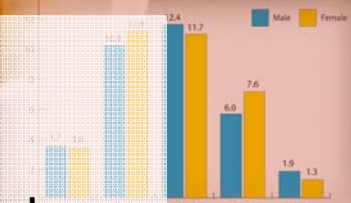




Bányász Ibolya

## Csoportdinamikai jelenségek, az önvédelmi technikák alkalmazása



A követelménymodul megnevezése:  
**Gondozási-ápolási alapfeladatok**

A követelménymodul száma: 1851-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-006-50



## CSOPORTDINAMIKA JELENSÉGEK, AZ ÖNVÉDELMI TECHNIKÁK ALKALMAZÁSA

### ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

A „És így mentek tovább, és egyre több béna és sánta és nyomorult bélpoklos csatlakozott hozzájuk, akiket Barabbás tönkretett. És mindegyik külön-külön zokogva verte mellét és könyörgött neki, hogy intsen majd, ha kiáltani kell: „**A názáretit!**”; mintha azt kiáltanák: „Békesség, békesség! Békesség e földön!” Estére pedig megérkeztek Jeruzsálembé, Pilátus háza elé.

Pilátus a tornácon ült és estebédjét költötte Barabbással, a gyilkossal. Kövéren és fénylő arccal ültek ott, nehéz borokat ittak, és drága ételleket ettek arany edények fenekéről: skarlátpiros palástjuk messze világított. A názáreti pedig, élén a sokaságnak, mely követte őt, a tornác elé járult és felemelvén átsegezett kezeit, szelíden szólni kezdett: – A pászkák ünnepe nem múlt még el, Pilátus! Törvény és szokás, hogy húsvétkor egyikét az elítélteknek elbocsátod, úgy, ahogy a nép kívánja. A nép Barabbást kívánta, engem megfeszítettek – de vissza kellett térnem halottaimból, mert láttam, hogy a nép nem tudta, mit cselekszik. E sokaság mögöttem megismerte Barabbást és most új törvényt akar. Kérdezd meg őket újból, amint a törvényeinkben meg vagyon írva.

Pilátus pedig gondolkodott, aztán vállat vont, és kiállván a tornác szélére, csodálkozva nézett végig a sokaságon és szólt:

– Hát kit bocsássak el már most, Barabbást, vagy a názáretit?

És akkor ő intett nekik. És ekkor zúgás támadt, és mint a mennydörgés, zengett fel a sokaság. És a sokaság ezt kiáltotta: „Barabbást!” És rémülten néztek egymásra, mert külön-külön mindegyik ezt kiáltotta: „A názáretit!”

A Mester pedig halovány lett és megfordulván végignézett rajtuk. És külön-külön megismeré mindegyiknek az ő arcát, de e sok arcból egyetlen arc lett az esti homályban, óriási fej, mely ostobán és gonoszul és szemtelenül vigyorgott az ő arcába, véres szemei hunyorogtak és szájából bűdös lé szivárgott és torkából úgy bömbölt rekedten: „**Barabbást!**”; mintha azt hörögné: „Halál! Halál! Halál!” „<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Karinthy Frigyes: Barabbás (1917)

Gondolja át Karinthy Frigyes novellája alapján a csoport fogalmát, mennyire hat a csoport az egyén személyiségére, mennyire másképp viselkedünk egy csoportban. Mi határozza meg, hogy hogyan viselkedünk a csoportban, hogyan működik a csoport. A feltett kérdésekre a szakmai információtartalom adja meg a válaszokat.

## SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

### CSOPORT

Életünket a társadalomban éljük, folyamatosan tagjai vagyunk, vagy kapcsolatban állunk valamilyen csoporttal. Az emberi lét szempontjából a csoport, a csoportviselkedés nagyon jellemző magatartási forma.

#### 1. Csoportlélektani kutatások történeti háttere

Ha csoportlélektan történeti hátterét vizsgáljuk, 3 képviselő kutatásait említhetjük meg Elton Mayo, Jacob Moreno, és Kurt Lewin.

**Elton Mayo** – Üzemlélektani vizsgálatot végzett, ahol a munkás és a munkaszituációk fizikai sajátosságai között kereste az összefüggést. Az egyik kísérletben arra kereste a választ, hogy milyen összefüggés van a munkaterem megvilágításának az erőssége és a munkateljesítmény között. Ha növelték a megvilágítást növekedett a munkateljesítmény is, ezt követően csökkenteni kezdték a világitást, és a teljesítmény ekkor sem csökkent, hanem meredeken nőtt. Mayo a teljesítmény növekedését a személyes megközelítéssel, a személyesen átélt csoport hovatartozással, és azon keresztül az egyéni becsvágygal, és önérzettel magyarázta.

**Jacob Moreno** – Hadifogolytáborban élt és azt figyelte meg, hogy a tábor életét teljesen megkeserítik az emberek közötti súrlódások és az agresszív megnyilvánulások. Morenonak az volt a javaslata, hogy a tábor barakkjainak összetételét úgy változtassák meg, hogy vegyék figyelembe az érdekeltek kívánságait, és ez által csökkenni fognak a negatív megnyilvánulások.

A Hudson Leánynevelő Intézet vezetői azzal keresték meg Moreno-t, hogy hogyan csökkenthetnék a megszorított szökéseket. Moreno azt javasolta, hogy az intézet lakószobáinak összetételét változtassák meg. A lányok kívánságai alapján szervezzék meg az egyes szobákban lakó csoportokat. Az átszervezés következtében csökkent a szökések száma. Moreno ezen kísérletek eredményeit figyelembe véve dolgozta ki a csoportok szociometriáját.

**Kurt Lewin** – Kutatásaiban azzal foglalkozott, hogy milyen az egyén és a csoport viszonya. A csoportdinamikában jelent meg először az a gondolat, hogy a csoport nem kevesebb, sem több mint részeinek összessége, hanem más minőség, mint azok. Ha a csoportról beszélünk két különböző jelenséggel állunk szemben az egyénnel és a csoporttal. A kettő között egy dinamikus összefüggés van, az egyén függ a csoporttól, de ez a viszony nem egyirányú, az egyén is hat a csoportra.

Ezek a kutatások alapozták meg a csoportdinamika gyakorlati sikereit.

