

Aspectos específicos sobre la conducción de grupos terapéuticos en un entorno online

Las reflexiones y las observaciones de un psicodramatista tras el inicio de su trabajo online.



Autor: Pavel Kornienko. Psicodramatista ruso.

Equipo de traductores al inglés: Olga Simakova, Jane Pak, Adriana Mirza Balan, Darya Shkrebo, Kseniya Nemirovskaya, Anastasia Pashina, Margarita Smirnova. Revisión de la edición al inglés: Kate Bradshaw Tauvon (International Association of Group Psychotherapy and Group Processes).

Traducción al castellano: Carlos Larrañaga. Psicodramatista.

Revisión de la edición al castellano: Goyo Armañanzas (director de Go Grupos Escuela de Psicodrama).

GO GRUPOS ESCUELA DE PSICODRAMA

C/ Esquiroz 4, 1º B - 31007 PAMPLONA, Navarra (España)

C/ Portugal 2, planta 1, local 1-608304 MATARÓ, Barcelona (España)

Tel.: 948 27 63 01 / +34 636 94 93 85 / psicodrama@gogrupos.com / www.gogrupos.com

Link autor: <https://psy-education.ru/link-en/pavel-kornienko>

Tabla de contenidos

1. Introducción
 - 1.1. Trabajar en línea durante el confinamiento de primavera
 - 1.2. Primeras impresiones y escepticismo de los participantes
2. Trabajar con los grupos en línea
 - 2.1. Problemas evidentes en grupos en línea
 - 2.2. Detalles del trabajo del coordinador
 - 2.2.1. Escucha activa más expresa y visible
 - 2.2.2. Apoyar las reacciones mutuas de los participantes entre sí
 - 2.2.2.1. Pida responder a cada uno.
 - 2.2.2.2. Apoyo al uso de la expresión corporal y el lenguaje de señas
 - 2.2.3. Organizar un proceso grupal que involucre a todos los participantes
 - 2.2.3.1. Instrucciones del coordinador del grupo que pide una respuesta breve
 - 2.2.3.2. Ayudar en algunos casos a los participantes a tomar turnos
 - 2.3 Caldeamientos en línea: metas y ejemplos especiales
 - 2.3.1. Para mostrarse en grupo
 - 2.3.2. De la vergüenza a la espontaneidad
 - 2.3.3. Pasos hacia la conectividad emocional
 - 2.4. Ajuste en línea
 - 2.4.1. Tiempo, interrupciones y atención de los participantes
 - 2.4.2. Regla de seguridad en el grupo en línea
3. Acciones psicodramáticas grupales
 - 3.1. Acciones simples de grupos sociométricos
 - 3.2. Las acciones de grupo se basan en el juego de roles
4. Trabajo personal en un grupo en línea de psicodrama
 - 4.1. Cómo elegir a un protagonista
 - 4.2. Cómo hacer trabajo personal para el protagonista
 - 4.2.1. Como en el trabajo e bipersonal
 - 4.2.2. Como en un grupo psicodramático
 - 4.3. ¿El protagonista ve el escenario o el protagonista ve el papel delante de él?
 - 4.3.1. Centrarse en la interacción del papel
 - 4.3.2. Enfoque en el escenario psicodramático
 - 4.4. Duplicación del protagonista por parte de los miembros del grupo
5. Apéndices
 - 5.1. Bocetos de los talleres en línea
 - 5.1.1. Taller en línea basado en ejercicios y trabajo en grupo
 - 5.2. Los restos del guion...
 - 5.2.1. ¿Cerca o lejos de la cámara?
 - 5.2.2. Salas de sesiones en Zoom
 - 5.2.3. Final suavizado del grupo
 - 5.3. Conclusión

1. Introducción

1.1. Trabajar en línea durante el confinamiento de primavera

Debido al confinamiento del coronavirus, los terapeutas grupales de todo el mundo se han visto obligados a pensar en la realización de sesiones grupales en línea. Honestamente hablando, siempre he sido escéptico acerca de este formato para trabajar con grupos. Tuve la impresión de que sería imposible crear el mismo misterio y atmósfera en línea que en lo que se podría hacer en el psicodrama de la vida real. Cambié de opinión después de unas semanas de trabajo con grupos en línea. Ahora, me atrevo a sugerir que vamos a aprender a utilizar este formato completamente y sin comprometer la calidad.

He estado liderando grupos en línea durante las últimas cinco semanas. A pesar de mi escepticismo inicial, ¡la terapia de grupo está funcionando en línea! He sido testigo del surgimiento tanto de la tele grupal como de todos los factores de psicoterapia grupal descritos por Yalom. ¡Y esto es más que suficiente para sugerir que iremos más lejos en el desarrollo de este formato para los grupos!

Este descubrimiento me dejó extremadamente optimista y animó mi deseo de trabajar con grupos en línea, así como de escribir este texto. Bajo las circunstancias actuales, tanto el pánico como la incertidumbre causada por Covid-19 en todo el mundo, necesitamos psicoterapia grupal más que nunca. Gracias a la reunión organizada por la sección "Psicodrama-online" bajo la dirección de Viktor Semenov el 1 de abril

del 2020, vi que muchos psicodramatistas rusos piensan igual. Me complace unirme a mis colegas y hacer mi contribución a este trabajo.

Supongo que algunas de nuestras sesiones educativas sobre psicoterapia grupal que se han llevado a cabo en vivo pueden ser trasladadas al formato en línea. Esta será la consecuencia de Covid-19. El trabajo en línea recibió un serio impulso y sería prudente incluir este formato en futuros programas educativos desde el principio.

En este texto, recopilé pensamientos e ideas de mi experiencia trabajando con grupos en línea durante las últimas cinco semanas. Me beneficio de reflexionar sobre mi trabajo y estas reflexiones me ayudan a entender las cosas desde otra perspectiva. Estaría feliz si fueran útiles para mis lectores. ¡Y estaría agradecido por sus comentarios, preguntas y sugerencias!

1.2. Primeras impresiones y escepticismo de los participantes

Las primeras impresiones de los participantes del grupo en línea fueron más negativas que positivas. Las dos quejas más frecuentes fueron: «No puedo sentirme emocionalmente conectado y sentir a los otros participantes» y «la participación en línea es físicamente agotadora». Como vi más tarde, estas dos dificultades eran fáciles de arreglar. Si es cierto que lleva más tiempo al participante empezar a sentirse conectado con el grupo. Cuanto más larga sea la experiencia, más conectado se sentiría un participante. Además, puede ser intensificada por actividades específicas del lado del director del psicodrama.

