

## **Julie Hay – TA from then to Now – Group processes - Chapter 10: Stages of Groups**

### **Csoportdinamika: C7P7A7**

Kidolgoztam egy ötletet (Hay 1993, 2004, 2009, 2012) a csoportdinamika elemzésére, amelyet Landy Gobes mutatott be egy TA-konferencián. Saját magam és mások hozzájárulását követően Gobes (1993) kibővítette azt C4P4-re: Contact, Contract, Context, Content, Process, Parallel process, Professional level of development, and Plan for the future. Ezt követően átalakítottam C5P5A5-re, majd nemrégiben (Hay, 2018a) C7P7A7-re:

C7: Context, Contact, Contract, Content, Creativity, Commitment, Contrasts;

P7: Personal, Professional, Psychological, Power, Paradigms, Parallel, Performing;

A7: Attachment, Autonomy, Authenticity, Alternatives, Actions, Accountability, Aims

Azaz:

C7: Kontextus, kapcsolat, szerződés, tartalom, kreativitás, elkötelezettség, kontrasztok;

P7: Személyesség, Szakmai, Pszichológiai, Hatalom, Paradigmák, Párhuzamosság, Teljesítmény;

A7: Kötődés, Autonómia, Hitelesség, Alternatívák, Cselekvések, Felelősségre vonhatóság, Célok.

Nem tudjuk mindegyiket egyszerre szem előtt tartani, ezért nagyjából időrendben lehet őket megfigyelni. A C7 arra vonatkozik, hogy mi történik, amikor a csoport elindul. A P7 akkor érvényes, amikor a csoport már belekezdett a munkába. Az A7 akkor releváns, amikor a csoport egy feladat vagy egy találkozó végére ér.

Kontextus (Context) - milyen környezetben működik a csoport, és hogyan befolyásolhatja a környezet a csoport dinamikáját; milyen csoporton kívüli érdekeltek befolyásolhatják a csoportot; biztosít-e a csoport megfelelő struktúrát, ösztönzést és stimulációt; világosak-e a csoport határai, és megfelelő módon biztosítják-e az emberek csatlakozását és kilépését?

Kapcsolat (Contact) - mennyire sikerül a kezdeti kapcsolatfelvétel a csoporttagok között; vannak-e a kapcsolatteremtésnek nyílt jelei, milyen testbeszéd figyelhető meg; a rituálék átvezetnek-e az időtöltéshez, majd a közös munkához és játékhoz; úgy tűnik-e, hogy az emberek időt szánnak a kapcsolatok kialakítására és a kötődés kialakításának megalapozására?

Szerződés (Contract) - mi a csoport szerződése vagy elfogadott feladata; a csoporttagok tisztában vannak-e ezzel; vannak-e az embereknek világos szerződéseik vagy megállapodásaik egymással; a szerződések tartalmazzák-e az adminisztratív, szakmai és pszichológiai szintet; foglalkoznak-e a tervezett eredményekkel, a felelősségek elosztásával és az alkalmazandó kapcsolatokkal; kiegyensúlyozottak-e a felek közötti pszichológiai távolságok, egészségtelen szövetségek vagy eltávolodás nélkül?

Tartalom (Content) - a megbeszélés tartalma kapcsolódik-e a szerződéshez; a csoporttagok a megfelelő tartalomra összpontosítanak-e; mennyire egyértelműen kommunikálják és osztják meg a

csoport célját; az emberek a csoport valódi munkájára összpontosítanak-e; milyen témák kerülnek megvitatásra; van-e valódi elkötelezettség a problémamegoldás és az innováció iránt?

Kreativitás (Creativity) - van-e bizonyíték a kreativitásra; örömmel fogadják-e az új ötleteket; kérdeznak-e az emberek és megbizonyosodnak-e arról, hogy megértették a mások által tett javaslatokat; építenek-e az emberek az új ötletekre; összpontosítanak-e arra, hogy az új ötletekkel kapcsolatos nehézségeket elkerüljék?

Elkötelezettség (Commitment) - a csoport minden tagja egyformán elkötelezettnek tűnik-e a csoport munkája iránt; mindenki hozzájárul-e; a csoport a rituálékon és időtöltéseken keresztül halad-e a csoport céljainak megvalósítása felé?