## 2. Csoport fogalma, formái, típusai

Nézzük meg kiknek a munkásságát említhetjük meg csoport fogalom meghatározásánál:

**Durkheim – Spencer – Weber** – A szociológiai atyjai a csoportokat aszerint különböztették meg, hogy közvetett vagy közvetlen interakciók keretében szolgálnak.

**Clooley** – Továbbbontja a csoport fogalmát, megkülönböztet primer elsődleges kiscsoportokat, (melyeket intimitás és együttműködés jellemez), és szekunder másodlagos csoportokat (melyek nélkülözik az intimitást és szervezett formában működnek).

**Simmel** – Csoportfogalom meghatározása a következő: "társaság színteréül szolgáló kiscsoportokat valamint történelmi és társadalmi képződményként jelentkező társadalmi és nagycsoportokat"<sup>2</sup> különíti el.

A csoport fogalma: egymással társadalmi kapcsolatban lévő emberek struktúrája, ahol társadalmi, egyéni interakció és kommunikáció zajlik. A tagok között egy integrációhoz vezető kohézió van.

### Csoport formái

#### Diád és triád csoport

Létszámukat tekintve 2-3 fős csoportokról van szó, melyek nem igazán hatékonyak. A csoport működést hatalmi harcok, óvatos véleményalkotások, nehézkes problémakezelés jellemzi.

#### Kiscsoport

Létszámukat tekintve maximum 3-15 fős csoportokról van szó, melyek spontán alakulnak ki. A csoporttagok között személyes kapcsolat van (baráti, munkahelyi, vagy közös érdeklődés). A kapcsolattartásukat aktivitás jellemzi, és minden csoporttagnak meghatározott pozíciója van a csoportban.

---

<sup>2</sup> Csepeli György: Szociálpszichológia Budapest, 2001.

A létszámát tekintve a leghatékonyabb kiscsoport 7/+–2 főből álló. A 15 fő feletti csoport létszám esetén a csoporttagok már nem tudnak maximálisan bekapcsolódni a munkába, ez gátolja a csoportkohézió kialakulását, és a csoporton belül klikkek alakulhatnak ki.

### **Nagycsoport**

Nagy létszámú csoport (20 fő feletti), a csoporttagok között nincs személyes kapcsolat, általában valamilyen helyzet vagy függőség kapcsolja össze őket. Tagjait a közös értékrend, vagy az önként vállalt tevékenység tartja össze. A jól működő nagycsoportok a társadalmi fejlődés szempontjából kiemelkedő fontossággal bírnak. A nagycsoporton belül klikkek 2–3 fős csoportok alakulhatnak ki. Nagycsoport például egy párt tagjai.

### **Csoport típusai**

#### **Elsődleges–informális csoport**

Az elsődleges csoport szűkebb fogalom, mint az előzőekben meghatározott kiscsoport. Az elsődleges csoport olyan kiscsoport, amelyben a csoporttagok teljes személyiségükkel vesznek részt, ezért a kapcsolatok sokoldalúak, és érzelmileg színezettek. A csoporttagok érzelmi biztosságot jelentenek egymásnak, segítséget kapnak és várnak egymástól. Ezek a kapcsolatok elősegítik az egyén személyiségfejlődést. Ilyen elsődleges csoport a család, itt megy végbe a gyermekek szocializációja, személyiségük kialakulása. A család kialakítja a gyermek én tudatát, valamint a csoportosulással kapcsolatos attitűdöket, követhető eljárásokat. A legfontosabb elsődleges csoport tehát a család, a tágabb rokonság és a baráti kör, és a kortárs csoportok.

#### **Másodlagos – formális csoport**

A másodlagos csoportok rendszerint konkrét gyakorlati célok érdekében jönnek létre. Szervezetten, hierarchikus rendszerben törvényes keretek között működnek. A csoporttagokat nem kötik egymáshoz erős szálak. Ilyen formális csoportok a szakszervezetek, kamarák, szakmai körök.

#### **Referencia (vonatkozási) csoport**

Ilyen csoportok a család, az óvoda, az iskola, melynek normái, értékei meghatározóak az egyén számára. Az énkép kialakulásának az eszköze. Szerepkonfliktus esetén a vonatkozási csoport az, amely a szerep egyikét fontossá teszi.

### **3. Az egyén személyiség jegyei**

Az egyén csoportban való viselkedését nagymértékben befolyásolja személyiség jegyei, attitűdjei, kialakult normái, előítéletei, sztereotípiái.

## **ATTITÜD**

„ Pozitív vagy negatív viszonyulások, azaz tárgyak, személyek, helyzetek, csoportok, illetve a világ bármely azonosítható mozzanata iránt mutatott vonzalmak vagy tőlük való idegenkedések, beleértve az elvont fogalmakat és társadalmi megnyilvánulásokat is.”<sup>3</sup>

Minden attitűd három komponensből áll:

- érzelmi (szeretem, nem szeretem a brokkolit)
- értelmi, tudásbeli, amit tudok róla (ha zöld nem jó ízű)
- cselekvéses komponens (nem eszem brokkolit, illetve zöld ételt)

### Attitűd funkciói

1. **Instrumentális funkció** – A hasznossági indokból fenntartott attitűdök instrumentális funkciót látnak el. Ez annak a vágnak a megnyilvánulásai, hogy előnyöket szerezzünk, jutalmakat kapjunk és elkerüljük a büntetéseket. Az ilyen attitűdök megváltoztatásához csak arról kell meggyőzni az egyént, hogy más alternatíva több hasznot hozna.
2. **Ismereti funkció** – Ezek azok az attitűdök, amelyek abban segítenek, hogy értelmet adjunk a világnak. Lényegében sémák, amelyek lehetővé teszik, hogy a sokféle információt hatékonyan szerezzük meg és dolgozzuk fel, anélkül, hogy a részletekre is figyelniük kellene.
3. **Értékkifejező funkció** – Az értékeinket kifejező és énképünket tükröző attitűdök értékkifejező funkciót látnak el. Ezek az attitűdök nem könnyen változnak.
4. **Énvédő funkció** – Azok az attitűdök, amelyek a szorongástól és az önértékelésünket fenyegető veszélyektől védenek, énvédő funkciót szolgálnak.
5. **Szociális igazodás funkció** – Azok az attitűdök, melyek abban segítenek, hogy egy társadalmi közösség részének érezhessük magunkat, a szociális igazodás funkcióját látják el.