Sin duda, muchos participantes experimentados sienten un malestar significativo y frustración, ya que no parecen beneficiarse de grupos en línea tanto como de encuentros cara a cara. Ellos a menudo conectan esta incomodidad con el formato en línea. Sin embargo, sería un error conformarse con esta conclusión y no mirar más allá. Al igual que en un grupo en vivo, no apoyaríamos la idea de que un grupo sea un problema para un determinado participante. Por lo tanto, no aconsejamos evitar a él / ella este grupo. Sería útil mirar la situación de la siguiente manera: «¿Qué puedo hacer para aumentar mi participación emocional? ¿Qué puedo hacer para beneficiarme de esta experiencia?» Y, sin duda, los participantes que tienen tales dificultades requieren atención y asistencia para desarrollar una actitud más constructiva y poder utilizar el formato en línea para aprender algo nuevo y útil en el futuro.

Curiosamente, algunos participantes del grupo se sorprendieron al descubrir que se sentían más cómodos en un formato en línea en lugar del presencial. Por ejemplo, estos son aquellos que a menudo se sentían emocionalmente sobrecalentados en grupos de psicodrama fuera de línea. Este fenómeno requiere una mayor exploración, ya que puede abrir la puerta a nuevas oportunidades en este formato de trabajo.

2. Trabajar con los grupos en línea

2.1. Problemas evidentes en grupos en línea

Hay una diferencia obvia entre el formato en línea y el formato clásico. En primer lugar, voy a enumerar las dificultades que están en la superficie.

1. Menos compromiso emocional de los participantes entre sí. Normalmente nuestro cuerpo reacciona a la presencia física y la expresión de otras personas. Al estar en línea perdemos la mayoría de estas sensaciones corporales. Además, no vemos la mayoría de las reacciones de las otras personas a lo que decimos. Esto también hace que el compromiso emocional sea más complicado.
2. Es mucho más difícil para los participantes sentirse como parte del grupo. En primer lugar, debido al efecto que se escribe anteriormente. Y segundo, porque no tenemos un espacio común donde todos estemos juntos.
3. Hay más posibilidades de que los participantes pierdan la atención y participen sólo formalmente. Por lo tanto, los participantes deben estar más concentrados y mantener su atención con el propósito de participar en el proceso.
4. Hay problemas específicos respecto a la creación de un espacio seguro. Muchas personas en sus hogares no tienen un lugar seguro donde puedan hablar sin preocuparse de ser escuchados por sus parientes. Limita a los participantes en lo que pueden contar sobre sí

mismos y cómo pueden responder a otros participantes. Tienen que elegir sus palabras sin mencionar las historias de otras personas.

Esta lista de dificultades, sin duda, no está completa, pero ya demuestra que tenemos una serie de nuevos problemas que tenemos que resolver. A continuación, en este texto voy a tratar de dar una descripción estructurada de mis ideas al respecto.

2.2. Lo específico del trabajo del coordinador.

2.2.1. Escucha activa más expresa y visible

No vemos la mayoría de las reacciones de la gente en la reunión en línea. Complica el compromiso emocional de los participantes entre sí. En estos casos, el coordinador del grupo utiliza la técnica de escucha activa con mayor expresividad de sus reacciones.

1. Los coordinadores de grupo pueden aumentar varias de las reacciones de ratificación. Las reacciones ratificantes son palabras cortas como: "Sí", "Ajá", "sí". El coordinador del grupo puede pronunciarlos durante el discurso del participante.

2. Los coordinadores de grupo pueden hacer un eco emocional más expresivo, para dar una cohesión emocional más clara para los participantes. Por ejemplo, un coordinador de grupo puede repetir como eco los principales sentimientos del orador.

Necesitamos esto, porque la mayoría de las señales verbales permanecen ocultas en la reunión en línea. Si aumentamos la fuerza y la visualidad de la escucha activa, mostramos el modelo a todos los

participantes. Como resultado, todos los miembros participarán eficazmente en la escucha activa.

2.2.2. Apoyar las reacciones mutuas de los participantes entre sí

Parece útil apoyar las reacciones mutuas de los participantes entre sí. Se puede organizar de muchas maneras diferentes y voy a tratar de describir las más obvias de ellas.

2.2.2.1. Pida responder a cada uno.

Puedes amplificar las reacciones mutuas en el grupo pidiendo directamente a los participantes que respondan cuando alguien comparte sus sentimientos. Por ejemplo, cuando el participante finaliza su compartir, usted dice:

- —al participante: — ¡Gracias, María!
- —al grupo: — ¡Dos respuestas cortas a María! ¿Qué te toca? ¿Qué es similar? ¿Qué compartes?

No importa si trabajas en línea o en un formato offline habitual, las respuestas grupales siempre son mejores que las del director. Pero si el grupo no da suficientes reacciones a un participante, el director puede hacerlo por sí mismo.

2.2.2.2. Apoyo al uso de la expresión corporal y el lenguaje de señas

La aparente costumbre de reaccionar con movimientos corporales y signos durante el proceso de trabajo es muy útil. Me di cuenta de que, si el grupo se está desarrollando como un grupo, los participantes comienzan a utilizar el lenguaje de señas mientras se responden uno al otro sin ningún apoyo especial del director. La aparición de este lenguaje en el trabajo en línea,, se puede comparar con la apariencia de las caras sonrientes en la comunicación por Internet. Los rostros sonrientes hoy en día se han convertido en una norma común en todo

el mundo, y se extendió tan ampliamente porque la comunicación escrita distante creó la necesidad de expresar y captar emociones.

El director puede apoyar la aparición y el uso del lenguaje de señas en el grupo a través de los siguientes instrumentos:

- Usando signos corporales él mismo.
- Crea la tradición de levantar una mano antes de hablar en lugar de usar un botón especial del programa.
- Involucrar a los participantes en diálogos cortos ofreciéndoles responder a algunas preguntas por signos corporales (incluso puedes hacer más preguntas de las que realmente es necesario a propósito), por ejemplo: ¿Estamos listos para empezar? Quién está listo, por favor responda con este signo (mostrando el signo).
- Ofrecer al grupo cualquier ejercicio o tarea especial dirigida a inventar o utilizar signos corporales; como mínimo, puedes preguntar "¿Qué piensas, qué signos corporales tenemos?" y dar algunos minutos para pensar en ello.
- Observe, comente y apoye cuando los participantes usen signos corporales, por ejemplo, puede decirle a quien estaba compartiendo:
¡Mira, te responden con diferentes signos corporales! Tres personas te muestran que ahora comparten tus sentimientos.

