**זיהוי תפקידים חברתיים בקבוצה בעלת היבטים תרפויים או מעצימים**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| החשיבות בהבנת תפקידים חברתיים בקבוצה:  - הקבוצה היא מערכת חברתית מתקדמת דרך סדרת שלבים התפתחותיים ואישיים כל אחד בקבוצה משיג מטלה שעליו להשיג.  - אימוץ התפקיד החברתי מושפע מדינמיקות של אינדיבידואל, בחינה של התפקידים מסביר על החלק של הפרט בהתפתחות הקבוצה. כך על ידי הבנת התהליכים ניתן למצוא מודלים שיעזרו בתפקידים, כדי ליצור התקדמות בקבוצה.  תהליך התגבשות תפקידים בקבוצה:  - כאשר נכנסים לאינטראקציה חברתית כל אדם שואף למצוא חן בעיני חברי הקבוצה, רצון זה מפעיל לחץ על הפרט בקבוצה. בעתות לחץ קיימים מנגנונים לפרט שמוקצנים, על מנת להוריד את הלחץ ולווסת חרדה היחיד מקצין תכונות הקיימות בתוכו. כך נוצר רושם ראשוני בעל גוון סטראוטיפי בו אדם נכנס לתפקיד חברתי .  -בתהליך הקבוצה חשוב לזכור שהעניין המרכזי של החברים אינו המערכת אלה מצבם הפרטי. לעתים קרובות המטרות הקבוצתיות מסיעות להשגת מטרות פרטיות  - סמן חשוב לשינוי אישי הוא הצגת תפקידים שונים והתנהגויות מרובות של הפרט, גמישות תפקידים מספקת סימן טוב לתפקוד בין אישי אפקטיבי.  **מאפייני קבוצה- ניתוח סרטון (תפקידים בקבוצה)**    המנהיג הפורמלי של הקבוצה הנו המנחה/ המטפל. אך בתהליכים בקבוצה פעמים רבות לתפקידים הבלתי פורמליים תפקיד חשוב.  "מנהיגות מופרעת"- תפיסת מקומם של פונקציות מנהיגויות על ידי תפקידים בלתי פורמליים.   ישנם שתי פונקציות עיקריות:  **המנהיג הסוציו-אמוציונאלי**- לרוב החבר האהוב בקבוצה, רגיש לתהליך שלה, ומשמש תפקיד חשוב בשאיפתו לרכך מתיחות על ידי שימוש בהומור, תמיכה או וונטילציה. חברים בעמדה זו לעתים חווים קושי בטיפול ברגשות שליליים.  **המנהיג המשימתי-** ממקד את הקבוצה במטרותיה ורואה את הפרודוקטיביות המלאה של הקבוצה כחזות הכל. לחברים בתפקיד זה החסרונות בין אישיים משמעותיים בהימנעותם מהבעת רגש ומיקוד מתמיד בסוגיות מחשבתיות וביצועיות.  לפי בלס מתוך: רוזנוסר (1997) בקבוצה טיפולית עולים מתחים שיש להרגיע ושני תפקידים אלה תלויים זה בזה. קבוצה שתחסר אחד מהן תלקה בהשגת מטרותיה. לעתים אותו אדם מבצע את שני התפקידים.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | תפקידים חברתיים | התנהגות אופיינית | השפעות על הקבוצה | שנעשה מוגזם | משמעויות על הפרט | | תפקיד חברתי | מתן אמון וחשיבות לחברי הקבוצה, תומך ומעודד. הוא מלכד את הקבוצה ומתמקד את הקבוצה ומתמקד ביצירת "ביתיות", וכן מעצים חיוביות ותהליכים בין- אישיים כדי לצמצם תחושת שליליות בקבוצה. | מקדם לכידות ומגביר את ההתקשרות בין חבריה, דרך תפיסתה כפחות מאיימת. הוא מהווה מודל לפתיחות ומאפשר הזדהות. מביא לקבוצה אופטימיות ותקווה להמשך התהליך ומאפשר שילוב של המבודדים בקבוצה.  