

Csoportmunka

A szociális munka azon irányzata, amely felismerte azt, hogy nemcsak egyénekkel, hanem csoportokkal is lehet dolgozni.

A csoportban sokkal hatékonyabban lehet az érdekeket érvényesíteni. A csoporton belül a tagok egymást is képesek segíteni. A csoporttagok együttesen válnak képessé meghatározott szükségletek, és az ennek megfelelő szolgáltatások kialakítására; együttesen képesek befolyásolni a környezetüket.

A csoporttagokat megerősíti abban, hogy képesek egyénileg is az önérvényesítésre, önmagukat elfogadtatni.

Az egyén érzelmi életében próbál segítséget adni a személyiség formálásával a pszichoterápia, még a szociális munkával nem elsősorban pszichés, hanem bizonyos készségek, képességek kialakítása, értékorientáció közvetítése, információ átadása a cél.

Azért hozunk létre csoportokat, hogy segíteni tudjunk.

A csoport nem cél, hanem eszköz a csoporton belül értékeket közvetíteni, célokat megvalósítani. A csoport intenzívebb forma, mint az egyéni esetkezelés. A pszichoszociális készségek fejlesztésére, gyakorlására kiválóan alkalmas a csoport.

A csoport mesterségesen létrehozott környezet.

A csoportmunka egy beavatkozási stratégia.

A funkciója lehet, hogy gyógyítás céljából hozták létre vagy valamilyen speciális feladatra.

A csoport fogalma

Moreno:

A csoport összekötő láncszem az egyén és a társadalom között.

A csoport az más, több, mint csupán emberek együttese, együttléte.

A csoport magában hordoz sajátosságokat.

Mi a csoport:

- 3 vagy több fő alkotja,
 - akiket meghatározott cél, érdek kapcsol össze,
 - akiknek hasonló vagy azonos az értékrendje, s ezt az értékrendet elfogadják, magukénak tekintik.

A csoportok osztályozása:

- a csoport mérete, nagysága szerint,
- az alakulás módja alapján,
- funkciójuk szerint.

Nagyság	alakulás	módja	funkció
Kiscsoport		formális	spontán
Nagy csoport		informális	meghatározott cél
Közösség	természetes	mesterséges	mesterséges

A csoport mérete, nagysága szerint:

- kiscsoport:
 - 3-tól - 12-15 főig (pl. személyiségfejlesztő csoport)
- nagy csoport:
 - 15 főtől - 60 főig (pl. pszichiátriai osztályokon)
- közösség:
 - 15-től - 60 főig szintén, de a kapcsolat egy közös értékrendszer mentén próbál célokat elérni.
 - a hatékony társadalom alapja.

Kiscsoport

- A csoporttagokra jellemző, hogy ismerik egymást,
- egy-egy ülésen lehetőség van arra, hogy mindenki közvetlen kontaktusban legyen a másikkal.
- Közös érdek, feladat, cél érdekében jönnek össze,
- a csoport meghatározott érték- és normarendszerrel bír, ezeket a normákat, értékeket a csoport minden tagja elfogadja, magáénak vallja.

Nagy csoport

- Nagyobb a kizáródásnak a veszélye, mert nem mindig van lehetőség a csoporttagokon belül a kölcsönös és közvetlen kontaktusra.
- Azok, akik nem tudják az érdekeiket képviselni, könnyen kizáródhatnak, kiléphetnek a csoportból (acting-out: kilépés a helyzetből).
- Kialakulhat szubgroup-képződések, a nagy csoporton belüli kiscsoportok, alcsoportok.
- Az alcsoportok között érdekellentétek alakulhatnak ki.
- Mindig vannak hangadó személyiségek (vezetőszemélyiségek); elsősorban ők határozzák meg a csoportot, a csoportdinamikát.

Csoportok az alakulás módja alapján:

A formális csoportokban meghatározott pozíciókat találunk, minden egyes pozícióhoz szerep társul. Ezek meghatározott alá-fölérendeltségű vagy mellérendeltségű kölcsönös viszonylatokat képeznek. Az informális csoportban az egyének önnön elhatározásuk folytán vállalják a csoportthovatartozást.¹

Formálisan alakult csoportok

- Szervezetten, törvényes jogi szabályozottság alapján jön létre.
- Létük társadalmi működésük alapján meghatározó.
- A csoportot alkotó egyének személyisége nem befolyásolja a csoport működését.
- meghatározott keretek között működnek.
- A társadalom működésének a stabilitását biztosítják.

