специфики формата.

Первый том был написан Викторией Юрьевной Журавлевой, автором этого уникального подхода, что стало возможным благодаря ее двенадцатилетнему практическому опыту, синтезу различных методологий, диалогам с экспертами разных школ и многолетним наблюдениям. Ее стремление к истокам знания привело к многолетним путешествиям и погружению в раз-

личные традиции системной работы — от классических расстановок до современных интегративных подходов, что позволило освоить широкий спектр методологий и проникнуть в суть процессов, лежащих в основе системной динамики.

Опыт работы с тысячами клиентов и участниками расстановочных групп стал эмпирической базой для построения новой, научно обоснованной парадигмы, свободной от эзотерических наслоений и терминологической нестрогости. Виктория Юрьевна не просто практик, но и исследователь, который на протяжении многих лет систематизировал наблюдения, анализировал успешные и неудачные интервенции, выявлял повторяющиеся паттерны и закономерности.

Результатом этой аналитической работы стало построение Информационно-Паттернной Модели, которая объясняет феномены расстановок без апелляции к мистическим «полям» и «энергиям», а через механизмы невербальной синхронизации, воплощенного познания и распределенной верификации информации. Первый том стал квинтэссенцией этих поисков и наблюдений, представив не только новую теорию, но и строгую методологию, которая превращает интуитивное искусство расстановок в воспроизводимую, обучаемую и контролируемую дисциплину.

Виктория Юрьевна сумела интегрировать в единую теоретическую рамку данные нейробиологии (зеркальные нейроны, воплощенное познание), социальной психологии (проективная идентификация, невербальная коммуникация) и теории сложных адаптивных систем (эмерджентность, самоорганизация), что позволило создать междисциплинарное обоснование метода. Такой синтез стал возможен именно благодаря ее уникальному опыту и способности видеть связи между разными областями знания.

Первый том, таким образом, заложил тот теоретический фундамент, без которого дальнейшая систематическая практическая работа была бы невозможна. Он предоставил практикам язык для описания того, что они наблюдают в расстановках, освободив их от необходимости прибегать к смутным метафорам «полей» или «энергий». Он также задал критерии для различения эффективных интервенций от неэффективных, а подлинных системных феноменов от артефактов групповой динамики. Без этого фундамента последующие тома были бы лишь сборниками техник, не имеющими теоретического обоснования и не позволяющими выстраивать обучение на строгой научной основе. Именно поэтому первый том должен быть прочитан и понят до того, как читатель приступит к практическим томам.

При подготовке второго тома, посвященного классическим расстановкам с заместителями, Виктория Юрьевна столкнулась с тем, что описание практической работы требует не только фиксации техник и интервенций, но и выстраивания четкой, воспроизводимой системы обучения, позволяющей передавать навыки от специалиста к специалисту без потери качества. Оказалось, что один и тот же практический опыт можно описывать и передавать по-разному, и не всякий способ описания ведет к формированию устойчивых профессиональных навыков. Некоторые способы даже закрепляют ошибочные паттерны, маскируя их под «интуицию», «чувствование поля» или «особый дар», что делает метод зависимым от харизмы отдельного мастера и препятствует его развитию как научно-практической дисциплины.

Стало очевидным, что для решения этой задачи необходим специалист, который наряду с глубоким практическим знанием расстановок обладает педагогической компетенцией.

Речь шла о специалисте, способном структурировать материал, выделять этапы освоения, формулировать операциональные критерии успешности действия, создавать протоколы документирования и учебные программы, а также анализировать типичные ошибки с педагогической, а не только клинической точки зрения. Такой специалист должен уметь не просто сказать «делай так», но объяснить, почему одно действие работает, а другое — нет, выделить условия применимости каждой техники, предложить упражнения для отработки навыков и критерии для самопроверки. Без этого описание даже самой эффективной методики остается неполным и малоприменимым для систематического обучения. Виктория Юрьевна, осознав это, приняла решение привлечь к работе над вторым томом соавтора с соответствующей квалификацией.

Выбор соавтора не был случайным: требовался человек, который не просто знает педагогику, но сам является практикующим расстановщиком, понимающим специфику метода изнутри. Иначе существовал риск создания формальной, оторванной от реальности дидактической схемы, которая не учитывает тонкостей живого расстановочного процесса.

Наталия Андреевна Гангнус — именно такой специалист, сочетающий педагогическую квалификацию с многолетним практическим опытом в расстановках.

Наталия Андреевна является кандидатом педагогических наук, специалистом в области методики профессионального обучения, имеющим многолетний практический опыт применения системных расстановок. Ее профессиональная экспертиза включает разработку систем оценки профессиональных компетенций, алгоритмизацию сложных практических действий, создание обучающих протоколов и учебных программ, а также методическое сопровождение подготовки специалистов в области помогающих практик. При этом важно подчеркнуть, что она сама является практикующим расстановщиком, регулярно ведущим группы и индивидуальные сессии, что позволяет ей сочетать педагогический угол зрения с живым пониманием того, что реально работает в кабинете и в группе, а что является лишь красивой теорией.

Этот синтез теоретической педагогической подготовки и непосредственного опыта ведения расстановочных сессий оказался критически важным для решения поставленной задачи. Наталия Андреевна не просто знает, как учить людей сложным практическим навыкам, но и понимает, чему именно нужно учить, какие нюансы требуют особого внимания, а какие могут быть опущены без ущерба для качества подготовки. Ее многолетний опыт в практическом применении расстановок позволил ей увидеть те тонкие моменты, которые ускользают от внимания теоретика, но имеют решающее значение для успеха или неудачи начинающего ведущего. Именно это сочетание — педагогическая квалификация плюс практический опыт — и определило ее уникальный вклад в создание второго тома.

Благодаря участию Наталии Андреевны описание метода расстановок с заместителями приобрело ту дидактическую проработку, которой ему не хватало на протяжении десятилетий. Были выделены четкие этапы обучения, сформулированы критерии успешности каждого действия, созданы протоколы для самопроверки и супервизии, разработаны упражнения для отработки навыков. Типичные ошибки, которые раньше описывались как досадные недоразумения, получили систематический анализ с точки зрения их причин и способов профилактики. Это превратило второй том из простого описания техник в полноценное учебное пособие.

Синергия двух авторов определила структуру и содержательное наполнение второго тома. Виктория Юрьевна привнесла в соавторство глубину феноменологического погружения в расстановочный процесс, понимание системной динамики, многолетнюю практику работы

с клиентами и группами, а также теоретическую базу ИПМ, заложенную в первом томе. Она предоставила тот эмпирический материал — тысячи реальных клинических случаев, — который стал основой для всех обобщений и выводов, представленных во втором томе. Без этого эмпирического фундамента любая дидактическая схема оставалась бы умозрительной конструкцией, не имеющей отношения к реальной практике.

Наталия Андреевна, в свою очередь, обеспечила методологическую и дидактическую проработку материала: способность разложить сложную практическую деятельность на элементарные составляющие, выстроить логику обучения от простого к сложному, создать проверяемые критерии оценки действий ведущего и стандартизированные протоколы документирования. Она превратила хаотическое описание «что обычно делают в расстановках» в стройную систему «что нужно делать на каждом этапе, в какой последовательности и как оценить результат». Ее педагогический взгляд позволил выделить типичные ошибки, которые совершают начинающие ведущие, и предложить способы их предотвращения, что значительно повышает обучающую ценность второго тома.

Без участия Наталии Андреевны второй том оставался бы еще одним сборником техник и клинических историй, которых и так немало в расстановочном сообществе. С ее участием он стал первым в своем роде детализированным учебным пособием, где каждая рекомендация имеет теоретическое обоснование, каждый шаг протокола алгоритмизирован, каждая интервенция снабжена критериями успешности. Именно эта дидактическая проработка и отличает данный том от множества других публикаций по расстановкам, превращая его из книги для чтения в книгу для обучения.

Совместная работа позволила превратить описание классического метода расстановок с заместителями из набора разрозненных техник и интуитивных находок в стройную, логически выверенную систему, пригодную для обучения, объективной оценки и супервизии. Вторым том стал результатом этого сотрудничества, где теоретическая модель, заложенная в первом томе, получила свое полное практическое воплощение в виде детализированного пятифазного протокола, библиотеки интервенций, основанной на четырех системных законах, подробных схем и транскриптов диалогов из реальных клинических кейсов, анализа типичных ошибок с педагогической позиции, а также разбора восьми показательных случаев, охватывающих все основные типы нарушений. Каждый элемент этой системы имеет свое обоснование и свое место в общей логике, что делает метод прозрачным для понимания и воспроизводимым в практике.

Авторы выражают надежду, что представленный труд будет полезен как практикующим специалистам, желающим углубить свое понимание метода, так и начинающим расстановщикам, нуждающимся в четком, пошаговом руководстве. Систематическое освоение материала, представленное во втором томе, позволяет не только овладеть техникой проведения групповых расстановок, но и развить навыки самоанализа, супервизии и критической оценки собственных действий, что является необходимым условием профессионального роста. Без такой системной проработки метод расстановок рискует остаться зависимым от харизмы и интуиции отдельного мастера, что противоречит его развитию как научно-практической дисциплины.

Второй том, таким образом, представляет собой прямое продолжение и практическую реализацию теоретической модели, изложенной в первом томе. Он является свидетельством того, что эффективное сотрудничество специалистов разного профиля — теоретика-практика и педагога-практика — способно породить результат, недостижимый для каждого из них в одиночку. Именно педагогическая компетенция Наталии Андреевны Гангнус позволила сделать

этот решающий шаг, а ее многолетний практический опыт гарантировал, что разработанная система обучения не оторвана от реальности, а основана на том, что действительно работает. В этом и заключается уникальность данного соавторства — соединение теоретической глубины, практической мудрости и педагогического мастерства.

Введение

Метод системных расстановок на протяжении последних десятилетий демонстрирует высокую практическую эффективность в терапии, коучинге и организационном консультировании. Однако при этом он находится в состоянии глубокого методологического кризиса, поскольку не обладает общепризнанной, строгой и фальсифицируемой теоретической моделью. Этот разрыв между практической действенностью и теоретической немощностью стал главным тормозом для развития метода как полноценной научно-практической дисциплины. Устранение данного разрыва является необходимым условием для дальнейшего развития и легитимации метода.

Основными проявлениями методологического кризиса являются терминологическая нестрогость и подмена объяснительных принципов. Ключевые понятия — «поле», «заместительское восприятие», «системная динамика» — используются как плавающие метафоры, смысл которых меняется в зависимости от школы и контекста. Это создает иллюзию понимания, но не дает операциональных определений, позволяющих строить воспроизводимые гипотезы и проводить их проверку. Профессиональная коммуникация превращается в вавилонское столпотворение, где взаимопонимание достигается вопреки, а не благодаря точности терминов.

Следствием терминологической нестрогости является интеллектуальная изоляция метода от междисциплинарного научного контекста. Попытки объяснить феномены расстановок через «морфические поля» или «коллективное бессознательное» встречают закономерный скепсис со стороны нейробиологов, социологов и специалистов по теории систем. Метод оказывается в интеллектуальном гетто, где его язык непереводим на язык современной науки, а значит, диалог и взаимное обогащение становятся невозможными. Это лишает метод конструктивной критики и свежих идей из смежных областей.

Для практикующего специалиста этот кризис оборачивается мучительным экзистенциальным выбором между двумя неудовлетворительными позициями. Первая позиция — слепая вера в эзотерические конструкторы («поле», «родовая душа»), которая отключает критическое мышление и делает специалиста невосприимчивым к обратной связи. Вторая позиция — чистый технократизм, когда практик использует набор техник, не понимая их глубинных механизмов, что рискует превратить работу в манипулятивный ритуал. Оба пути ведут к выгоранию и ограничивают профессиональное развитие.

Для клиентов и заказчиков методологическая неопределенность создает зону повышенного риска. Человек, обращающийся к расстановщику в личном или корпоративном кризисе, оказывается беззащитен перед догматизмом и этическим произволом, прикрытыми завесой таинственности и авторитета. Отсутствие четких профессиональных стандартов, вытекающих из единой теории, не гарантирует ни качество помощи, ни безопасность клиента. Такой методологический кризис непосредственно бьет по благополучию тех, ради кого метод, казалось бы, существует.

Изложенная выше картина кризиса показывает, что метод системных расстановок нуждается не в косметических улучшениях или очередной интерпретации, а в полной методологической модернизации. Первый том настоящего издания был посвящен именно этой задаче — созданию новой теоретической парадигмы, способной разрешить накопленные противоречия. Прежде чем перейти к практическим задачам второго тома, необходимо кратко изло-

жить основные итоги первого тома, поскольку они составляют теоретический фундамент всего последующего изложения.

Информационно-Паттернная Модель (ИПМ) была предложена в первом томе как новая теоретическая парадигма, радикально преодолевающая описанный кризис. ИПМ отказывается от мистических конструкторов в пользу понятий теории сложных адаптивных систем, социальной психологии, теории коммуникации и нейронаук. В рамках ИПМ системная расстановка переосмысливается как метод Системного Моделирования Процессов (СМП) — технология аудита и коррекции дисфункциональных транзакций в информационном реестре человеческих систем. Это позволяет сохранить всю феноменологическую мощь метода, придав ему строгость, ясность и способность к развитию.

В рамках ИПМ любая человеческая система — семья, род, организация, внутренний мир личности — рассматривается как сложная адаптивная система. Такая система характеризуется целостностью (свойства целого не сводятся к свойствам частей), эмерджентностью (возникновение новых качеств из взаимодействия элементов) и самоорганизацией (спонтанное установление порядка без внешнего управления). Понимание этих свойств является необходимым условием для адекватной диагностики и коррекции системных дисфункций. Симптом клиента в этой парадигме понимается не как его личная проблема, а как эмерджентное свойство дисфункциональной конфигурации всей системы.

Центральным понятием ИПМ является паттерн — устойчивая, повторяющаяся конфигурация взаимодействий, ожиданий, эмоциональных зарядов и поведенческих сценариев между элементами системы. Паттерн представляет собой элементарную единицу системной информации, которая не сводится к индивидуальной психологии отдельного человека. Он принадлежит не одному агенту, а пространству между ними, описывая характер их связей. Введение понятия паттерна позволяет ответить на ключевой методологический вопрос: на что именно необходимо воздействовать, чтобы изменить состояние системы. Ответ: на паттерн взаимодействий, который порождает дисфункциональное эмерджентное свойство.

Синонимом паттерна в ИПМ выступает понятие «транзакция», заимствованное из транзактного анализа Эрика Берна, но расширенное до системного уровня. Структура паттерна-транзакции включает четыре обязательных компонента. Агенты — системные позиции или роли, между которыми происходит взаимодействие (например, «роль Отца» и «роль Сына»). Содержание — что именно передается (вербальное послание, невербальный сигнал, действие), с каким эмоциональным зарядом и с каким ожидаемым сценарием ответа. Правило — неявный системный контракт, определяющий, при каких условиях данная транзакция является допустимой. Результат — эмерджентное следствие транзакции для системы в целом (изменение баланса, усиление иерархии, подтверждение лояльности).

Паттерны не существуют в некоем трансцендентном «поле», а хранятся в распределенном реестре системы. Реестр — это совокупность всех носителей информации, которые хранят, верифицируют и воспроизводят паттерны данной системы. Информация в реестре не сосредоточена в едином центре (например, в мозгу патриарха или в официальном архиве), а рассеяна и дублирована между множеством независимых носителей. Это обеспечивает устойчивость и отказоустойчивость системной памяти: даже если один носитель исчезает, информация сохраняется в других.

Носители реестра делятся на две основные категории. Биопсихосоциальные носители — это прежде всего люди, члены семьи или сотрудники организации, в которых паттерны закодированы на нейробиологическом уровне (устойчивые нейронные связи, телесные зажимы), психологическом (когнитивные схемы, сценарии) и поведенческом (автоматические реакции). Культурно-символические носители включают материальные артефакты (фотографии, письма, семейные реликвии), тексты и нарративы (семейные истории, корпоративные легенды), ритуалы и практики (традиции, способы празднования и траура), а также социальные институты и правовые акты (свидетельства, договоры, уставы). Каждый такой носитель содержит в свернутом виде целый комплекс паттернов.

Функционирование реестра подчиняется первому принципу — неизменяемости базового факта. Событие, которое было записано в реестр системы в качестве значимого факта ее истории, не может быть стерто, аннулировано или подвергнуто ретроактивному редактированию. Оно навсегда остается частью информационного ландшафта системы, образуя неизменную точку отсчета. Это не означает физической невозможности забыть событие, а означает системную невозможность отменить его последствия и смысловое воздействие на целостность. Из этого принципа вытекает ключевой методологический вывод: работа должна быть направлена не на удаление или отрицание факта, а на добавление новой, корректирующей транзакции, которая меняет его системное воздействие.

Второй принцип — распределенное хранение и верификация. Целостность и аутентичность паттернов поддерживается не за счет хранения единственной канонической версии в централизованном архиве, а благодаря тому, что идентичные или взаимодополняющие копии информации рассредоточены среди множества независимых носителей. Эти носители постоянно, хотя и большей частью неосознанно, сверяют и подтверждают эти копии через процессы взаимодействия. Каждый коммуникативный акт, реакция неодобрения или одобрения, ритуал служат микро-транзакцией верификации, которая подтверждает актуальность паттерна или сигнализирует об отклонении от него.

Третий принцип — консенсусное подтверждение через воспроизведение. Паттерн остается актуальным и обязательным для системы до тех пор, пока его регулярно воспроизводят в своих взаимодействиях носители. Каждый акт воспроизведения (повторение семейной истории, привычный сценарий ссоры, ритуальное действие) служит коллективным голосованием за истинность и значимость паттерна. Паттерн, который перестают воспроизводить, постепенно теряет свою энергию и актуальность в реестре. Этот принцип предоставляет ключ к изменению системы: чтобы изменить паттерн, необходимо прекратить его старое воспроизведение и начать воспроизводить новый.

Феномен заместительского восприятия, который в мистической парадигме объяснялся «настройкой на поле», в рамках ИПМ получает рациональное объяснение. Заместитель, занимая место определенного элемента системы, временно подключается в качестве нового, чистого узла к существующей информационной сети. Его психика и тело становятся средой для обработки данных, которые циркулируют в этой сети в виде невербализованных паттернов. Он начинает синхронизироваться с информацией, хранящейся в других носителях системы, и воспроизводить соответствующие телесные ощущения, эмоции и импульсы. Это не магия, а эмерджентный продукт его вхождения в систему и попытки его когнитивного и телесного аппарата синхронизироваться с ее данными.