בשלבי היווצרות הקבוצה תפקיד זה חשוב במיוחד מפני שהוא מאפשר ליצור נורמות של התפתחות, שיתוף והכלה, עם כי חשוב גם בשלבי ההמשך על מנת לשמור על הנורמה. | (או על ידי רבים), הוא יכול להוות הפחתה הן בערכו של השינוי והן בפיתוח מנגנונים קבוצתיים להיווצרותו של השינוי, ובכך לפגוע בעבודה הקבוצתית. דבר זה יכול להפריע ולעמת את הקבוצה ולאתגר אותה.   | משתלב במהירות בקבוצה ולרוב הופך לנערץ. המאמצים תפקיד זה באופן קיצוני לרוב עם הערכה עצמית נמוכה. תפקיד זה מקדם תקווה לשינוי, יחד עם זאת במידה והוא מוקצן, הוא יוצר אמון מוגזם בין חברי הקבוצה ועלול להביא לחוסר רצון בשינוי ולנאיביות. | | תפקיד מבני | הבניית ארגון של פעילות הקבוצה, על ידי הצבת מטרות והדרך להשגתן. הם משתמשים בדרך קוגניטיבית, על ידי מתן הסברים מילוליים והגדרות. הם נוהגים בדרך המדמה שליטה, אך אינה בהכרח נובעת מהרצון לשלוט. הם מקדמים את הקבוצה אך אינם רגישים לחבריה. הם אינם יודעים לגלות אמפתיה ומפצים בדבקות במטרה ובמתן עצות קונקרטיות ללא רגש. | בעלי חשיבות להתפתחות הקבוצה- מסייעים ליצירת מטרות ונורמות ברורות. מסייעים להפחתת החרדה הקיימת בסיטואציה חברתית חדשה- על ידיד ההבניה הקוגניטיבית. התפתחות סביבת עבודה חיובית (ביחד עם החברתי).  בתחילת היווצרות הקבוצה, התנהגות כזו תסייע ליצירת אקלים נורמטיבי המדגיש את חשיבות העבודה המטפלת. | יוצר הרגשה קשה ונשלטת בקבוצה, המקשה על היצירתיות והספונטניות, ותופחת המוטיבציה לשינוי. | אדם הנכנס לתפקיד המבני מסייע לעצמו בהפחתת החרדה מהסיטואציה החברתית. הוא מזניח באופן יחסי את הרגש, וכך נמנע מההשפעת הסובבים אותו שלעתים מגיעים עם מטען רגשי היכול להפריע לו למהלך עבודה תקין. אלו המאמצים תפקיד זה עשויים להיות אפקטיביים בקבוצות משימה, ולהיות חסרי ישע בהיעדר מבנה מוגדר בקבוצה מבחינת תהליכים טיפוליים.   הימנעות מרגש עלולה להביא אותו לפגוע בביטוי החופשי של הרגשות הבין אישיים, ובכך להוביל אותם לבידוד בקבוצה. נראים כאובססיביים כלפי המטרה, דבר המביא להתנגדות לשינוי וניכור החברים. חשש מרגש יכול להתפרש כחוסר רגישות. | | תפקיד הנזהר | התנהגות הגנתית ומתגוננת. מדגישים את חשיבות מטרות הפרט וצורך בהערכה זהירה לפני התחייבות לקבוצה. אדם זה יהסס בחשיפת תחושות או רעיונות חשובים לעתים קרובות, מסיבות כמו פחד וחשש מפני דחייה. על פניו נראה כי הם מרוחקים אך בבדיקה הם קשובים לאירועים בקבוצה. | דגש על האוטונומיה, והפחתת פחדים מהיבלעות בקבוצה. משמשים מקור להכלה. ומסייעים לקבוצה להתכונן לסיום.  | מהווה מודל לתופעה אנטי טיפולית, פתיחות עצמית מוגבלת ומחויבות מועטה ובכך הוא עלול לפגוע באחידות הקבוצה. הם פוגעים באמון וברצון לשנות וכך מעוררים ייאוש אצל אחרים. | קידום האוטונומיה ללא הסתמכות על אחר. ישמור על יציבות אישיותית לנוכח לחצי החברה. באופן מוזר דווקא הימנעותם מהשתתפות גורם לצירופם לקבוצה כך הם מצורפים משנית, למרות זאת התנהגות זו עלולה ליצור כלפיהם דחיית עזרה מהיסוסים, וכך נשאר בעמדה מבודדת ומנוכרת. אנשים בתפקיד זה עלולים ליצור אמונה שמגשימה את עצמה בקשר לחוסר האמון והחשש מדחייה שהציגו בשלבים מוקדמים יותר. | | תפקיד השונה | השונה נראה כקורא תיגר על העמדה של הקונצנזוס החברתי. הוא נראה כלא מביע רגש לתהליכים בקבוצה ולרוב יש לו מתנגד כועס. חברים אלה נראים כמזמינים עוינות, לעתים מגיעים לתפקיד ה"שעיר לעזאזל" , תפקידם חשוב גם אם הוא שלילי. למרות שלעתים הם לא רגישים לקבוצה הם מבינים את התפקיד הבין אישי ויכולים להצביע על פגיעות בדקדקנות רבה. | לעתים נתפסים כאשמים בקיפאון הקבוצה, דבר שיכול להוביל להוציאם למטרת לכידות מאחר וחברי הקבוצה לא רואים את תרומת התנהגותם בהבדלת האינדיבידואליות. הם מקצינים סוגיות ומחייבים שיתוף פעולה בגלל יכולתם לקרוא ולראות באופן שונה את הדינמיקה. הם מגדילים את המידע של החברים אחד על השני. כאשר השונה מספק נקודת מבט אלטרנטיבית ומונע פתרון מהיר בסוגיות חשובות. מפני שהוא מהווה דוגמה להפגנת כעס שמעודד את הרעיון שניתן לסבול כעס או עימות. | עלול ליצור קוטביות קיצונית ואי פתרון ויציבות הקבוצה עלולה להיות מאוימת. הוצאת התפקיד מהקבוצה תיצור אווירה תומכת זה לא עוסקים בסוגיות חשובות והדבר יכול להוביל להעתקת התפקיד כלפי המטפל. | אנשים אלה מאתגרים ולעתים אף זוכים לכבוד בשל נחישותם והם מחויבים לשינוי.  לעיתים חשוב להם להשתנות והם דורשים את הסתגלות המערכת לכך. דחיית דעת הקבוצה עלולה להוביל לתחושת בלבול הזהות כי האדם בתפקיד זה לא יכול להזדהות ולהשיג תמיכה, דבר היכול להוביל אותו להתיישרות עם המערכת. |   תפקיד השעיר לעזאזל:  תופעה המתקיימת בקבוצה. הקבוצה מאתרת שעיר לעזאזל שתפקידו ליצור פתרון עבור הקבוצה לכל החלקים הרעים שבה. הוא יכפר ויואשם בהם. הוא מייצג תחושה או התנהגות ששאר חברי הקבוצה מתכחשים אליהם. דבר זה עוזר לחברי הקבוצה לייחס זאת אליו ולא אליהם. בכך שההתנהגות היא "רק שלו", יש הצדקה לייחס אליו. כל אחד מתפקידי הקבוצה עלול להיות לשעיר לעזאזל. בצורה נקודתית או מתמשכת. וזו צורת ביטוי הרסנית לחלוקת התפקידים בקבוצה.  לסיכום  התפקיד בקבוצה בנוי מסדרה של התנהגויות אופייניות בתוך הקבוצה. היא יכולה להיות בווריאציות שונות בין פרט לפרט, והיא תלויה באישיות האישית של הפרט. כל תפקיד יבוא לידי ביטוי בצורה שונה בין אדם לאדם (למשל- אדם אחד יתנהג כליצן בצורה אחרת מאדם אחר הממלא תפקיד זה)  התפקידים יכולים להיות פורמליים ובלתי פורמליים.  לתפקידים בקבוצה יש פונקציה רגשית ומשימתי.  ישנם תפקידים קבוצתיים, וישנם תפקידים אישיים.  חלק פותרים בעיות ומקדמים את הקבוצה, וחלק מקבעים.  לרוב לפרט יש נטייה מוקדמת לתפקיד מסוים, בשל ניסיון קודם.  **על המנחה להביא למודעות הפרט על נטייתו לתפקיד מסוים, וכן לעזור לקבוצה לנוע בין התפקידים ולא ליצור קיבעון המקפיא את התפתחות הקבוצה.