### SZTEREOTÍPIA

Walter Lippmann (1922) volt az első, aki a „sztereotípiá” kifejezést használta az emberek kategorizálásával összefüggésben. A kategorizáció az emberekkel kapcsolatos véleményalkotásban a sztereotípiának az alapja. A kategorizálás, akkor válik károsná, ha előítéllettel telítődik, azért mert akadályozzák a kapcsolatok kialakulását.

#### A sztereotipizálás

Egy embercsoport bizonyos jellemvonásainak vagy motívumainak általánosítása, ami azt jelenti, hogy az adott csoportba tartozó bármely egyénnek hasonló jellemvonásokat tulajdonítunk attól függetlenül, hogy a csoportba tartozó bármely egyén rendelkezik-e vele vagy nem. Leggyakoribb sztereotípiák etnikai és faji jellemzőkkel vannak összefüggésben. A sztereotípiá lehet pozitív és lehet negatív.

#### Sztereotípiá formái

<sup>3</sup> Atkinson – Hilgard: Pszichológia Budapest,2005.

- Auto – sztereotípiák: képletszerűen magába sűríti mind azt a jót, amit egy csoport önmagáról hisz vagy gondol.
- Hetero – sztereotípiák: tömöríti azokat a tulajdonságokat, amiket egy másik csoportnak tulajdonítunk
- Durva sztereotipizálás: (nagy bajokat tud okozni) pl. az előítélet.

### ELŐÍTÉLET

Ellenséges vagy negatív attitűd bármivel szemben, amely téves vagy nem teljes információkból származó általánosításokon alapul. Nincs olyan jelenség, amivel szemben ne alakulna ki előítélet.

#### Jellemzői

- Az előítélet módosítja az észlelést, az információ feldolgozást (arra emlékszünk, ami erősíti az előítéletet).
- Nehéz megváltoztatni.
- Érzelemközpontú.
- Ha meg akarják változtatni valaki előítéletét, az egyén személyes sértésnek veszi.
- Előítélet mindig lesz – szükségem van alattam levő csoportra.
- Az előítélet agresszív.

### ATTRIBÚCIÓ

Az egyének amikor történik valami, hajlamosak valamilyen okot tulajdonítani az eseményeknek. Ezeket az oksági következtetéseket nevezzük attribúciónak. A sztereotipizálás különleges esete az attribúció.

### VONZALOM – KÖTŐDÉS

A legrégebbi gondolat, hogy az emberek azért keresik egymás társaságát, mert velük született ösztön, a kötődési motívum készteti őket erre. E nézet szerint a társakkal való együttlét önmagában jutalmazó.

A vonzalom három komponensből áll: a másik személy iránt érzett hiedelmekből, az iránta érzett érzelmekből, és a vele szemben tanúsított viselkedésből.

A vonzalmak mérésével Moreno – szociometriai módszere foglalkozik.

#### Mit vizsgál a szociometriai módszer?

A csoporton belüli szimpátiát, ellenszenvet, rokonszenvet, kölcsönös választásokat, bizalmi kritériumokat, aktivitás funkciókat, szakmai hozzáértést, igazságossági kritériumokat.

Szociogram a személyes kapcsolatok hálózatának grafikus ábrázolása. Megkülönböztetünk egyéni szociogramot, mely az egyén kapcsolat rendszertét ábrázolja.

A csoport szociogram, térkép a csoport kapcsolatrendszeréről. A csoport szerkezetének minőségét mutatja, arra ad választ, milyen minőségű a csoportkohézió.

#### 4. A csoport kialakulása

Az emberek sokaságából, halmazából keletkezik a csoport. A csoport kialakulását sok minden gerjesztheti, ezek a következők lehetnek:

- Közös hiedelmek, értékek, érdeklődési kör
- Egyéni szükségletek, érdekek.
- Társas együttlét óhaja, mely biztosítja a valahová tartozás érzését
- Közös, eredményes munkavégzés igénye, csoporttagok együttes erőfeszítése hatékonyabb munkamegosztáshoz, nagyobb teljesítményhez vezethet

Azt a folyamatot, amikor elkülönült egyedekből minőségileg új, közös értékekkel, és normákkal rendelkező csoport keletkezik – a csoport fejlődésének nevezzük. A csoport kialakulásának különböző fejlődési szakai vannak. A fejlődési szakaszok sorrendje független a csoport tevékenységétől és működésétől, szinte mindig azonos úton megy végbe.

**Alakulás – Forming** – A csoporttagok először találkoznak, megismerkednek egymással, és a csoport előtt álló feladattal. Elkezdnek, egymással kommunikálni felméri egymást, megpróbálnak egymásnak partnert választani és megismeri egymást.

**Viharzás – Storming** – Az ismerkedést követően kialakulnak az első konfliktusok (irigység, féltékenység) megindul a szerepekért a verseny. Bár a tagok szembenállása kellemetlen lehet, mégis nagy jelentőséggel bír, mert ennek következtében a szerepek pontosan körvonalazódnak a csoportban. Ez vezethet a konfliktusok megoldásához, de eredményezheti a csoport felbomlását. Ebben a stádiumban még a csoport nem tud szembenézni a külső problémákkal, mert a rövidtávú érdekellentétek erősebbek.

**Normák kialakulása – Norming** – Normalizálódás időszaka, ez a fejlődési szakasz, amikor a csoportnormák és szerepek meghatározása révén a konfliktusok megoldódnak. Kialakulnak az elvárt szerepek és a csoportnormák. A **csoportnormák funkciói**: – a csoport működőképessége, a csoport fennmaradása, társas realitás, társadalmi környezethez fűződő kapcsolatok definiálása. A csoporttagok viselkedését a csoporton kívül is meghatározzák azok a viselkedési formák, amelyet a csoport kidolgozott magának. Ezek a normák a csoport értékeken nyugszanak, ezért változtatásuk nagyon nehéz. A viharzás és normák kialakulása gyakran egyszerre zajlik a csoportban.

**Működés – Performing** – A csoport végzi azt a tevékenységet, amiért létrejött megszilárdul a csoport struktúrája, a csoporttagok között elmélyülnek a kapcsolatok. Egy jól működő csoport megvalósítja a céljait, belülről vezérelt, és olyan irányba fejlődik, ami növeli a hatékonyságát.

Ha a csoportba új tag kerül be vagy távozik, újraindíthatja a folyamatot.