Ellentétek, kontrasztok (Contrasts) - hogyan használják ki a csoporttagok a közöttük lévő különbségeket (pl. kultúrák, stílusok stb.), ahelyett, hogy ezek haszontalan konfliktusokhoz vezetnének; értékelik-e az ellentéteket makroszinten (pl. származás) és mikroszinten (pl. öltözködés), valamint a kettő között; mi történik, ha a stílusok, a vélemények, a tapasztalatok ütköznek?

Személyesség (Personal) - tiszteletteljes-e a csoportfolyamat; figyelnek-e egymásra és hatékonyan kommunikálnak-e; mutatják-e a hallgatás, a kérdezés, az együttműködés készségét; hogyan osztják meg és használják fel az információkat; a csoporttagok egymással és a csoport egészével beszélgetnek-e, ahelyett, hogy mellékes beszélgetéseket kezdeményeznének?

Szakmai (Professional) - mennyire kompetensek szakmailag az emberek; szakmai szerepüknek megfelelően dolgoznak-e a kérdéseken; képesek-e a szükséges tevékenységek elvégzésére; megfelelő szintű-e a szakmai szakértelem, tudás, tapasztalat; tiszteletben tartják-e a csoporttagok a különböző háttérűek szakmai hozzáértését; milyen szakmai etika érvényesül?

Pszichológiai (Psychological) - mennyire "egyeneselek" a csoporton belüli interakciók; tiszta-e a folyamat, és nincsenek-e rejtett üzenetek; kerüli-e a csoport a játszmákat; milyen elismerési/stroke minták működnek a csoporton belül; hogyan kerüli el a csoport a rossz teljesítmény elismerését és megerősítését?

Hatalom (Power) – elmarad-e a hatalmi játszma; a csoport rangidős tagjai bátorítják-e a többieket, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkában; megoszlik-e a hatalom és milyen alapon (pl. tapasztalat, szakmai specializáció); van-e hierarchia a csoporton belül, esetleg a csoporton kívüli szerepek miatt?

Paradigmák (Paradigms) - kinek a világról alkotott térképén belül működik a csoport; a csoporttagok eléggé nyitottak-e mások nézőpontjaira; vannak-e szervezeti vagy családi paradigmák, például "mi itt így csináljuk a dolgokat"; szükség van-e a társadalmi normák megkérdőjelezésére?

Párhuzamosság (Parallels) - a csoport az itt és mostban működik, és elkerüli a párhuzamos folyamat (Searles, 1955) dinamikájának a csoporton kívüli érzését (például a vezetők közötti konfliktusok újrajátszása); a csoporton belüli problémák a csoporton kívül is tükröződnek, például a csoportok között, vagy a csoporttagok csoporton kívüli egyéni kapcsolataiban?

Teljesítmény (Performing) - a csoport elérte-e a teljesítő szakaszt; inkább a csoport céljára összpontosítanak, mint a csoportfolyamatra fordított időre; a munka, a játék vagy a közelség szakaszában vannak-e, ahelyett, hogy pszichológiai játszmákat játszanának?

Kötődés (Attachment) - elérte-e a csoport azt a szintet, amikor közel érzik egymást magukhoz és nyíltan viselkednek egymással; jól viszonyulnak-e egymáshoz ahelyett, hogy alcsoportokat vagy klikkeket alakítanak ki; fenntartják-e a csoport célja szempontjából megfelelő szintű közelséget;

van-e olyan csoporttag, aki magasabb szintű kötődést szeretne, mint amit a többiek hajlandóak nyújtani?

Autonómia (Autonomy) - sikerül-e a csoporttagoknak autonómnak lenniük és saját véleményét képviselniük a csoportgondolkodás helyett; az emberek tudatosan és itt és most élnek-e; fejlődnek-e és növekednek-e a csoporttal és egymással való kapcsolatuk révén; milyen életpozíciók vagy ablakok a világra jellemzőek?

Hitelesség (Authenticity) - a csoporttagok őszintén nyilvánítják-e ki véleményüket; megosztják-e véleményüket, ahelyett, hogy azt mondanák, amit gondolnak, hogy mondaniuk kellene; hajlandóak-e kihívást intézni egymáshoz; megosztják-e érzéseiket, hogy azokat figyelembe lehessen venni?

Alternatívák (Alternatives) - a csoport alternatívákat hoz-e létre; a döntések meghozatala előtt többféle lehetőséget is mérlegelnek-e; van-e félreismerés, a helyzet, annak jelentősége, a lehetséges megoldások, a rendelkezésre álló készségek, a megvalósítási stratégiák vagy a végső sikertényezők tekintetében?