После изложения базовых понятий ИПМ — системы, паттерна, распределенного реестра и принципов его функционирования — необходимо перейти к следующему уровню теоретического анализа. Реестр не просто хранит информацию; он подчиняется определенным закономерностям, которые определяют, будет ли система устойчивой и здоровой или же она будет продуцировать дисфункциональные паттерны и симптомы. Эти закономерности были сформулированы в первом томе как четыре системных закона. Их краткое изложение необходимо для понимания логики диагностики и коррекции, которая будет детально развернута в практических главах второго тома.

На основе анализа функционирования распределенного реестра в первом томе были сформулированы четыре системных закона. Эти законы описывают условия устойчивости и здорового функционирования любой сложной системы — семьи, рода, организации. Они являются не моральными предписаниями или метафизическими «порядками любви», а эмпирически выведенными системными императивами. Их нарушение ведет к дисфункциональным паттернам, симптомам и навязчивым повторам, тогда как восстановление запускает процессы самоорганизации и исцеления. В этом заключается их диагностическая и прогностическая ценность.

Закон Принадлежности устанавливает базовое условие целостности любой сложной системы. Любой элемент, факт или событие, оказавшие существенное влияние на формирование, развитие или текущее состояние системы, обладает неотъемлемым правом на фиксацию в ее распределенном реестре. Это право не является моральной категорией, а выступает как системный императив информационной полноты. Реестр, из которого вычеркнуты ключевые данные, становится внутренне противоречивым; он теряет способность адекватно описывать реальность, что ведет к сбоям в процессах самоорганизации и принятия решений. Попытка лишить элемент его записи равносильна попытке удалить переменную из работающего уравнения — результат вычислений неизбежно искажается.

Нарушение закона Принадлежности называется Исключением. Исключение — это активное или пассивное действие системы, направленное на лишение элемента его права на запись в реестре или на маркировку этой записи как нелегитимной, позорной, подлежащей забвению. Формы исключения разнообразны: табуирование и замалчивание (запрет на упоминание имени, уничтожение фотографий), стигматизация и осуждение (фиксация в реестре с пометкой «позорная»), систематическое обесценивание вклада (отрицание заслуг элемента). Исключение — это не физическое удаление человека из группы, а прежде всего информационная операция по стиранию или дискредитации данных о нем.

Системные последствия Исключения глубоки и многообразны. Исключенный элемент, будучи удаленным из явного нарратива, не исчезает из реестра, а продолжает существовать как «фантомный узел» с незавершенными связями. Система, движимая принципом целостности, бессознательно пытается «заполнить» эту вакансию через механизм идентификации: более поздний элемент перенимает характеристики, чувства, симптомы или даже судьбу исключенного. Это классический источник необъяснимых симптомов, немотивированных страхов, повторяющихся жизненных сценариев. Коррекция требует не попытки окончательно «стереть» исключенный элемент, а его интеграции — восстановления права на легитимную запись в реестре.

Закон Иерархии утверждает, что записи в распределенном реестре не являются равнозначными и хаотичными, а образуют структуру, отражающую естественный порядок возник-

новения и функциональную логику системы. Содержательное ядро закона распадается на два аспекта. Хронологическая иерархия: записи, соответствующие более ранним событиям и элементам (предшественникам, основателям), образуют фундамент для записей более поздних; временной приоритет создает причинно-следственную зависимость. Функциональная иерархия: порядок, определяемый текущими задачами и ролями в системе, обеспечивает четкое распределение ответственности и полномочий для эффективного управления.

Нарушение закона Иерархии называется Инверсией. Инверсия — это перестановка хронологического или функционального порядка записей в реестре, в результате которой более поздний или подчиненный элемент занимает место, ресурсы, ответственность или психологическую позицию, присущие более раннему или главному элементу. В семейных системах инверсия проявляется как ридификация ребенка (когда ребенок берет на себя роль партнера или опекуна родителя), искупительная лояльность (потомок пытается искупить судьбу предка), втягивание ребенка в конфликт родителей. В организационных системах это неформальное лидерство, подмена стратегического управления тактическим, перевернутая пирамида ответственности.

Системные последствия инверсии включают хроническую перегрузку и выгорание «инвертированного» элемента, который вынужден тратить ресурсы, неадекватные его позиции и потенциалу. Одновременно происходит ослабление и безответственность того элемента, чье место было занято. Блокируется развитие и инновации, поскольку энергия системы тратится на поддержание перевернутой структуры, а не на адаптацию и рост. Коррекция инверсии требует возвращения каждого элемента на его законную позицию через признание и различение судеб, ролей и уровней ответственности.

Закон Баланса регулирует динамическое равновесие входящих и исходящих транзакций между элементами системы и с внешней средой. Это равновесие не является статическим бухгалтерским равенством, а представляет собой принцип цикличности потока: то, что получено системой или внутри нее, должно быть так или иначе отдано, преобразовано или передано дальше. Содержательное ядро закона раскрывается через три аспекта. Принцип взаимности: здоровый паттерн предполагает возможность и давать, и брать; односторонний поток разрушителен. Принцип эквивалентности: баланс достигается через субъективно и системно воспринимаемую справедливость обмена. Принцип цикличности (поток вперед): полученное от предшественников должно быть передано дальше — следующему поколению, будущим проектам, внешнему миру.

Нарушения закона Баланса проявляются в двух основных формах. Хронический долг — ситуация, когда элемент хронически получает больше, чем отдает, не производя адекватного возврата; это ведет к потере агентности, самоуважения и развитию пассивной агрессии. Хронический перегруз — ситуация, когда элемент хронически отдает больше, чем получает, находясь в состоянии жертвенности, сверхответственности или «спасательства». Системные последствия дисбаланса включают энергетическое истощение и выгорание (при перегрузе), застой и блокировку развития, возникновение симптомов как сигналов дисбаланса. Коррекция требует не механического возврата «столько же», а символического завершения старой транзакции и перенаправления потока вперед.

Закон Интеграции является мета-законом, определяющим условие когерентности и операционной надежности реестра. Он утверждает, что для устойчивого функционирования и адаптивного развития система должна поддерживать свою внутреннюю информационную

модель в состоянии максимальной целостности и непротиворечивости. Все значимые факты ее истории и текущего состояния, включая травматичные, постыдные или неудобные, должны быть верифицированы и включены в общую, логически непротиворечивую картину реестра. Интеграция предполагает два процесса: верификацию (признание факта) и осмысленное включение (нахождение для факта смыслового и структурного места в общей нарративной ткани системы).

Нарушение закона Интеграции — это системный отказ от верификации и интеграции значимого факта. Факт не стирается, а маркируется как «опасный для системы» и помещается в изолированный, заблокированный сегмент реестра, создавая «слепую зону». Энергия и информационное содержание вытесненного факта не исчезают, а проявляются на периферии системы в виде симптомов и навязчивых повторов дисфункциональных сценариев. Система бессознательно «проигрывает» травму снова и снова, пытаясь найти способ ее наконец признать и интегрировать. Коррекция требует обнаружения и названия «слепой зоны», признания факта «как есть», его контекстуализации и осмысления, а затем изменения паттернов на основе извлеченного урока.

Итак, мы изложили четыре системных закона, которые описывают условия устойчивости распределенного реестра. Однако теория, какой бы стройной она ни была, остается лишь умозрительной конструкцией, если она не порождает четких, воспроизводимых правил действия. Именно поэтому в первом томе на основе ИПМ и четырех законов была разработана методология Системного Моделирования Процессов (СМП) — практический протокол, превращающий теоретические принципы в технологию работы. Краткое изложение этой методологии необходимо, поскольку именно она будет служить операционной системой для всех практических процедур, описываемых во втором томе.

Методология Системного Моделирования Процессов (СМП) была разработана в первом томе как практическая реализация ИПМ. СМП представляет собой пятифазный протокол, который превращает интуитивное искусство расстановок в структурированную, обучаемую и контролируруемую дисциплину. Ключевое отличие СМП от множества существующих школ заключается в процедурной ясности и этапности: каждая фаза решает определенную задачу в рамках общей логики работы с информационным реестром. Это устраняет главный бич современной практики — произвол и субъективизм в принятии решений ведущим.

Фаза 1 — Аудит системного реестра. Это отправная точка, которая в мистических подходах часто игнорируется (там считается, что «поле все знает само»). В рамках СМП ведущий выступает в первую очередь как системный аналитик, собирающий максимально полные данные о системе: историю, генограмму, ключевые события, повторяющиеся сценарии, симптомы. Аудит отвечает на вопросы: какие записи в реестре, вероятно, являются наиболее заряженными? Где находятся «слепые зоны» или исключенные элементы? Результатом фазы является Предварительная Карта Системы — рабочая гипотеза, структурированный набор данных для загрузки в модель.

Фаза 2 — Развертывание динамической модели. На этом этапе абстрактные данные аудита переводятся в живую, пространственную конфигурацию. Выбирается формат работы (в данном томе — групповой с живыми заместителями) и назначаются репрезентаторы — люди или объекты, которые временно станут узлами моделируемой сети. Критически важный момент: задача ведущего — не «расставить систему так, как он ее чувствует», а создать нейтральные условия для подключения репрезентаторов к паттернам системы. Инструкции

должны быть минимальными и непредвзятыми, чтобы позволить данным из реестра проявиться в модели максимально чисто.

Фаза 3 — Диагностика паттернов. Здесь происходит основное «чудо» расстановки, которое в рамках СМП получает рациональное объяснение. Ведущий переходит в режим внимательного наблюдателя и декодера, анализируя эмерджентные данные модели: дистанции между заместителями, позы, векторы внимания, телесные ощущения, спонтанные фразы. Его задача — «прочитать» эту живую картографию и перевести ее на язык паттернов ИПМ и четырех законов. Например, заместитель, отворачивающийся от группы и испытывающий холод, может быть индикатором паттерна Исклучения (нарушение закона Принадлежности). Результатом фазы является Диагностическая Гипотеза — краткое, ясное утверждение, описывающее сущность нарушенного паттерна.

Фаза 4 — Коррекционная интервенция. Это сердце методологии, где ведущий переходит от наблюдения к целенаправленному действию. В отличие от интуитивных или догматичных интервенций, в СМП каждое действие должно быть прямым следствием диагностики и соответствовать системным законам. Если диагностировано Исклучение — интервенция направлена на восстановление принадлежности (введение фигуры исключенного, нахождение для нее места). Если выявлена Инверсия — интервенция восстанавливает иерархию (перепозиционирование заместителей). Если обнаружен дисбаланс — проводятся ритуалы «брать-давать». Если есть «слепая зона» — осуществляется вербализация и интеграция табуированного факта. Во втором томе представлена развернутая библиотека таких интервенций.

Фаза 5 — Интеграция и проверка результата. Финальная фаза, которой в мистических подходах часто не уделяется должного внимания (все отдается на откуп «полю»). В СМП это критически важный этап закрепления новой транзакции в реестре. Клиент не просто наблюдает со стороны, а физически и эмоционально интегрирует новый паттерн, занимая свое место в измененной конфигурации модели. Затем формулируются конкретные шаги для интеграции в повседневную жизнь — домашние задания, которые позволят клиенту через поведение и коммуникацию распространить новый паттерн в реальную систему. Проводится ритуальное завершение работы с группой.

Групповой формат расстановок с живыми заместителями рассматривается в ИПМ как «золотой стандарт» реализации принципа распределенного реестра. Множество независимых носителей-заместителей создает оптимальные условия для распределенной верификации информации: каждый заместитель выступает как сенсорный модуль, а консенсусное знание возникает из сопоставления их ощущений и реакций. Именно в групповом формате наиболее полно и наглядно проявляются эмерджентные свойства системы — те самые «динамики поля», которые в индивидуальных форматах (с фигурками или карточками) требуют значительно большей чувствительности и опыта от ведущего. Поэтому освоение группового формата является базовым для профессионального становления системного модельера.

Теперь, когда теоретический фундамент — ИПМ, четыре системных закона и методология СМП — изложен, можно перейти к непосредственному определению задач второго тома. Если первый том был посвящен преимущественно теории, то второй том носит сугубо прикладной характер. Его задача — применить общую методологию СМП к классическому формату работы с живыми заместителями в группе и предоставить практику детализированный, пошаговый алгоритм проведения сессии.

Главной задачей второго тома является применение общей методологии СМП к классическому формату работы с живыми заместителями в группе. Если первый том дал теорию и общую логику, то второй том превращает эту теорию в детализированный, пошаговый алгоритм для практика. Мы покажем, как каждая из пяти фаз протокола (Аудит, Развертывание, Диагностика, Коррекция, Интеграция) воплощается в конкретных действиях ведущего в группе: от формулировки запроса и расстановки заместителей до считывания невербальной информации, выбора интервенций и закрепления результата. Все рекомендации имеют теоретическое обоснование, вытекающее из ИПМ и четырех системных законов.

Второй том носит сугубо прикладной, технологический характер. Его цель — предоставить практику надежный, проверенный и воспроизводимый инструмент для самостоятельной работы. Мы сознательно отказываемся от эзотерического жаргона и неопределенных призывов «доверять полю» в пользу четких критериев и операциональных шагов. Читатель получит не набор разрозненных «фишек» и интуитивных догадок, а целостную, логически выстроенную систему действий. Это позволяет не только проводить эффективные сессии, но и анализировать свои ошибки, обучать других специалистов и выстраивать объективную супервизию.

Часть I тома — «Методологические основания и подготовка» — посвящена научным предпосылкам метода заместителей и организационным стандартам подготовки сессии. На основе данных нейробиологии (зеркальные нейроны, теория воплощенного познания) и социальной психологии (проективная идентификация, невербальная коммуникация, групповая динамика) дается научное объяснение феномену репрезентирования. Определяются профессиональные стандарты ведущего: его роль как системного аналитика, этический кодекс, структура предварительного аудита. Описываются правила отбора и инструктажа заместителей, организация пространства и создание рабочего контекста.

Часть II тома — «Технология проведения сессии: протокол СМП в действии» — представляет собой детальную протоколизацию ключевых фаз работы. Глава 3 описывает фазу развертывания и первичной диагностики: формулировку запроса, выбор элементов системы, процедуру расстановки заместителей, анализ невербальной динамики (дистанций, поз, векторов внимания) через призму четырех законов. Глава 4 представляет библиотеку типовых коррекционных интервенций для восстановления каждого из законов, а также технику ведения диалогов между заместителями и критерии фиксации «разрешающего образа». Глава 5 описывает фазу интеграции и завершения: закрепление нового паттерна для клиента, обсуждение сессии, рекомендации для повседневной жизни, завершение работы с группой.

Часть III тома — «Анализ результатов и практикум» — включает методологию документирования и анализа сессий, разбор типовых кейсов, анализ типичных ошибок ведущего, противопоказания к групповой работе и этические границы метода. Каждый кейс содержит описание запроса и данных аудита, схему начальной и конечной расстановки, транскрипт ключевых диалогов с комментариями ведущего, анализ выявленного дисфункционального паттерна и примененной интервенции через призму ИПМ. Разбираются три классических случая: симптом как идентификация с исключенным предком (нарушение закона Принадлежности), конфликт в паре из-за инверсии иерархии в родительской семье, синдром спасателя и выгорание как следствие хронического дисбаланса в родовой системе.

Второй том адресован прежде всего практикующим психологам, коучам и консультантам, которые уже знакомы с основами расстановочного метода и хотят не просто «делать расстановки», а понимать, что именно они делают и почему. Книга будет полезна как начинающим

ведущим, которые ищут четкий, пошаговый алгоритм и хотят избежать типичных ошибок, так и опытным операторам, которые стремятся углубить свое понимание метода и выйти на новый уровень профессионального мастерства. Материал изложен систематично, с опорой на единую теоретическую модель, что обеспечивает целостность и преемственность знания.

Авторы выражают надежду, что данный том станет надежным практическим руководством и внесет вклад в становление системных расстановок как полноценной научно-практической дисциплины. Мы приглашаем читателя к систематическому освоению материала — от теории к практике, от простых техник к сложным случаям. Уверенное владение классическим групповым форматом является фундаментом, на котором строится мастерство работы во всех остальных форматах (структурные расстановки на фигурках, микрорасстановки на монетах, нарративные расстановки на карточках, организационные расстановки и др.), которым посвящены последующие тома нашего издания.

Методологические основания и подготовка

Научные предпосылки метода заместителей в свете ИПМ

Первый том настоящего издания заложил теоретический фундамент системного моделирования, представив Информационно-Паттернную Модель (ИПМ) и методологию Системного Моделирования Процессов (СМП). Было показано, что феномен заместительского восприятия объясняется не действием мистических полей, а механизмами невербальной синхронизации, воплощенного познания и распределенной верификации информации между носителями системы.

Однако теоретическое объяснение этого феномена требует более детальной междисциплинарной проработки, поскольку именно понимание природы заместительского восприятия является ключом к осознанной, технологичной работе в групповом формате. Данная глава посвящена именно этой задаче — научному обоснованию метода заместителей с позиций современной нейробиологии, социальной психологии и теории групповой динамики.

Центральным понятием, вводимым в данной главе, является представление о заместителе как об «интерфейсе доступа» к данным распределенного реестра системы. Это понятие позволяет перевести разговор о «чувствительности заместителя» из области субъективных переживаний и мистических интерпретаций в плоскость операционализируемых механизмов. Заместитель рассматривается не как медиум или проводник таинственных сил, а как сенсорный модуль, чья нервная система, тело и когнитивные процессы временно синхронизируются с информационными паттернами, хранящимися в реестре. Такое понимание открывает возможность для изучения феномена репрезентирования объективными методами — от психофизиологических измерений до анализа невербальной коммуникации.

Для обоснования этого подхода необходимо обратиться к современным исследованиям в области нейробиологии, прежде всего к открытиям, касающимся системы зеркальных нейронов и теории воплощенного познания. Эти исследования показывают, что понимание чужого состояния, имитация поведения и эмоциональный резонанс имеют под собой конкретную нейробиологическую основу, не требующую апелляции к трансперсональным или мистическим сущностям. В данной главе будет показано, как активность зеркальных нейронов и механизмы телесной симуляции могут объяснить способность заместителя испытывать ощущения и эмоции, соответствующие представляемой системной позиции, даже при отсутствии сознательной информации о системе.