Informálisan alakult csoportok

- Önkéntes alapon szerveződnek, a tagok saját elhatározásból lépnek be,
- az egyén stabilitását biztosítja,
- az informális csoport léte nem kapcsolódik szervezeten a nagy társadalmi formákhoz,
- szokásokat, hagyományokat hozhatnak létre.
 - *Természetes csoport:*
 - spontán kezdeményezésre jön létre,
 - érzelmi kapcsolódások jellemzik,
 - spontán célok, funkciók.
 - *Mesterséges csoport:*
 - nem spontán jön létre, hanem meghatározott céllal,
 - de kell hozzá érzelmi elkötelezettség,
 - speciálisan jönnek létre.

Csoportok a funkciójuk szerint:

Spontán csoport

- Spontán jönnek létre,
- érzelmi kapcsolódások határozzák meg.

Meghatározott céllal létező csoport

- Érdekek mentén jönnek létre.

Mesterséges csoport

- Célja, hogy a csoportban végbemenő szociálpszichológiai, lelki történéseket megértse, tagjai a csoportfolyamatban változáson menjenek keresztül (pl. T-csoport).

¹ Csepeli György: A szociálpszichológia vázlata (Népművelési Propaganda Iroda, Bp. 1979.)

Csoportalakulásának módja, menete, folyamata

A csoport valamely cél és érdek mentén alakul,
spontán lépnek be,
érzelmi elköteleződés jellemzi.

A csoport alakulása:

- I. A csoport kialakulásának fázisa (megalakulástól a kialakulásig)
 - 1. Várakozás. A csoporttagok a vezetőtől várják a történéseket.
 - 2. A csoportvezető és a vezetőszemélyiségek kooperációja, beindítás.
 - 3. Beindul a csoportmunka, kialakul a menete.
- II. A csoport befejeződésének fázisa (kialakulástól a befejeződésig)
 - 1. Érzelmi csúcspont, az emocionális szakasz (a hatékonyság érzése).
 - 2. Érzelmileg eltávolodás, a kognitív szakasz ("kiábrándulás").
 - 3. Racionalizálás. Emocionálisan, kognitíven mérleg felállítása, összegzés, következtetések levonása. Ez a megértés és elfogadás szakasza.

Johari ablak

<i>Aréna</i> ismerem, más is ismeri	<i>vak terület</i> nem ismerem, más ismeri
<i>rejtett terület</i> ismerem, más nem ismeri	<i>sötét terület</i> nem ismerem, más sem ismeri

Csoportalakulás fázisai (Tuckman):

- alakulás (forming), egymás és a feladat megismerése,
- viharzás (storming), pl. pozíciók elosztása,
- normázás (norming), a feltételek kialakulása, attitűdök, szerepek kialakulása,
- működés (performing).

A csoportok kategorizációs rendszere

- I. Terápiás csoportok
 - Oktatócsoport (általában az egyéni tanulás a célja)
 - Személyiségfejlesztő csoport
 - Terápiás csoport (elsősorban terápiás változás a célja)
 - interperszonális tanulási csoport
 - csoportfolyamatokat tanuló csoport
 - egyénre orientált változást megcélzó csoport (pl. asszertív tréning)
 - követelménycentrikus csoport
 - Szocializációs csoport
 - társas készségfejlesztő csoport
 - intézményi önkormányzati csoport
 - szabadidős csoport
- II. Feladatcsoportok
 - Szervezeti célok szolgálatára alakult csoportok
 - bizottságok
 - küldött-tanácsok
 - Adminisztratív csoportok
 - adminisztratív vezető csoport
 - adminisztratív felügyelő csoport
 - adminisztratív ügyintéző csoport
 - Az ügyfélszolgálat javítása érdekében létrejött csoportok
 - team
 - esetkezelési konferencia
 - esetmegbeszélő csoport
 - társadalmi akciócsoport
- III. Önsegítő csoportok

Összehasonlítás

Jellemző	Terápiás csoport	Feladat-csoport
<i>Kötélék</i>	a tagok személyes igényei	az elvégzendő feladat
<i>Szerepek</i>	az interakciók során alakulnak	vagy az interakciók során, vagy kijelölés útján töltik be őket
<i>Kommunikációs minták</i>	nyitottak	egy speciális feladat megoldására irányulnak
<i>Eljárások</i>	rugalmasak vagy formálisak csop.-tól függően	formális napirend és eljárási szabályok alapján
<i>A csoport összetétele</i>	közös gondok, problémák vagy tulajdonságok alapján	a feladat megoldásához szükséges tehetségre, szakértelemre vagy munkamegosztásra épül
<i>Kitárulkozás</i>	magas fokú	alacsony fokú
<i>Bizalmasság</i>	magántermészetű közlések, bizalmas	általában nyilvánosság-ra kerülő információk
<i>A siker kritériuma</i>	hogyan a tagok elérik-e a terápiás célokat	hogyan a tagok a feladatot, megbízást teljesítik vagy létrehoznak valamit. ²