Estos son los ejemplos de los principales signos del cuerpo utilizados en los grupos en línea:

- "Apruebo, confirmo, acepto" (pulgares arriba).
- "Estoy de acuerdo" (signo «Ok»).
- "Me uno, comparto tus sentimientos" (dos dedos índices cruzados como que eso significa +1).
- "Quiero hablar" (levantar la mano).

- "Te abrazo" (abrazo o muestra dos palmas de mano hacia la persona).

También supongo que el trabajo en línea se le puede dar un segundo nacimiento a la señal "" (lo que significa la voluntad de doblar en muchas tradiciones en psicodrama).

2.2.3. Organizar un proceso grupal que involucre a todos los participantes

Por lo tanto, tenemos:

- falta de un sentido de presencia física;
- menos participación emocional de los participantes en los procesos de los demás;
- más oportunidades de distracción;

Todo esto dificulta que los participantes desarrollen el sentido de formar parte de un grupo.

El coordinador del grupo tiene otra oportunidad de compensar esto: crear procesos de grupo que involucren a todos los participantes. Estos podrían ser ejercicios o juegos, de los que hablaré en la siguiente parte, o podría ser sólo una forma especial de liderar grupos dinámicos. Puede mantener este estilo de diálogo en un grupo utilizando las siguientes herramientas:

- El coordinador habla de forma breve, focalizada y alienta a los participantes a buscar la misma manera de hablar.
- El coordinador trata de preguntar a todos los participantes.
- El coordinador hace uso de una secuencia de oratoria que permite la intervención de cada participante en un momento inesperado para él. Por ejemplo, pide a cada orador que al finalizar pase el turno a otro participante.
- El coordinador establece pautas cortas de respuesta de los participantes para mantener la dinámica del trabajo.

2.2.3.1. Instrucciones para un coordinador de grupo que pide una respuesta breve

No hay nada nuevo, pero déjeme pasar por algunas cosas básicas y darle algunos ejemplos:

- Díganos su nombre y su color favorito hoy.
- ¿Qué sientes al inicio de nuestro grupo?
- Díganos su nombre y su actitud emocional con el dispositivo que utiliza mientras habla con nosotros. Por ejemplo, algo así: «Mi nombre es Vasya, y estamos conectados a través de mi viejo y fiel portátil».
- Completa la frase una por una: «No pensé que en este confinamiento...»
- Completa la frase una por una: «Cuando todo esto termine, lo primero que haré es...»

2.2.3.2. Ayudar en algunos casos a los participantes a tomar los turnos

En el formato en línea, resulta un poco más complicado para los participantes ponerse de acuerdo sobre quién hablará en cada momento. Esto se debe en parte al retraso en la conexión. Y en parte, de nuevo, porque esas señales sutiles no verbales que la gente intercambia en un grupo presencial para empezar a hablar sin interrumpir a nadie son invisibles en el formato en línea. Y cuando los participantes se sienten inseguros, este efecto alarga las pausas y a veces impide que los participantes comiencen a hablar.

Por lo tanto, a veces es muy conveniente que los participantes levanten la mano y así muestren unos a otros y al conductor de grupo que están listos para hablar. En este caso, el coordinador del grupo puede definir el orden correcto, y los participantes no necesitarán dedicar tiempo a las negociaciones.

La gestión de los participantes se puede utilizar cuando necesitamos hacer el proceso grupal más dinámico, por ejemplo, durante una

unidad de enseñanza. Pero, por otro lado, puede ser perjudicial durante un proceso terapéutico, cuando los participantes están involucrados y sintonizados entre sí. En este caso, dicho manejo puede destruir la sintonía de los participantes.

2.3 Caldeamientos en línea: metas y ejemplos específicos

En esta sección quiero describir brevemente las dificultades específicas de los grupos en línea y contar algunas ideas sobre los caldeamientos especiales para resolverlo. No es una guía completa sobre caldeamientos grupales. Todo nuestro conocimiento sobre los caldeamientos es necesario seguirlo desarrollando en este formato. Me centraré en objetivos específicos en línea.

2.3.1. Para mostrarse en grupo

Es muy posible ser un participante inactivo en una reunión en línea, en contraste con lo que ocurre en una sesión presencial. Esto conduce a un bajo nivel de efectividad del participante y tiene una mala influencia en el proceso de grupo. Hay algunos caldeamientos simples que pueden ayudar a incluir a los participantes en un grupo:

- Pedir a cada participante que se presente y diga de qué ciudad/región procede.
- Pedir que cuente algo breve sobre si mismo. Por ejemplo, describir cuál es su paisaje favorito.

La necesidad de mostrarse en el grupo hace que los participantes se estresen un poco. Es necesario sentirse incluido en el grupo. Algunas de estas tareas ayudan a los participantes a ser incluidos, comprometidos y comunicativos al comienzo del encuentro en línea.

2.3.2. De la vergüenza a la espontaneidad

La situación de las videoconferencias puede ser más estresante para las personas de lo que esperaban. Muchos participantes describen que se cansan más en este tipo de trabajo que en el cara a cara. Detectan un alto nivel de tensión y rigidez corporal. Yo diría que hay varias cosas, que proporcionan un efecto acumulativo. Y diferentes combinaciones de estos factores impactan los participantes:

- Algunos participantes están confundidos por el hecho de que una cámara está apuntando hacia ellos, especialmente si esta cámara está muy cerca de la cara.
- Una cámara cuando se combina con el contexto del grupo hace que los participantes se sientan como si estuvieran siendo vistos por una gran cantidad de personas.
- En muchos casos, los participantes ven cómo se ven en la cámara. Esto plantea y dispara automáticamente las preocupaciones relacionadas con el «como me veo».
- En el contexto de la videoconferencia, los participantes no entienden si otras personas responden a ellos y exactamente cómo.

Debido a todas estas razones aparece un efecto incómodo y se siente como «alguien me está mirando, pero no entiendo quién exactamente». Y queda claro que este efecto puede reducirse en cierta medida por las acciones enfocadas del coordinador del grupo.

Puede ofrecer a los participantes algunas acciones/ejercicios sobre las siguientes ideas:

1. Juego de exageración de la vergüenza. Por ejemplo, puede pedir a los participantes que hagan una mirada exageradamente avergonzada frente a la cámara y luego la suelten. A continuación,

repetirlo varias veces para una mirada exageradamente avergonzado, para una mirada exageradamente abierta, etc.