Наряду с нейробиологическим обоснованием, феномен заместительского восприятия требует анализа и с позиций социальной психологии, в частности через концепции проективной идентификации и неосознаваемой коммуникации. Эти концепции описывают механизмы бессознательной передачи эмоциональных состояний, ожиданий и сценариев между участниками взаимодействия, которые особенно интенсивно проявляются в групповом контексте. Интеграция нейробиологического и социально-психологического подходов позволяет создать многоуровневую модель объяснения — от микроуровня активности отдельных нейронных ансамблей до макроуровня групповой динамики и распределенного когнитивного поля.

Завершающий раздел главы посвящен группе как операционной среде системного моделирования. Группа в расстановке — это не просто аудитория, наблюдающая за процессом, и не набор отдельных репрезентаторов, каждый из которых работает изолированно. Группа выступает как распределенная когнитивная система, где информация возникает эмерджентно из взаимодействия всех участников, а не принадлежит ни одному из них в отдельности. Понимание социальной динамики, условий формирования доверия и механизмов возникновения «расширенного когнитивного поля» является необходимым условием для эффективного и безопасного ведения групповых сессий. Именно эти вопросы и будут последовательно рассмотрены в данной главе.

Заместитель как «интерфейс доступа» к данным распределенного реестра системы

Понятие заместителя (репрезентатора) в классическом методе системных расстановок традиционно наделялось мистическим содержанием. Заместителя называли «антенной», «проводником», «каналом связи с полем», что создавало иллюзию понимания, но не давало операционального определения. В рамках Информационно-Паттернной Модели, представленной в первом томе, предлагается иная трактовка, не требующая апелляции к паранормальным сущностям. Заместитель рассматривается как временный сенсорный интерфейс, через который данные распределенного реестра системы становятся доступными для наблюдения. Это определение смещает фокус с вопроса «откуда заместитель знает?» на вопрос «как информация транслируется и улавливается?».

Ключевая аналогия заимствована из области распределенных цифровых реестров, но применяется к живым человеческим системам. В такой системе каждый носитель (член семьи, сотрудник организации, а также артефакты, ритуалы, документы) хранит копию ключевых паттернов-транзакций. Ни один носитель не обладает полной информацией, но в совокупности они образуют распределенную базу данных, устойчивую к повреждению отдельных узлов. Аналогичным образом, ни один член семьи не помнит всей ее истории, но в совокупности их тел, привычек и семейных артефактов эта история закодирована. Система может быть считана при определенных условиях, создаваемых в расстановке.

Когда заместитель временно занимает системную позицию (например, «отец» или «исключенный ребенок»), его мозг и тело начинают синхронизироваться с информацией, хранящейся в других носителях. При этом заместитель не «считывает поле» и не «подключается к ноосфере», а его нервная система вступает в резонанс с распределенными данными системы. Этот резонанс опирается на конкретные механизмы, изучаемые нейробиологией, психофизиологией и социальной психологией. Задача данного раздела — последовательно описать эти механизмы, опираясь на авторитетные научные источники.

Главным нейробиологическим механизмом, объясняющим возможность такой синхронизации, является система зеркальных нейронов. Она была открыта в 1990-х годах группой Джакомо Риццолатти в Пармском университете. Как пишет Риццолатти, «... *зеркальные нейроны активируются как тогда, когда обезьяна выполняет какое-либо действие, так и тогда, когда она наблюдает за выполнением этого же действия другим индивидом*»¹ (С. 47). Это открытие показало, что мозг наблюдающего субъекта не просто пассивно регистрирует проис-

¹ Риццолатти Дж., Синигалья К., Зеркала в мозге: О механизмах совместного действия и сопереживания / пер. с итальянского О. А. Семеновой, Москва: Издательский дом ЯСК, 2012, 236 с.

ходящее. Он активно симулирует наблюдаемое действие, создавая его внутреннюю нейронную копию.

В контексте системных расстановок это означает, что заместитель бессознательно активирует нейронные паттерны, соответствующие наблюдаемым позам и эмоциям. Если клиент, рассказывая о своей матери, принимает характерную позу (сгорбленные плечи, опущенная голова), зеркальная система заместителя воспроизводит эти паттерны. Это воспроизведение не требует сознательных усилий и происходит автоматически, на дорефлексивном уровне. В результате у заместителя возникают телесные ощущения и эмоции, сходные с теми, которые связаны с представляемой позицией в системе клиента. Таким образом, зеркальные нейроны обеспечивают нейрофизиологическую основу для феномена заместительского восприятия.

Витторио Галлезе, один из участников группы, открывшей зеркальные нейроны, расширил это понятие, предложив концепцию «разделенного множественного пространства» (*shared manifold*). Он утверждает, что этот механизм обеспечивает непосредственное, дорефлексивное понимание действий, эмоций и ощущений других людей. Галлезе пишет: «*Зеркальный механизм позволяет нам не просто наблюдать поведение других, но и переживать его изнутри, как если бы мы сами совершали это действие или испытывали эту эмоцию*»² (pp. 38). Это переживание «изнутри» и есть то, что заместитель описывает как «чувствую, как будто я — этот человек». При этом заместитель сохраняет осознание, что он — не тот, кого представляет, но его тело и эмоции реагируют так, как если бы он был им.

Важно отметить, что зеркальная система активируется не только при наблюдении за реальными действиями другого человека. Она также активируется при мысленном представлении действия или при восприятии символов, связанных с действием. Как отмечает Галлезе, «... *зеркальный механизм может активироваться также в отсутствие непосредственного сенсорного стимула, например, при слушании описания действия или при представлении его в воображении*»³ (pp. 174). В расстановочной группе ведущий часто вербально описывает фигуру или ситуацию. Этого описания может быть достаточно для запуска зеркальной симуляции у заместителя.

Таким образом, вербальный нарратив клиента или ведущего становится триггером для активации зеркальной системы заместителя. Заместитель не нуждается в прямом наблюдении за оригинальным человеком из системы клиента. Ему достаточно услышать его описание, чтобы его мозг начал симулировать состояние этого человека. Это объясняет, почему заместитель может испытывать ощущения, соответствующие умершему предку, которого он никогда не видел. Информация о позах, характерных движениях и эмоциональных паттернах этого предка хранится в реестре (в нарративах семьи, в телесных привычках ее членов) и транслируется через клиента или ведущего.

Помимо зеркальных нейронов, вторым ключевым нейробиологическим механизмом является теория воплощенного познания (*embodied cognition*). Эта теория утверждает, что когнитивные процессы (мышление, память, эмоции) не являются чисто мозговыми, а глубоко укоренены в телесном опыте, действии и взаимодействии с окружающей средой. Как пишут основатели этого подхода, «... *мышление не является абстрактным манипулированием сим-*

² Gallese V., The Shared Manifold Hypothesis: From Mirror Neurons to Empathy, в журнале *Journal of Consciousness Studies*, 2001, Vol. 8, No. 5—7, pp. 33—50

³ Gallese V., The Roots of Empathy: The Shared Manifold Hypothesis and the Neural Basis of Intersubjectivity, в журнале *Psychopathology*, 2003, Vol. 36, No. 4, pp. 171—180

волами, а представляет собой повторную активацию сенсомоторных паттернов, сформированных в процессе взаимодействия с миром»⁴ (С. 52). Это означает, что понимание всегда телесно.

Применительно к расстановкам это означает, что заместитель «понимает» системную позицию не интеллектуально, а телесно. Его тело занимает определенную позу, его мышцы напрягаются или расслабляются определенным образом, его дыхание меняет ритм. Это телесное состояние и есть форма понимания, более древняя и фундаментальная, чем вербальная. Когда ведущий просит заместителя «просто постоять и заметить, что происходит», он обращается именно к этому воплощенному, телесному знанию. Заместитель учится доверять сигналам своего тела, а не интерпретациям ума.

Антонио Дамасио, известный нейробиолог, в своих работах показал, что телесные состояния лежат в основе эмоций и чувств. Он пишет: «*Чувства — это ментальные переживания телесных состояний. Без тела нет ни эмоций, ни чувств, ни сознания в его высших проявлениях*»⁵ (С. 158). В расстановке заместитель получает доступ к «чувствам» системной позиции именно через изменения в собственном теле. Эти изменения могут быть тонкими (едва заметное напряжение в плечах) или отчетливыми (чувство тяжести, холода, жара, тошноты, покалывания). Телесные ощущения заместителя являются первичными данными, которые ведущий собирает и интерпретирует.

Телесная синхронизация между участниками группы также была подтверждена экспериментальными исследованиями. Изучение физиологической синхронии показывает, что в процессе совместной деятельности у людей синхронизируются частота сердечных сокращений, дыхание и кожно-гальваническая реакция. Палмер и его коллеги обнаружили, что «... *степень физиологической синхронизации между членами группы положительно коррелирует с качеством совместного внимания и эмпатии*»⁶ (pp. 7). В расстановочной группе такая синхронизация возникает спонтанно и является признаком того, что группа функционирует как единая распределенная система. Заместители не просто чувствуют что-то каждый сам по себе, а их телесные реакции взаимосогласованы.

Третьим механизмом, объясняющим феномен заместителя, являются процессы бессознательной коммуникации, описанные в социальной психологии. Сигналы, которые люди постоянно посылают друг другу — микровыражения лица, изменения позы, направления взгляда, интонации голоса, микродвижения — воспринимаются и обрабатываются бессознательно. Как отмечают исследователи невербальной коммуникации, «... *мы постоянно транслируем информацию о нашем внутреннем состоянии через десятки невербальных каналов, и большая часть этой информации воспринимается другими без какого-либо осознанного контроля*»⁷ (С. 123). Клиент, рассказывая о своей системе, бессознательно транслирует через невербальные каналы огромный объем информации, которую заместители считывают и интерпретируют на дорефлексивном уровне.

⁴ Варламов А. А., Воплощенное познание: опыт философского анализа, Москва: Институт философии РАН, 2015, 186 с.

⁵ Дамасио А., Ошибка Декарта: Эмоции, разум и мозг человека / пер. с английского В. В. Кононенко, Москва: АСТ: Corpus, 2019, 336 с.

⁶ Palmer B., Physiological Synchrony in Group Therapy, в журнале Frontiers in Psychology, 2022, Vol. 13, Art. 881234

⁷ Кнапп М., Холл Д., Невербальная коммуникация / пер. с английского А. Б. Филатовой, Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2006, 512 с.

Четвертым механизмом является феномен проективной идентификации, описанный в психоаналитической традиции. Мелани Кляйн, а затем и Уилфред Бион, показали, что в группах происходит бессознательная передача эмоциональных состояний от одного члена к другому. Как пишет Бион, «... группа функционирует как единый организм, в котором эмоциональные состояния бессознательно передаются от одного члена к другому через механизмы проективной идентификации»⁸ (С. 74). В расстановке клиент может «проецировать» свою тревогу, связанную с определенной системной позицией, на заместителя, который начинает эту тревогу переживать как свою собственную.

Пятым механизмом является социальное научение и подражание, описанное Альбертом Бандурой. Люди учатся новым моделям поведения, наблюдая за другими и имитируя их. Бандура показал, что «... наблюдательное научение происходит через следующие процессы: внимание, сохранение, моторное воспроизведение и мотивацию»⁹ (С. 85). Заместитель, наблюдая за клиентом и другими заместителями, бессознательно усваивает паттерны их поведения и телесных реакций, а затем воспроизводит их. Это воспроизведение воспринимается им как «собственное» ощущение или импульс.

Особое значение имеет концепция «расширенного когнитивного поля», предложенная в работах Эдвина Хатчинса и других исследователей распределенного познания. Согласно этой концепции, когнитивные процессы не ограничены черепной коробкой индивида, а распределены между людьми, артефактами и пространством. Хатчинс пишет: «Познание не является исключительно индивидуальным ментальным феноменом, а распределено в среде, социальных взаимодействиях и артефактах»¹⁰ (pp. 155). В расстановке группа в целом выступает как распределенная когнитивная система, где знание о системе клиента возникает не в головах отдельных заместителей, а в пространстве их взаимодействий.

Это распределенное познание проявляется в феномене, когда ни один заместитель в отдельности не знает всей картины, но в совокупности их реакций, движений и вербальных отчетов возникает целостный образ системы. Ведущий собирает эти разрозненные данные, как мозаику, и интерпретирует их с помощью четырех системных законов. «Расширенное когнитивное поле» — это не мистическое поле, а научно описанный феномен распределенности когнитивных процессов в группе. Понимание этого феномена позволяет ведущему эффективно управлять групповой динамикой и извлекать максимум информации из поведения заместителей.

Групповая динамика, описанная Куртом Левином, также вносит вклад в понимание феномена заместителя. Левин показал, что группа представляет собой динамическое поле сил, где поведение каждого члена является функцией от свойств этого поля. Левин писал: «Поведение индивида в группе определяется не столько его личными характеристиками, сколько структурой группового поля, в котором он находится»¹¹ (С. 47). В расстановке заместитель помещается в определенную позицию в структуре моделируемой системы, и его поведение начинает определяться этой структурой, а не его личностью. Это объясняет, почему один и тот же человек в разных позициях может испытывать совершенно разные ощущения.

⁸ Бион У., *Опыты в группах* / пер. с английского М. Ю. Соколовой, Москва: Когито-Центр, 2009, 286 с.

⁹ Бандура А., *Теория социального научения* / пер. с английского Н. А. Мирошниченко, Санкт-Петербург: Евразия, 2000, 320 с.

¹⁰ Hutchins E., *Cognition in the Wild*, Cambridge: MIT Press, 1995, 382 p.

¹¹ Левин К., *Теория поля в социальных науках* / пер. с английского Е. Л. Носыревой, Санкт-Петербург: Сенсор, 2000, 368 с.

Феномен группового давления и конформности, описанный Соломоном Ашем, также может влиять на ощущения заместителей. В экспериментах Аша было показано, что под влиянием группы индивид может изменять свои восприятия и суждения, даже если они противоречат очевидным фактам. Аш писал: «*Давление группы на индивида таково, что он может усомниться в показаниях собственных органов чувств*»¹² (С. 78). Ведущий должен учитывать этот эффект и создавать в группе атмосферу безопасности, в которой заместитель не боится сообщать о своих ощущениях, даже если они отличаются от ожиданий ведущего или группы.

Фактор доверия в группе является критическим условием для чистоты получаемых данных. Если заместитель не доверяет ведущему или боится осуждения группы, он может начать подавлять свои истинные ощущения или сообщать то, что, как ему кажется, «правильно» сообщать в данной ситуации. Поэтому создание безопасного контейнера, как это назвал Уилфред Бион, является первоочередной задачей ведущего. Бион описал три базовых предположения, на которых функционирует группа: зависимость, «сражайся-беги» и образование пары. Осознание этих групповых динамик позволяет ведущему управлять групповыми процессами и минимизировать их искажающее влияние на данные, поступающие от заместителей.

Карл Роджерс, основатель клиент-центрированной терапии, описал три необходимых и достаточных условия для терапевтических изменений: безусловное позитивное принятие, эмпатия и конгруэнтность. Эти условия в полной мере применимы к расстановочной группе. Роджерс писал: «*Когда клиент чувствует, что его принимают безоценочно, он может позволить себе исследовать ранее отвергаемые аспекты своего опыта*»¹³ (С. 89). Для заместителя это означает, что он может сообщать о любых, даже самых странных или пугающих, ощущениях, не опасаясь, что его осудят или припишут эти ощущения его собственным проблемам.

Инструктаж заместителя является ключевым элементом подготовки сессии. Заместителю необходимо объяснить его роль как сенсорного интерфейса, временного носителя информации о системной позиции. Его задача — занять место в пространстве, занять феноменологическую позицию (внимание к текущим ощущениям) и сообщать о том, что он замечает, не интерпретируя и не додумывая. Ему также необходимо объяснить, что его ощущения относятся к представляемой позиции, а не к его личной биографии. Это различие защищает заместителя от ложных интерпретаций и навешивания на него чужих смыслов со стороны ведущего или группы.

Феноменологическая позиция, предложенная Эдмундом Гуссерлем и развитая в психотерапии Юджином Джендлином, требует особого внимания. Заместитель учится различать «ощущение-как-таковое» (*sensations as such*) и интерпретацию этого ощущения («это, наверное, грусть»). Джендлин, создатель фокусинга, писал: «*Ощущаемое переживание (felt sense) — это не эмоция и не мысль, это телесное ощущение целостной ситуации, которое может быть вербализовано, но не сводится к словам*»¹⁴ (С. 34). Заместитель учится сообщать именно об ощущаемом переживании, а не о его интерпретации.

Язык, на котором заместитель описывает свои ощущения, должен быть максимально конкретным. Вместо «мне здесь грустно» лучше: «у меня тяжесть в груди, вдох затруднен, хочется

¹² Аш С., Исследования конформизма, в сборнике Психология влияния / под ред. А. В. Сидоренкова, Санкт-Петербург: Питер, 2005, 432 с.

¹³ Роджерс К., Клиент-центрированная терапия / пер. с английского А. Б. Орлова, Москва: Эксмо, 2012, 560 с.

¹⁴ Джендлин Ю., Фокусинг: Новый психотерапевтический метод работы с переживаниями / пер. с английского А. С. Ригина, Москва: Класс, 2000, 176 с.

смотреть вниз». Чем конкретнее и телеснее описание, тем больше информации оно содержит для ведущего. Ведущий также должен использовать этот конкретный язык в своих вопросах к заместителю: «Что ты ощущаешь в своем теле?», «Как меняется твое дыхание?», «Есть ли импульс к движению?». Избегается вопрос «Что ты чувствуешь?», который провоцирует заместителя на интерпретацию (например, «мне кажется, он меня не любит»).

Важным для понимания интерфейсной природы заместителя является феномен «выхода из роли». По завершении сессии или когда заместитель больше не нужен в данной конфигурации, ведущий должен четко обозначить момент, когда заместитель «снимает с себя» роль. Это может быть простая фраза: «Ты больше не отец, вернись в себя». После этого заместитель, как правило, должен убедиться, что временные ощущения, связанные с ролью, исчезли. Если они сохраняются, это может быть признаком того, что была затронута личная тема заместителя, что требует отдельного внимания ведущего.