Jacob Moreno: Szociometria

(hadifogolytábor, leánynevelő intézet tapasztalatai)

A csoport szerkezetének a vizsgálata, kérdőívek és interjúk alapján.

A csoportot alkotó egyének egymáshoz fűződő kapcsolatainak érzelmi színezetét, a viszonzott és viszonzatlan ellenszenvből, rokonszenvből szőtt spontán természetű hálót teszi meg az emberi csoportok alapjának. A választásokat személyes érdekek motiválják. Az lesz rokonszenves, aki kielégíti a szükségleteket, az ellenszenv pedig a kárt okozók, akadályozók része lesz. Akkor ébred két ember között kölcsönös rokonszenv, ha a *számukra fontos dimenzióban* van köztük hasonlóság.³

² Németh László: Szociális munka csoportokkal, IN: Kézikönyv szociális munkásoknak (3Sz Bp. 1998.)

³ Csepeli György: i.m.

Szociogram jellegzetes alakzatai:

- pár (kölsönös választás úgy, hogy mást nem választanak),
- hármás (kölsönös választás, klikkesedés jele),
- zárt négyzet (*klikk*),
- csillag (egy személy több kölsönös kapcsolata, de azok között nincs kapcsolat, akik hozzá kötődnek),
- lánc (nem lezárt párok egymáshoz kapcsolódása),
- perem (se nem választ, se őt nem választják).⁴

Kölsönösségi index:

a csoporttagok hány százaléka rendelkezik kölsönös kapcsolattal.

Kohéziós index:

A lehetséges kölsönösségi kapcsolatok hány százaléka realizálódik.⁵

Kurt Lewin: csoportdinamika

A csoport és az egyén között nem statikus összefüggés van, hanem dinamikus: az egyén létének a tere a többi egyén, az egyén a csoportjától függ, de ő is hat a csoportra.⁶

A csoportdinamikai alapjelenségek azon történések összegzése, amelyek egy adott csoporton belül zajlanak. Ezek a jelenségek függenek a csoporttagok igényétől, céljaitól, érzéseitől, a csoporttagok közötti vonzásoktól és taszításoktól; ezen érzések ún. pszichodinamikai mozgást eredményeznek (nyíltan vagy rejtetten).

A csoportdinamika célja a csoportos együttélés és munka segítése. A tapasztalatok szerint a csoportokban lejátszódó folyamatok törvényszerűségeinek ismerete segít a csoporttagok közötti kapcsolatok javításában, és így a csoport sikeresebben valósíthatja meg a maga *speciális célját*.⁷

Csoporttagok típusai:

- α hangadó, vezetőszemélyiség.
- β szakértő szerep.
- χ átlagos csoporttag.
- Ω opponens szerep.

α A csoport "bohóca", a kínos helyzeteket megmenti.

β A csoportvezető segítője, de rivalizáló is lehet.

χ A "közlegény", a csoport többsége.

⁴ Csepeli György: i.m.

⁵ Csepeli György: i.m.

⁶ Csepeli György: i.m.

⁷ Hézszer Gábor dr.: i.m.

Ω Az ellenlábás, provokációival dinamizálja a csoportot.

Az egészséges csoport lehetőséget ad arra, hogy ezek a pozíciók és szerepek folyamatosan változhassanak (pl. a témák változásának megfelelően). Ha ilyen szerepcserére nincs lehetőség egy adott közösségben, akkor feszültség alakul ki, pl. az opponensi szerepkörben megrekedő résztvevő hamarosan az állandó "bűnbak" szerepét fogja betölteni. Az állandóan opponensi szerepet betöltő egyetlen aktivitása a konfrontációban, kritizálásban fog állni és nem fogja a konstruktív közösségi munkát megtanulni. A semleges megfigyelő (gamma) pozícióban megrekedő csoporttag, aki a csoportban lejátszódó folyamatokat érzékeli, kommentálja, és különböző információk közlésével segíti egyes témák feldolgozását, kivonja magát a vitákban való aktív részvételből. Így vitakészsége nem tud fejlődni.⁸

Konstruktív és destruktív szerepek

Konstruktív szerepek:

- kezdeményező (változtat, újít, stb.),
- véleménynyilvánító (kommunikációs szerep),
- kérdező (felvilágosítást kér mindenben),
- informátor (felvilágosítást ad mindenről),
- szabályalkotó (kimondja a csoport szabályait),
- általánosító (összefoglal, tisztáz, stb.),
- engedelmeskedő (passzív, de fontos szerep).