2. **Las preocupaciones asociadas con la cámara.** Puede pedir a los participantes que describan o expresen sus sentimientos relacionados con el hecho de que «están siendo filmados en video». Por ejemplo, puede plantearles descubrir su propia cámara inesperadamente y asustarse de ella. Y luego pueden compartir pensamientos paranoicos exagerados sobre la cámara con otros participantes.

3. **Permiso indirecto a la espontaneidad.** Los participantes pueden participar en algún tipo de acción que requiera impulsividad y libertad. Por ejemplo, puede ser apropiado en algunos grupos crear una galería de diferentes caras todos juntos: caras de miedo, glamour, estúpidos, dulces. Además, si es apropiado, puedes ofrecer a tu grupo algún tipo de actividad informal antes del inicio oficial. Puede ser una fiesta de té, conocer a las mascotas del otro, entre otras.

4. **Permiso indirecto para ver.** Puede ofrecer a los participantes algún tipo de acción donde tengan un permiso indirecto para mirarse unos a otros. Es como dar un paso de «me ven» a «me muestro». Por ejemplo, los participantes pueden mostrar sus habitaciones o contar algo sobre algún objeto dentro de ella, que otros participantes pueden ver a través de la cámara.

Además de todas las cosas que hemos discutido hay un consejo más útil: el coordinador del grupo puede ayudar a otros participantes a ser más espontáneos si se muestra así mismo relajado, espontánea y sinceramente.

2.3.3. Pasos hacia la conectividad emocional

Uno de los principales valores del trabajo en grupo es la conexión emocional, la cohesión y la unión que poco a poco surgen en el grupo. Para que pueda surgir esta cohesión grupal se requiere una sintonía emocional entre los participantes, y, a su vez, no es tan fácil de desarrollar durante una situación de videoconferencia. Y aquí, las acciones enfocadas de un coordinador pueden ayudar al grupo a moverse en esta dirección.

Estas pueden ser acciones que requieren que los participantes se acoplen y afinen entre ellos, por ejemplo, copiándose desde lo emocional o físico o requiriendo una solución conjunta y consistente de un problema.

Como ejemplos e ideas propongo los siguientes ejercicios:

1. **Ejercicios articulares del cuerpo.** La necesidad de copiar, la tarea de actuar juntos y el efecto visual general de la sincronización de acciones ya se establecen inmediatamente en este proceso. Por ejemplo, de vez en cuando puede invitar a los participantes a hacer varios ejercicios físicos juntos para "estirarse".

2. **La persona y el espejo.** El participante o los participantes en el papel de un espejo repiten los movimientos y expresiones faciales de la pareja. En grupos presenciales este ejercicio se realiza generalmente en parejas, pero aquí en la mayoría de los casos, supongo que la opción más apropiada es hacerlo como un grupo general, para que todo el grupo copie los movimientos y expresiones faciales de uno.

3. **Mostrar en turnos como me encuentro con un gesto y sonido.** Y justo después de que el participante se muestre, todo el grupo y el coordinador con él repiten su gesto y sonido.

4. **Sintonice el ritmo general.** Este es un buen desarrollo del tema del espejo, reforzado por una poderosa herramienta a saber, el movimiento conjunto en un ritmo común. Por ejemplo, un participante puede establecer un ritmo con algún movimiento, mientras que otros pueden sintonizar y repetir. Es una lástima que las restricciones de sonido no nos han permitido hacer una orquesta improvisada en un grupo en términos que se ajusten bien.

5. **Juego de niños con un componente corporal.** Cualquier juego infantil que suelen hacer en un salón con los participantes sentados puede ser bueno aquí. En estos juegos, es necesario hacer algunos movimientos juntos "a la señal de" o hacer una rima de salto de cuerda gradualmente logrando coherencia.

6. **Haga que surja algo visualmente hermoso juntos.** Cuando todos los participantes toman algunas acciones juntos y todo el mundo ve en sus pantallas una gran cantidad de ventanas con las mismas acciones, es hermoso, y esto es el resultado de la colaboración. Por ejemplo, puede comenzar por "lavar ventanas" juntos o hacer unos movimientos con las manos, como si todo el mundo estuviera frotando el rectángulo que su cámara captura. Y luego "limpiarlos en seco", y luego, por ejemplo, "abrir y empezar a mirar en el patio".

Además de todo lo anterior, obviamente, cualquier tarea en la que necesites escuchar y sintonizar entre todos dará el efecto deseado. Y también sólo un simple aumento de la compasión y la generosidad emocional del coordinador también funcionará en la dirección correcta.

2.4. El encuadre en línea

2.4.1. Tiempo, interrupciones y atención de los participantes

El trabajo en línea requiere de los participantes mucho más esfuerzo para mantener su atención. Por esta razón tenemos que considerar muy cuidadosamente el horario de tiempo de trabajo y descansos. Además, los participantes en su mayoría están limitados en cuanto a la posibilidad de cambiar su posición corporal, por lo que necesitan descansos regulares. Empíricamente en mi experiencia actual el tiempo razonable máximo de trabajo continuo (ininterrumpido) es de 2 horas, en caso de que después de esta larga sección de trabajo tomemos un largo descanso. Me di cuenta de que el descanso que dura 15 minutos se puede hacer después de un máximo de 1,5 horas de trabajo. Es interesante que esto coincida exactamente con la duración de una lección académica (90 minutos).

Además, si los participantes conocen los tiempos de trabajo/descanso con antelación y si el grupo logra seguir el mismo, esto aumenta la participación de los participantes, ya que se incluyen en un ritmo razonable de trabajo y descanso.

También tuve que adaptar mi trabajo a las nuevas condiciones. Como entrenador de psicodrama de programas educativos de 4 años, por lo general tenía talleres clásicos de tres días de 10 a.m. a 6 p.m. En formato online los hago de tres días de duración también, pero con menos horas de trabajo: 2 horas de trabajo, luego 1,5 horas para el descanso y 2 horas de trabajo nuevamente. Por ahora parece ser el equilibrio óptimo para obtener el máximo beneficio y, al mismo tiempo, minimizar el estrés y ayudar a los participantes a adaptarse al nuevo formato. Tal vez, después de un tiempo veremos que es posible más horas de trabajo al día.

2.4.2. Reglas de seguridad en el grupo en línea

En esta sección, simplemente le daré las instrucciones que envío a los participantes antes de la primera reunión en línea.

La primera mitad de las directrices son recomendaciones organizativas, y la segunda mitad es ética del trabajo online.

