

SOCIÁLNÍ SKUPINA, SKUPINOVÉ VLIVY NA JEDNOTLIVCE

Psychologická práce se skupinou



VÝZNAM SKUPIN PRO ČLOVĚKA

PROČ SE LIDÉ SESKUPUJÍ?

ZDROJ INFORMACÍ, POMÁHAJÍ ORIENTACI VE SVĚTĚ

SKUPINY UMOŽŇUJÍ DEFINOVÁNÍ OSOBNÍ IDENTITY

TVORBA NOREM: DEFINUJÍ AKCEPTOVATELNÉ CHOVÁNÍ

CHRÁNÍ JEJICH ČLENY PŘED OKOLNÍM SVĚTEM

UMOŽŇUJÍ DĚLAT AKTIVITY, KTERÉ NELZE DĚLAT SAMOSTATNĚ

KVŮLI STATUSU NEBO IDENTITĚ, KTEROU SKUPINY NABÍZEJÍ

PROTOŽE MAJÍ RÁDI ČLENY SKUPIN A CHTĚJÍ S NIMI BÝT

VYMEZENÍ SOCIÁLNÍ SKUPINY

SHAW, 1976, TURNER, 1987

①

VZÁJEMNÁ PERCEPCE

Lidé ve skupině vnímají členství ve skupině a dokáží se vymezit proti jiným lidem nebo skupinám.

②

INTERAKCE

Členové skupiny vstupují do vzájemného kontaktu.

③

ORGANIZACE SKUPINY

Interakce podléhají určitým pravidlům - ve skupině jsou vytvořeny role a platí určité normy.

④

MOTIVACE

Vzájemné uspokojování individuálních a společných potřeb.

VYMEZENÍ SOCIÁLNÍ SKUPINY

SHAW, 1976, TURNER, 1987

⑤

SPOLEČNÉ CÍLE

Lidé ve skupině vnímají společný cíl, který naplňují.

SOCIÁLNÍ SKUPINA (SOCIAL GROUP)

Dvě a více osob, které vstupují do vzájemné interakce, vzájemně se vnímají a ovlivňují. Lidé v sociální skupině jsou na sobě vzájemně závislí např. při naplňování cílů nebo potřeb.

„SOCIÁLNÍ SESKUPENÍ“ (NON-SOCIAL GROUP)

Jedná se o seskupení dvou a více osob, které jsou v jednu chvíli na stejném místě, ale nespĺňují některá kritéria sociální skupiny (např. nevstupují do interakce, nemají společné cíle, interakce nejsou nijak organizovány, nevnímají se jako členové jedné skupiny).

STRUKTURA SOCIÁLNÍ SKUPINY

CO TVOŘÍ STRUKTURU SKUPINY?

Sociálně psychologický přístup:

O skupině uvažujeme jako o funkčním celku, který je složen z několika/více jedinců

- Úkoly jsou obvykle rozděleny mezi jedince
- Jednotlivé úkoly pak musí být propojeny celkovou funkcí/koncepcí/plánem



STRUKTURA

vlastnosti členů, pozice členů, role, status, skupinové normy

DYNAMIKA

interakce členů, osobnost členů, vztahy mezi členy

STRUKTURA SOCIÁLNÍ SKUPINY

CO TVOŘÍ STRUKTURU SKUPINY?

POZICE

Místo člověka ve skupině. Je určena charakteristikami člověka a jeho chování ve skupině.

ROLE

Soubor pravidel a očekávání, který definuje chování jedince na konkrétní pozici ve skupině.

STATUS

Význam pozice vyjádřený v pojmech prestiž nebo hodnota pro skupinu.

SKUPINOVÉ NORMY

Implicitně (případně explicitně) vyjádřená pravidla, upravující chování příslušníků určité skupiny.

POZICE VE SKUPINĚ

JAKÉ POZICE MOHU VE SKUPINĚ ZAUJMOUT?

Schindler (1957)

ALFA (VŮDCE)

Podněcuje skupinu, strukturuje dění, dodává odvahu.

BETA (EXPERT)

Speciální schopnosti, kritický, racionální.

GAMA (ŘADOVÝ ČLEN)

Přizpůsobiví členové, příliš neopouštějí ochrannou anonymitu.

OMEGA (OUTSIDER)

Je na okraji skupiny, zaostává za skupinou.

P (PROTIVNÍK)

Je třeba se proti němu semknout a vymezit se.