## 5. Csoportdinamika

A csoport folyamatok összességét csoportdinamikának nevezzük. A csoportfolyamatok egyedül álló erőket indukálnak, amelyek hatással vannak a csoport tagjaira, ebből kifolyólag a csoport egészére is. A csoportdinamika megfelelő alkalmazása pozitív eredményeket hozhat a csoport működésében, amennyiben a csoportdinamika elemit nem vesszük figyelembe, a csoport irányát és célját vesztheti.

### A csoportdinamika elmei

- csoport norma
- csoport kohézió
- csoportkommunikáció - interakciós minták
- csoportkultúra

#### 1. Csoportnorma

A csoportnormák a csoporttagok viselkedését szabályozzák. Amikor a normákban kifejeződő elvárások csak egyik vagy másik csoporttagra irányulnak, akkor beszélünk szerepről. A norma lényege, hogy nem az egyénre, hanem az egész csoportra vagy legalábbis annak egy részére irányul. A normákat maga a csoport alakítja ki megszerveződését követően egy nem tudatosan kezelt folyamatban. Az egyén nem „tisztalappal” lép be egy csoportba, hiszen korábban sok más csoport tagja volt már, ahol különböző normák voltak érvényben.

Amikor az egyén belép egy csoportba, akkor vagy azonosság lesz vagy eltérés az ő és a kialakult csoport normái között.

Ilyenkor az egyén számára négyféle lehetőség kínálkozik:

- Igazodik a csoporthoz, azaz csoport konform viselkedést alakít ki.
- Próbálja megváltoztatni a csoport normáit.
- Megmarad deviánsnak - a csoport normáitól eltérő deviáns magatartást folytat. Ez meglehetősen labilis helyzet szokott lenni, és egy idő után többi három lehetőség valamelyike kerül fölénybe és a deviancia megszűnik.
- Elhagyja a csoportot - Általában a csoport vezetője sok esetben azt saját kudarcának éli meg, ha egy csoporttag kilép, a csoportból.

#### 2. Csoportkohézió

A csoportkohéziót vagy a csoport vonzerejét úgy lehet meghatározni, hogy az nem más, mint a tagokat a csoporthoz kötő és a csoportban tartó erők összessége.

A csoporttagok nem egyformán érdekeltek a csoportban, és nem egyformán elkötelezettek iránta. A csoportkohézió azzal határozható meg, hogy 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 gyakorolnak a csoport teljesítményére. 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. Amikor egy csoport kialakult és világos normákkal rendelkezik a csoporttagok ezekkel az elvárásokkal viszonylag könnyen azonosulni tudnak, és később már nem tekintik azokat kényszerítő korlátoknak. Tehát az egyén alkalmazkodik a csoporthoz. Minél erősebben azonosul valaki egy csoporttal, annál valószínűbb, hogy egyéni viselkedését a csoportfolyamatok képesek megváltoztatni.

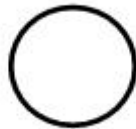
### 3.Csoportkommunikációs és interakciós minták

Az információ minden csoportban egyenlőtlenül oszlik el. Azok a csoporttagok, akik a formális vagy az informális csoportstruktúrában közel vannak egymáshoz, könnyebben és gyakrabban kommunikálnak egymással, mint a távoli vagy elszigetelt tagok. Általában annál pozitívabban érez az egyén csoportja iránt, minél inkább hozzáférhet az információhoz. A csoporton belüli kommunikáció, jelzést ad a csoport állapotáról.

#### Kommunikáció típusai a csoportban

A kommunikáció többféleképpen alakulhat a csoportban, nézzük, meg milyen típusai lehetnek:

**Kör** – Minden csoporttag két másikkal tart fenn kapcsolatot, ez egy mesterséges helyzet. Nem természetes kommunikáció, vagy még, vagy már nincs vezető a csoportban.

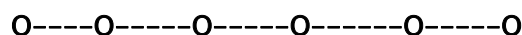


1. ábra.

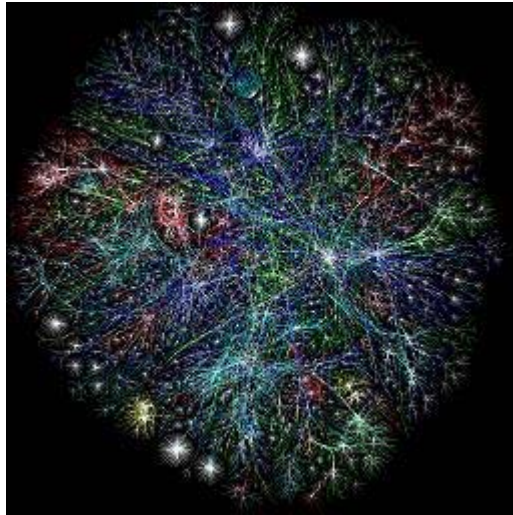
**Ipszilon** – Ez a kommunikációs pozíció hasonlít a csillaghoz, a központi embernek szélesebb lehetőségei vannak a csoportban.

Y

**Lánc** – A csoportban a két végponton lévő tagok hátrányos helyzetben vannak, mivel egyetlen partnerrel kerülnek kapcsolatba.



**Hálózat** – Ez egy természetes állapot, a csoportban mindenkinek mindenkivel van kommunikációs kapcsolata, és a vezető is a hálózat része. Az információ eljut minden taghoz és vissza is áramlik.



2. ábra.

**Kerék** - Ez egy egyszerű kommunikációs hálózat- itt torzul legkevésbé az információ.



3. ábra.

**Csillag** - A csoportban a közepén állónak mindenivel kapcsolata van, de a többi csoporttag között nincs kapcsolat. Ez nem kedvez a csoport demokratikus működésének.



4. ábra.

A csoportban vannak feladatok, amelyek megoldhatatlanok a tagok közötti kommunikáció nélkül. Erősen átlátszó hálózatok a leghatékonyabbak (például kerék). A nyitottabb rendszerek a kommunikációs szempontjából nem igazán hatékonyak.

A kommunikáció a legtöbb csoportban a hatalom forrása. Akik az információ birtokában vannak, nagyobb valószínűséggel jutnak vezető szerephez, sőt a többi csoporttag is hajlik arra, hogy vezetőnek tekintse az információ birtokosát.