**(לייוסלי ומקנזי, 1997).    המתחבר (SOCIABLE):  באופן מסורתי קראו לזה 'מנהיג חברתי-רגשי', וזאת ממול לתפקיד של 'מנהיג משימתי'. משתתפים בתפקיד זה משקיעים ביצירה של יחסים בין-אישיים חיוביים. הם מעוררים אמון. חשוב להם שכולם ישתתפו ושכולם ירגישו טוב בקבוצה. הם עשויים להיות עסוקים באיך אנשים יושבים, האם חם או קר להם, להציע קפה או ממחטה. הם יהיו נוכחים בצורה די קבועה בפגישות הקבוצה, ויהיו עסוקים בנוכחות או בהעדרות של אחרים, מתוך אכפתיות ודאגה. חשוב להם שטון הדיבור יהיה חיובי, ולהמנע מתוקפנות, האשמות, ביקורת וכד'. תפקיד זה הינו חשוב בחי הקבוצה בעיקר בשלב ההתגבשות שלה. הם עוזרים להתמקד ביחסים שנוצרים בקבוצה. הם עוזרים בקידום הלכידות הקבוצתית, לעשות את הקבוצה לפחות מאיימת עבור חבריה היותר חששנים. הם מעודדים יצירה של אמון וחשיפה עצמית. כהגנות הם משתמשים בהדחקה ובהכחשה, מה שמאפשר להם להביע אופטימיות ואמון בתהליך הקבוצתי, להדחיק או להתכחש לרגשות שליליים של כעס ועוינות. בעוד תפקידם נשאר חיובי לאורך כל חיי הקבוצה, הרי בשלבים מתקדמים יותר שלה הם עשויים להוות גורם מעכב. הם עשויים להמנע מקונפליקטים, לפחד מביטוי של רגשות שליליים כמו כעס או עוינות, להסוות פגיעות. המתחברים נכנסים בקלות יחסית לקבוצה ולא כל-כך חוששים ממנה. הם מתחברים לחברי הקבוצה האחרים ויוצרים ידידויות. הם נחווים בצורה חיובית, כידידותיים ונעימים. כתוצאה מכך הם עצמם חווים רווח מהיר לעצמם מההשתתפות בקבוצה. יחד עם זאת, הם עשויים להתקשות להתמודד עם קונפליקטים, רגשות שליליים, ומעולמם הפנימי. עם התקדמות התהליך הקבוצתי, הם עשויים להתקשות להפרד מהרמה השטחית יחסית של חביבות וידידותיות, ובכך עשויים לזכות לביקורת מחברי הקבוצה האחרים או מהמנחה. בשלב הזה הם עשויים להתפס כנמנעים, או כמשרתים את הצורך של חברים אחרים בקבוצה להמנע מנושאים טעונים. הם נוטים להיות תלויים במנחה, מזדהים עימו ותומכים בפעילויותיו (אולי גם כדי להמנע מקונפליקטים, לשמור על אהדה ומעמד). זה מקשה עליהם לבצע משימות של התמרדות ועצמאות, ולחקור את עולמם הפנימי.  תפקיד מבני (STRUCTURAL):  באופן מסורתי קראו לזה 'מנהיג משימתי'. הם עסוקים בהבנה ובארגון של התנהלות הקבוצה. הם עסוקים במילוי משימותיה, ויעשו מה שביכולתם כדי לקדם השגת תפוקות חיוביות מהקבוצה. הם עסוקים באספקטים הפורמליים של התנהלות הקבוצה – זמן, מקום, ישיבה, זכות הדיבור. זה משקף את הצורך המשוער שלהם לשמר תחושה של שליטה. הם מדגישים חשיבה ואספקטים קוגניטיביים של התהליך, עסוקים בהסברים ובהגדרות. מנגנוני ההגנה האופייניים להם הם רציונאליזציות ואינטלקטואליזציות. היחסים הבין-אישיים שלהם עשויים להחוות כלא חמים, לא ספונטניים, לא אישיים ולא רגשיים. בקבוצה הם עשויים לעתים קרובות לתפקד כנותני עצות, מה שמשקף את