šašek, miláček, obětní beránek

ETAPY VÝVOJE SKUPINY
PROCHÁZÍ SKUPINA NĚJAKÝM VÝVOJEM?

Tuckman, Jensenová (1977)

ÚKOLOVÝ ASPEKT
JAK PLNÍ ÚKOLY

INTERPERSONÁLNÍ ASPEKT
JAK SE K SOBĚ CHOVAJÍ

FORMOVÁNÍ
ORIENTACE A ZÁVISLOST

BOUŘENÍ
KONFLIKTY A PROTEST

UTVÁŘENÍ NOREM
KOHEZE A KOOPERACE

OPTIMÁLNÍ VÝKON

UKONČENÍ

ETAPY VÝVOJE SKUPINY

PROCHÁZÍ SKUPINA NĚJAKÝM VÝVOJEM?

FORMOVÁNÍ

ORIENTACE: Probíhá seznamování s úkolem. Hledání odpovědí na otázky o co nám jde, co máme dělat, jaký je náš úkol? Členové vyžadují vytyčení směru a strukturování situace.

ZÁVISLOST: Členové jsou závislí na tom, kdo skupinu vede. Na něj se obracejí a od něj očekávají strukturování dění. Začíná probíhat vzájemné oťukávání mezi členy a seznamování. Na pocitové úrovni převažuje nejistota a napětí.

○ ETAPY VÝVOJE SKUPINY

○ PROCHÁZÍ SKUPINA NĚJAKÝM VÝVOJEM?

BOUŘENÍ

PROTEST: Členové skupiny se snaží spíše o sebeprosazení než o spolupráci. Jde jim o uspokojování osobních potřeb. Může se objevovat kritika toho, kdo definuje úkoly skupiny a protesty proti zadaným úkolům.

KONFLIKTY: Každý člen si pro sebe snaží získat optimální množství prostoru a moci. Vytváří se hierarchie rolí, členové skupiny si ujasňují své pozice v rámci skupiny. Tento proces je spojen se střety a konfrontacemi. Členové skupiny obvykle projevují spíše hostilní pocity.



UTVÁŘENÍ NOREM

KOOPERACE: Vytvářejí se pravidla skupinové práce. Formují se normy skupiny, které vymezují chování členů skupiny. Normy začínají být interiorizovány. Členové skupiny mají zájem o spolupráci při řešení úkolů.

KOHEZE: Snižuje se napětí mezi členy skupiny. Klesá také počet a závažnost konfliktů, zvyšuje se koheze skupiny a vědomí „my“.

ETAPY VÝVOJE SKUPINY

PROCHÁZÍ SKUPINA NĚJAKÝM VÝVOJEM?

OPTIMÁLNÍ VÝKON

Členové skupiny respektují role a chovají se podle nich. Jejich chování je také v souladu se skupinovými normami. Společně řeší skupinové úkoly a spolupracují na dosažení společných cílů.

Vztahy mezi členy skupiny jsou stabilizované. Členové skupiny jsou schopni poskytovat si vzájemnou podporu. Akceptují se také negativní projevy emocí. Skupina má normy, které vymezují chování pro tyto případy.

ETAPY VÝVOJE SKUPINY

PROCHÁZÍ SKUPINA NĚJAKÝM VÝVOJEM?

UKONČENÍ

Jedná se o fázi ukončení fungování skupiny. Skupina dosáhla společného cíle a vyřešila všechny úkoly. Na úrovni vztahů dochází k uvolnění ze sociálně - emocionálních vazeb. Vztahy mezi členy v rámci skupiny končí.

Časová délka jednotlivých fází není pevně dána. Fáze mohou trvat různě dlouho. Délce trvání jednotlivých fází se nepřipisuje žádný zásadní význam.

Koncepce počítá se **standardním sledem jednotlivých fází.** Následují po sobě v uvedeném pořadí. Dosažení vyššího stádia ve vývoji skupiny předpokládá naplnění úkolů z předcházející fáze. **Vývoj skupiny** může být nejen progresivní, ale také **regresivní** – skupina se může ve svém vývoji vrátit zpět.



TYPY SKUPIN

JAKÉ EXISTUJÍ TYPY SKUPIN?

PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ

Kritériem pro rozdělení do skupin je osobní začlenění jedince do skupiny. Jedince v **primární skupině** poutají s ostatními členy **silné citové závazky** a celková **spontaneita**. Vztahy jsou založeny na důvěrnosti, soudržnosti a bezprostřední interakci jejích členů. V **primární skupině** se vztah ke skupině jako celku **utváří skrze vztahy k jejím jednotlivým členům**.