Destruktív tevékenységi szerepek:

- akadékoskodó (a véleménynyilvánító torzója),
- vetélkedő (buzgó engedelmeskedő válhat ezzé),
- mindenttudó (az általánosító túltengéses módon),
- hírharang (informál, de dezinformál is közben).⁹

A csoport fejlődési folyamata a következő komponensektől függ:

- a konstruktív, a csoportot segítő,
- a csoportmunka céljára irányuló, konstruktív,
- a diszfunkcionális, destruktív
szerepkörök viszonyától.

A csoportot segítő, konstruktív funkciók:

- bátorítás,
- közvetítés (kompromisszumok létre hozója),
- gondoskodás,
- normaadás,
- aktívan résztvevő megfigyelés,

⁸ Hézszer Gábor dr.: A pásztori pszichológia gyakorlati kézikönyve (Kálvin, Db. 1995.)

⁹ Csepeli György: i.m.

- feszültség csökkentése, feloldása, lappangó krízisek néven nevezése.

A csoport munkájának céljára irányuló, konstruktív funkciók hordozói a következő csoporttagok:

- az iniciátor
 - új utakat, megoldásokat keres,
- az érdeklődő
 - a tárgyalt témához további információkat keres,
- az informáló
 - szakszerű információkkal szolgál, ill. személyes tapasztalatairól számol be,
- a spontán
 - véleményét szabadon nyilvánítja,
- a tisztázó
 - szituációk, fogalmak, stb. pontos megfogalmazására törekszik,
- a kidolgozó
 - következtetéseket von le, új összefüggéseket talál.

A csoport munkáját és fejlődését akadályozó, diszfunkcionális szerepkört tölt be a csoportban:

- az elterelő
 - megjegyzéseivel eltereli a figyelmet a témáról, fanatikusan vitatkozik mellékes dolgokról,
- a támadó
 - másokat kritizál és lejáratni igyekszik, vitát keres olyan pontokon, amelyekben egyetértés uralkodik, kétségbe vonja mások motivációit és kompetenciáját,
- a feltűnést kereső
 - önmagát előtérbe helyező, nagyzó, állandóan beszélő,
- a kiváltságos
 - másokat nem érdeklő témán vitatkozó, a csoportmegegyezéseket be nem tartó,
- a visszahúzó
 - közömbös
- a domináló
 - autoritativ módon befolyásol másokat, intrikál, mások szavába vág, kétségbe vonja a csoportvezető képességeit,
- a bohóc
 - folytonos viccelődéseivel, megjegyzéseivel zavarja a csoportot,
- a rivalizáló
 - magát állandóan másokkal összehasonlítva kísérli meg kvalitásait bizonyítani,
- az önigazoló

- mások kijelentéseiben is a saját igazát látja; a maga igazát akkor is bizonygatja, mikor azt senki sem vonja kétségbe.¹⁰

A diszfunkcionális magatartások nem eleve negatívak, hanem mindig a csoport aktuális állapotát tükrözik: ezekre a szerepekre adott esetben a résztvevőknek azért van szükségük, mert más módon nem tudnak a csoportban pillanatnyilag uralkodó feszültségen úrrá lenni.¹¹

A csoporthoz való tartozás következménye a másoktól kapott bizonyosság birtoklása, melyért cserébe mi hasonlót nyújtunk. A csoporthoz tartozás hatására megjelenik az egységesült *norma*, ami növeli a csoport hatékonyságát, másrészt a csoporttagoknak mint egyéneknek megkönnyítik a világ értelmezésének a feladatát, ill. a társadalmi összehasonlítást is. Minél intenzívebben vállalt a csoporthovatartozás, annál szélesebb körű az egységesülés. Az önmagunkról alkotott képünket is csoportképződménynek foghatjuk fel, hiszen azt mások visszajelzése alapján alakítjuk ki. Amit konformizmusnak neveznek, az lényegében a csoporttámogatás iránti szükséglet kifejeződése.¹²

¹⁰ Hézszer Gábor dr.: i.m.