Ha a vezető megfelelő interakciós-mintákat szeretne létrehozni, majd fenntartani a csoportban az alábbi módosítások révén tudja megtenni:

**Jelzések és megerősítések** – A tagok közösen dönthetnek a verbális vagy nonverbális jelzések alkalmazásáról, melyek megkönnyítik a már kialakult minták alkalmazását. Például: milyen szavakat, gesztusokat használhatnak, gyakrabban vagy ritkábban szóljanak egymáshoz.

**Érzelmi kötelékek** – Az egymás iránti pozitív érzelmek, a szimpátia fokozhatják az egymás közötti interakciós kapcsolatot, annak gyakoriságát. Az egyes tagok között kölcsönös szimpátia akkor alakulhat ki, ha közös az érdekük, vagy érdeklődésük, esetleg hasonló nézeteket vallanak. Alapulhat azon is, hogy két csoporttag azonos személyt vagy személyeket nem kedvel a csoporton belül, vagy kölcsönösen nincsenek megelégedve a csoportfolyamatokkal.

**Alcsoportok**– Befolyásolhatják a csoportban kialakuló interakciós mintákat. Az alcsoportokat a tagok egy része érdekszövetség alapján hozza létre. Ezek akkor jelentenek problémát, ha tagjaik egymás iránti szimpátiája nagyobb, mint a csoport egésze iránt.

**Csoportnagyság és elrendeződés** – A csoportnagyság és az ülésrend is olyan összetevők, amelyek nagyban befolyásolják az interakciót. Nagy létszámnál kevesebb a kommunikációs lehetőség és kevesebb idő áll az egyes tagok rendelkezésére.

**Hatalom és státusz** – A tagok egymáshoz viszonyított hatalma és státusza nagyon fontos. Ahogy egy csoport kialakul, úgy változik a tagok hatalma és státusza a csoporton belül. A csoport egyes tagjainak teljesítménye pozitívan vagy negatívan befolyásolhatja hatalmukat és státuszukat.

#### 4. Csoportkultúra

A csoportkultúra a csoport tagjaira jellemző értékítéletek, nézetek, szokások és hagyományok együttese. A csoport fejlődésével egyidejűleg alakul ki, de fontos igen lassú folyamat. A tagok egyéni gondolataikat, nézeteiket, értékeiket, értékítéleteiket viszik be a csoportba, amelyek háttérükből, etnikai, kulturális és faji öröksükből származnak. Ezek az értékek a kommunikáción keresztül válhatnak mindenki számára elérhetővé. Minél több összejövetele van a csoportnak, a kultúra egyre gyarapszik és a csoport fennállása alatt többször is változhat. Csoportkultúrát a környezet is befolyásolhatja.

#### 6. Szerepek

A csoporttagok a csoporton belül különböző szerepeket vehetnek fel.

" Brocher a csoportcélhoz való hozzájárulás alapján konstruktív és destruktív szerepeket különít el, a csoport interakciós és kommunikációs folyamatában. "4

Konstruktív szerepekhez olyan szerepek tartoznak, amelyeken keresztül a csoport működése előremozdul. A destruktív szerepek a csoport működését hátráltató szerepek, de a konfliktusaik sok esetben pozitív hatást eredményezhetnek és előremozdítják a csoportot a cél elérése érdekében.

### **Konstruktív szerepek**

6. Kezdeményező – Változtatásokat, újításokat vezet be, variációk után néz
7. Véleménynyilvánító – megtöri a csendet, beleszól, vitatkozik, véleménye mellett kitart
8. Kérdező – információra éhes, mindig minden részlettel kapcsolatban, okkal vagy ok nélkül felvilágosítást követel
9. Informátor, a csoportok kitermelik a kérdező párját, aki készséggel kielégíti az információs igényeket
10. Szabályalkotó – igen fontos konstruktív szerep, mivel a szabályok normák, értékek lényegei csoportdimenziót képeznek, és sokszor kimondások nélkül hatnak
11. Általánosító – igazi csoporthoz kötött szerep, betöltője azt a feladatot kapja, hogy összefoglaljon, tisztázzon bizonyos kérdéseket a csoport előtt.
12. Engedelmeskedő – passzív fontos szerep, nem ideális, ha egy csoportban túl gyakori

### **Destruktív szerepek**

13. Akadékoskodó – többnyire a véleménynyilvánító szerepének az eltorzítója
14. Vetélkedő – az engedelmeskedő túl buzgalmában vetélkedővé válhat, de a csoportban elfoglalt helyzetével elégedetlen csoporttag szerepe is lehet
15. Mindentudó – az általánosító szerepének túltengéses változata
16. Hírharang – nemcsak informál, hanem dezinformál is „5

## **7. Csoport és a vezetés**

A csoport fejlődési szakaszaiban fontos szerepet tölt be a csoportvezető. A vezetőnek hozzá kell járulnia, hogy a csoporttagok lehetőséget kapjanak a szükségleteik kielégítésére, a csoporttagok között a kommunikáció, és az érzelmi viszonyok pozitív irányban fejlődjenek. Ezt elsősorban vezetési stílusával biztosíthatja.

Kurt Lewin három féle vezetési stílust különböztet meg.

### **Autokratikus – tekintélyelvű vezetési stílus**

Jellemzői:

---

<sup>4</sup> Csepeli György: Szociálpszichológia Budapest,2001.

<sup>5</sup> Csepeli György: Szociálpszichológia Budapest,2001.

- Minden irányelvet a csoportban a vezető határoz meg, a csoporttagjai nem szólhatnak bele a vezető tevékenységbe
- A vezető visszatartja a csoport működésére vonatkozó információkat
- A vezető utasításokat ad, egy bizonyos tevékenység elvégzésére
- Önkényesen büntet és dicsér

### Demokratikus vezetési stílus

Jellemzői:

- Minden kérdésben vita után a csoport hoz döntéseket, a vezető csak kezdeményez
- A csoportcélok eléréséhez vezető lépések mindenki számára világosak. A vezető mindig alternatívákat állít fel, melyből választani lehet
- A csoport feladatok megoldásánál a tagok szabadon választják meg, kikkel szeretnének együtt dolgozni
- A vezető dicséreteinél objektivitásra törekszik, és figyelembe veszi a csoporttagok véleményét

### Laissez faire vezetési stílus

Jellemzője:

- A csoporttagok egyedül döntenek mindenben, a vezető jelenléte minimális
- A vezető a csoporttagokat ellátja e tevékenység ellátásához szükséges anyagokkal, a vitában nem vesz részt ráhagyja a csoportra
- nem vesz részt a szervezésben
- A vezető nem értékeli, nem avatkozik be a munkafolyamatokba

## 8. Csoportkonfliktus

A konfliktusok kialakulása mögött mindig valamilyen viselkedésminta összeegyeztethetlensége áll. Megkülönböztetünk csoporton belüli és csoporton kívüli konfliktusokat.