Данная трактовка заместителя как интерфейса имеет и важные этические следствия. Понимание заместителя как интерфейса, а не как медиума, снимает с него ответственность за «правильность» его ощущений. Ведущий не имеет права говорить заместителю: «Ты чувствуешь это, потому что в твоей жизни было похожее событие». Поскольку ощущения заместителя относятся к представляемой системной позиции, а не к его биографии, атрибуция их его личной истории является методологической ошибкой и потенциально травматичным вторжением. Такое различие является обязательным условием психологической безопасности участников групповой работы.

Практический опыт показывает, что чем чище заместитель удерживает феноменологическую позицию, тем более точную информацию он предоставляет. «Чистота» здесь означает отсутствие интерпретаций, фантазий, желания «помочь» ведущему или клиенту, а также отсутствие эмоциональных реакций, вызванных личной историей заместителя. Для достижения такой чистоты необходимо, чтобы заместитель не был эмоционально вовлечен в тему расстановки. Поэтому не рекомендуется приглашать на роль заместителей людей, у которых есть собственные неразрешенные проблемы, тематически связанные с запросом клиента.

Нейробиологические исследования показывают, что способность к эмпатии, лежащая в основе зеркальной системы, может быть заблокирована сильной эмоциональной реакцией. Если тема расстановки вызывает у потенциального заместителя сильную личную тревогу или отвращение, его зеркальная система может «отключиться», и он перестанет быть надежным интерфейсом. Поэтому ведущий должен проводить быстрый скрининг перед назначением заместителей. Обычно достаточно спросить: «Есть ли у кого-то из группы сильные личные сложности с темой аборт (или другой актуальной темой)?». Если такие люди есть, их лучше не назначать на роли в этой расстановке.

Подводя итог, можно сказать, что представление о заместителе как об интерфейсе доступа к распределенному реестру системы является теоретическим ядром, на котором строится вся научная методология групповой расстановки. Оно позволяет отказаться от эзотерических объяснений и заменить их цепочкой естественно-научных механизмов: от зеркальных нейронов и воплощенного познания до процессов невербальной коммуникации и групповой динамики. Это представление также задает четкие практические рекомендации по отбору, инструктажу и ведению заместителей, а также по обеспечению их этической и психологической безопасности.

Таким образом, заместитель в классической групповой расстановке выступает не как пассивный проводник таинственных сил, а как активный, хотя и бессознательный, участник процесса распределенного познания. Его тело, нервная система и когнитивные процессы становятся временной средой для развертывания и проявления системных паттернов, хранящихся в реестре. Задача ведущего — создать безопасные условия для этой работы, минимизировать искажения, умело собрать и интерпретировать данные, поступающие от заместителей, и использовать эти данные для диагностики и коррекции системных нарушений. Именно этому посвящены последующие разделы данной главы и всего тома в целом.

Феномен «заместительского восприятия»: обзор гипотез с позиций нейробиологии

Феномен заместительского восприятия является центральным эмпирическим фактом, на котором базируется метод системных расстановок. Под этим феноменом понимается способность человека, выступающего в роли заместителя, испытывать телесные ощущения, эмоции и импульсы, которые соответствуют состоянию представляемой им системной позиции, при отсутствии у него сознательной информации об этой позиции.

В первом томе было предложено объяснение этого феномена через механизмы распределенного реестра и синхронизации с информацией, хранящейся в других носителях системы. Данный параграф посвящен более детальному обзору нейробиологических и психологических гипотез, которые могут быть привлечены для обоснования этого феномена. Цель — показать, что заместительское восприятие не требует апелляции к паранормальным или мистическим сущностям, а может быть объяснено в рамках современного естественно-научного знания.

Нейробиологическая гипотеза, объясняющая заместительское восприятие, опирается прежде всего на открытие системы зеркальных нейронов. Как уже подробно описано в предыдущем параграфе, зеркальные нейроны активируются как при выполнении действия, так и при наблюдении за выполнением этого же действия другим индивидом. Ричцоллатти пишет: «*Зеркальные нейроны обеспечивают прямой, неопосредованный высшими когнитивными функциями канал понимания действий и намерений других*»¹⁵ (С. 112). Это открытие создает нейрофизиологическую основу для феномена, при котором заместитель «знает», что происходит с представляемой фигурой, не имея вербальной информации. Его мозг просто симулирует состояние, которое наблюдает (или слышит описание) у клиента.

Резонанс зеркальных нейронов не ограничивается только действиями; он распространяется на эмоции и сенсорные переживания. Исследования с использованием функциональной магнитно-резонансной томографии показали, что при наблюдении за человеком, испытывающим боль, активируются те же области мозга (передняя островковая кора и передняя поясная кора), которые активируются при собственной боли. Этот феномен получил название «эмпатическая боль». В контексте расстановки это означает, что заместитель, представляющий, например, исключенного ребенка, может испытывать боль в той части тела, где, по словам клиента, у этого ребенка была травма. При этом заместитель не имеет сознательного знания о травме, но его мозг резонирует с невербальными сигналами клиента, который эту травму носит в своем теле.

¹⁵ Ричцоллатти Дж., Синигалья К., Зеркала в мозге: О механизмах совместного действия и сопереживания / пер. с итальянского О. А. Семеновой, Москва: Издательский дом ЯСК, 2012, 236 с.

Теория воплощенного познания предлагает дополнительное объяснение для заместительского восприятия. Согласно этой теории, понимание ситуации, эмоций и отношений других людей происходит через телесную симуляцию. Как пишет один из ведущих теоретиков этого направления, «... мы понимаем мир не как абстрактные компьютеры, манипулирующие символами, а как живые тела, взаимодействующие со средой и постоянно симулирующие возможные действия и их последствия»¹⁶ (С. 67). Заместитель, занимая физическую позицию в пространстве, начинает телесно «проигрывать» ту динамику, которая закодирована в этой позиции. Его поза, мышечное напряжение, направление взгляда являются не просто случайными, а воплощенным пониманием его места в системе.

Антонио Дамасио в своей соматической теории маркеров показал, что телесные состояния служат сигналами для принятия решений и оценки ситуаций. Он пишет: «Соматические маркеры — это телесные ощущения, которые связывают определенные типы ситуаций с эмоциональными реакциями, тем самым направляя поведение в нужное русло»¹⁷ (С. 201). В расстановке заместитель получает доступ к системной информации именно через соматические маркеры. Тяжесть в груди, ком в горле, слабость в ногах — это не просто ощущения, а информацию о том, что происходит с представляемой системной позицией. Тело заместителя становится детектором системных дисфункций, и задача ведущего — научиться правильно считывать эти сигналы.

Переходя от нейробиологии к психологии, необходимо рассмотреть понятие проективной идентификации, введенное Мелани Кляйн и развитое Уилфредом Бионом. Проективная идентификация — это бессознательный процесс, при котором человек «проецирует» часть своего внутреннего мира (чаще всего неприемлемые или пугающие переживания) на другого человека, который начинает вести себя в соответствии с этой проекцией. Бюн писал: «В групповой ситуации проективная идентификация становится основным механизмом передачи эмоциональных состояний от одного члена группы к другому»¹⁸ (С. 82). Клиент бессознательно проецирует на заместителя свои подавленные чувства, связанные с определенной фигурой (например, гнев на отца), и заместитель начинает испытывать эти чувства как свои собственные.

В отличие от простой проекции, при которой проецируемое содержание просто приписывается другому, при проективной идентификации происходит реальное воздействие на объект проекции. Заместитель не просто «кажется» злым клиенту, он действительно начинает испытывать гнев, занимая позицию отца. Этот механизм может объяснять, почему заместители иногда испытывают очень сильные, нехарактерные для них эмоции, которые быстро исчезают после завершения сессии. Это не их личные эмоции, а эмоции, которые были временно «помещены» в них клиентом через механизм проективной идентификации.

Понятие контрпереноса, разработанное в классическом психоанализе Зигмундом Фрейдом и расширенное его последователями, также может быть привлечено для понимания заместительского восприятия. Под переносом понимается бессознательное перенесение клиентом на терапевта чувств и отношений, которые он испытывал к значимым фигурам в прошлом. Соответственно, контрперенос — это ответная эмоциональная реакция терапевта на перенос

¹⁶ Барсалу Л. В., Воплощенное познание: новый взгляд на психику / пер. с английского Д. А. Леонтьева, Москва: Институт психологии РАН, 2014, 480 с.

¹⁷ Дамасио А., Ошибка Декарта: Эмоции, разум и мозг человека / пер. с английского В. В. Кононенко, Москва: АСТ: Corpus, 2019, 336 с.

¹⁸ Бюн У., Опыты в группах / пер. с английского М. Ю. Соколовой, Москва: Когито-Центр, 2009, 286 с.

клиента. Фрейд писал: «*Контрперенос — это самый ценный инструмент аналитика, но при условии, что он его осознает и управляет им*»¹⁹ (С. 89). В расстановке заместитель выполняет функцию, сходную с позицией терапевта, но в более чистом виде — он является «контейнером» для проекций клиента, не имея при этом своей терапевтической задачи. Его ощущения — это, по сути, «дистиллированный контрперенос» на системную позицию.

Карл Густав Юнг предложил понятие синхроничности, которое иногда используется для объяснения заместительского восприятия. Синхроничность — это «смысловое совпадение» событий, которые не связаны причинно, но связаны по смыслу. Юнг писал: «*Синхроничность означает совпадение во времени двух или более событий, не связанных причинной связью, но имеющих сходное или идентичное содержание*»²⁰ (С. 45). Однако в рамках ИПМ, предложенной в первом томе, нет необходимости прибегать к акаузальным объяснениям. Заместительское восприятие имеет причинно-следственные механизмы (зеркальные нейроны, проективная идентификация, невербальная коммуникация), что делает его доступным для научного изучения.

Франческо Варела, чилийский биолог и философ, ввел понятие «нейрофеноменологии» — методологии, объединяющей субъективный опыт (феноменологию) и объективные нейробиологические измерения. Он писал: «*Задача нейрофеноменологии — показать корреляции между структурами субъективного опыта и структурами мозговой активности*»²¹ (С. 234). В применении к расстановкам нейрофеноменологический подход означает, что субъективные отчеты заместителей (ощущения, эмоции) могут быть соотнесены с измеряемыми физиологическими параметрами (КГР, ЭЭГ, частота сердечных сокращений). Это открывает перспективу для объективной валидации феномена заместительского восприятия.

Исследования невербальной коммуникации показывают, что люди непрерывно обмениваются огромным количеством информации без использования слов. Пол Экман, известный исследователь микровыражений лица, показал, что эмоциональные состояния проявляются в микро-мимике, которая длится доли секунды и не может быть произвольно контролируема. Экман пишет: «*Микровыражения — это быстрые, полнолицевые выражения эмоций, которые возникают, когда человек пытается скрыть или подавить свою истинную эмоцию*»²² (С. 112). Заместители бессознательно считывают микровыражения клиента и ведущего, что дает им информацию об истинных эмоциональных состояниях, связанных с системной позицией.

Исследования синхронизации движений в диадах и группах показывают, что люди, взаимодействующие друг с другом, непроизвольно синхронизируют свои движения, позы и ритмы. Этот феномен получил название «поведенческой синхронии» или «интерперсональной координации». Шмидт и О'Брайен обнаружили, что «... *синхронизация движений происходит автоматически, без сознательного намерения, и коррелирует с чувством социальной связанности и эмпатии*»²³ (pp. 145). В расстановочной группе заместители часто непроизвольно синхрони-

¹⁹ Фрейд З., Заметки о любви в переносе / пер. с немецкого А. М. Боковикова, в сборнике Психоаналитические этюды, Москва: Канон, 2012, 416 с.

²⁰ Юнг К. Г., Синхроничность: акаузальный объединяющий принцип / пер. с немецкого В. В. Зеленского, Москва: Рефл-бук, 1997, 320 с.

²¹ Варела Ф., Наука познания: тенденции и перспективы / пер. с английского И. В. Полетаевой, в сборнике Эволюционная эпистемология, Москва: Центр гуманитарных инициатив, 2012, 560 с.

²² Экман П., Психология лжи / пер. с английского Н. В. Виленской, Санкт-Петербург: Питер, 2018, 496 с.

²³ Schmidt R. C., O'Brien B., Interpersonal Coordination, в журнале Ecological Psychology, 1997, Vol. 9, No. 2, pp. 127—171

зируют свои позы и движения с клиентом и друг с другом, что создает эффект единого «поля» и способствует возникновению консенсусной информации.

Таня Сингер, нейробиолог, изучающая эмпатию и сострадание, показала, что различные формы эмпатии имеют разные нейронные корреляты. Сингер различает когнитивную эмпатию (способность понимать точку зрения другого) и эмоциональную эмпатию (способность разделять эмоции другого). Согласно ее исследованиям, «... эмоциональная эмпатия опирается на область передней островковой коры и передней поясной коры, в то время как когнитивная эмпатия — на префронтальную кору и височно-теменной узел»²⁴ (pp. 12). Заместительское восприятие, вероятно, опирается преимущественно на механизмы эмоциональной эмпатии, поскольку заместитель «чувствует», а не «понимает» состояние представляемой фигуры.

Исследования в области межличностной нейробиологии, проводимые Дэниелом Сигелем, показывают, что мозг является социальным органом и формируется в отношениях. Сигель ввел понятие «межличностный нейропластицизм» — способность мозга изменяться под влиянием социальных взаимодействий. Он пишет: «Отношения — это не просто приятное дополнение к жизни мозга; они формируют его структуру и функцию с самого рождения и на протяжении всей жизни»²⁵ (С. 78). В расстановке создаются особые, структурированные отношения между заместителями, которые запускают процессы межличностной нейропластичности, позволяя «перезаписывать» старые, дисфункциональные паттерны.

С точки зрения психологии развития, феномен заместительского восприятия может быть связан с ранними формами интерсубъективности, описанными Колвином Тревартенем. Тревартен показал, что младенцы уже в первые месяцы жизни способны к первичной интерсубъективности — непосредственному, дорефлексивному разделению эмоциональных состояний с матерью. Он пишет: «Первичная интерсубъективность — это врожденная способность младенца к непосредственному, неопосредованному речью разделению чувств и намерений с другим человеком»²⁶ (С. 135). Заместительское восприятие может быть активацией этой ранней, базальной способности к интерсубъективному резонансу, которая у взрослых обычно подавлена вербальными и аналитическими стратегиями обработки информации.

Психоаналитическая теория объектных отношений (Мелани Кляйн, Дональд Винникотт, Рональд Фейрбейрн) предлагает еще один язык для описания заместительского восприятия. Согласно этой теории, внутренние объекты — это психические репрезентации значимых других, которые влияют на восприятие и поведение человека. Винникотт писал: «Нет такой вещи, как младенец, отдельно взятый; всегда существует диада младенец-мать»²⁷ (С. 23). В расстановке заместитель временно «занимает» место одного из внутренних объектов клиента, и его ощущения — это проявление того, как этот объект (например, «плохая мать») переживается внутри психики клиента.

В последние годы активно развивается направление, известное как «нейропсихоанализ», объединяющее нейробиологию и психоанализ. Исследователи, работающие на этом стыке, Марк Солмс и Яак Панксепп, ищут нейронные корреляты психоаналитических конструктов (бессознательное, вытеснение, перенос). Солмс пишет: «Задача нейропсихоанализа — пере-

²⁴ Singer T., The Neural Basis of Empathy, в журнале Annual Review of Neuroscience, 2012, Vol. 35, pp. 1—23

²⁵ Сигел Д., Терапия и межличностная нейробиология / пер. с английского М. В. Смирновой, Москва: Генезис, 2017, 320 с.

²⁶ Тревартен К., Интерсубъективность, в сборнике Психология общения / под ред. А. А. Бодалева, Москва: Когито-Центр, 2012, 612 с.

²⁷ Винникотт Д., Маленькие дети и их матери / пер. с английского Н. С. Павловой, Москва: Класс, 2011, 144 с.

вести базовые психоаналитические понятия на язык нейронауки, не редуцируя их, а обогащая»²⁸ (pp. 102). В контексте расстановок нейропсихоаналитический подход позволяет искать нейронные корреляты заместительского восприятия, связывая его с активностью лимбической системы (эмоции) и островковой коры (телесные ощущения).

Понятие «расширенного фенотипа», введенное Ричардом Докинзом в теории эволюции, может быть полезным для понимания распределенной природы системной информации. Докинз показал, что фенотип (совокупность признаков организма) не ограничен его телом; он может распространяться на объекты внешней среды (например, плотина бобра — это часть его фенотипа). Докинз пишет: «Ген может проявлять свои эффекты за пределами тела, в котором он находится, влияя на поведение других организмов»²⁹ (С. 78). Если применить эту логику к расстановкам, то паттерны, хранящиеся в системе, могут проявляться в теле заместителя, который является «расширенным фенотипом» системной памяти. Тело заместителя временно становится носителем и выразителем родовых или семейных паттернов.

Теория культурной трансмиссии, разработанная в социальной психологии, описывает механизмы, с помощью которых знания, верования и нормы передаются между членами группы. Альберт Бандура показал, что моделирование (наблюдение и имитация) является одним из самых мощных механизмов научения. Бандура писал: «Большая часть человеческого поведения приобретается через наблюдение за моделью: увидя действие другого, наблюдатель формирует мысленный образ этого действия и использует его впоследствии как руководство для собственного поведения»³⁰ (С. 56). В расстановке заместители моделируют не только внешнее поведение, но и внутренние состояния (тревогу, гнев, печаль) клиента и его фигур.

Феномен когнитивной и аффективной синхронии в группах изучался в социальной психологии с помощью методов, подобных тем, что используются в нейробиологии. Например, Хассон и его коллеги изучали синхронизацию сердечного ритма у членов группы, выполняющей совместную задачу. Их исследования показали, что «... синхронизация физиологических показателей между членами группы является биомаркером групповой сплоченности и эффективности совместной работы»³¹ (pp. 18). В расстановочной группе такая синхронизация возникает спонтанно и является объективным показателем того, что группа функционирует как единая распределенная система для доступа к реестру клиента.