¹¹ Hézszer Gábor dr.: i.m.

¹² Csepeli György: i.m.

CSOPORT SZERVEZÉS ÉS VEZETÉS

Két különböző személyiségtípust különítünk el:

- tekintélyelvű (*autoriter*),
- *demokratikus* (tekintélyellenes).

Autoriter személyiség:

- önmaga megértő elfogadására képtelen,
- másokhoz sem a megértés eszközével közelít,
- reakciói: felháborodás, tiltás, szabályozás,
- elfojtott vagy nyílt agresszivitás,
- értelmi-gondolati világát merevség jellemzi,
- előítéletek rabja,
- tudományellenes beállítottság (babona, áltudomány iránti érdeklődés).

Demokratikus személyiség:

- agresszivitás hiánya,
- szeretet-orientáció,
- az „én” elfogadása,
- tolerancia másokkal szemben,
- tárgyilagosság,
- érzelmi-gondolati világa flexibilis,
- beállítottsága a tudományos gondolkodási mintákat követi,
- az új iránt érdeklődést, kíváncsiságot mutat.¹³

Kognitív megközelítés:

Az egyik típus gondolkodása egyszerű, kevésbé képes differenciálásra, míg a másik típus gondolkodása komplex, árnyalt megközelítést tesz lehetővé.¹⁴

Vezetés

Minden csoport sorsának alakulása messzemenően függ a csoportvezető munkájától.

Az alapmagatartás jellemzői:

- a feltétel nélküli akceptáció és emocionális melegség a csoporttagokhoz való kapcsolat alapja;
- a kongruencia a csoportvezető önmagához való kapcsolatának alapja,
 - az empátia a mások érzélemvilágához való kapcsolat alapja.

¹³ Csepeli György: i.m.

¹⁴ Csepeli György: i.m.

Ezek a komponensek együttesen határozzák meg a csoportvezetés stílusát.¹⁵

Két típus:

- feladat orientált vezető,
- személy orientált vezető.

Vezetési stílusok (Kurt Lewin):

- *demokratikus* (minden információt megoszt),
- *autokrata* (parancsol, tekintélyen alapul),
- *laissez faire* (szabadon hagyni mindent, anarchikus).

Szociális hatalom formái (French - Raven):

- kényszerítő,
- jutalmazó,
- szakértői,
- törvényes,
- vonatkoztatási hatalom.¹⁶

A csoportvezető szerepe

- Figyelem:
 - az egyén hogyan van jelen a csoportban,
 - az egész csoport működésére, csoportdinamikára,
 - a csoport a környezetben hogyan van jelen, kölcsönhatása a környezettel.

Irányok a vezetésben:

- folyamatorientált,
- egyéncentrikus,
- struktúraorientált.

Milyen feltevések, hatások működnek:

- emberi értékek, emberi méltóság, felelősség egymásért (zsidó-keresztény kultúrából)
- demokrácia, a közéletben való felelősségvállalás
- puritanista etika (a munka "felelőssége")
- darwinizmus (a fennmaradás igénye).

Általánosan érvényes alapelvek:

- bármilyen fajú, nemzetiségű, korú, nemű, vallású, ideológiájú, stb. csoportok elfogadása
- demokratikus szellemben kell vezetni és működtetni a csoportot
- a részvétel szabadsága
- a csoport lehetőséget kapjon a kezdeményezésre

¹⁵ Hézszer Gábor dr.: i.m.

¹⁶ Forgas, Joseph P.: i.m.

- az értékek tisztázása
- az értékkonfliktusok tisztázása.

Alkalmazkodás és autonómia kérdése:

- tisztázni kell, milyen a csoporttagok nézete
- a célnak megfelelő orientálás.

A csoport felhasználása:

- oktatásra,
- szocializációra,
- gyógyításra,
 - készségek fejlesztésére.

A csoport működésében előforduló problémák

Agresszió a csoportban

- Ha a csoporttagok nem értnek egyet, akkor a belső feszültségek agresszió formájában megjelenhetnek.
- Ez természetes reakció.
- A csoport fejlettségi fokától, a csoporttagok készségétől függ a kezelése.

Bűnbakképzés

- Az agresszió speciális, regresszív megjelenési foka.
- A vezető felelőssége fontos, koordinálnia kell az elképzeléseket.

Rivalizálás

- a csoporttagok között (pl. a vezető kegyeiért),
- a vezetővel a vezetői funkcióért.