17. A csoporton belüli konfliktus – háttérben mindig valamilyen rang és szerep irigység, rivalizálás áll. Gyakran ezek a viszonyok állandóvá válnak, annyira, hogy az eredeti oknak már nincs is jelentősége.

18. A csoporton kívüli konfliktus – kialakulhat a csoport és egy személy, vagy csoport és csoport között. Általában ezeket a konfliktusokat valamilyen érdekellentét váltja ki.

A konfliktusok érzelmileg megterhelik a csoporttagokat, és hatással vannak a csoport működésére.

## 9. Önvédelmi technikák

Személyiségünket elhárító mechanizmusok védik, melyeket szocializációnk során sajátítunk el, és ezek a mechanizmusok megjelennek akkor is, ha egy csoport tagjai vagyunk.

Az elhárító mechanizmusok olyan viselkedésformák, amelyek alkalmazásával az egyén elhárítja a kellemetlen, szorongó élményeit, illetve amelyek segítségével képes ellenőrzést gyakorolni viselkedése, érzelmi, ösztönkésztetési felett. A kevésbé fegyvelmezett embert ugyanis indulatai könnyen elsodorhatják.

### Elhárító mechanizmusok és énvédő mechanizmusok

A **feldolgozás (elaborálás)** – negatív élmény okozta feszültségeket átalakítjuk, valamilyen hasznos tevékenységre. A feszültség levezetése történhet a munkában, illetve a fantáziában.

Az **elfojtás** – a negatív impulzusokat elfelejtjük, az önfegyvelmezés látszatát keltve azokat tudatunkból kiszorítjuk úgy, hogy az emlékezet számára hozzáférhetetlenné váljanak. Ez gyors megkönnyebbüléshez vezet, az elfelejteni kívánt késztetésnek azonban csak a tudásától szabadít meg. Az elfojtás, ezért csak átmeneti megoldás.

A **kivetítésnél (projekciónál)**–megtagadott lelki késztetéseinket, érzéseinket másra helyezük át, a másik embernek tulajdonítjuk, benne vesszük észre azt, amit eredetileg magunkban éreztünk, de nem vállaltuk fel. Ezt alkalmazzák többek között az igazságkeresők, akik mások szemében a szálkát is, magukéban a gerendát sem veszik észre.

Az **ésszerűsítés (racionalizálás)** – az elhárításnak az a módja, amikor hihető magyarázatot próbálunk adni kínos helyzetekre, sikertelenségekre. Akkor alkalmazzuk, amikor valamely vágyunk, törekvésünk megghiúsul, illetve amikor a kudarc vállalása alól igyekszünk felmenteni magunkat.

Az **érzelmi átfordítás (azonosulás)** – a másik embertől való félelem hívja elő. Viselkedésüket a tisztelt, de rettegett személy viselkedéséhez igazítjuk, hozzá hasonló megnyilvánulásokkal élünk, minek következtében magunk is félelemkeltővé válunk.

A **meg nem történtté tevés az eltörlés (annullálás)** – akkor lép be, amikor valaki nem akarja vállalni tettének, viselkedésének negatív következményeit, úgy tesz mintha a szégyenletes esemény meg sem történt volna.

A **sajnálattás** – alkalmazásának az a célja, hogy a másik emberből illetve a környezetéből együttérzést, részvétet csikarjunk ki. Ezt a mechanizmust már kora gyermekkorban megtanuljuk, miután tudatosan bennünk, hogy sajnálatással könnyebben juthatunk előnyökhöz. Például: amikor valaki elsírja magát, kéregetők viselkedése.

A **visszacsúszás (regresszió)** – a konfliktushelyzetből való menekülésnek az a módja, amikor életkorunkhoz illő viselkedés alacsonyabb szintű reagálás módot produkálunk, mégpedig azért, hogy lehetőleg mindenki velünk foglalkozzon. Ez hasonlít a sajnálattáshoz, a különbség csupán az, hogy itt nem annyira az együttérzés, hanem inkább a szeretet kierőszakolása az igazi cél. A regresszió kétségtelenül csökkenti a lelki terheket, de ha alkalmazása rendszeressé válik, magányossághoz, negatív életérzéshez vezethet. A regresszió mindenképpen a gyengeség megnyilvánulása.

Az **áttolást** – akkor működtethetjük, ha vágyaink megvalósítását igényeink kielégítését valamilyen ok miatt el kell halasztanunk. Az elhalasztás a veszteség érzését kelti, ezt a hiányérzetet próbáljuk pótolni átmenetileg. Ilyen valódi igényt pótló eszköz például: a hobbi.

**Elszigetelésről (izolációról)** – akkor beszélünk, amikor valamely negatív késztetésről leválasztjuk az indulati elemet, majd a szándék és a leválasztott indulat közé egy semleges dolgot, gondolatot iktatunk be. Ez a töltelék anyag.

## 10. Szupervízió

A segítő szakmákban dolgozó szakemberek, saját személyiségük a munkaeszközük, az esetek sikertelensége sokszor megterhelik a segítőket. A segítő szakemberek szupervízió segítségével meg tudják védeni személyiségüket, fel tudják dolgozni sikertelenségeiket, ezzel meggátolhatják a kiegészítő veszélyét.

"A szupervízió egy olyan szakmai interakció, amely kommunikációs és együttműködési problémákra vonatkozó szabályozott tanácsadói folyamat."<sup>6</sup>

Tehát a szupervíziót, mint önvédelmi mechanizmust alkalmazzák.

A szupervízió keretében eseteken keresztül elemezik a segítő szakemberek, a felmerülő problémákat, segít a probléma tovább gondolásában, de a döntést nem vállalja fel.

A csoportos szupervízió időtartama minimum 1 év, ideális esetben a tagok száma 7 fő, és szupervízor vezeti. Mindig esetfelvetéssel indul, majd ezt követően a csoporttagok beszélnek saját élményeikről, érzelmeikről megoldási technikáiról.