V **sekundární skupině** člověk získává **vztah k ostatním členům teprve zprostředkovaně** tím, že jsou členy stejné skupiny jako je on.



TYPY SKUPIN

JAKÉ EXISTUJÍ TYPY SKUPIN?

REFERENČNÍ SKUPINA

Referenční skupinou je taková skupina, se kterou se člověk **identifikuje**, používá ji ke srovnání vlastního chování nebo chování jiných lidí nezávisle na tom, zda je jejím příslušníkem.

Referenční skupina **poskytuje normy pro vlastní chování**. Jedinec přijímá postoje, hodnoty této skupiny, snaží se dosahovat její cíle. Normy referenční skupiny mohou vést ke změně postoje nebo mohou změně postoje zabránit.

VLIV SKUPINY NA JEDNOTLIVCE
OVLIVŇUJE SKUPINA VNÍMÁNÍ OKOLNÍHO SVĚTA JEDNOTLIVCE?

MINIMAL DISCRIMINATION EFFECT
MINIMAL GROUP PARADIGM, H. TAJFEL

Již pouhé náhodné rozřazení jedinců do skupin je dostačující pro vznik neobjektivních úsudků a diskriminačního chování.

Proč tomu tak je?

Jaké psychologické tendence/faktory to způsobují?

Lidé obvykle zachází se členy vlastní skupiny pozitivněji než se členy cizí skupiny

VLIV SKUPINY NA JEDNOTLIVCE

OVLIVŇUJE SKUPINA VNÍMÁNÍ OKOLNÍHO SVĚTA JEDNOTLIVCE?

IN-GROUP BIAS

Popisuje **tendenci favorizovat členy vlastní skupiny** (projevovat pozitivní pocity, věnovat jim speciální péče a lepší zacházení). Tato tendence vychází z pocitu sounáležitosti a hrdosti na vlastní skupinu. Může být v pozadí stereotypů a předsudků.

OUT-GROUP HOMOGENEITY EFFECT

Pojem zahrnuje jev, který se objevuje při vnímání členů vlastní skupiny (in-group) a skupiny jejímž člověk není členem (out-group). Jedná se o princip, podle kterého **vnímáme členy jiných skupin jako více vzájemně podobné než ve skutečnosti jsou**. Případně je **vnímáme jako více vzájemně podobné v porovnání se členy skupiny, do které sami patříme** – členy členské skupiny vnímáme diferencovaněji. Tento jev může stát v pozadí stereotypů nebo předsudků.

VLIV SKUPINY NA JEDNOTLIVCE
PŮSOBÍ SKUPINA NA VÝKON JEDNOTLIVCE?

VÝKON A PŘÍTOMNOST DRUHÝCH LIDÍ

SOCIÁLNÍ ZAHÁLENÍ
SOCIAL LOAFING



SOCIÁLNÍ FACILITACE
SOCIAL FACILITATION

SOCIÁLNÍ FACILITACE

KDYŽ NÁS PŘÍTOMNOST DRUHÝCH AKTIVUJE

N. Triplett (1898): <http://psychclassics.yorku.ca/Triplett/>

Zaměřil se na oficiální rekordy americké cyklistické asociace sezóny 1897. Zjistil, že cyklisté, kteří závodili na čas proti sobě, měli lepší výkon než ti, kteří jeli na čas sami. Na základě těchto výsledků formulovat následující hypotézu:

„Přítomnost druhých lidí posiluje instinkt soutěživosti (competitive instinct), který zvyšuje výkon.“



Pro ověření této hypotézy realizoval následující experiment: 40 dětí nechal navíjet rybářské vlasce samostatně nebo paralelně ve dvojici. Výsledky ukázaly, že rychleji namotávaly vlasce děti, které pracovaly paralelně ve dvojici.

Výsledky dalších experimentů, však nebyly příliš přesvědčivé – někdy výkon vzrostl, jindy klesal. (Geen 1989)



SOCIÁLNÍ FACILITACE

KDYŽ NÁS PŘÍTOMNOST DRUHÝCH AKTIVUJE

Robert Zajonc (1965)

Přítomnost druhých lidí (nebo členů stejného druhu)
vede ke zvýšení aktivační úrovně (arousal)

1. Posílení dominantních odpovědí.
2. Dominantní odpovědí je reakce, která se objeví nejrychleji a nejsnadněji po působení podnětu.

Jednoduché úkoly – dominantní odpověď je správná odpověď.