Problémás csoporttagok jelenléte a csoportban

- Akadályozza a csoport munkáját, s ezt vissza kell jelezni a számára.

Hallgatás jelensége a csoporton belül

- A hallgatás során megnő a belső feszültség.

Katarzisélmény a csoportban

- A csoport folyamatában egy olyan élmény, ami erőt ad, a hasznosságot erősíti.
- Érzelmi síkon jelentkezik először.

A csoport működését akadályozó viselkedési formák

Moralizálás

- A problémával kapcsolatban általánosítás.
- A csoport egészére destruktívan hat.

A segítő szerepét felvállaló csoporttag

- Valamilyen túlkompenzálás, vagy e mögé bújás (nem akarja megmutatni magát a csoportnak).

A hallgató csoporttag

- Nem vesz részt a csoportfolyamatokban (általában szorongás, félelem, motiválatlanság miatt).

A csoportból való kimaradás

- A csoport tagjai nem tudják, hogy miért marad el a társuk, s ez a bizonytalanság érzésével jár.

Titkot őrző csoporttag

- Olyan csoporttag, aki meglebegteti, hogy van valami témája, problémája, gondja, de erről nem akar beszélni.
- Ez is bizonytalanságot szül.

Domináns szerep betöltése

- Mindenáron domináns akar lenni a csoportban.

Hiszteroid csoporttag

- Az a fontos számára, hogy ő legyen a középpontban, de egzaltált módon, nem konstruktív módon nyilvánul ez meg, hanem destruktívan.

A csoportra vonatkozó szabályok:

- Szerződés-kötés:
 - időtartam,
 - rendszeresség,
 - hiányzás,
 - indokok a hiányzásra,
 - keretek meghatározása.
- Titoktartás:
 - csak a csoportra tartozik minden, ami ott hangzik el.
- A csoport azzal dolgozik, amit hoznak, olyan mélységben, ahogy ez szükséges.

Csoportkohézió

Mennyire elkötelezettek a tagok a csoport közös normái és céljai iránt, és mennyire pozitív érzelmek fűzik őket egymáshoz és a csoporthoz. A pozitív érzések jelentős hatást gyakorolhatnak a csoport teljesítményeire. A kohézió a csoporton belüli interakciós folyamatokat is befolyásolja. Az összetartó csoportok kevésbé tűrik a deviáns viselkedést, és erősebb nyomást fejtenek ki a konformitás irányába.¹⁷

¹⁷ Forgas, Joseph P.: A társas érintkezés pszichológiája (Gondolat, Bp. 1989.)

Csoportgondolkodás

Valahányszor az erős csoportkohézió megakadályozza fontos és eltérő vélemények kifejtését, mindig fennáll a veszély, hogy a valóságnak nem megfelelő döntések születnek.¹⁸

A csoportok jellemzői lehetnek:

- csoporttörténet, a csoport fordulópontjai (nagyobb változások, új dolgok vagy emberek megjelenése, stb.),
- a csoport leírása
 - külső jegyek,
 - belső jegyek (létszám, kor, nem, stb.),
- nagyság, alakulás és funkció szerint a csoport
- strukturálódás (szociometria),
- a csoportra jellemző szokások,
- a csoport fizikai környezete,
- szerepek a csoportban,
- milyen típusú a vezetés,
- jellemző viselkedések a csoportban (metakommunikáció),
- jelenlét a csoportban,
- saját benyomások, élmények.

¹⁸ Forgas, Joseph P.: i.m.

Önsegítő csoportok (self-help)

Előzménye:

- AA (anonim alkoholisták) Klubja az USA-ban
- AE (alkohol ellenes) Klub itthon.

Az önsegítő csoportok jellemzői:

- szolidaritás,
- egyenrangúság,
- önkéntesség,
- funkcionális vezetés (nem személyhez kötött),
- állandóság,
- spiritualitás (liturgia, szertartás),
- függetlenség,
- erős identitástudat (a csoport felvállalása),
- saját hagyományaikra épül.

Az önsegítő csoportba a bejutás:

- meeting (találkozás),
- kapcsolatteremtés,
- szponzor (támogató a csoportban).

Önsegítő csoportok fajtái:

- alacsony küszöbű intézmények, csoportok (nincsenek nagy megkötések a bejutáshoz),
- problémára létrejövő önsegítő csoportok,
- az önsegítő csoportokat támogató csoportok (pl. hozzátartozók: beteg gyerekek szülei, alkoholisták házastársai, stb.),
- clearing house (segítségével létrejövő csoportok).