הקושי שלהם להיות אמפאתיים עם זולתם. בשונה מהמתחברים, שרגישים להוויה הקבוצתית, המבניים נצמדים לצורך 'לעבוד', מה שמרחיק אותם מהתחברות יותר אישית למשתתפים האחרים. הם רוצים להיות חלק מהקבוצה, אבל לא כל-כך יודעים איך לעשות את זה. המבניים מספקים לקבוצה מבנה במונחים של מטרות וציפיות. הם עוזרים בהצבת גבולות וכללים. הם חשים יותר נוח להביא חומרים מחוץ לכאן ועכשיו של הקבוצה. בשלב ההתגבשות של הקבוצה הם ממלאים תפקיד חשוב במיסוד גבולותיה וכלליה, מטרותיה וציפיותיה. יחד עם זאת, יותר מדי הבנה שכלית יכולה לעכב התפתחות פסיכולוגית של הקבוצה. הם עלולים להביא אותה להראות כמו מועדון ויכוחים יותר מאשר מקום לשיתוף ולחקירה פנימית. הם עלולים לעכב הופעה וביטוי חופשי של רגשות. עבורם, השתתפות חופשית בתהליך הקבוצתי היא בעלת ערך מאיים ומעורר חרדה. אך המוטיבציה שלהם להפיק תועלת מהקבוצה עשוייה לעודד אותם להתגבר על כך ולהשקיע בתהליכים של הבנה ושינוי. הקבוצה בדרך-כלל תופסת אותם כחברים חיוביים ומועילים. מעמדם החיובי עשוי לעזור להם להפיק רווח פסיכולוגי מהשתתפותם בקבוצה וממעמדם בה. הם פחות מושפעים, באופן יחסי, מהאוירה הרגשית בקבוצה, ויכולים לייצב אותה בזמנים של סערות רגשיות. חברים מבניים מרגישים בקבוצה הכי נוח כאשר יש לה משימות ברורות. הם עשויים לרצות לסיים נושא, כאשר הוא עולה בקבוצה, לפני שהוא יסתבך עבורם יותר מדי, ויעשה מעורפל. העדר מבנה וחוסר בהירות עשויים להיות מאיימים עבורם, והם עשויים להמנע מדיונים וחקירות פסיכולוגיות מעמיקות, או מהצפה רגשית. חברים אחרים בקבוצה מפרשים לעתים את עמדתם כמרוחקת או מתנשאת, וזה יכול לגרום להם להיות מבודדים בקבוצה. מבחינת יחסיהם, הם עשויים למצוא את עצמם לעתים בתפקיד המתחרה.  תפקיד מתפצל או וכחני (DIVERGENT):  זהו התפקיד של השעיר לעזאזל. התנהגותם מאופיינת על ידי אימפולסיביות ועל ידי הדגשה של הבדלים. באופן עקבי הם מאתגרים משתתפים אחרים, את המנחה, ואת הנושאים וההסכמות הקבוצתיות. מבחינה רגשית הם לעתים קרובות כועסים ואגרסיביים, מקטינים אחרים או מאשימים אותם, והם עצמם לא מרוצים. מנגנון ההגנה האופייני להם הוא הזדהות השלכתית, ולכן הם מפיקים מאחרים עמדות עוינות. הם מאד מעורבים במה שקורה בקבוצה, ולכן נתפסים כחברים חיוניים, אף כי לא אהודים. לעתים קרובות הם קולטים את הנושא הקבוצתי, והם הראשונים להעלותו. יש להם פרופיל גבוה בקבוצה ופעילותם בה מעודדת אינטראקציות. מנקודת הראות של משתתפים אחרים הם עשויים להתפס ככאלה שמעכבים את התהליך הקבוצתי, ולכן מפנים אליהם הרבה האשמה וכעס. אך הם עשויים למלא תפקיד חיובי בשלב הדיפרנציאציה של הקבוצה, בו היא עסוקה בהתמודדות עם קונפליקטים. הם יכולים לאתגר את הקבוצה להתמודד עם נושאים של הבדלים ועמימות, ומחזקים קוטביות בדיון, מה שמאפשר קידום של התרה של קונפליקטים. הם גם עשויים להוות מודל למשתתפים