Obtížné úkoly – dominantní odpověď je špatná odpověď.

SOCIÁLNÍ FACILITACE

KDYŽ NÁS PŘÍTOMNOST DRUHÝCH AKTIVUJE

Zlepšení výkonu jednotlivce za přítomnosti druhých lidí. Zlepšení výkonu platí pro jednoduché, známé a dobře zvládnuté úkoly.

U úkolů nezvládnutých a složitých působí přítomnost druhých lidí opačně – zhoršuje výkon.

Některá výzkumná zjištění

Platí pouze za předpokladu, když přítomné vnímáme jako potenciální hodnotitele našeho výkonu.

SOCIÁLNÍ ZAHÁLENÍ

KDYŽ NÁS PŘÍTOMNOST DRUHÝCH UKLIDŇUJE

Ingham, A.G., Levinger, G., Graves, J. and Peckham, V. (1974). The Ringelmann Effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 371-384.

Je možné odlišit snížení úsilí od koordinačních ztrát?

Design experimentu

Zkoumané osoby nevěděly, zda tahají lano sami nebo ve skupině.
Nepravdivá instrukce: „Budete tahat ve skupině.“, ale přitom tahali sami.

Výsledky experimentu

Když tahali lano sami, ale mysleli si, že tahají ve skupině, došlo ke snížení výkonu.

Vyvrácení předpokladu o koordinačních ztrátách.



MOTIVAČNÍ ZTRÁTY

Lidé při práci ve skupině nevyvíjí stejné úsilí jako při individuální práci.

SOCIÁLNÍ ZAHÁLENÍ

KDYŽ NÁS PŘÍTOMNOST DRUHÝCH UKLIDŇUJE

Latané, Williams, Harkins (1979): Social loafing

Sklon lidí věnovat v některých situacích menší úsilí skupinovému úkolu, než když jej plní samostatně.

Dochází k němu při skupinových činnostech s jedním společným výsledkem, ve kterém nelze vyjádřit podíl jednotlivce na výsledku.

Co posiluje sociální zahálení?

- absence osobní zainteresovanosti na úkolu
- absence kritérií pro hodnocení individuálního výkonu
- vědomí, že osobní (skupinový) výkon není možné srovnat s výkony jiných osob (skupin).

SOCIÁLNÍ ZAHÁLENÍ

CO SNIŽUJE SOCIÁLNÍ ZAHÁLENÍ?

- Osobní zainteresovanost na úkolu.
- Vědomí, že individuální výkon může být identifikován a hodnocen.
- Víra v to, že individuální výkon je důležitý pro úspěšný výsledek.
- Skupina se obává potrestání za špatný výkon.
- Skupina je malá a kohezivní.
- Členství ve skupině je pro člověka velmi důležité a členové skupiny se mají rádi.

SKUPINOVÉ ROZHODOVÁNÍ

JSOU DVĚ HLAVY CHYTŘEJŠÍ NEŽ JEDNA?

Výměna názorů

Větší množství informací

Lepší identifikace chyb

Více nápadů na řešení

Davis, Harless (1996)

Skupina řeší úkoly lépe než jednotlivec za určitých podmínek

Využije schopností odborníka

Poskytuje prostor k vyjádření všech ostatních členů

**KDY JE SKUPINOVÉ ROZHODOVÁNÍ NEEFEKTIVNÍ
ZA JAKÝCH OKOLNOSTÍ JE JEDNA HLAVA VÍCE NEŽ DVĚ?**

Process loss (Steiner, 1972)

Jakékoliv aspekty skupinové interakce, které brzdí kvalitní řešení problému.

Skupina nehledá odborníka ve svém středu

Ne vždy se podaří přesvědčit, že máme pravdu

Dominantní člen se nechce podřídit

Komunikační potíže (nenaslouchají si, někdo si bere moc prostoru apod.)

Co přináší život ve skupině

Primární skupina/sekundární skupina

Význam členství ve skupině/referenční skupina

Zisky:

- Kognitivní (informace, algoritmy, modely, imitace)
- Emoční (pochopení, přijetí, porozumění, sounáležitost, ...)
- Normativní (standardy, kritéria správnosti, sankce)
- Sociální (vědomí vlastní ceny, sociální status a identita)

Ztráty (?)

- Jedinečnost/kolektivnost
- Pocit osamocení/odsouzení/exkluze
- „outsider“, „černá ovce“

S tím vším pracuje psychologie v rámci „skupinové dynamiky“

Význam a pojetí skupiny v psychologické práci

Malá sociální skupina

- Interindividuální horizontální (rovnocenná) komunikace

Jaký typ vztahů a zkušeností může „modelovat“ z běžného života?