Cselekvések (Actions) - születnek-e vagy meghatározásra kerülnek-e gyakorlati akciók; megfelelőek-e az akciók a csoport céljai szempontjából; készülnek-e világos cselekvési tervek, mérhető, menedzselhető és motiváló célokkal; milyen a döntés, irány, cél sorrendje?

Felelősségre vonhatóság (Accountability) - a csoporttagok kiosztják/elfogadják-e a felelősséget az intézkedések végrehajtásának biztosításáért; az egyének fenntartás nélkül jelzik-e, hogy vállalják a felelősséget; készülnek-e tervek a kiosztott intézkedések nyomon követésére; az egyének tisztában vannak-e azzal, hogy a kiosztott feladatok miért fontosak a csoport számára?

Célok (Aims) - az eredmények kapcsolódnak-e a csoport eredeti céljaihoz; egyértelmű-e, hogy az elért eredmények hogyan illeszkednek a korábban végzett szerződéskötésekhez; a csoport konszenzussal elért célok érdekében dolgozik-e, és nem korlátozódik-e olyan célokra, amelyek egyes személyek számára személyes prioritást jelentenek?

### **Reflexiós kérdések: C7P7A7**

A C7P7A7 segítségével tekintsd át egy olyan csoport közelmúltbeli találkozóját, amelyet tagként, vezetőként vagy facilitátorként ismersz. Határoz meg példákat arra, hogy mi történt az ülés során. Fontold meg, hogy mely példák járulnak hozzá a csoport hatékony folyamatához, és melyek akadályozzák azt. Határozd meg azokat a lépéseket, amelyeket a jövőben megtehetnél a csoport működésének javítása érdekében.

### **A kísérleti csoportok szakaszainak kutatása**

Ohrt, Prochenko, Stulmaker, Huffman, Fernando és Swan (2014), az NTA szerzői/kutatói egy fenomenológiai vizsgálatról számoltak be, amelynek során azt kutatták, hogy milyen témák merültek fel az kísérleti csoportok tagjai számára a csoportok előrehaladtával. A résztvevők 52, az Egyesült Államokban egy mesterszintű tanácsadói képzési programban részt vevő hallgató voltak, akiket véletlenszerűen osztottak be 7, egyenként heti 90 perces kísérleti csoportba 10 héten keresztül. A csoportokat olyan tanácsadók vezették, akik egy doktori szintű klinikai gyakornoki programban vettek részt. A csoportok nagyrészt strukturálatlanok voltak, az interperszonális növekedésre és az aktuális életproblémákra összpontosítottak, itt és most interakciókkal és a csoporttagok közötti visszajelzésekkel.

A résztvevők utólag arról számoltak be, hogy személyes betekintést és tudatosságot nyertek, erős kapcsolatokat alakítottak ki és támogatást éreztek, és a szerzők/kutatók arra a következtetésre

jutottak, hogy az ilyen csoportok értékes hozzájárulást nyújtottak egy olyan szakmában, ahol magas a kiégés aránya. A kutatók elismerték munkájuk korlátait is, például azt, hogy a minta főként fehér nőkből állt, akik egyetlen, az USA déli részén működő programban vettek részt, ami azt jelenti, hogy eredményeik nem általánosíthatók. További korlátot jelentett, hogy nem tudták figyelembe venni a csoportvezetők egyéni stílusát, illetve azt a tényt, hogy doktoranduszok voltak.

A szerzők négy átfogó témát azonosítottak: felfedezés, átmenet, munka és lezárás. Emellett 25 altémát azonosítottak a tagok fejlődésével és 19 altémát a csoport fejlődésével kapcsolatban, amint azt a 9. táblázat mutatja.

Felfedezés - amikor először kerültek a csoportba, a résztvevők arról számoltak be, hogy szorongtak, különösen amiatt, hogy idegenek előtt felfedjék magukat. Említették a hallgatásokat és a kínos helyzetet, és aggódtak, hogy nem mondanak-e túl sokat. Ugyanakkor azt is elmondták, hogy a csoportban mindenki támogatta őket, és részt akartak venni.

Átmenet - ebben a szakaszban még mindig voltak tétovázó és vonakodó érzések, és a résztvevők nehezen tudták kitalálni, hogy mit várnak el tőlük, és mi a szerepük a csoport tagjaként. Vegyes érzésekről számoltak be a többi résztvevővel szemben, és arról, hogy más résztvevők negatívan hatottak rájuk. A visszajelzések adását és fogadását illetően is hezitáltak, bár elismerték, hogy ez hasznos.