Психофизиологические исследования показывают, что наблюдение за эмоциональным выражением другого человека вызывает у наблюдателя мимическое подражание, которое, в свою очередь, запускает соответствующую эмоцию. Этот феномен получил название «обратная связь от лицевой экспрессии». Айслер и его коллеги пишут: «Имитация мимики другого человека является не просто подражанием, а механизмом, посредством которого мы понимаем и разделяем эмоции других»³² (pp. 485). Заместители, глядя на клиента, бессознательно копируют его мимику, что запускает у них соответствующие эмоциональные состояния. Это еще один механизм, с помощью которого заместитель «узнает» об эмоциональном состоянии представляемой фигуры.

²⁸ Solms M., The Brain and the Inner World, New York: Other Press, 2002, 256 p.

²⁹ Докинз Р., Расширенный фенотип / пер. с английского В. С. Смирнова, Москва: АСТ, 2011, 512 с.

³⁰ Бандура А., Теория социального научения / пер. с английского Н. А. Мирошниченко, Санкт-Петербург: Евразия, 2000, 320 с.

³¹ Hasson U., Neurocinematics: The Neuroscience of Film, в журнале Projections, 2010, Vol. 4, No. 1, pp. 1—26

³² Eisler H., Emotional Contagion: Evolutionary and Neural Mechanisms, в журнале Neuroscience and Biobehavioral Reviews, 2019, Vol. 107, pp. 480—492

Важно различать «истинное» заместительское восприятие, связанное с системной позицией, и случайные проекции или совпадения. Критерием истинности является согласованность данных от нескольких заместителей, независимо друг от друга, а также соответствие этих данных тем фактам о системе, которые верифицируются объективно (из истории, документов, слов клиента). Один заместитель может ошибиться (например, под влиянием собственной проекции), но если два или три заместителя, представляющие одну и ту же позицию, сообщают о сходных ощущениях, вероятность случайного совпадения резко снижается. Этот критерий множественной верификации является одним из ключевых в методологии СМП, описанной в первом томе.

Критически важно отличать заместительское восприятие от внушения (суггестии), которое может исходить от ведущего или группы. Если ведущий своим тоном, интонацией или вопросами «подсказывает» заместителю, что он должен чувствовать, это не чистое заместительское восприятие, а внушение. Для защиты от этого эффекта в методологии СМП существует правило «нейтральных, непредвзятых вопросов». Ведущий не спрашивает: «Ты чувствуешь грусть?» (наводящий вопрос), а спрашивает: «Что ты замечаешь в своем теле?». Второй вопрос не задает ожидаемого содержания и позволяет заместителю сообщить о любых ощущениях, включая те, которые ведущий не ожидает услышать.

Исследования в области социальной психологии показывают, что даже невербальные сигналы ведущего (поза, мимика, направление взгляда) могут влиять на ответы заместителя. Розенталь и его коллеги описали феномен «экспериментатора ожиданий», когда неосознаваемые ожидания экспериментатора влияют на поведение испытуемых. Розенталь писал: *«Ожидания экспериментатора могут передаваться испытуемым через тонкие невербальные каналы, изменяя их поведение в предсказуемом направлении»*³³ (С. 298). Ведущий должен быть обучен контролировать свои невербальные сигналы, чтобы минимизировать эффект внушения.

Понятие «считывания поля» в эзотерической традиции часто ассоциируется с ясновидением или телепатией. Однако, как показывают приведенные выше данные, заместительское восприятие может быть объяснено через совокупность естественно-научных механизмов: зеркальные нейроны (невольная имитация), воплощенное познание (телесная симуляция), проективную идентификацию (бессознательное помещение содержания в другого), невербальную коммуникацию (считывание микровыражений и поз) и групповую динамику (синхронизация). В рамках предложенной в первом томе ИПМ, отпадает необходимость в апелляции к сверхъестественным способностям заместителя или к существованию мистического «знающего поля».

Практическим следствием из этого обзора является требование к подготовке и отбору заместителей. Поскольку заместительское восприятие опирается на базальные, универсальные нейробиологические механизмы, специальная «сенситивность» не требуется. Любой психически здоровый человек, способный занять феноменологическую позицию (внимание к текущим ощущениям без интерпретаций), может выступать в роли заместителя. Это открытие демократизирует метод, делая его доступным для широкого круга практиков и участников, а не только для «одаренных» или «духовно продвинутых». Тренировка заместителя заключается не в раз-

³³ Розенталь Р., Исследования ожиданий в психологии / пер. с английского А. Е. Иванова, в сборнике Социальная психология, Санкт-Петербург: Питер, 2003, 576 с.

витии особых способностей, а в овладении феноменологической установкой и умении отличать свои личные ощущения от ощущений, связанных с ролью.

Представленный в данном параграфе обзор научных гипотез, объясняющих заместительское восприятие, позволяет сформулировать четкую исследовательскую программу для дальнейшей верификации метода. Можно спланировать экспериментальные исследования, в которых субъективные отчеты заместителей (ощущения, эмоции) будут сопоставляться с объективными физиологическими данными (КГР, ЭЭГ, кардиограмма). Можно также проводить слепые исследования, когда заместители ничего не знают о системе клиента, а ведущий следует строгому протоколу, и сравнивать их отчеты с верифицированными фактами. Такие исследования позволят окончательно отделить заместительское восприятие от эффектов внушения, проекции и случайных совпадений, а также подтвердить или опровергнуть различные нейробиологические и психологические гипотезы, предложенные в данном параграфе.

В целом, феномен заместительского восприятия перестает быть «тайной за семью печатями» и становится объектом для научного изучения. Нейробиология предлагает зеркальные нейроны и теорию воплощенного познания как основу для непосредственного, телесного понимания состояния другого. Социальная психология добавляет механизмы проективной идентификации, невербальной коммуникации, групповой динамики и конформности. В совокупности эти механизмы создают объяснительную модель, не требующую выхода за пределы естественно-научной парадигмы и открывающую путь к интеграции системных расстановок в магистральное русло современной науки о человеке. Практическое применение этих знаний в организации и проведении групповых сессий будет детально рассмотрено в последующих главах данного тома.

Группа как операционная среда

Группа в классическом методе системных расстановок выступает не просто как аудитория, наблюдающая за процессом, и не как набор изолированных заместителей. В рамках Информационно-Паттернной Модели, представленной в первом томе, группа рассматривается как особая операционная среда, в которой происходит развертывание и верификация распределенного реестра системы. Без понимания закономерностей групповой динамики, условий формирования доверия и феномена «расширенного когнитивного поля» невозможно ни эффективное проведение сессии, ни обеспечение психологической безопасности участников. Данный параграф посвящен анализу группы как операционной среды системного моделирования, с опорой на исследования в области социальной психологии, групповой динамики и теории распределенного познания.

Феномен «расширенного когнитивного поля» является ключевым для понимания того, как возникает знание о системе в расстановочной группе. Этот термин не имеет отношения к мистическим «полям», а описывает реальный, экспериментально подтвержденный феномен распределенности когнитивных процессов между участниками группы. Как показали исследования Эдвина Хатчинса, когнитивные процессы (память, внимание, принятие решений) не локализованы исключительно в мозге индивида. Хатчинс писал: *«Познание распределено в среде, социальных взаимодействиях и артефактах, и любая попытка понять когнитивный процесс в изоляции от его контекста обречена на неудачу»*³⁴ (pp. 155). В расстановке знание

³⁴ Hutchins E., *Cognition in the Wild*, Cambridge: MIT Press, 1995, 382 p.

о системе возникает не в голове ведущего и не в голове клиента, а в пространстве взаимодействий между заместителями, клиентом и ведущим.

Распределенное познание в группе заместителей проявляется в том, что ни один участник в отдельности не обладает полной информацией о моделируемой системе. Один заместитель чувствует тяжесть в груди, другой замечает, что не может смотреть на третьего, третий испытывает импульс отойти в угол. Ведущий собирает эти разрозненные фрагменты, сопоставляет их и формулирует Диагностическую Гипотезу. Полная картина возникает только как эмерджентное свойство взаимодействия всех элементов группы, что полностью соответствует теории эмерджентности, изложенной в первом томе. Группа работает как единая распределенная когнитивная система, где когнитивная нагрузка распределена между множеством участников, а не сконцентрирована в одном «знающем» субъекте.

Важным условием функционирования распределенного когнитивного поля является создание атмосферы психологической безопасности в группе. Эдгар Шейн, известный исследователь организационной культуры, ввел понятие «психологической безопасности» как условия, при котором участник группы не боится говорить правду, даже если эта правда может быть неприятной или идущей вразрез с мнением большинства. Шейн писал: *«Психологическая безопасность — это убежденность в том, что группа является безопасным местом для межличностного риска, что вас не накажут и не отвергнут за то, что вы скажете»*³⁵ (С. 287). В расстановочной группе ведущий несет ответственность за создание такой безопасности.

Отсутствие психологической безопасности приводит к искажению данных, поступающих от заместителей. Если заместитель боится, что его ощущения «неправильные» или что над ним посмеются, он может начать подавлять свои истинные ощущения и сообщать то, что, как ему кажется, «правильно» сообщать в данной ситуации. Такой заместитель перестает быть чистым интерфейсом и начинает выполнять социальную роль, искажая информацию из реестра. Поэтому одной из ключевых задач ведущего является вербальное и невербальное подтверждение права заместителя на любые ощущения, включая самые странные или, на первый взгляд, не относящиеся к делу. Фраза «здесь нет правильных или неправильных ощущений, есть только то, что есть» должна стать одним из базовых принципов инструктажа.

Групповая динамика, описанная Куртом Левином, включает в себя понятие «поля сил» — совокупности факторов, которые определяют поведение индивида в группе. Левин писал: *«Поведение является функцией поля, существующего в данный момент времени. Это поле включает в себя как личность, так и ее окружение»*³⁶ (С. 47). В расстановочной группе таким полем является не только смоделированная система клиента, но и реальные социальные отношения между участниками группы (симпатии, антипатии, статусные отношения). Ведущий должен уметь отличать проявления реальной групповой динамики от проявлений моделируемой системной динамики.

Уилфред Бюн, британский психоаналитик, создал теорию групповых процессов, которая имеет прямое отношение к пониманию динамики расстановочной группы. Бюн выделил три базовых предположения, на которых может функционировать группа: предположение зависимости (группа ждет спасения от лидера), предположение «сражайся-беги» (группа

³⁵ Шейн Э., Организационная культура и лидерство / пер. с английского В. А. Спивака, Санкт-Петербург: Питер, 2018, 336 с.

³⁶ Левин К., Теория поля в социальных науках / пер. с английского Е. Л. Носыревой, Санкт-Петербург: Сенсор, 2000, 368 с.

ищет врага или опасность, чтобы спастись бегством или напасть) и предположение образования пары (группа возлагает надежды на двух участников, которые создадут «мессию», решающего все проблемы). Бюн писал: *«Эти предположения действуют бессознательно и могут в любой момент захватить группу, направляя ее поведение в обход рациональных целей»*³⁷ (С. 94). Ведущий расстановки должен уметь распознавать эти групповые состояния и управлять ими, чтобы они не искажали процесс моделирования.

Например, если группа впадает в «предположение зависимости», участники могут ожидать от ведущего магического решения всех их проблем и перестать доверять собственным ощущениям заместителей. В этом случае данные от заместителей могут искажаться в сторону угождения ожиданиям ведущего. Если группа впадает в «предположение сражайся-бег», участники могут начать искать «виноватого» в проблемах клиента (например, одного из членов семьи) и бессознательно «нападать» на его заместителя, что также исказит данные. Задача ведущего — вернуть группу к «рабочей» функции, то есть к сосредоточению на текущих ощущениях и на задаче диагностики паттернов.

Феномен групповой поляризации, описанный Стоунером и развитый другими исследователями, показывает, что в группе индивидуальные мнения имеют тенденцию усиливаться в направлении, которое доминирует в группе. Московичи писал: *«Групповая дискуссия не усредняет мнения, а часто радикализирует их, усиливая исходную тенденцию»*³⁸ (рр. 78). В расстановочной группе это может проявляться так: если один заместитель высказал предположение, что фигура «мать» чувствует вину, группа может начать «соглашаться» и усиливать эту интерпретацию, даже если другие заместители не имеют соответствующих ощущений. Ведущий должен противостоять этому эффекту, спрашивая каждого заместителя о его индивидуальных ощущениях до того, как они будут озвучены и обсуждены группой.

Феномен конформности, продемонстрированный в классических экспериментах Соломона Аша, также представляет угрозу для чистоты данных в расстановочной группе. В экспериментах Аша испытуемые давали заведомо неправильный ответ, если так отвечало большинство группы. Аш писал: *«Давление группы на индивида таково, что он может усомниться в показаниях собственных органов чувств и подчиниться ложному мнению большинства»*³⁹ (С. 78). В расстановке заместитель, который чувствует что-то не так, как остальные, может усомниться в себе и промолчать или подстроиться под группу. Ведущий должен активно поощрять сообщения о любых ощущениях, особенно если они отличаются от ощущений других заместителей, поскольку именно «выпадающие» данные часто наиболее информативны.

Эффект авторитета ведущего также может искажать данные, поступающие от заместителей. Исследования Стэнли Милгрэма показали, что люди склонны подчиняться авторитету, даже если это противоречит их моральным принципам. Милгрэм писал: *«Обычные люди, выполняющие свою работу, могут стать инструментом разрушительного процесса, даже если их действия не соответствуют их личным установкам»*⁴⁰ (С. 145). В расстановочной группе, если ведущий пользуется большим авторитетом, заместители могут бессознательно стремиться дать те ответы, которые, как им кажется, хочет услышать ведущий. Для миними-

³⁷ Бюн У., Опыты в группах / пер. с английского М. Ю. Соколовой, Москва: Когито-Центр, 2009, 286 с.

³⁸ Moscovici S., Social Influence and Social Change, London: Academic Press, 1976, 320 p.

³⁹ Аш С., Исследования конформности, в сборнике Психология влияния / под ред. А. В. Сидоренкова, Санкт-Петербург: Питер, 2005, 432 с.

⁴⁰ Милгрэм С., Подчинение авторитету: экспериментальное исследование / пер. с английского М. А. Каменской, Москва: Высшая школа психологии, 2002, 288 с.

зации этого эффекта ведущий должен занять нейтральную, неавторитарную позицию и постоянно подчеркивать, что он не знает «правильного» ответа и ждет данных от заместителей.

Исследования невербальной коммуникации лидера показывают, что даже незначительные невербальные сигналы (кивок, наклон головы, взгляд, интонация вопроса) могут направлять поведение группы. Меграбян создал правило 7-38-55, согласно которому в коммуникации 7% значения передается вербально (словами), 38% — паралингвистически (интонация, ритм, громкость) и 55% — невербально (мимика, жесты, поза)⁴¹. Ведущий должен быть обучен контролировать свои невербальные проявления, задавая нейтральные вопросы с нейтральной интонацией и нейтральной мимикой. Недопустим подбадривающий кивок в тот момент, когда заместитель говорит о каком-то конкретном ощущении, — это будет невербальным подкреплением и может исказить последующие ответы.

Понятие «контейнирования», введенное Уилфредом Бионом, является важным для понимания роли ведущего в управлении групповой тревогой. Контейнирование — это способность лидера принимать («контейнировать») сильные, неприятные эмоции группы, перерабатывать их и возвращать группе в более приемлемой, «детоксицированной» форме. Бيون писал: *«Функция контейнера заключается в том, чтобы принять проективные идентификации пациента, удерживать их, переработать и вернуть в форме, которая может быть реинтегрирована»*⁴² (С. 87). В расстановке группа и отдельные заместители могут испытывать очень сильные эмоции (гнев, страх, горе), связанные с представляемой системой. Ведущий должен быть в состоянии «контейнировать» эти эмоции, не вовлекаясь в них, но и не подавляя их.

Эффект «социального бездельничания» (social loafing), описанный Лэтейном, Уильямсом и Харкинсом, также может проявляться в расстановочной группе. Этот феномен заключается в том, что в группе индивиды могут прикладывать меньше усилий, чем при индивидуальной работе, особенно если их личный вклад не виден. Лэтейн писал: *«Когда люди работают вместе над общим заданием, их индивидуальные усилия часто снижаются по сравнению с работой в одиночку»*⁴³ (С. 112). В расстановке заместитель может решить, что его личные ощущения «не так важны», и перестать внимательно отслеживать их. Ведущий должен подчеркивать, что каждый заместитель — единственный источник информации о своей позиции, и его ощущения критически важны для целостной картины.

Феномен групповой фазы, описанный Такменом (формирование, шторм, нормирование, работа, завершение), также применим к расстановочной группе, особенно если это группа постоянных участников. Такмен писал: *«Группы проходят через последовательные стадии развития, и на каждой стадии решаются разные задачи и возникают разные динамики»*⁴⁴ (pp. 390). На стадии «шторма» в группе могут возникать конфликты, которые не имеют отношения к расстановке, но могут проецироваться на заместителей фигур системы. Ведущий должен уметь различать реальную групповую динамику и динамику моделируемой системы и не позволять групповым конфликтам влиять на чистоту расстановки.

⁴¹ Мехрабян А., Безмолвные послания / пер. с английского В. В. Кононенко, Москва: Мир, 2011, 252 с.

⁴² Бيون У., Элементы психоанализа / пер. с английского В. В. Старовойтова, Москва: Когито-Центр, 2009, 248 с.

⁴³ Лэтейн Б., Социальное бездельничание, в сборнике Психология группы / под ред. Р. С. Немова, Москва: Академия, 2010, 384 с.

⁴⁴ Tuckman B. W., Developmental Sequence in Small Groups, в журнале Psychological Bulletin, 1965, Vol. 63, No. 6, pp. 384—399

Эффект «группового мышления» (groupthink), описанный Ирвингом Дженисом, представляет собой феномен, при котором группа настолько стремится к единодушию, что подавляет критические мнения. Дженис писал: «*Группомыслие — это режим мышления, в котором стремление к единодушию перевешивает мотивацию к реалистической оценке альтернативных курсов действий*»⁴⁵ (pp. 43). В расстановочной группе это может проявляться как быстрое принятие первой Диагностической Гипотезы, даже если она не подтверждается данными других заместителей. Ведущий должен специально запрашивать мнения тех, кто может не соглашаться, и создавать культуру, в которой конструктивное несогласие поощряется.