יותר מעוכבים לגבי ביטוי של רגשות שליליים. בדרך-כלל הם עקביים, ומהירים יחסית בחשיפה עצמית. למרות ההתנגדות והכעס שהם מעוררים בחברי הקבוצה, הם יכולים למלא תפקיד חיובי בתהליך שלה וברווחים שחברים אחרים יכולים להפיק ממנה. יחד עם זאת, יש סיכון שהם עשויים להוריד את המורל של הקבוצה. הקבוצה עשויה להתמקד בהם כאשמים במגבלותיה, ולמעשה להשתמש בהם כדי לא להתקדם ולהמנע מלהעלות ולקדם נושאים אישיים או בין-אישיים. לקבוצה לעתים נדמה שהיפטרות מהם תביא ישועה לקבוצה, ובכך היא מתמקדת. התפתחות כזו היא שלילית הן עבור המתפצלים והן עבור שאר הקבוצה, משום שהקבוצה אינה מתקדמת במשימותיה האחרות. יחד עם זאת, יש מצבים שבהם חברים בקבוצה מוזמנים או נדחפים לתפקיד הזה, משום שהקבוצה צריכה אותו כדי לאתגר אותה, שיהיה מי שיצביע על קונפליקטים. משתתפים אלה בקבוצה עשויים לקבל יחס של כבוד והערצה לאומץ, למרץ, ולנועזות שלהם. אך בגלל אופיים הם מתקשים להפיק וליהנות מתמיכה, חמימות, ידידות של חברי הקבוצה. הם גם מקשים על המנחה למלא את תפקידו, ולעתים נכנסים איתו לעימות או מושכים את הקבוצה לכיוון מנוגד לשלו.  התפקיד הזהיר (CAUTIONARY):  בדומה למשתתפים המבניים, משתתפים אלה נוטלים תפקיד זהיר, ומסתייגים ממעורבות בתהליך הקבוצתי. הם נמנעים מחשיפה עצמית והגנתיים ביחס לעצמם. לוקח להם הרבה זמן עד שהם נכנסים להשתתפות בתהליך הקבוצתי. הם מדגישים ערכים של עצמאות ושליטה עצמית. כמנגנוני הגנה הם משתמשים בנסיגה והמנעות, ולכן נתפסים בקבוצה כמרוחקים, לא מעורבים, לא שייכים. לאמביוולנטיות שלהם ביחס לקבוצה יש לעתים קרובות איכות כועסת. הם ממעטים לדבר ומרבים להעדר. האינדיבידואליות שלהם עשויה למלא תפקיד מועיל בבלימה של התפתחות מהירה מדי של חשיפה ומעורבות בקבוצה, או של הסכמה קבוצתית. הם עוזרים ליצב גבולות בין-אישיים, ומעדיפים לבצע את עבודתם מחוץ לקבוצה עצמה. פעילויות אלה מקדמות את הקבוצה לדון בנושאים של מחויבות. פעילותם מייצגת עבור חברי הקבוצה את הפחד מלהיות מוצפים בהשפעה של הקבוצה ומאיבוד שליטה. משתתפים זהירים מיטיבים לראות את המתרחש בקבוצה באור של ההקשר הרחב יותר בו היא מתנהלת, ולכן יכולים לקדם למידה. הם פחות מפחדים מאפשרות הכחדותה של הקבוצה ולכן יכולים לקדם את שלב הסיום שלה. האיכויות המרוחקות שלהם עושות את השתתפותם בקבוצה לקשה, והם מקשים על הלכידות הקבוצתית. הם מתקשים להיות מעורבים בפעילות הקבוצתית, וצפויים לנשור ממנה. הם גם צפויים להוריד את המוראל והאופטימיות אצל משתתפים אחרים. יחד עם זאת, הם עשויים להשאר עמידים גם תחת לחצים חברתיים חזקים. הם מספקים לקבוצה דוגמא לאוטונומיה ועמידות, אשר שימושית במיוחד לחברים המתחברים. הם יכולים לעזור לקבוצה להתמודד עם נושאים שהם מאיימים באופיים. אך בדרך-כלל הם מתקשים להפיק תועלת מהשתתפות בקבוצה. ההמנעותיות שלהם והעדר תגובתיות למשתתפים אחרים