¿Cómo participar en un grupo en línea?

Los participantes en el grupo en línea deben hacer preparativos especiales y entender los principios básicos.

1. Antes de la **reunión, instale el Zoom y llame a alguien para asegurarse de que puede ver y escucharse**. Usted necesita saber cómo unirse a la reunión de Zoom y cómo apagar y encender el micrófono durante la conferencia.
2. Si está utilizando ZOOM por primera vez, únase a la conferencia **20 minutos antes del inicio**. Necesitamos tiempo para resolver cualquier dificultad técnica.
3. Si vas a trabajar con tu smartphone o tablet, encuentra la manera de mantenerlo fijo. **Es importante que la cámara no se mueva durante el trabajo**. Esto es importante para su comodidad y para la comodidad del grupo, ya que una imagen en movimiento toma la atención y aumenta la carga para la red.
4. Trate de establecer un **espacio de trabajo privado** donde no será molestado.
5. **Selecciona tu ropa** antes del grupo, para que puedas estar listo cuando llegue el momento de conectarte.
6. Nuestro grupo en línea tiene una regla de **confidencialidad** como cualquier grupo de psicoterapia. Y añadimos la regla de que no hacemos y compartimos grabaciones de audio/vídeo, fotos y capturas de pantalla sin el permiso claro de todo el grupo.
7. Si otras personas en su hogar pueden escuchar algo de nuestra conferencia, tendrá que utilizar auriculares para **mantener la privacidad de todos los participantes**.
8. Es importante **sentarse cerca de la cámara para que su cara esté bien iluminada**. Por lo general, es suficiente que en la habitación haya luz y no haya objetos brillantes detrás de usted (ventanas, lámparas, etc.).
9. Es importante **participar con la cámara encendida** (puede ser visto por otros). Esto aumenta la integridad del grupo y la sensación de la presencia de todos. Al mismo tiempo, por supuesto, a veces se dan situaciones especiales. Si necesita participar con la cámara apagada o necesita apagar la cámara durante más de unos minutos, hable con el grupo antes.
10. Cuando se una a una conferencia en línea, **escriba su nombre**. Esto es muy útil para el grupo cuando los nombres de todos los participantes son visibles.

Si no tienes la experiencia de participar en grupos de trabajo psicológicos, necesitamos añadir dos problemas.

GO GRUPOS ESCUELA DE PSICODRAMA

C/ Esquiroz 4, 1º B - 31007 PAMPLONA, Navarra (España)

C/ Portugal 2, planta 1, local 1-608304 MATARÓ, Barcelona (España)

Tel.: 948 27 63 01 / +34 636 94 93 85 / psicodrama@gogrupos.com / www.gogrupos.com

Link autor: <https://psy-education.ru/link-en/pavel-kornienko>

11. **Cuida la seguridad del grupo:** trata de estar en el grupo todo el tiempo; avisa si necesitas irte antes de que termine el grupo; silencia el teléfono.
12. En cualquier grupo de trabajo psicológico, pretendemos respetar al máximo **el espacio personal de cada participante**. En un grupo, no se pueden dar consejos ni enseñarse unos a otros. Es importante no pensar que la experiencia de una persona puede ser más valiosa que la de otra. Toda persona siempre debe ser respetada como igual.

Al iniciar un nuevo grupo en línea de largo plazo, tenemos que hablar sobre estas pautas en la primera reunión.

3. Acciones psicodramáticas grupales

3.1. Acciones simples de grupos sociométricos

En el trabajo online hemos perdido la mayoría de nuestras herramientas sociométricas de grupo. Creo que tenemos que volver a inventarlos. Pero hemos guardado la forma más sencilla y útil: seleccionar un subgrupo de todo el grupo levantando la mano. Podemos pedir a los participantes que levanten la mano o no, dependiendo de sus respuestas a la pregunta de un coordinador de grupo.

Por ejemplo, si quiero mejorar una conexión entre los participantes:

- Por favor, levanten la mano a todos los que tenían sobre la salud de los miembros de la familia en el último mes.
- Por favor, levanten las manos todos los que tenían sobre la salud de los amigos en el último mes.

Por ejemplo, si quiero ayudar a mis participantes a sentir sus sentimientos y a estar conectados con los demás:

- Por favor, levanten las manos todos los que ahora están más felices que tristes
- Y ahora, por favor, levanten las manos los que ahora están más tristes que felices

Pero las preguntas anteriores por sí solas no son suficientes. Si queremos obtener un buen efecto, necesitamos añadir instrucciones avanzadas después de cada turno:

- No bajes las manos. Guárdalo durante medio minuto. Y mira las manos de los otros miembros del grupo.
- Escúchate a ti mismo: ¿cómo es para ti estar en este grupo?
- Mira a esa gente que respondió igual que tú. Siente tus sentimientos por ellos.
- Mira a las personas cuyas respuestas eran diferentes. Siente tus sentimientos por ellos.
- Trata de expresar tus sentimientos por el grupo con algún tipo de gestos.

Por supuesto que no necesitamos todas estas preguntas. Puede seleccionar algunas de ellas.

3.2. Las acciones de grupo se basan en el juego de roles

Hay algunos ejemplos de acciones psicodramáticas basadas en juegos de rol:

A través de juegos de rol a sentimientos que son importantes para todos. Aquí tenemos que tomar un papel y empezar a sentir y hablar de él.

- Que todos tomemos roles de máscaras médicas. Puedes inventar qué tipo de máscara eres. Y cuéntanos sobre tu difícil vida de máscara. Por ejemplo, podrías decir como, "Soy una máscara en el banco del parque, y me siento como..."

A través del juego de roles a las experiencias personales de los participantes. Aquí también tenemos que adoptar un rol y empezar a sentir y hablar desde él.

- Deje que cada uno de ustedes tome un papel de su evento cancelado que fue suspendido debido al coronavirus. Y cuéntanos sobre ti y lo que quieres decirle a tu dueño.