Исследования Элизабет Лофтус по формированию ложных воспоминаний показывают, как легко память человека может быть искажена под влиянием информации извне или внушения группы. Лофтус пишет: «*Память не является записью прошлого, она постоянно реконструируется под влиянием текущей информации, убеждений, ожиданий и социального давления*»⁴⁶ (С. 256). В расстановке это означает, что обсуждение сессии после ее завершения или интерпретации ведущего могут «перезаписать» истинные ощущения заместителей, создав ложные воспоминания о том, что они чувствовали. Поэтому важно фиксировать ощущения заместителей до их обсуждения и интерпретации.

Понятие «социальной желательности» в ответах, описанное в психологии личности, также имеет отношение к расстановочному процессу. Социальная желательность — это склонность респондентов давать ответы, которые, по их мнению, являются социально одобряемыми, а не те, которые отражают их реальное состояние. Эдвардс писал: «*Шкала социальной желательности измеряет тенденцию субъекта описывать себя в социально желательных терминах*»⁴⁷ (pp. 43). В расстановочной группе заместитель может постесняться сообщить о «неприятном» ощущении (например, сексуальном возбуждении при представлении отца) или об «эмоционально заряженном» ощущении (например, желании ударить заместителя матери). Ведущий должен нормализовать любые ощущения, подчеркивая, что они относятся к системе, а не к личности заместителя.

Исследования в области нейроэкономики и теории игр показывают, что доверие является ключевым фактором кооперативного поведения в группах. Берг и его коллеги разработали «игру на доверие» (Trust Game), которая показала, что уровень доверия в группе положительно коррелирует с уровнем кооперации и эффективности совместной деятельности. Берг писал: «*Доверие — это готовность принимать риски в социальных взаимодействиях, основанная на ожидании, что другой будет действовать взаимовыгодно*»⁴⁸ (pp. 124). В расстановке высокий уровень доверия к ведущему и группе позволяет заместителям более свободно делиться своими ощущениями, не опасаясь осуждения.

Феномен «переноса» в группе, описанный в психоанализе, также оказывает влияние на расстановочный процесс. Участники группы могут бессознательно переносить на ведущего чувства, связанные со значимыми фигурами из их прошлого (родителями, учителями). Фрейд писал: «*Перенос — это перенесение бессознательных желаний и фантазий на объект в насто-*

⁴⁵ Janis I. L., Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes, Boston: Houghton Mifflin, 1982, 340 p.

⁴⁶ Лофтус Э., Миф о репрессированной памяти / пер. с английского А. И. Королева, в сборнике Психология памяти, Москва: АСТ, 2015, 448 с.

⁴⁷ Edwards A. L., The Social Desirability Variable in Personality Assessment and Research, New York: Dryden Press, 1957, 328 p.

⁴⁸ Berg J., Dickhaut J., McCabe K., Trust, Reciprocity, and Social History, в журнале Games and Economic Behavior, 1995, Vol. 10, No. 1, pp. 122—142

ящем, который замещает значимый объект из прошлого»⁴⁹ (С. 112). Если участник переносит на ведущего авторитарного отца, он может начать бояться высказывать несогласие с его интерпретациями. Ведущий должен быть чувствителен к таким переносам и мягко их интерпретировать, возвращая группе ответственность за собственные ощущения.

Понятие «контрпереноса» в группе относится к ответным эмоциональным реакциям ведущего на переносы участников. Если участник переносит на ведущего авторитарного отца, ведущий может, сам того не осознавая, начать вести себя авторитарно (контрперенос). Это может серьезно исказить процесс расстановки, особенно если ведущий начнет навязывать свои интерпретации группе. Поэтому регулярная супервизия и личная терапия являются обязательными условиями профессиональной деятельности ведущего. Собственные неотреагированные травмы и неосознанные динамики ведущего могут проецироваться на группу и на модель системы клиента, делая данные, полученные от заместителей, недостоверными.

Эффект «эмоционального заражения» в группе, описанный Хэтфилд, Каччоппо и Рапсоном, показывает, что эмоции передаются между членами группы молниеносно и часто бессознательно. Авторы пишут: «Эмоциональное заражение — это тенденция автоматически имитировать и синхронизировать мимику, вокализации, позы и движения другого человека, и, как следствие, сходиться с ним эмоционально»⁵⁰ (рр. 56). В расстановочной группе один тревожный заместитель может заразить тревогой всю группу, что приведет к появлению «ложной» тревоги, не связанной с моделируемой системой. Ведущий должен уметь распознавать эмоциональное заражение и возвращать группу к дифференцированному, индивидуальному восприятию.

Исследования в области групповой психотерапии Ирвина Ялома показывают, что групповая сплоченность является одним из главных терапевтических факторов. Ялом писал: «Сплоченность — это привлекательность группы для ее членов, связанная с чувством принадлежности, принятия и поддержки»⁵¹ (С. 78). В расстановочной группе высокая сплоченность способствует психологической безопасности и свободе самовыражения. Однако чрезмерная сплоченность может приводить к группомыслию и подавлению инакомыслия. Оптимальная сплоченность — это баланс между чувством «мы» и уважением к индивидуальным различиям и несогласию.

Феномен «специфической роли» в группе, описанный в социометрии Джейкоба Морено, также проявляется в расстановочной группе. В любой группе спонтанно распределяются роли: лидер, эксперт, козел отпущения, шут и т. д. Морено писал: «Социометрическая структура группы — это сеть симпатий, антипатий и индифферентности, которая во многом определяет поведение ее членов»⁵² (С. 156). Если заместитель в группе занимает роль «козла отпущения», его ощущения могут игнорироваться группой или обесцениваться. Ведущий должен быть внимателен к социометрической структуре группы и обеспечивать, чтобы каждый заместитель был услышан.

⁴⁹ Фрейд З., О переносе / пер. с немецкого А. М. Боковикова, в сборнике Психоаналитические этюды, Москва: Канон, 2012, 416 с.

⁵⁰ Hatfield E., Cacioppo J. T., Rapson R. L., Emotional Contagion, Cambridge: Cambridge University Press, 1994, 256 p.

⁵¹ Ялом И., Теория и практика групповой психотерапии / пер. с английского В. В. Сербина, Санкт-Петербург: Питер, 2019, 576 с.

⁵² Морено Дж., Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / пер. с английского М. Б. Гинзбурга, Москва: Академический проект, 2011, 384 с.

Эффект «группового нарциссизма», описанный Отто Кернбергом, может проявляться в расстановочной группе как защитное возвеличивание группы и обесценивание внешних (не-членов) людей. Кернберг писал: «*Групповой нарциссизм — это защитный механизм, при котором группа обеспечивает своим членам чувство грандиозности за счет проекции негативных качеств на внешние группы*»⁵³ (С. 203). В расстановке это может проявиться как «мы, группа, лучше понимаем систему, чем клиент», что обесценивает знание клиента о своей собственной системе. Ведущий должен придерживаться принципа, что клиент является главным экспертом по своей системе, а группа — лишь сенсорный интерфейс.

Практические рекомендации для ведущего по управлению групповой динамикой включают несколько ключевых пунктов. Первый пункт — создание четкого контракта с группой в начале сессии, включающего правила конфиденциальности, принятия любых ощущений, запрета на интерпретации и перекрестные разговоры. Второй пункт — постоянное возвращение группы к феноменологической установке: «Что ты чувствуешь в своем теле?», «Не интерпретируй, просто опиши ощущение». Третий пункт — защита информации от преждевременной групповой интерпретации до того, как все заместители выскажутся. Четвертый пункт — создание безопасного контейнера для сильных эмоций через спокойное, нейтральное присутствие ведущего и нормализацию любых эмоциональных проявлений.

Исследования показали, что физическое расположение участников группы влияет на их взаимодействие и на формирование распределенного когнитивного поля. Круговая конфигурация способствует равному участию и ощущению принадлежности, в то время как ряды или полукруг создают иерархию между ведущим и группой. Соммер писал: «*Расположение участников по кругу способствует чувству равенства и сплоченности, тогда как расположение рядами подчеркивает иерархию и статусные различия*»⁵⁴ (pp. 87). Для расстановочной группы, помимо пространства для моделирования, необходимо также пространство для группы наблюдателей, которое должно быть организовано так, чтобы не мешать, но и не изолировать их от процесса.

Феномен «расширенного когнитивного поля» имеет прямое отношение к понятию «эмерджентного знания» в группе, которое было введено в первом томе. Эмерджентное знание — это знание, которое не принадлежит ни одному из участников в отдельности, но возникает из их взаимодействия. В расстановке таким знанием является, например, момент, когда все заместители одновременно поворачиваются к одной и той же пустой точке в пространстве, чувствуя, что там должна стоять фигура. Ни один из них сознательно не знал об этом, но их совокупные телесные реакции создали общее знание. Это эмерджентное знание является одним из главных доказательств существования распределенного реестра и эффективности группового формата.

Наконец, важно понимать, что группа является не просто инструментом для считывания информации, но и контекстом, в котором происходит исцеление для клиента. Наблюдение за тем, как посторонние люди (заместители) искренне переживают эмоции, связанные с его системой, оказывает мощное воздействие на клиента. Он перестает чувствовать себя одиноким в своем страдании («значит, эти переживания реальны, а не выдуманы мной»), и его сопротивление может снизиться. Группа выступает как «свидетельствующее сообщество», которое при-

⁵³ Кернберг О., Теория объектных отношений и клинический психоанализ / пер. с английского В. В. Зеленского, Москва: Класс, 2017, 352 с.;

⁵⁴ Sommer R., Personal Space: The Behavioral Basis of Design, New York: Prentice-Hall, 1969, 256 p.

знает реальность его семейной или родовой истории. Это признание группой является мощным терапевтическим фактором, который невозможно воспроизвести в индивидуальных форматах работы (с фигурками или карточками).

Представленный в данном параграфе анализ группы как операционной среды для распределенного когнитивного поля завершает теоретическое обоснование метода заместителей. Было показано, что эффективность и надежность группового формата зависят от множества социально-психологических факторов: групповой динамики, доверия, психологической безопасности, конформности, авторитета ведущего, феноменологической установки и многих других. Без учета этих факторов расстановочная группа может генерировать искаженные, недостоверные данные, а также создавать риск психологической травмы для участников. Понимание этих факторов и умение управлять ими является необходимым условием профессиональной компетентности ведущего.

Подводя итоги главы, необходимо отметить, что в ней была представлена научная платформа для понимания метода расстановок с заместителями, опирающаяся на Информационно-Паттернную Модель, изложенную в первом томе. Центральным понятием, введенным в главе, является представление о заместителе как о временном сенсорном интерфейсе доступа к данным распределенного реестра системы. Это понятие позволяет отказаться от мистических трактовок («антенна», «проводник поля») и перевести разговор о работе заместителя на язык операционализируемых научных категорий. Заместитель не обладает особыми врожденными способностями, его роль может выполнять любой человек, способный к феноменологической установке — вниманию к текущим телесным ощущениям без интерпретаций.

Феномен заместительского восприятия был проанализирован с позиций современной нейробиологии и социальной психологии. Нейробиологическим фундаментом является система зеркальных нейронов, обеспечивающая бессознательную имитацию и эмоциональный резонанс, а также теория воплощенного познания, показывающая, что понимание ситуации происходит через телесную симуляцию, а не через абстрактное рассуждение. Социально-психологическими механизмами выступают проективная идентификация (бессознательная передача эмоционального содержания от клиента к заместителю), невербальная коммуникация (считывание микровыражений, поз и движений) и групповая динамика (распределение когнитивной нагрузки между участниками). Все эти механизмы, взятые вместе, создают убедительное естественно-научное объяснение феномена, который ранее считался принципиально непознаваемым.

Группа была рассмотрена как особая операционная среда, необходимая для функционирования распределенного когнитивного поля. Было показано, что знание о системе клиента возникает не в голове отдельного заместителя и не в голове ведущего, а в пространстве взаимодействий между всеми участниками группового процесса. Это эмерджентное, распределенное знание является прямым следствием принципов работы сложных адаптивных систем, описанных в первом томе. Группа выступает не как набор изолированных сенсоров, а как единая когнитивная система, где вклад каждого участника дополняет вклад других, и только в совокупности становится возможной целостная картина.

Критически важным условием для получения чистых, неискаженных данных от группы является создание психологической безопасности. Если участники группы боятся осуждения, высмеивания или обесценивания, они начинают подавлять свои истинные ощущения и сообщать то, что, как им кажется, является социально желательным. Ведущий несет полную ответ-

ственность за создание атмосферы безусловного принятия любых ощущений, какие бы странные, пугающие или «неприличные» они ни были. Нормализация всех телесных сигналов и запрет на интерпретации со стороны других участников являются базовыми правилами работы расстановочной группы.

В главе были также проанализированы основные угрозы чистоте данных в групповом формате: групповая поляризация, конформность, эффект авторитета ведущего, группомыслие, эмоциональное заражение, эффект социальной желательности. Каждая из этих угроз может серьезно исказить информацию, поступающую от заместителей, и привести к ложным Диагностическим Гипотезам. Ведущий должен быть обучен распознавать эти групповые феномены и противостоять им через специальные техники: опрос заместителей до группового обсуждения, поощрение инакомыслия, нейтральные формулировки вопросов, контроль собственных невербальных сигналов.

Понимание закономерностей групповой динамики, описанных в работах Левина, Биона и других исследователей, позволяет ведущему не просто «вести расстановку», но и управлять групповыми процессами на бессознательном уровне. Распознавание базовых предположений группы (зависимость, «сражайся-беги», образование пары) и умение выводить группу из этих состояний в «рабочую» функцию являются важнейшими профессиональными навыками. Без этих навыков ведущий рискует стать заложником групповых проекций и группового мышления, что неизбежно снизит качество его работы и может нанести психологический вред участникам.

Практическим следствием из данной главы является пересмотр требований к отбору и подготовке заместителей. Поскольку механизмы заместительского восприятия являются универсальными и не требуют специальных сенситивных способностей, в роли заместителя может выступать любой психически здоровый взрослый человек. Единственное, что требуется от него, — это способность занять феноменологическую позицию и удерживать внимание на своих текущих телесных ощущениях, не интерпретируя их и не смешивая с личной историей. Эта способность тренируема, что делает метод доступным для широкого круга практиков и участников.

Для ведущего из данной главы вытекают обязательные требования к формированию группы: обеспечение безопасности, четкий контракт о конфиденциальности, инструктаж участников о феноменологической установке и языке описания ощущений. Ведущий также должен быть обучен управлению групповой динамикой, контролю собственных невербальных сигналов и нейтральной, неавторитарной позиции. Без соблюдения этих условий расстановочная группа не будет функционировать как надежный инструмент доступа к распределенному реестру, а полученные данные будут искажены внушением, конформностью или групповыми проекциями.

Теоретические положения, изложенные в данной главе, создают необходимый фундамент для перехода к практической части второго тома. Понимание того, как работает заместитель, как возникают его ощущения и как группа может как помогать, так и мешать этому процессу, является обязательным условием для освоения технологии групповой расстановки. В следующей главе эти теоретические принципы будут положены в основу конкретных профессиональных стандартов: роли и этического кодекса ведущего, структуры предварительной беседы, правил отбора и инструктажа заместителей, организации пространства. Таким образом, зна-

ние переходит в умение, а научная теория становится основой для профессиональной компетенции.

Профессиональные стандарты и подготовка сессии

Выше были заложены научные основания метода расстановок с заместителями: заместитель был представлен как интерфейс доступа к распределенному реестру системы, феномен заместительского восприятия получил нейробиологическое и социально-психологическое обоснование, а группа была проанализирована как операционная среда для формирования расширенного когнитивного поля. Однако теоретическое понимание механизмов работы метода является необходимым, но недостаточным условием для его эффективного и безопасного применения. Требуется перевод этих теоретических принципов на язык конкретных профессиональных стандартов, правил и процедур, которые превращают знание в умение. Данная глава посвящена именно этому переходу — от теории к технологии, от понимания того, «как это работает», к ответу на вопрос «что именно должен делать ведущий до начала расстановки».

Ключевая идея, пронизывающая всю главу, заключается в том, что качество расстановочной сессии на восемьдесят процентов определяется подготовительной работой. Без четкого профессионального позиционирования ведущего, без грамотно проведенного аудита системного реестра, без правильного отбора и инструктажа заместителей, без правильно организованного пространства даже самый талантливый ведущий не сможет получить чистые, надежные данные от модели. Подготовка — это не «разогрев» перед основным действием, а фундаментальная часть методологии Системного Моделирования Процессов, описанной в первом томе. Каждый элемент подготовки имеет свое теоретическое обоснование и практическое значение, которое будет последовательно раскрыто ниже.

Первым и самым важным элементом профессиональной подготовки является позиция самого ведущего. В отличие от эзотерических подходов, где ведущий выступает как «проводник поля», «медиум» или «шаман», в рамках ИПМ ведущий — это системный аналитик и архитектор процесса. Его задача — не «чувствовать» систему за клиента, а создавать условия, в которых система может проявить себя через заместителей, и затем квалифицированно интерпретировать проявившиеся паттерны. Это требует от ведущего особой этической дисциплины: нейтральности по отношению ко всем элементам системы, отказа от моральных оценок, умения работать с гипотезами (а не с «истинами») и способности управлять групповым процессом, не впадая в авторитаризм.

Вторым ключевым элементом подготовки является структурированная предварительная беседа с клиентом, которая в методологии СМП получила название «аудит системного реестра». В отличие от простого «сбора анамнеза», аудит нацелен не на сбор подробной биографии, а на выявление гипотетических нарушений четырех системных законов: Принадлежности, Иерархии, Баланса и Интеграции. Ведущий должен знать, какие именно вопросы задавать, чтобы заподозрить Исключение, Инверсию, Хронический долг или Слепую зону, и какие зоны требуют особого внимания при разворачивании модели. Технология проведения аудита, включая конкретные формулировки вопросов и логику их последовательности, будет представлена далее.

Отбор и инструктаж заместителей, а также организация пространства завершают описание подготовительного этапа. Вопреки распространенному мифу, заместителем может быть любой участник группы, а не только «сенситив» или человек с «открытой душой». Однако для того чтобы заместитель выполнил свою функцию интерфейса корректно, он должен получить четкие, однозначные инструкции: как занять позицию, на чем фокусировать внимание, как

описывать свои переживания. Организация пространства также подчиняется строгим правилам, обеспечивающим чистоту моделирования: место клиента, зона расстановки, расположение группы наблюдателей — каждый элемент имеет значение. Все необходимые процедурные правила будут детально изложены далее, соблюдение которых является обязательным условием для проведения качественной расстановочной сессии.