## TANULÁSIRÁNYÍTÓ

### 1.Feladat

Kérem, fogalmazza meg és írja le a saját tapasztalatai alapján néhány mondatban a csoport fogalmát, utána beszéljék meg közösen. Ön milyen csoportokhoz sorolja magát, nevezze meg ezeket a csoportokat.

<sup>6</sup> Segítő Kapcsolat Inter Techno-H Kft Budapest,1997.



---

---

---

---

---

---

2. Feladat

Melyek a jellemzői a formális csoportoknak, az internet segítségével keressen a gyakorlatban működő formális csoportokat és írja le azokat.

---

---

---

---

---

---

3. Feladat

Egy klubhelységben vagyunk, 12 vannak a teremben, körben foglalnak helyet. A csoporttagok, félszegen beszélgetnek egymással, egyes tagok csak szótlánul ülnek, méregetik egymást. A csoport alakulás mely szakaszát ismeri fel, írja le tömören a jellemzőit.

---

---

---

---

---

---

4. Feladat

Ön jelenleg egy, osztály, vagy tanulócsoporthoz tagja, rajzolja fel a csoport kommunikációs szerkezetét!

5.Feladat

*„Ágnes 42 éves mindene az irodalom, hetente egy alkalommal a helyi könyvtár irodalmi körére jár. Csoporttagok kedvelik, mert nyílt mindig ő az első, aki elmondja érzéseit, gondolatait a felolvasott művel kapcsolatosan. Bátran vitatkozik a csoporttagokkal és mindig kitart a véleménye mellett. „*

A csoporton belül milyen szerepet képvisel Ágnes?

---

---

6.Feladat

"A munkavállalók ne dohányozzanak a munkahely területén!" Kérem, ezt az üzenetet fogalmazza meg és írja le autokratikus és demokratikus vezetési stílusban. A megoldásokat beszéljék meg egymással.

---

---

---

Megoldások

### 1.Feladat

A csoport egymással kapcsolatban lévő emberek összessége, akiket valamilyen közös erő összetart. Ez lehet érzelem, közös érdeklődés, valamilyen közös cél elérése. Attól függően, hogy mi kapcsolja, össze a csoporttagokat működhetnek szervezett formában is.

Család, Munkahelyi közösség, Baráti – kör

### 2.Feladat

**Formális csoportok jellemző:** törvényes keretek között működnek, hierarchikus rendszerben, valamilyen konkrét cél elérése érdekében jönnek létre, a csoporttagokat nem kötik egymáshoz erős szálak.

**Formális csoportok:** Pl.: Vasutasok Szakszervezete, Magyarországi Munkavállalók Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, Magyar Kereskedelmi Ipar Kamara, Magyar Marketing Szövetség

### 3.Feladat

Alakulás – Forming időszak.

A csoporttagok először találkoznak, megismerkednek egymással és a feladattal. Elkezdnek egymással kommunikálni, megismerni egymást. Próbálnak maguknak partnert választani.

### 4.Feladat

A csoport kommunikációs szerkezete alapján lehet: kör, ipszilon, lánc, hálózat, kerék, vagy csillag alakú. A legegyszerűbb, és leggyakrabban előforduló kommunikációs szerkezet a kerék valószínűleg, ezt fogja lerajzolni.

### 5.Feladat

Ágnes a csoporton belül konstruktív – véleménynyilvánító szerepet tölt be

### 6.Feladat

Autokratikus vezetési stílusban: **"UTASÍTOM A MUNKATÁRSAKAT, HOGY A MUNKAHELY TERÜLETÉN DOHÁNYOZNI SZIGORÚAN TILOS!"**

Demokratikus vezetési stílusban: **"TÁJÉKOZTATOM A MUNKATÁRSAKAT, HOGY MUNKAHELYÜNK NEM DOHÁNYZÓ MUNKAHELY!"**

## ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

### 1.Feladat

Sorolja fel a csoport formáit, írja le néhány mondatban a kics csoport jellemzőit!

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 2.Feladat

Határozza meg az attitűd fogalmát, milyen komponensekből áll?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3.Feladat

Kinek a nevéhez fűződik a szociometria módszer kidolgozása? Mit vizsgál a szociometria módszere? Mit ábrázol az egyéni és csoport szociogram?

---

---

---

---

---

---

---

---

**4. Feladat**

Írja le a csoport kialakulásának szakaszait, és jellemezze néhány mondatban a viharzás időszakát!

---

---

---

---

---

---

---

---

**5. Feladat**

Fogalmazza meg mit értünk csoportdinamika alatt, sorolja fel az elmeit!

---

---

---

---

---

---

---

---

**6.Feladat**

Sorolja fel a destruktív szerepeket, és jellemezze őket!

---

---

---

---

---

---

---

---

**7.Feladat**

Kurt Lewin három féle vezetési stílust különböztet meg, sorolja fel ezeket, és jellemezze az autokratikus- tekintélyelvű vezetési stílust!

---

---

---

---

---

---

---

---

**8.Feladat**

Sorolja fel az elhárító mechanizmusokat, jellemezze a racionalizálás és a sajnálatás mechanizmusát!

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

MUNKANYAG

## MEGOLDÁSOK

### 1.Feladat

1, Diád és triád csoport, 2, Kiscsoport, 3, Nagycsoport

Kiscsoport jellemzői: Létszámát tekintve maximum 3–15 fő lehet, spontán alakulnak ki. A csoporttagok között személyes kapcsolat van (baráti, munkahelyi, vagy közös érdeklődés). A kapcsolattartásukat aktivitás jellemzi, és minden csoportnak meghatározott pozíciója van a csoportban. A 7/+–2 főből álló kiscsoport a leghatékonyabb. A 15 fő feletti csoport létszám esetén a csoporttagok már nem tudnak maximálisan bekapcsolódni a munkába, ez gátolja a csoportkohézió kialakulását, és a csoporton belül klikkek alakulhatnak ki.

### 2.Feladat

Az attitűdök: pozitív vagy negatív viszonyulások, azaz tárgyak, személyek, helyzetek, csoportok, illetve a világ bármely azonosítható mozzanata iránt mutatott vonzalmak vagy tőlük való idegenkedések, beleértve az elvont fogalmakat és társadalmi megnyilvánulásokat is.