Diferentes variaciones del clásico al "Silla en el centro". Podemos poner algún rol en la silla en el centro y pedir a todos los participantes que le digan algo. Y después de eso podemos revertir los roles, tomar el papel en el centro, sentirlo y responder de él. Los participantes pueden colocar el rol de ellos en la silla en el centro, y decirse algo a sí mismos. Para esta acción, el coordinador del grupo puede mostrar a los participantes una imagen de una silla o una colección de sillas. Vi esta técnica en el taller en línea dirigido por Daniela Simmons y Marcia Karp. Hay algunos ejemplos de acción con "Silla en el centro":

- Imagina una silla en el centro de nuestro grupo y tú en ella. Pero ese eres tú en el pasado en enero-febrero de 2020, antes de todos los problemas con el coronavirus. ¡Mírate! ¿Qué pensamientos tuvo esta persona en enero/febrero? (...) ¿Qué sientes por él y quieres decirle? (...) Por favor, levanten las manos cuando estén listos. ¿Quién está listo?
- Vayamos al futuro, cuando termine el encierro y llegue la vida normal. ¡Toma un papel de ti mismo en este futuro! ¿Cómo te

sientes aquí? (...) ¿Qué haces aquí? (...) ¿Cuáles son tus sensaciones corporales aquí? (...) ¿Qué te gusta aquí? (...) ¿Qué piensas y sientes de los tiempos de encierro/confinamiento? Por favor, piensa en ti mismo en los tiempos de encierro y encuentra unas palabras para ti en ese momento. (...) Por favor, levanten las manos cuando estén listos. ¿Quién está dispuesto a decirse algo desde el futuro hasta los tiempos de encierro/confinamiento?

4. Trabajo personal en un grupo en línea de psicodrama

4.1. Cómo elegir a un protagonista

Sorprendentemente, es fácil adaptar la elección clásica de protagonista del grupo al trabajo en línea:

1. Los candidatos a protagonista como de costumbre le cuentan al grupo sobre sus temas.
2. Los candidatos a protagonistas hacen su elección interior respondiendo a la pregunta "¿si no es el mío, de quién es el trabajo entonces?" Parece correcto hacer esto en voz alta y claramente.
3. El director pide a todos los participantes del grupo (incluidos los candidatos que ya anunciaron sus elecciones) que abran el chat y escriban solo un nombre, de cuyo trabajo puedo obtener más para mí. Cuando todo el mundo lo haya escrito, el director pide a los participantes que envíen todos los mensajes al mismo tiempo.

4. Entonces todos juntos podemos contar los nombres en el chat, ver quién fue elegido y cuidar de aquellos que no son elegidos esta vez (por cualquiera de los instrumentos clásicos de cuidado).

4.2. ¿Cómo hacer trabajo personal con un protagonista?

Hay dos variantes extremas, que describen cómo trabajar con el protagonista en una reunión en línea.

A. Como en el trabajo en línea individual. En este caso, la sesión de psicoterapia psicodramática para el protagonista se lleva a cabo como la sesión individual en línea. Y los miembros del grupo se convierten en espectadores.

B. Como en un grupo psicodramático. En este caso, la sesión de psicoterapia psicodramática para el protagonista es realizada por el director con todos los miembros del grupo como de costumbre en un grupo psicodramático. Aquí tenemos que utilizar elementos de psicodrama grupal, principalmente, el juego de roles.

Estas opciones son adecuadas para iniciar una descripción. Luego podemos incluir oportunidades auxiliares y formas transitivas.

4.2.1. Como en el trabajo en bipersonal

En este caso, el director de psicodrama trabaja con el protagonista en un formato uno-a-uno, sin la participación de otros miembros del grupo. El principal punto débil de esta opción es que los miembros del grupo son más propensos a permanecer sin involucrarse en el proceso. El punto fuerte es que un psicodramatista con experiencia

previa en formato online individual puede mantener el mismo estilo de trabajo, sin hacer muchos cambios.

Será bueno que el psicodramatista conozca los detalles del formato de estilo corto, en este caso, las viñetas son perfectas para mantener la atención de los miembros del grupo y compensar la falta de implicación. También tenemos la ventaja de que todo sucede en presencia de los miembros y después de la elección del grupo, esto nos da un protagonista ya caldeado, teniendo así un proceso de trabajo más dinámico. Por lo tanto, de hecho, el trabajo de un terapeuta en este formato no es muy similar a la psicoterapia en línea uno-a-uno. Este caso está más cerca del trabajo en grupo de lo que parece sin ningún esfuerzo adicional.

En mi opinión, esta es una gran opción para los grupos en línea, especialmente si el coordinador se esfuerza por hacer psicodramas cortos de, por ejemplo, no más de 30 minutos.

Además, en los grupos de formación, los alumnos pueden personalizar sus pantallas para que durante el trabajo del director con el protagonista, miren al protagonista a través de los ojos de un terapeuta. Es literalmente "estar en el lugar del director y ver al protagonista con sus ojos", esto resulta en una experiencia especial e interesante para los estudiantes, que no está disponible en grupos clásicos.

4.2.2. Como en un grupo psicodramático

En este caso, el director trabaja con el protagonista, involucrando también a los miembros del grupo en este proceso. Por ejemplo, el director puede invitar al protagonista a elegir a un participante para que interprete el rol de la persona de la que habla el protagonista, e iniciar un diálogo psicodramático con él. El principal punto débil de

esta opción es la complejidad de los procedimientos e instrucciones que debemos utilizar en una situación en la que no tenemos un escenario físico. Sin un escenario visual-espacial, el director necesita ayudar constantemente al protagonista a mantener el escenario actual en su imaginación y recordarle quién está jugando qué papel. Debido a la falta de un escenario, estamos arriesgando obtener el mismo efecto de participación insuficiente de los participantes, como en el estilo mencionado anteriormente.

La creación de un escenario visualmente perceptible en el que se pudiera jugar el psicodrama ayudaría a resolver estos problemas. Imagínese lo que sería si el propio protagonista pudiera mover las ventanas con los miembros del grupo a través del espacio de su pantalla y todo el mundo vería estos movimientos - esto sería como un análogo del escenario psicodramático.

Por ejemplo, Bertram Wohlenberg y Marco Lus están desarrollando y probando actualmente la idea de utilizar un escenario visual creado en la pantalla compartida a partir de ilustraciones específicas, con la posibilidad de colocar objetos y fotos de los participantes en ella.

Esto nos permite construir un escenario casi como en un psicodrama grupal. En primer lugar, tenemos que seleccionar a los participantes para los roles correspondientes, luego organizar estos roles en el escenario (usando las fotos reales del participante) y luego organizar entre ellos una acción psicodramática. En esta opción, estamos por supuesto privados de la interacción física entre los roles, pero, por otro lado, tenemos un escenario visual-espacial y la capacidad de trabajar con él. Para obtener más información sobre los autores y su trabajo, consulte su presentación: bit.ly/mb-arco e instrucción: bit.ly/mb-stage

Y probablemente en este momento, muchos psicodramatistas de todo el mundo ya están en el proceso de inventar diferentes técnicas para resolver las dificultades que han surgido en este sentido y desarrollar el psicodrama en línea como una técnica específica de trabajo.