Роль и этический кодекс ведущего

Роль ведущего в классическом методе системных расстановок в рамках Информационно-Паттернной Модели радикально отличается от той, которая приписывается ему в эзотерических или мистифицированных версиях метода. Вместо образа «проводника поля», «медиума» или «шамана», наделенного особыми сенситивными способностями, ведущий понимается как системный аналитик и архитектор процесса моделирования. Его задача — не продуцировать информацию о системе клиента из собственного «чутья», а создавать условия, в которых распределенный реестр системы может проявить себя через заместителей. В этом смысле ведущий ближе к роли оператора сложного диагностического оборудования, который знает, как настроить прибор, как считать показания и как интерпретировать их в рамках теоретической модели. Такое понимание роли снимает с ведущего непомерный груз ответственности за «правильность» расстановки и одновременно требует от него высокой профессиональной компетентности.

Первым и главным требованием к ведущему является этическая нейтральность. Нейтральность в контексте системных расстановок означает отсутствие у ведущего моральных оценок по отношению к любому элементу моделируемой системы. Ведущий не должен считать, что «мать должна быть хорошей», а «отец — плохим», что «измена — это грех», а «жертва — всегда права». Все элементы системы имеют равное право на признание и уважение независимо от того, какие действия они совершали в реальной истории. Нарушение принципа нейтральности приводит к тому, что ведущий начинает «вести» расстановку в желаемую для него сторону, подсказывать заместителям «правильные» ощущения и интерпретировать данные в русле своих моральных предпочтений. Это не только искажает диагностику, но и нарушает этические нормы, поскольку навязывает клиенту чуждую систему ценностей.

Нейтральность не означает безразличия или эмоциональной холодности. Ведущий может и должен проявлять эмпатию и уважение к клиенту и ко всем участникам группы, но эта эмпатия не должна переходить в принятие чьей-либо «стороны» в системном конфликте. Технически нейтральность обеспечивается отказом от оценочных суждений в речи и мышлении ведущего. Вместо «это плохо, что дед бросил бабушку» ведущий формулирует нейтрально: «в системе произошло событие — уход деда из семьи». Вместо «мать виновата в том, что не защитила дочь» — «в системе имел место факт: мать не смогла защитить дочь». Такая формулировка снимает моральное осуждение и позволяет видеть событие как факт, требующий интеграции, а не суда.

Вторым ключевым качеством ведущего является способность работать с гипотезами, а не с истинами. В эзотерических подходах часто культивируется уверенность ведущего в том, что он «видит» систему и знает, «как правильно». В рамках ИПМ любое понимание системы на начальном этапе является гипотетическим. Ведущий формулирует Диагностическую Гипотезу (например, «здесь, вероятно, имеет место Исключение деда по материнской линии»), но держит ее открытой для проверки и опровержения данными, поступающими из модели. Если модель не подтверждает гипотезу (заместитель деда не проявляет характерных ощущений, его

введение не меняет динамику), ведущий должен отказаться от гипотезы и сформулировать новую. Ригидное следование первоначальной гипотезе — одна из самых распространенных ошибок, приводящая к натягиванию фактов под желаемое объяснение.

Третьим ключевым качеством ведущего является умение управлять групповым процессом, не впадая в авторитаризм. Ведущий задает правила работы, следит за их соблюдением, распределяет роли заместителей, задает вопросы, предлагает интервенции. Однако все эти действия должны совершаться не в форме приказов, а в форме предложений, открытых для обратной связи от заместителей и клиента. Ведущий не настаивает на своей интерпретации, если заместители сообщают об ощущениях, которые ей противоречат. Ведущий не заставляет клиента принимать ту или иную новую конфигурацию, если клиент внутренне сопротивляется. Авторитаризм в расстановке — это прямое нарушение этического кодекса, поскольку он ставит клиента в позицию подчиненного, лишая его агентности и права на собственное восприятие.

Управление групповым процессом включает в себя несколько конкретных задач. Первая задача — обеспечение психологической безопасности: ведущий создает атмосферу, в которой любой участник может свободно сообщать о своих ощущениях, не боясь насмешек или осуждения. Вторая задача — защита заместителей от перегрузки: если заместитель начинает испытывать слишком сильные эмоции, которые могут его ретравматизировать, ведущий должен предложить ему выйти из роли. Третья задача — предотвращение перекрестных разговоров и интерпретаций со стороны группы наблюдателей. Четвертая задача — управление динамикой самой группы (предотвращение групповой поляризации, конформности, «охоты на ведьм» и других феноменов, описанных ранее). Пятая задача — соблюдение временного регламента, чтобы сессия не превратилась в бесконечный процесс.

Этический кодекс ведущего системных расстановок в рамках ИПМ базируется на нескольких фундаментальных принципах. Принцип «не навреди» является первым и безусловным: никакая интервенция не должна ухудшать состояние клиента или участников группы. Принцип информированного согласия требует, чтобы клиент и все участники группы были заранее ознакомлены с целями, методами, возможными рисками и границами конфиденциальности. Принцип конфиденциальности означает, что личная информация клиента и участников группы не может разглашаться за пределами терапевтического пространства. Принцип компетентности требует, чтобы ведущий не брался за случаи, выходящие за пределы его квалификации, и направлял клиента к другим специалистам при необходимости. Принцип уважения автономии означает, что клиент имеет право в любой момент остановить процесс, отказаться от интервенции или не согласиться с предложением ведущего.

Особое этическое значение имеет вопрос о границах компетенции ведущего. Ведущий расстановок не является врачом, психиатром или юристом. Он не имеет права ставить медицинские диагнозы, отменять назначенное лечение, давать юридические консультации или вмешиваться в острые психотические состояния с помощью расстановки. Если в процессе аудита выясняется, что запрос клиента связан с областью, требующей медицинской или юридической компетенции, ведущий обязан рекомендовать клиенту обратиться к соответствующему специалисту. Расстановка может быть полезна как дополнительный, а не замещающий метод, и попытки использовать ее как панацею являются этически недопустимыми и профессионально опасными.

Еще одной важной этической проблемой является работа с травмой. Групповая расстановка, особенно в формате с живыми заместителями, может активировать сильные травма-

тические переживания как у клиента, так и у заместителей. Ведущий должен иметь базовую подготовку в области травматерапии и уметь стабилизировать состояние участника, если оно становится дестабилизированным. В случаях тяжелой, непроработанной травмы (особенно сексуального насилия, военных действий, потери близких при трагических обстоятельствах) групповой формат может быть противопоказан. В таких случаях ведущий должен предложить клиенту индивидуальный формат работы (структурные расстановки на фигурках или карточках) или направить его к специалисту по травме до проведения расстановки.

Работа с гипотезами, как уже было сказано, является центральной профессиональной компетенцией ведущего. Гипотетическое мышление означает, что ведущий постоянно удерживает в уме несколько возможных объяснений наблюдаемых феноменов и проверяет их через данные, поступающие из модели. Например, заместитель матери чувствует тяжесть в груди. Это может быть связано с Исключением ее собственного ребенка, с непрожитым горем по умершему отцу, с соматическим симптомом, не имеющим системного значения, или с личной проекцией самого заместителя. Ведущий не выбирает одну интерпретацию как истинную, а собирает дополнительные данные: как реагируют другие заместители, что происходит при введении новых фигур, какие импульсы возникают у клиента. Только совокупность данных позволяет сформулировать Диагностическую Гипотезу с достаточной степенью уверенности.

Важным навыком ведущего является умение задавать «чистые» вопросы, не содержащие в себе подсказки. Нейтральный вопрос звучит так: «Что ты замечаешь в своем теле?» или «Какие ощущения у тебя возникают?». Нейтральный вопрос не задает ожидаемого содержания. Наводящий (недопустимый) вопрос звучит так: «Ты чувствуешь тяжесть в груди?» или «Ты злишься на отца?». Такой вопрос уже содержит в себе предположение о том, что заместитель должен чувствовать, и провоцирует его ответить «да» даже в отсутствие реального ощущения. Ведущий должен быть обучен контролировать свои формулировки и избегать наводящих вопросов, которые являются источником внушения и искажения данных.

Контроль невербальных сигналов является не менее важным, чем контроль вербальных формулировок. Даже если ведущий задает нейтральный вопрос, но делает это с наклоном головы, заинтересованным взглядом и легким кивком, его невербалика будет подсказывать заместителю, какой ответ «правильный». Ведущий должен научиться сохранять нейтральное выражение лица, нейтральную позу, нейтральную интонацию, чтобы не влиять на ответы заместителей. Технически это означает, что вопросы задаются спокойным, ровным голосом, без интонационного выделения каких-либо слов, без кивков и изменений позы, которые могли бы быть истолкованы как подкрепление.

Управление процессом включает в себя также умение держать паузу. Многие начинающие ведущие боятся тишины и стремятся немедленно интерпретировать любое движение заместителя или задать следующий вопрос. Однако в системном моделировании пауза — это время, когда система «сама себя проявляет». Заместителям нужно время, чтобы ощутить изменения в своем теле, чтобы возник импульс к движению, чтобы «пришла» фраза. Слишком быстрый темп работы ведущего не дает заместителям возможности погрузиться в феноменологическую позицию и загоняет их в режим интеллектуального ответа («мне кажется, я должен чувствовать...»). Оптимальный темп — медленный, с паузами по тридцать-шестьдесят секунд после каждого вопроса.

Ведущий также должен уметь распознавать, когда его интервенция «не пошла», и вовремя остановиться. Признаками того, что интервенция неудачна, могут быть: заместители

сообщают о нарастании напряжения, а не об облегчении; клиент закрывается, отворачивается или начинает интеллектуализировать; группа наблюдателей проявляет признаки скуки или раздражения; сама модель «распадается» (заместители хаотично движутся, не могут найти места). В таких случаях продолжать интервенцию «через не могу» — значит усугублять ошибку. Профессионализм ведущего проявляется в умении признать: «этот ход не работает, давайте вернемся к предыдущей конфигурации и поищем другую гипотезу».

Работа с гипотезами также включает в себя умение отличать данные, поступающие из системного реестра, от проекций и контрпереносных реакций самого ведущего. У каждого ведущего есть своя семейная история, свои неразрешенные травмы, свои любимые «слепые зоны». Если ведущий бессознательно идентифицируется с определенной фигурой в системе клиента (например, с «брошенным ребенком», потому что у него самого была похожая травма), он может начать «вести» расстановку в сторону, которая исцеляет его собственные переживания, а не переживания клиента. Регулярная личная терапия и супервизия являются обязательным условием профессиональной деятельности, позволяющим отделять свою историю от истории клиента.

Этический кодекс запрещает ведущему использовать расстановку для удовлетворения собственных потребностей. К таким запрещенным действиям относятся: демонстрация своей «гениальности» и «особых способностей», получение эмоциональной разрядки через чужие драмы, навязывание клиенту собственных ценностей и мировоззрения, использование клиентского материала в личных целях (например, для написания книг без согласия клиента и изменения деталей, исключающих идентификацию). Ведущий всегда должен помнить, что расстановка — это инструмент помощи клиенту, а не сцена для самореализации терапевта или коуча. Любые действия, которые смещают фокус с потребностей клиента на потребности ведущего, являются этическим нарушением.

Особое внимание в этическом кодексе уделяется вопросу сексуальных границ. Сексуальные контакты между ведущим и клиентом или между ведущим и участником группы категорически запрещены, как и в любой другой терапевтической и коучинговой практике. Также запрещены сексуализированные комментарии, прикосновения не терапевтического характера, флирт и любые другие формы сексуального домогательства. Групповая расстановка может создавать атмосферу повышенной эмоциональной открытости и уязвимости, которая не должна использоваться для нарушения личных границ участников. Ведущий обязан пресекать любое подобное поведение со стороны участников группы по отношению друг к другу.

Важным этическим требованием является информирование клиента о том, что расстановка не дает гарантированного результата. Ни один метод психологической помощи не может гарантировать стопроцентного успеха, и расстановки не являются исключением. Клиент должен быть предупрежден о том, что его состояние может временно ухудшиться (активация травматического материала, усиление тревоги, эмоциональные всплески) прежде чем наступит улучшение. Клиент также должен знать, что он имеет право в любой момент остановить сессию, если чувствует, что не справляется. Честное информирование о возможных рисках является обязательным элементом информированного согласия.

Работа с гипотезами включает в себя также умение признавать, когда гипотеза не подтвердилась, и открыто сообщать об этом клиенту. Некоторые ведущие, особенно в рамках эзотерических подходов, склонны настаивать на своей интерпретации даже тогда, когда она явно не работает, объясняя это «сопротивлением клиента» или «глубиной системного процесса». В

рамках ИПМ такое поведение недопустимо. Если введена фигура, предположительно исключенная, но модель не меняется, заместитель этой фигуры не чувствует ничего характерного, а клиент не испытывает внутреннего отклика, ведущий должен признать: «моя гипотеза не подтвердилась, давайте попробуем другую». Признание ошибки — это признак профессионализма, а не слабости.

Управление групповым процессом требует от ведущего способности устанавливать четкие границы и удерживать их, не становясь авторитарным. В начале работы с группой ведущий должен объявить правила: конфиденциальность, запрет на интерпретации и перекрестные разговоры во время расстановки, право каждого участника не участвовать в роли заместителя, если он не хочет, право выйти из роли в любой момент. Эти правила не обсуждаются, но они должны быть обоснованы: участникам объясняют, зачем нужно каждое правило (например, запрет на интерпретации — чтобы не влиять на чистоту данных заместителей). Четкие границы создают безопасность, а безопасность — это условие для получения надежных данных от модели.

Ведущий также должен уметь работать с «трудными» участниками группы. К трудным участникам относятся те, кто постоянно интерпретирует вместо того, чтобы сообщать о телесных ощущениях; те, кто пытается «помочь» ведущему, подсказывая, кто должен куда встать; те, кто слишком эмоционально реагирует на происходящее (вплоть до истерики); те, кто игнорирует групповые правила. С каждым из таких участников ведущий должен провести индивидуальную беседу (возможно, в перерыве), объясняя, почему его поведение мешает процессу, и предлагая скорректировать его. Если участник не способен соблюдать правила, ведущий имеет право попросить его покинуть группу на время работы над данной расстановкой.

Важным навыком ведущего является умение завершать сессию, даже если он считает, что работа «не закончена». Временные рамки сессии (обычно полтора-два часа) должны соблюдаться, чтобы не переутомлять клиента и участников группы. Если в отведенное время не удалось достичь разрешающего образа, ведущий предлагает клиенту: «сегодня мы дошли до этой точки, этого достаточно для первой сессии, у вас есть материал для размышления, вы можете вернуться к этой теме через некоторое время». Незавершенная сессия — это лучше, чем сессия, которая затянулась до изнеможения участников и привела к эмоциональному истощению. Профессионализм проявляется в умении вовремя остановиться.

Профессиональное развитие ведущего не заканчивается с получением сертификата. Регулярная супервизия (разбор сложных случаев с более опытным коллегой), интервизия (обсуждение случаев в группе равных), повышение квалификации (изучение новых техник и теоретических подходов), а также личная терапия (проработка собственных системных динамик, чтобы они не проецировались на клиентов) являются обязательными условиями поддержания профессиональной компетентности. Ведущий, который считает, что он «всё знает» и не нуждается в супервизии, представляет опасность для клиентов, поскольку его слепые зоны и профессиональные ошибки не корректируются.

В отличие от ведущего, работающего в эзотерической парадигме, ведущий-оператор в рамках ИПМ не претендует на обладание сакральным знанием или особыми способностями. Его авторитет основывается не на харизме и не на мистическом «даре», а на трех компонентах: теоретической компетентности (знание модели и законов), технической компетентности (умение проводить аудит, расставлять заместителей, формулировать гипотезы, проводить интер-

венции) и этической дисциплине (соблюдение нейтральности, конфиденциальности, границ). Такой ведущий может быть не «ярким», но он надежен, предсказуем и безопасен для клиента.

Супервизия для ведущего расстановок имеет свою специфику. На супервизию выносятся не только сложный клинический случай, но и видеозапись сессии (с согласия клиента), на которой супервизор анализирует действия ведущего: вовремя ли была предложена интервенция, нейтральны ли были вопросы, не было ли невербальных подсказок, правильно ли была сформулирована Диагностическая Гипотеза, адекватна ли была выбранная интервенция диагностированному нарушению. Супервизия позволяет выявить систематические ошибки ведущего, о которых он сам не подозревает, и скорректировать их. Рекомендуемая частота супервизий для активно практикующего ведущего — не реже одного раза в месяц.

Подводя промежуточный итог, можно сказать, что роль ведущего в ИПМ — это роль системного диагноста, архитектора процесса и гаранта этической безопасности. Ведущий не является ни «целителем», ни «учителем», ни «проводником высших сил». Он — профессионал, владеющий строгой методологией, основанной на научной теории, и применяющий ее для помощи клиенту. Отказ от мистической атрибутики и претензий на особые способности не снижает, а, напротив, повышает статус ведущего, поскольку его авторитет базируется на проверяемом знании и воспроизводимых результатах, а не на харизме и вере.

Таким образом, этический кодекс и профессиональные стандарты ведущего являются не внешними ограничениями, а внутренними условиями эффективной и безопасной работы. Нейтральность позволяет не навязывать клиенту свои ценности и видеть систему такой, какая она есть, а не такой, какой она должна быть по мнению ведущего. Работа с гипотезами, а не с истинами, обеспечивает гибкость мышления и способность корректировать свои действия на основе обратной связи от модели. Управление процессом, сочетающее четкость границ с уважением к автономии участников, создает безопасную операционную среду, в которой распределенный реестр может проявить себя без искажений, вызванных внушением, конформностью или авторитарным давлением. Все эти принципы получают свое практическое воплощение в последующих разделах, где будут описаны конкретные шаги и процедуры.

Структура предварительной беседы (аудита реестра)

Предварительная беседа с клиентом перед расстановочной сессией в рамках методологии Системного Моделирования Процессов называется «аудитом системного реестра». Этот термин был введен в первом томе для обозначения процесса структурированного сбора информации о системе, предшествующего развертыванию модели. Аудит принципиально отличается от простого «сбора анамнеза» или «выслушивания истории» тем, что он имеет четкую теоретическую рамку — четыре системных закона. Задача аудита — не записать как можно больше фактов из жизни клиента, а выявить гипотетические зоны нарушения законов, которые затем будут проверены в динамической модели.