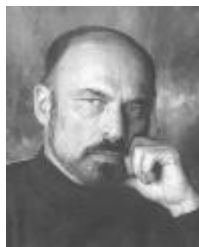
Co skupina nemůže?

Co je rozhodující pro kvalitní psychologickou skupinovou práci?

*„Jedním z nejdůležitějších či rozhodujících předpokladů pro skupinovou terapii je **mezilidská interakce**. Dobře fungující terapeutická skupina nejdříve poskytuje pacientům **prostor pro volnou interakci**, pak jim pomáhá zjistit, co je s interakcemi v nepořádku, porozumět tomu, a nakonec jim umožňuje tyto maladaptivní vzorce změnit.*

..každá z forem skupinové terapie může být, podle mě, efektivnější, pokud začne pracovat s tím, že ve skupině jde o interpersonální proces..“

(Irvin D. Yalom)



Výhody a nevýhody skupinového přístupu v psychologickém působení na člověka

Výhody:

- Sdílení zkušenosti
- Symetrie působení
- Alternování ve více rolích
- Posilování self-esteem prostřednictvím skupinové identity
- Role pomáhajícího, pocit užitečnosti pro druhé
-?

Nevýhody:

.....??

Akcenty skupinové práce - tři dimenze:

- 1) Přítomnost vers. minulost (učení, nácvik vers. prožitek, pochopení)
- 2) Specifická vers. celková změna
(dovednost, znalost ...postoj, hodnota)
- 3) Direktivita vers. volnost a spontaneita

Různé aspekty „výhodnosti“ skupinové práce:

- Konfrontace problémů na stejné symetrické úrovni mezi jejími členy.
- Konfrontace probíhá ve dvou fázích:
 - a) sebeodkrytí
 - b) řešení problémů
- Skupina vytváří prostor „bezpečí“ pro jejího člena

Faktory posilující bezpečí ve skupině.

Pocit sounáležitosti

Jasná pravidla a jejich dodržování

Vedení skupiny

Výcviková, terapeutická skupina

"atmosféra předpokládané akceptace"

"skleník"

"pískoviště"

„aréna“

Faktory posilující pocity moci a kompetence ve skupině :

- Pocit náležitosti, sounáležitost, konformita
- Tlak a vliv
- „Aréna“ (sociální srovnávání, testování)
- Skupina umožňuje dávání a přijímání pomoci.

Prostředky a formy:

- zpětná vazba
- personalizace problému
- divácká terapie

Typy skupin a skupinové práce

A. Skupiny a práce zaměřená na změnu chování na úrovni role (pracovní), úkolu

- Cílem je specifická činnost, nácvik, aktivita. Jako metody práce skupiny se používá nácvik "správného chování", modelové situace.
- Vedoucí je obvykle v roli experta, poradce, používá direktivní techniky vedení. Velikost skupiny: až 25 osob

B. Skupiny zaměřené na změnu chování na úrovni sociálních dovedností – získávání sociální kompetence

- Cílem je nácvik sociálních dovedností - dobrá komunikace, naslouchání, kooperace, kritika, tvořivost. Pracuje se s „technikami“ – inscenační, neverbální, zpětná vazba, společné činnosti.
- Vedoucí je v roli expert, poradce, moderátora, může být direktivní i nedirektivní, obvykle pro 10 - 15 členů.

C. Skupiny zaměřené na hlubší sociální interakci

- Cílem je především zkvalitňovat oblast interpersonálních vztahů členů skupiny (ve skupině i mimo skupinu. Pracuje se s pocity sympatie – antipatie, reflektuje se kooperace a soupeření. Používají se inscenační techniky: sociodrama, psychodrama, neverbální techniky, sdělování a vyjadřování vzájemných pocitů, relaxace, konfrontace zkušeností k určitému tématu, hraní rolí, modelování „situací ze života“
- Vedoucí je v roli moderátora, facilitátora, aktivizátora, kompenzátora, transformátora. Velikost 8 - 13 osob

D. Skupiny zaměřené na osobnostní hledisko, změnu, reflexi, "růst", integraci- analýza jednotlivých problémů

- Cílem je především porozumění problémům jednotlivých členů skupiny. Dále účast a někdy i poradenství. Pracuje se s reflexí osobní zkušenosti, osobní historie, intervence se zaměřuje se evokaci prožitků, projekcí, strukturaci a restrukturaci osobní zkušenosti , na "rodinné modely".
- Vedoucí je v roli terapeuta a poradce – používá empatii, vhléd, nabízí účast, sounáležení nebo „projekční plátno“ či „hromosvod“. Velikost: 7 – 12 členů