4.3. ¿El protagonista ve el escenario o el protagonista ve el rol delante de él?

En el trabajo individual, el siguiente paso que tenemos que hacer es elegir participantes para roles. ¿Pondremos énfasis en construir un escenario o sobre la interacción entre roles? Por supuesto, podemos intentar combinar, pero supongo que en todo caso los estilos individuales de director se inclinarán hacia una u otra opción. Echemos un vistazo a los dos.

4.3.1. Centrarse en la interacción del rol.

En esta opción durante su trabajo personal el protagonista mira a la pantalla con los miembros del grupo interpretando los roles de su trabajo. A continuación, ampliaré esta opción a través de ejemplos de instrucciones del director en las que creo que el estilo será claro:

- Por favor, elija ¿quién será su hermano?
- Muéstrale a Vasya cómo necesita sentarse para que se parezca a tu hermano.
- Por favor, mira a tu hermano.
- ¿De qué te preocupas cuando lo miras? Cuéntale de esta experiencia.
(El **protagonista mira al Yo Auxiliar** que interpreta al hermano.)
- Invertir roles. Ahora eres tu hermano, y Vasya eres tú.

- Vasya, dille esas palabras a tu hermano.
(**El protagonista escucha y mira al auxiliar**, que en ese momento interpreta al protagonista).

Lo específico de esta opción es que el protagonista mira al auxiliar al interactuar con él. Esto mejora la experiencia de contacto y la sensación de participación emocional en el diálogo con el rol.

4.3.2. Enfoque en el escenario psicodramático.

En esta opción durante su trabajo personal el protagonista ve en la pantalla un escenario creado por medios técnicos o en forma de objetos en el escritorio del director. A continuación, voy a ampliar esta opción a través de ejemplos de instrucciones del director en los que creo que el estilo será claro:

- Por favor, elija quién será su hermano.
- ¿Qué elegiremos para designarte a ti y a él en el escenario?
(Si es aplicable a la tecnología utilizada por el director.)
- ¿Dónde vamos a posicionarte a ti y a él?
- ¿Qué quieres decirle a tu hermano?
(**El protagonista mira el escenario** en el que se ve a sí mismo y a su hermano).
- Invertir roles. Ahora eres un hermano, y Vasya eres tú.
- Vasya, dile esas palabras a tu hermano.
(**El protagonista mira el escenario** en el que se ve a sí mismo y a su hermano, y **escucha la voz de la auxiliar**.)

Aquí, la construcción del escenario es crucial. Como resultado, la sensación de implicación emocional en los diálogos entre roles se reduce, pero se incrementan las posibilidades de trabajar con el escenario (trabajar con las posiciones de la figura, su movimiento alrededor del escenario y crear composiciones).

4.4. Doblajes del protagonista por parte de los miembros del grupo

Si bien hay dificultades para construir un escenario e interactuar con roles, muchos profesionales trabajan en un formato en línea tan bien como en el grupo presencial. El ejemplo más llamativo es el doblaje del protagonista por parte de los miembros del grupo.

En cualquier momento del grupo en línea, el doblaje psicodramático de los miembros del grupo está disponible para nosotros. Por supuesto, podemos pedir a los participantes que hagan un doblaje tanto al protagonista en su propio papel como cuando esté en el rol de otra persona. Esta función está disponible en cualquier momento durante cualquier versión del trabajo psicodramático descrito anteriormente (A / B). Este es un ejemplo de algunas invitaciones bastante clásicas a los miembros del grupo para doblar al protagonista:

- (Al protagonista.) ¿Puedo pedir a los participantes que le puedan hacer un doblaje (en esta función)?
- Ejemplos de instrucciones para los miembros del grupo:
 - Trate de ayudarnos a encontrar palabras aquí para expresar nuestros sentimientos.
 - Aquellos que sienten ahora que entienden la experiencia del protagonista, tratan de poner en palabras cómo se sentiría en ese momento.
 - Trate de expresar la experiencia oculta que cree que está detrás de las palabras de este rol.
 - Trate de nombrar con palabras el motivo que este rol no pronuncia en voz alta.

Naturalmente, tales instrucciones son adecuadas para participantes

experimentados. Pero para los principiantes tenemos que explicar más lo que la persona que hace de doble tiene que hacer. Y por supuesto, la instrucción al protagonista permanece inalterada: "Ponlo con tus propias palabras si es correcto, cámbialo si no lo es o títalo por la ventana." Perdónenme por el último comentario. Todo el mundo lo sabe y lo hace, pero algún tipo de voz interior requiere que se escriba después de cada ejemplo de doblaje.

Y, como mencioné anteriormente, espero con interés el regreso generalizado del gesto "✌️", por el cual los participantes pueden enviar una señal al director "¡Quiero doblar!" en cualquier momento durante el trabajo individual.

5. Apéndices

5.1. Bocetos de los talleres en línea

Quiero hacer algunos bocetos de posibles talleres en línea, basados en todo lo que dije anteriormente. Creo que estos ejemplos pueden mostrar la lógica de diseñar eventos en línea con mayor claridad. Aquí está el primer boceto. La señal "%" señala una acción de grupo.

5.1.1. Taller en línea basado en ejercicios y trabajo en grupo

A- Introducción del coordinador del grupo, breve descripción de los plazos y plan general.

B-Sociometría rápida simple levantando la mano.

- Por favor, levanten las manos todos los que ahora están más alegres que cansados.

- Y ahora, por favor, levanten las manos los que ahora están más cansados que alegres.
- Por favor, levanten las manos todos los que ahora están más seguros que inseguros en Zoom.
- Y ahora, por favor, levanten las manos ahora los que no están seguros en Zoom.

C-Pida a cada participante que diga su nombre y ciudad.

D-Pida a cada participante que describa lo que está fuera de su ventana en dos oraciones.

E-Hacer con todo el grupo la galería de arte de:

- fotos glamurosas
- tomas de películas de terror
- fotos de payasos
- fotos de cámaras web en momentos equivocados

F-Establezca las reglas de grupo.

G-Haga juntos algunos ejercicios físicos (con el coordinador de grupo como espejo).

H-El primer paso hacia temas personales

- Cada uno de ustedes permítanse tomar el rol de su evento cancelado que fue suspendido debido al coronavirus. Y cuéntenos sobre ti y lo que quieres decirle a tu dueño.