Ebben a szakaszban a megosztás mennyiségében és mélységében is eltéréseket tapasztaltak, ésszerűsítve azt, hogy egyes tagok azért maradtak csendben, mert még nem érezték magukat eléggé otthonosan. Frustrációnak adtak hangot amiatt, hogy nem minden csoporttag volt önfeltáró. Arra is rámutattak, hogy a tartalom felszínesebb lett, mint korábban.

Munka - ekkor a résztvevők azt mondták, hogy jól és biztonságban érzik magukat a csoportban, kapcsolatban vannak a többiekkel, és képesek empátiát tanúsítani és segíteni egymást. Számos esetben említették a személyes tanulást és növekedést, mind a saját magukról való beszélgetés, mind a többi csoporttag megosztása során.

Úgy gondolták, hogy a csoportban most már nagyobb volt a nyitottság és a hitelesség szintje. Úgy érezték, hogy az érzéseik megosztása nagyobb kohézióhoz és kapcsolathoz vezetett, ez pedig az érzelmi megosztás mélységének növekedését jelentette.

Table 1. Themes and subthemes of group and member development in experiential groups

Theme	Subthemes	
	Member development	Group development
Exploration	Anxiety Expectations Monitoring disclosure Self-observations	Initial silence and awkwardness Supportive and respectful environment Positive and respectful environment Support
Transition	Reactious to other members Finding a role in the group Adjusting to group Tentative disclosure Desire and hesitancy to disclose Increased disclosure with reluctance Trust vs. Mistrust	Different levels of sharing Decreased participation Monitoring level of disclosure Low level of emotional discussion Quiet members Sharing from quiet members
Working	Mixed feelings about feedback Interpersonal learning Insight and awareness Personal growth Empathy for other members Helping other members Feeling connected	Coalition among members Cohesion Deeper emotional sharing Openness and authenticity Increased disclosure Challenging each other/providing feedback
Closure	Anticipating termination Reflecting on growth Decreased depth of disclosure Sadness Continued connection	Meaningful work Less emotional sharing Staying in touch/follow-up

Table 9: Themes and sub themes in experiential groups (Ohr, Prochenko, Stulmaker, Huffman, Fernando and Swan, 2014, p.220)

Zárás - a résztvevők beszámoltak a várakozásról és az elmékedésről, felismerve, hogy a csoportélmény arra készítette őket, hogy másképp lássák magukat, és változtassanak az életükön. Szomorúságot is éreztek, és azt kívánták, hogy a jövőben is megőrizzék a kapcsolatokat. Észrevették, hogy a csoport végéhez közeledve a megosztás csökken.

Érdekes, hogy Ohrt és munkatársai nem azonosítottak olyan szakaszt, amikor a tagok nagyon negatív folyamatokról számoltak be a csoporton belül. Ezt szembeállíthatjuk Charlotte Sills (2003) leírásával, aki a szerepát úgy írja le, mint ami akkor történik, amikor az egész csoport játszik egy játékot. Erről bővebben a 12. fejezetben fogok szólni.

## Irodalom

A cikkben szereplő összes hivatkozás forrása megtalálható az eredeti könyv *References* részében. A könyv online, ingyenesen elérhető Julie honlapján: <https://juliehay.org/free-downloads-books-workbooks/>

## Hivatkozás:

Hay, J (2024): Chapter 10: Stages of groups, *TA From Then to Now – Group processes - The Development of Transactional Analysis Concepts over Time*, 195-199, Sherwood Publishing, Hertford

A szerző engedélyével fordította: Lovas Szabolcs ([hello@lovasszabolcs.hu](mailto:hello@lovasszabolcs.hu))

# TRANZAKCIÓANALÍZIS KÉPZÉS ÉS KÉPESÍTÉS

JULIE HAY - TSTA (C,O,P,E)

A webináriumok sorozata arra szolgál, hogy a résztvevők megtanulhassák a TA legfrissebb fejlesztéseit!

- Online
- Magyar tolmácsolással
- Kedvező áron
- A képzésbe bármikor be lehet kapcsolódni
- Opcionálisan elérhető TA szakember képesítések

További információk: [www.lovasszabolcs.hu](http://www.lovasszabolcs.hu)