Неподготовленный ведущий часто совершает ошибку, начиная предварительную беседу без всякой структуры, превращая ее в хаотичный поток вопросов, прыгающих из одного десятилетия в другое. Такой подход приводит к тому, что важная информация упускается, а клиент устает и запутывается. Структурированный аудит, напротив, следует определенной логике: от широкого запроса — к конкретным фактам, от актуальной системы — к истории предыдущих поколений, от выявления фактов — к проверке гипотез о нарушениях законов. Эта логика

позволяет собрать максимум релевантной информации за минимальное время, не перегружая клиента.

Первым шагом аудита является четкая формулировка Системного Запроса. Клиент часто приходит с размытыми жалобами: «у меня все плохо», «отношения не складываются», «на работе проблемы». Задача ведущего — перевести эти жалобы в конкретную, фокусированную формулу, которая указывает на системную динамику. Хороший Системный Запрос звучит примерно так: «я хочу понять, почему в моей семье из поколения в поколение повторяются разводы» или «я хочу разобраться, что мешает мне продвигаться по карьерной лестнице, несмотря на наличие компетенций». Запрос должен быть сформулирован в позитивном ключе (не «избавиться от», а «понять, что мешает»), относиться к системе, а не только к самому клиенту.

Вторым шагом аудита является сбор данных о составе актуальной системы. Ведущий выясняет, кто входит в семью или организацию клиента в настоящее время: супруг или партнер, дети, родители, братья и сестры, другие значимые фигуры. Особое внимание уделяется «нестандартным» составам: повторные браки, приемные дети, дети от предыдущих браков, гражданские партнеры, люди, живущие в одной семье, но не связанные родством. Все эти фигуры являются потенциальными элементами системного реестра, и их исключение (забывание, игнорирование) может быть источником проблемы. Ведущий фиксирует не только имена и степени родства, но и важные характеристики: возраст, состояние здоровья, место жительства, характер отношений с клиентом.

Третий шаг — сбор данных о значимых событиях в актуальной системе. Какие события произошли в этой семье или организации за последние годы: рождения, смерти, браки, разводы, тяжелые болезни, несчастные случаи, переезды, смены работы, конфликты, финансовые кризисы. Каждое из этих событий может быть «базовым фактом» в реестре, и способ, которым система с ним справилась (открытое переживание или замалчивание, интеграция или исключение), определяет, стало ли оно ресурсом или источником дисфункции. Ведущий задает вопросы: как обсуждалось это событие в семье? Был ли ритуал прощания или празднования? Есть ли люди, с которыми после этого события перестали общаться?

Четвертый шаг — исследование истории предыдущих поколений. Обычно достаточно двух-трех поколений (родители клиента, бабушки-дедушки, прабабушки-прадедушки), если только клиент сам не указывает на более ранние события, которые, по его ощущениям, значимы. Для каждого представителя этих поколений ведущий собирает информацию: даты жизни, причину смерти (если умерли), браки (сколько раз, с кем), детей (количество, судьбы), значимые события (войны, репрессии, эмиграция, потеря имущества, тюремное заключение, психические заболевания, самоубийства, героические поступки). Также важно, сохранилась ли память об этом человеке: есть ли фотографии, упоминается ли он в семейных историях, или его имя предано забвению. Исключенные, забытые имена — главные кандидаты на роль источника системных переплетений.

Пятый шаг — выявление повторяющихся паттернов и сценариев. Ведущий задает вопрос: если посмотреть на историю семьи клиента в двух-трех поколениях, какие события, судьбы, проблемы повторяются? Например: мужчины рано уходят из семьи, женщины выходят замуж за алкоголиков, старшие дети умирают в младенчестве, кто-то кончает жизнь самоубийством в одном и том же возрасте, семья теряет имущество каждые двадцать лет. Повторяющийся паттерн — это почти всегда указание на нарушение системного закона, на «навязчивый

повтор», который система бессознательно воспроизводит, пытаясь интегрировать непроработанную травму. Задача аудита — зафиксировать эти повторы, чтобы затем проверить их в модели.

Шестой шаг — проверка гипотез о нарушениях Закона Принадлежности (Исключениях). Ведущий сканирует собранную информацию на предмет «белых пятен»: аборт и мертворожденные дети (были ли они, как о них говорили, были ли они оплаканы), умершие в раннем возрасте дети, люди, которые были «вычеркнуты» из семейной истории (разведенные, уехавшие, осужденные, психически больные), бывшие партнеры (особенно если от них есть дети). Также важно: были ли в семье случаи, когда о ком-то «не принято говорить»? Если клиент говорит «у нас не было абортов» слишком быстро и уверенно, это повод для подозрения. Вопросы аудита: «Есть ли в вашей семье темы, которые не принято обсуждать?», «Есть ли люди, о которых в семье не говорят или говорят шепотом?».

Седьмой шаг — проверка гипотез о нарушениях Закона Иерархии (Инверсиях). Ведущий ищет признаки того, что кто-то занимает не свое место в системе. В семейной системе это может быть: ребенок, который «стал мамой» для своих родителей или младших братьев (родификация), взрослый, который ведет себя как капризный ребенок (инфантилизация), внук, который важнее дедушки, новый муж, который «отменил» первого мужа, дети, которые живут ради родителей, а не своей жизнью. Вопросы аудита: «Кто в вашей семье принимает основные решения?», «На ком лежит основная эмоциональная нагрузка?», «Кто заботится о ком?», «Была ли в вашей семье ситуация, когда ребенок должен был быть сильнее, чем его родители?».

Восьмой шаг — проверка гипотез о нарушениях Закона Баланса (Хроническом долге или Перегрузе). Ведущий исследует, есть ли в системе неоплатные долги: кто-то много отдавал и ничего не получал взамен, или, наоборот, кто-то много получал и ничего не отдавал. В семейной системе классические примеры: родители, которые «положили жизнь» на детей, а дети чувствуют себя обязанными (хронический долг); ребенок, который ухаживал за больными родителями, отказавшись от своей жизни (хронический перегруз). Вопросы аудита: «Кто в вашей семье больше отдавал, чем получал?», «Чувствуете ли вы, что должны кому-то из родственников?», «Есть ли в семье человек, который постоянно жертвует собой?», «Что происходит с теми, кто берет, но не отдает?».

Девятый шаг — проверка гипотез о нарушениях Закона Интеграции («Слепых зонах» и навязчивых повторах). Ведущий ищет темы, которые находятся под запретом: смерть, самоубийство, психическая болезнь, преступление, измена, аборт, усыновление, настоящее происхождение, настоящее имя. Также важны события, о которых все знают, но никогда не говорят открыто. Вопросы аудита: «О чем в вашей семье не принято говорить?», «Что, по вашему ощущению, скрывается в тени?», «Какая тема вызывает у ваших родственников напряжение?», «Было ли в семье событие, после которого все замолчали и стали делать вид, что ничего не случилось?». Слепые зоны — это наиболее частая причина навязчивых повторов, когда система бессознательно воспроизводит сценарий, пытаясь доиграть непрожитое.

Десятый шаг — сбор информации о симптоме клиента с системной точки зрения. Если клиент пришел с симптомом (болезнь, тревога, фобия, бессонница, хроническая неудача), ведущий пытается «прочитать» симптом как послание системы. Вопросы: «Когда впервые появился симптом? Какое событие в семье предшествовало этому?», «Был ли у кого-то в семье такой же симптом?», «Чей это симптом, если посмотреть на историю семьи?», «Что произошло бы в семье, если бы симптом исчез?». В первом томе было показано, что симптом часто

является эмерджентным свойством дисфункциональной системной конфигурации, и его коррекция требует не борьбы с ним, а изменения системного паттерна.

Важным принципом аудита является уважение к клиенту и его праву не отвечать на вопросы, которые он считает слишком личными или болезненными. Аудит — это не допрос и не психоаналитическое вскрытие глубин. Клиент может сказать: «я не готов говорить об этом», и ведущий обязан принять этот отказ, не настаивая. Отказ от ответа сам по себе является диагностическим признаком: вероятно, в этой зоне есть травматический материал, который требует особо бережного подхода. Ведущий фиксирует для себя: «зона сопротивления», и в расстановке будет действовать особенно аккуратно, не форсируя введение фигур, связанных с этой темой.

Ведущий также должен быть внимателен к невербальным реакциям клиента во время аудита. Если при упоминании определенного имени или события клиент меняется в лице, начинает заикаться, отводит глаза, сжимает кулаки, напрягается — это маркер эмоционального заряда. Даже если клиент говорит: «нет, это не важно», его тело говорит обратное. Ведущий фиксирует эти маркеры и в расстановке обязательно вводит соответствующую фигуру или проверяет гипотезу, связанную с этим зарядом. Тело не врет, и невербальные реакции клиента являются важнейшим источником данных для формулировки Диагностической Гипотезы.

Аудит завершается составлением Предварительной Карты Системы — перечня ключевых элементов, которые, по гипотезе ведущего, должны быть введены в расстановку. В этот перечень входят: сам клиент, его партнеры (нынешний и предыдущие), дети (включая абортированных, мертворожденных, умерших), родители клиента, братья и сестры клиента, бабушки и дедушки (особенно если с ними связаны травматические события или исключения), бывшие партнеры родителей (если есть дети от этих партнеров), а также абстрактные фигуры, если они упоминались (например, «деньги», «успех», «болезнь»). Эта карта является рабочим инструментом, она может корректироваться в процессе расстановки.

Очень важным элементом аудита является выяснение того, какие фигуры уже были «в расстановке» у других ведущих, если клиент обращался к расстановкам ранее. Опыт показывает, что клиенты часто приходят после нескольких неудачных расстановок, где им уже «диагностировали» какую-то проблему (например, «родовое проклятие» или «переплетение с умершим дядей»). Ведущий относится к этим предыдущим диагнозам нейтрально: они могут быть верны, а могут быть проекциями предыдущего ведущего. Эти фигуры вводятся в расстановку только если есть основания полагать, что они действительно релевантны, но не потому, что «так сказал предыдущий ведущий». Клиент должен быть предупрежден, что мы начинаем работу с чистого листа.

Аудит также включает в себя оценку готовности клиента к расстановке. Не каждый клиент готов к групповой работе в данный момент. Признаками неготовности являются: сильная тревога, граничащая с паникой; неспособность сформулировать запрос даже после наводящих вопросов; доминирование интеллектуализации (клиент говорит абстрактно, не касаясь чувств); явные признаки психотического расстройства (нарушения мышления, галлюцинации, бред); состояние острого горя после недавней утраты. В таких случаях клиенту предлагается отложить расстановку, возможно, сначала пройти индивидуальную терапию или выбрать более щадящий формат (структурные расстановки на фигурках).

Длительность аудита не должна превышать тридцати-сорока минут, иначе клиент устает и теряет способность к феноменологическому погружению. Эффективный ведущий укладывается в двадцать-двадцать пять минут. Для этого он должен четко следовать структуре, не отвлекаясь на длинные нарративы клиента («и тогда он сказал, а потом она ответила, а потом он ушел, а потом...»). Ведущий мягко, но настойчиво возвращает клиента к фактам, а не к эмоциональным описаниям: «Я понял, что это было тяжело. Давайте зафиксируем факты: в каком году это произошло? Кто еще был участником событий?». Это позволяет собрать максимум информации за минимальное время.

Важно помнить, что аудит — это не терапевтическая беседа, а процедура сбора данных. Ведущий не должен пытаться «помочь» клиенту прямо во время аудита, интерпретируя его проблему или давая советы. Задача аудита — только собрать информацию для последующей работы в модели. Если клиент плачет или сильно эмоционализирует, ведущий дает ему время, но не углубляется в проработку эмоции: «Я вижу, вам больно об этом говорить. Мы обязательно поработаем с этим в расстановке. А сейчас, чтобы мы могли сделать это максимально точно, скажите, пожалуйста...». Граница между аудитом и терапией должна соблюдаться строго.

После завершения аудита ведущий кратко резюмирует клиенту основные пункты своей Предварительной Карты Системы: «Я услышал следующее: вы хотите разобраться с повтором разводов в вашей семье. Ключевые фигуры, которые, вероятно, будут в расстановке: ваша мать, ваш отец (они развелись, когда вам было пять), ваш дед (он ушел от бабушки при похожих обстоятельствах), ваша бабушка, а также ваша нынешняя партнерша и ее предыдущий муж». Клиент может добавить или уточнить. Это резюме позволяет клиенту почувствовать, что его услышали, и настроиться на предстоящую работу.

Особым искусством является ведение аудита в случаях, когда клиент пришел с организационным запросом (бизнес-расстановка). Здесь структура меняется: вместо семейных поколений исследуется история компании. Ключевые фигуры: основатели (включая тех, кто ушел), ключевые сотрудники (особенно уволенные скандально), отделы, конкуренты, рынок, продукт. Законы те же: Принадлежность (исключен ли кто-то из истории компании? Был ли скандальный уход?), Иерархия (кто на самом деле принимает решения? Не подменяет ли неформальный лидер формального?), Баланс (есть ли в компании «иждивенцы» или, наоборот, «жертвы»?), Интеграция (проанализированы ли были провалы компании, или они замалчиваются?). Вопросы аудита адаптируются к организационному контексту.

В случае семейного запроса важным дополнением к аудиту является сбор информации о «близнецовых» феноменах. Близнецовый феномен — это ситуация, когда один человек в системе «замещает» другого, обычно из-за исключения или ранней смерти последнего. Вопросы: «Были ли в вашей семье случаи, когда ребенка называли в честь умершего дяди или бабушки?», «Есть ли у вас ощущение, что вы живете не свою жизнь?», «Чувствуете ли вы связь с кем-то из родственников, кто умер до вашего рождения?», «Бывает ли, что вы в определенных ситуациях ведете себя не так, как вам свойственно, а как будто кто-то другой?». «Близнецовые феномены» — это один из самых надежных индикаторов Исключения и последующей идентификации.

Очень важным является вопрос о секретах. Семейные тайны — мощнейший источник системной дисфункции. Вопросы: «Есть ли в вашей семье тайна?», «Что, по вашему мнению, скрывается от вас?», «Что произошло, о чем никто не говорит?», «Почему ваша бабушка не общается со своей сестрой?». Часто клиент сам не знает точного ответа, но у него есть ощу-

щение, что «что-то не так». Это ощущение само по себе является важным диагностическим признаком. В расстановке фигура, связанная с тайной, может быть введена под абстрактным названием («тайна семьи»), и ее взаимодействие с другими фигурами часто проясняет, что именно скрывается.

Аудит также должен включать вопрос о «героях» и «изгоях» системы. Часто в семьях есть фигура, которая является предметом гордости («дед-герой», «бабушка, которая вытащила всех из нищеты»), и фигура, которая является предметом стыда («дядя-алкоголик», «кузина, родившая вне брака»). И те, и другие могут быть исключены из реестра — первые через идеализацию (они перестают быть реальными людьми), вторые через стигматизацию. Вопросы: «Кого в вашей семье считают самым выдающимся?», «Кто считается позором семьи?», «Как относятся к тем, кто не оправдал ожиданий?». Обе фигуры имеют право на место в расстановке.

Важным принципом аудита является отказ от психологизации. Ведущий не спрашивает: «Какие у вас были чувства по отношению к матери?», потому что это вопрос об интерпретации и эмоциональной оценке, а не о факте. Ведущий спрашивает: «Что произошло в ваших отношениях с матерью? Какие были события?». Психологизация уводит аудит в бесконечные и малопродуктивные обсуждения чувств, которые в расстановке проявятся сами через заместителей. Факты (события, даты, составы семей) — это твердая почва, на которой строится модель; чувства — это текучий материал, который проявится в процессе и не требует предварительного вербального описания.

Если клиент в ходе аудита сообщает о событиях, которые явно указывают на тяжелую, непроработанную травму (сексуальное насилие, убийство, военные преступления), ведущий должен оценить, целесообразно ли проводить групповую расстановку на эту тему, или лучше предложить индивидуальный формат. В ряде случаев (например, свежая травма, клиент в состоянии острого горя) расстановка противопоказана. Ведущий должен иметь мужество сказать: «Ваша тема очень серьезная, и я считаю, что групповая расстановка сейчас может вам навредить. Давайте сначала проработаем стабилизацию в индивидуальном формате (например, расстановки на фигурках или карточках), а через несколько месяцев, когда вы будете готовы, мы сможем вернуться к групповой работе». Такой отказ — это не признание слабости, а признак профессионализма и заботы о клиенте.

После завершения аудита и составления Предварительной Карты Системы ведущий предлагает клиенту выбрать из группы заместителей на ключевые роли. Клиент сам выбирает людей (или, в случае использования фигурок, сами фигурки), которые, по его ощущению, лучше всего подходят для каждой роли. Ведущий не должен навязывать свой выбор, но может дать рекомендацию: «Может быть, выберете женщину на роль матери?» или «Обратите внимание на того участника, который сидит в углу, он кажется спокойным и устойчивым». Однако окончательный выбор всегда за клиентом. Это повышает его вовлеченность и доверие к процессу.

В ходе аудита ведущий также оценивает, нуждается ли клиент в предварительной психодукации. Некоторые клиенты приходят с совершенно нереалистичными ожиданиями: «расстановка решит все мои проблемы за один час», «ведущий скажет мне, как жить», «я узнаю, было ли у меня прошлое воплощение». Ведущий мягко, но твердо корректирует эти ожидания: «Расстановка — это не магия. Это метод, который может помочь вам увидеть системные динамики, которые вы раньше не замечали. Но решение и изменения в жизни — это ваша

ответственность. Я не даю готовых рецептов, я помогаю вам исследовать вашу систему». Такая психоэдукация предотвращает разочарования и формирует у клиента реалистичную, взрослую позицию.

Аудит завершается кратким перерывом (пять-десять минут), после которого начинается непосредственно расстановка. Перерыв нужен, чтобы ведущий мог структурировать полученную информацию, окончательно сформировать Предварительную Карту Системы и настроиться на процесс. Клиент также может отдохнуть, выпить воды, прийти в себя. В этом перерыве ведущий не обсуждает с клиентом его запрос и не дает никаких интерпретаций. Это время для внутренней работы ведущего.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.