I-La acción principal

- Por favor, tome un rol de algo en su vida actual que le ha preocupado esta última semana. Puede ser algún evento, o alguna persona, o algunos fenómenos de su realidad actual. Y

hable con estos rolles uno tras otro. (...) Por favor, levanten las manos cuando estén listos. ¿Quién está listo?

- Preguntas comunes:

- ¿Quién eres?
- ¿Qué estás haciendo?
- ¿Cuál es su influencia en el propietario?
- ¿Quieres decirle algo al dueño?
- Y tal vez una inversión de papel y respuesta corta.

J-Compartir después de la acción principal

- No discutiremos la situación, sólo hablaremos de nuestros sentimientos.

K-El paso al cierre

- Vayamos al futuro, cuando termine el encierro/confinamiento y llegue la vida normal. ¡Toma un rol de ti mismo en este futuro! ¿Cómo te sientes aquí? (...) ¿Qué haces aquí? (...) ¿Cuáles son tus sensaciones corporales aquí? (...) ¿Qué te gusta aquí? (...) ¿Qué piensas y sientes acerca de los tiempos de encierro/confinamiento? Por favor, acuérdate de los tiempos de encierro/confinamiento y encuentra unas palabras para ti mismo. (...) Por favor, levanten las manos cuando estén listos. ¿Quién está dispuesto a decirse algo desde el futuro hasta los tiempos de encierro/confinamiento?

L-Compartir del cierre

5.2. Los restos del guion...

Los restos de guion son un cuadro secreto que guarda pequeños fragmentos de texto que fueron escritos, pero no fueron incluidos en la versión final. En algún momento quedó claro que serían

redundantes en el texto principal. Así que los dejé aquí como pequeños aditivos para los conocedores de los detalles.

5.2.1. ¿Cerca o lejos de la cámara?

No sé qué pensaré sobre la experiencia del trabajo en línea algún tiempo después. Pero ahora supongo que es mejor para todos y para el trabajo grupal estar más cerca de la cámara. Idealmente, cada participante debe ser visible aproximadamente en los hombros o máximo hasta el codo. De hecho, todos vemos un grupo como un conjunto de imágenes pequeñas y esta proximidad nos permite leer las emociones de los participantes en función de sus expresiones faciales.

Es interesante, pero a veces una posición completamente diferente a la cámara es mejor en el trabajo individual en línea. En algunos casos, en el trabajo individual, es aconsejable que tanto el terapeuta como el cliente se encuentren más lejos de la cámara para que una gran parte del cuerpo sea visible. Hace que una sesión en línea sea más como una sesión en persona. Y esto es útil para los clientes estresados por contacto interpersonal si este estrés es un factor significativo en el trabajo terapéutico.

5.2.2. Salas de sesiones en Zoom

No voy a hablar de las salas de sesiones de ZOOM. Sólo voy a dar el texto de los mensajes que envíé a los participantes que trabajan en parejas con el fin de ayudarles a gestionar el tiempo de trabajo:

Intercambio de roles en pares:

- ¡Después de 1 minuto, cambia de rol!
- Organizar 1-2 frases y cambiar roles.
- Supongo que todo el mundo ya ha cambiado de rol. (Un minuto después del mensaje anterior.)

Conclusión del trabajo en parejas:

- Quedan aproximadamente 2 minutos para completar el trabajo en parejas.
- Queda aproximadamente 1 minuto para completar el trabajo en parejas.
- Di 1-2 frases, den las gracias unos a otros y regresen.
- Diga 1-2 frases, brevemente compartan sus impresiones, den las gracias unos a otros y vuelvan.
- ¡Regresen! ¡Estamos esperando a todos en la sala común!

5.2.3. Final suavizado del grupo

Este es un detalle completamente insignificante, pero no puedo dejar de escribir sobre ello. Me di cuenta de que si había algún buen proceso de grupo en el grupo en línea, entonces el final de la videoconferencia no sucede al instante. Después de que todos se despidieron y el director anunció el final, hubo 2-3 minutos mientras los participantes se fueron desconectando tranquilamente uno por uno. Primero todos se despiden, luego los que aún permanecen se despiden de él, y luego se desconectan. Y esto recuerda mucho cómo los grupos presenciales se dispersan poco a poco: una o dos personas, dando a cada participante tiempo de despedirse un poco más lento o un poco más rápido, para que todos puedan finalizar cómodamente el grupo. Cuando vi que esto sucedía espontáneamente varias veces, comencé a apoyar a los grupos para que concluyeran de esta manera: sin ningún forzamiento, dejé que los participantes se dispersaran a la velocidad cómoda para ellos.

5.3. Conclusión

Este texto es el resultado de la experiencia de 5 semanas de trabajo en grupo en línea. Estoy seguro de que, cuando tenga más

experiencia, el texto cambiará. Pero me alegraré si, en una primera forma, ya beneficiará a alguien.

Pavel Kornienko (Moscú, Rusia) — psicólogo, psicodramatista, entrenador de psicodrama y supervisor. Miembro de la IAGP. Jefe y entrenador principal de la formación profesional a largo plazo de psicodrama en Moscú, Ryazan, Chisinau (Moldavia) y otras ciudades. Director de la Escuela de Psicodrama "Taller de Psicodrama Contemporáneo" (Moscú). Más sobre el autor: <https://psy-education.ru/link-en/pavel-kornienko>. Gracias a mis primeros lectores y editores en Russian Taina Bezrukova y Natalia Frolova. Gracias de nuevo a mi equipo de traductores: Olga Simakova, Jane Pak, Adriana Mirza Balan, Darya Shkrebo, Kseniya Nemirovskaya, Anastasia Pashina, Margarita Smirnova. Muchas gracias a Kate Bradshaw Tavon por corregir el texto en inglés. Espero recibir comentarios y preguntas de colegas interesados y de todos los lectores.

Editores de texto ruso: Taina Bezrukova y Natalia Frolova.

Equipo de traductores al inglés: Olga Simakova, Jane Pak, Adriana Mirza Balan, Darya Shkrebo, Kseniya Nemirovskaya, Anastasia Pashina, Margarita Smirnova. Revisión de la edición al inglés: Kate Bradshaw Tavon (International Association of Group Psychotherapy and Group Processes)

Traducción al castellano: Carlos Larrañaga. Psicólogo y Psicodramatista. Profesor colaborador de Go Grupos Escuela de Psicodrama.

Revisión de la edición al castellano: Goyo Armañanzas (director de Go Grupos Escuela de Psicodrama. <http://www.gogrupos.com>)