Účinnost skupinové práce (Trotzer, 1977)

- skupina musí být natolik malá, by byla zachována a chráněna osobní identita
- aby měl jedinec vliv (reciproční) na ostatní 8 - 12 členů
- skupinová práce jako saturace potřeb členů

Skupina jako prostor pro řešení problémů

- skupina musí být natolik malá, by byla zachována a chráněna osobní identita
- aby měl jedinec vliv (reciproční) na ostatní 8 - 12 členů
- skupinová práce jako saturace potřeb členů

Fáze procesu:

- Získávání pocitu bezpečí
- Fáze akceptování
- Fáze přijímání zodpovědnosti
- Pracovní fáze – řešení problémů
- Ukončení skupinové práce

Bezpečí

- prostor pro ventilaci nepříjemných pocitů
- nepříjemné pocity "ted' a tady" mají přednost před skrytými problémy, které fakticky přivedly do skupiny
- důležité: "společný sestup do hloubky"

Vedoucí je v této fázi oporou skýtající bezpečí, někdy i "brzdou" překotného postupu některých jednotlivců, je přátelský a komunikativní

Cíl: vyřešit nepříjemnost "umělé situace skupiny"

Akceptace

V tomto pojetí znamená:

- odklon od rezistence a příklon ke spolupráci,
- posilování koheze a pocitu sounáležitosti,
- pocit patření a přináležení,

Úlohou vedoucího je nefalšovaná starost o každého jednotlivce - akceptace každého, bez ohledu na to jaký je - možnost každého člena akceptovat sebe sama se zvyšuje.

Důležité: akceptace se soustředí na osobnost jako celek, ne pouze na problémové oblasti!!
K vzájemné akceptaci vede vzájemná identifikace.

Fáze zodpovědnosti

- Komplexní akceptace sebe a druhých vede k akceptaci problémů jako přirozené součásti sebe a druhých.

Nebezpečí úniku od problému - "prostě jsem takový, no a co!" je nutné posunout do polohy "chci (musím) s tím něco udělat" - abych si mohl vážít sám sebe a abych se lépe cítil.

- Dosavadní ohniško práce TED A TADY ve skupině je doplňováno o pocity a události, které se dějí mimo skupinu. Toto uvedení pocitů do kontextu je cesta k převzetí zodpovědnosti za svůj problém.

Ze strany vedoucího: nebezpečí „výuky“ zodpovědnosti

Přijímání zodpovědnosti

- **za vlastní pocity** (technika „Vyjadřování pocitů“, „Komunikace o vlastních pocitech“)
- **za vlastní myšlenky, názory, postoje, přesvědčení** (technika „Hodnoty a jejich zdroje“, „Technika otázek na pocity – „Kdy ses jak cítil““)
- **za vlastní zkušenosti** (technika „Životní cesta“, „Vyprávění vlastního života“)
- **za chování** (technika „Napiš deset situací, které jsou pro tebe hodně problémové – jak by ses zachoval, kdyby..., „Modelové situace a přehrávání těchto situací...“)
- **za svoje aktuální jednání** (přítomnost, perspektiva, modelování, přehrávání)

Práce na problému

Orientace na osobní problémy a starosti jednotlivých členů skupiny. Cílem je:

- důkladně prozkoumat osobní problémy (mimo prostředí hrozby),
- zkoušet nové formy řešení, postoje,
- zkoušet nové formy chování (bez rizika)

Prostředky: zpětná vazby, hraní rolí, psychodrama, sociodrama, problémové situace.

- Zážitek člena skupiny:
- adresáta pomoci
- Pomáhajícího
- (Ne)zaujatého pozorovatele

Skupina přerůstá rámeč "zde a nyní", plní funkci "mikrospolečnosti"

Fáze uzavření skupinového procesu

- Cesta k životu, osobnostnímu růstu a řešení problémů „venku“ mimo skupinu. Zabýváme se pokroky a nezdary života mimo skupinu.
- Role vedoucího: podpora, povzbuzení, pomoc v přijetí "autorství" změn - individuální ukončení.

Důležitost jasného konce práce ve skupině, „nerozmazávání“ závěru. I vědomí konce skupiny je důležitá proměnná osobní a skupinové dynamiky.