Minden attitűd három komponensből áll: érzelmi (szeretem, nem szeretem a brokkolit), értelmi, tudásbeli, amit tudok róla (ha zöld nem jó ízű), cselekvéses komponens (nem eszem brokkolit, illetve zöld ételt)

### 3.Feladat

Moreno nevéhez fűződik a szociometria módszer kidolgozása.

A csoporton belüli szimpátiát, ellenszenvet, rokonszenvet, kölcsönös választásokat, bizalmi kritériumokat, aktivitás funkciókat, szakmai hozzáértést, igazságossági kritériumokat vizsgálja.

Szociogram a személyes kapcsolatok hálózatának grafikus ábrázolása. Megkülönböztetünk egyéni és csoportos szociogramot: Az egyéni szociogram, az egyén kapcsolat rendszertét ábrázolja. A csoport szociogram, térkép a csoport kapcsolatrendszeréről. A csoport szerkezetének minőségét mutatja, arra ad választ, milyen minőségű a csoportkohézió.

### 4.Feladat

Csoport kialakulásának szakaszai: 1. Alakulás – Forming, 2. Viharzás–Storming, 3. Normák kialakulás – Norming, 4. Működés –Performing



Viharzás – Storming – Az ismerkedést követően a csoportban kialakulnak az első konfliktusok (irigység, féltékenység) megindul a szerepekért a verseny. Bár a tagok szembenállása kellemetlen lehet, mégis nagy jelentőséggel bír, mert ennek következtében a szerepek pontosan körvonalazódnak a csoportban. Ez vezethet a konfliktusok megoldásához, de eredményezheti a csoport felbomlását. Ebben a stádiumban még a csoport nem tud szembenézni a külső problémákkal, mert a rövidtávú érdekellentétek erősebbek.

---

### 5.Feladat

A csoport folyamatok összességét csoportdinamikának nevezzük. A csoportfolyamatok egyedül álló erőket indukál, amelyek hatással vannak a csoport tagjaira, ebből kifolyólag a csoport egészére is. A csoportdinamika megfelelő alkalmazása pozitív eredményeket hozhat a csoport működésében, amennyiben a csoportdinamika elemét nem vesszük figyelembe a csoport irányát és célját vesztheti.

A csoportdinamika elmei: csoport norma, csoport kohézió, csoportkommunikáció – interakciós minták, csoportkultúra

---

### 6.Feladat

Destruktív szerepek:1, **Akadékoskodó** – többnyire a véleménynyilvánító szerepének az eltorzítója 2, **Vetélkedő** – az engedelmessé túl buzgalmában vetélkedővé válhat, de a csoportban elfoglalt helyzetével elégedetlen csoporttag szerepe is lehet 3, **Mindentudó** – az általánosító szerepének túltengéses változata 4, **Hírharang** – nemcsak informál, hanem dezinformál is

---

### 7.Feladat

1. Autokratikus – tekintélyelvű vezetési stílus, 2. Demokratikus vezetési stílus, 3. Laissez faire vezetési stílus

Autokratikus–tekintélyelvű vezetési stílus jellemzői: Minden irányelvet a csoportban a vezető határoz, meg a csoporttagjai nem szólhatnak bele a vezető tevékenységbe. A vezető visszatartja a csoport működésére vonatkozó információkat. A vezető utasításokat ad, egy bizonyos tevékenység elvégzésére. Önkényesen büntet és dicsér.

---

### 8.Feladat

1. Feldolgozás (elaborálás), 2. Elfojtás, 3. Kivetítés (projekció), 4. Ésszerűsítés (racionalizálás), 5. Érzelmi átfordítás (azonosulás), 6. Meg nem történtté tevés az eltörlés (annullálás), 7. Sajnáltatás, 8. Visszacsúszás (regresszió), 9. Áttolás, 10. Elszigetelés (izoláció)

Racionalizálás: az elhárításnak az a módja, amikor hihető magyarázatot próbálunk adni kínos helyzetekre, sikertelenségekre. Akkor alkalmazzuk, amikor valamely vágyunk, törekvésünk meghiúsul, illetve amikor a kudarc vállalása alól igyekszünk felmenteni magunkat.

A sajnálatos alkalmazásának az a célja, hogy a másik emberből illetve a környezetéből együttérzést, részvétet csikarjunk ki. Ezt a mechanizmust már kora gyermekkorban megtanuljuk, miután tudatosan bennünk, hogy sajnálatos könnyebben juthatunk előnyökhöz. Például: amikor valaki elsírja magát, kéregetők viselkedése.

MUNKANYELV

## IRODALOMJEGYZÉK

### FELHASZNÁLT IRODALOM

Atkinson & Hilgard: Pszichológia OSIRIS Kiadó Budapest, 2005.

Csepeli György: Szociálpszichológia Osiris Kiadó Budapest, 2001.

Csoportléktan: Pataki Ferenc Gondolat Budapest, 1980.

Elliot Aronson: Társas lény Közgazdasági és Jogi Kiadó Budapest, 1994.

Segítő kapcsolat Inter Techno-H Kft Budapest, 1997.

SH atlasz Pszichológia Springer-Verlag Budapest, 1994.

<http://szociális-gondozo.lapunk.hu>(2010.07.11.)

<http://pszinaploszis.freeblog.hu>(2010.07.12.)

A(z) 1851-06 modul 006-os szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

<b>A szakképesítés OKJ azonosító száma:</b>	<b>A szakképesítés megnevezése</b>
54 762 02 0010 54 01	Gerontológiai gondozó
54 762 02 0010 54 02	Pszichiátriai gondozó
54 762 02 0010 54 03	Szenvedélybeteg-gondozó
54 762 02 0010 54 04	Szociális gondozó, szervező
33 762 01 0010 33 01	Fogyatékossgal élők gondozója
33 762 01 0010 33 02	Szociális gondozó és ápoló

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:  
25 óra

MUNKANYAG

MUNKANYAG

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv  
TÁMOP 2.2.1 08/1-2008-0002 „A képzés minőségének és tartalmának  
fejlesztése” keretében készült.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap  
társfinanszírozásával valósul meg.

Kiadja a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet

1085 Budapest, Baross u. 52.

Telefon: (1) 210-1065, Fax: (1) 210-1063

Felelős kiadó:

Nagy László főigazgató