עשויים להוביל לבידוד ולביקורת אשר מחזקים עבורם את אמונתם הותיקה לגבי הסכנה שבמעורבות חברתית. יחסיהם עם המנחה בדרך-כלל טובים יותר, משום שהוא נתפס אצלם כדמות ברורה, בעלת תפקיד וסמכות, שאינה דורשת מעורבות, חשיפה או אהדה, ולכן פחות מאיימת. עם התקדמות הקבוצה הם עשויים לנסות ליצור עם המנחה 'יחסים מיוחדים', כתנאי להמשך השתתפותם. למשל, שיותר להם שלא להיות מעורבים כמו האחרים.  המונופוליסט:  הוא דומה לטיפוס המתחבר. מדבר הרבה, עסוק בעצמו או בתהליך הקבוצתי או במשתתפים אחרים או במנחה. נכנס לחרדה כאשר נוצרת שתיקה. נוטל לעצמו הרבה תשומת לב. יכול לדבר על נושאים שוליים בפרטי פרטים. בכך הוא מקשה על חברים אחרים בקבוצה להביא את עצמם, במיוחד כאשר הם מהססים. כמו כן, הוא מכביד על המנחה לשקף תהליכים קבוצתיים (להשתמש ברגעים שקטים). מונופוליסטים בעלי איכויות דרמטיות ולא יציבים באופיים עשויים להשתלט על התהליך הקבוצתי באמצעות יצור משברים יזומים. מונופוליסטים עשויים למלא תפקיד חיובי ב'שבירת הקרח', בתחילת חיי הקבוצה או ברגעים קשים של שתיקה מביכה. אך בהמשך הם עשויים להפריע בחקירה של נושאים משמעותיים, ומעוררים עליהם את כעסם של חברי הקבוצה או המנחה. יש לפרש את דיבורם הכפייתי כהתגוננות מפני חרדה. התעמתות ישירה איתם מגבירה את חרדתם ולכן לא פותרת את הצורך הכפייתי שלהם להמשיך לדבר. בסופו של דבר פעילות זו פוגעת בלכידות וגורמת להפניית עוינות קבוצתית כלפי המונופוליסט. מומלץ לא להתעמת עם המונופוליסט, אבל כן להגביל אותו בעדינות, במיוחד בתחילת חייה של הקבוצה, כאשר עדיין אין לה כוח להתמודד איתו, ולכן צריכה את עזרת המנחה בכך. כמו כן, יש לראות בהתמודדות איתו משימה קבוצתית: המונופוליסט מקבל בלא יודעין משימה קבוצתית, למשל בכך שהוא פוטר אותה מלהעלות נושאים רגישים ומאיימים ולהתמודד איתם. לכן צריך לעזור לקבוצה לראות איזה תפקיד המונופוליסט ממלא עבורה. יש להדגיש שהמטרה אינה להשתיק את המונופוליסט (אף על פי שיש חשק לכך), אלא לעזור לו להביא דברים יותר משמעותיים. למעשה, המונופוליסט מקריב את ההזדמנות שלו לזכות בטיפול, על מנת לקבל, במקומה, תשומת לב ושליטה. צריך לעזור לו לראות כיצד הוא מזיק לעצמו בדיבורו הכפייתי, ולעזור לקבוצה לראות איזה תפקיד הוא ממלא עבורה, ואיך היא מעודדת אותו לכך. כאשר נכשלים במשימה זו, המונופוליסט עשוי להפגע ולנטוש. בנוסף לדברנותו הברורה, המונופוליסט עשוי להתקשות להיות רגיש ואמפאתי לחברים אחרים. לכן צריך לעזור לו לקבל משוב בנוגע לפעילותו ולהשפעתו על אחרים. רצוי לכוון אותו להתבוננות עצמית (מה שככל הנראה מאיים עליו ונמנע מזה). כמו כן, לעזור לו לחקור כיצד התנהגותו בקבוצה משקפת את דפוס התנהגויותיו במקומות אחרים, וההשפעות שלה עליו.  השותק:  מבחינת הקבוצה מטופל כזה פחות 'מפריע', אך עבור המנחה הוא מהווה אתגר. יש לקחת בחשבון ששיעור התועלת שמטופלים מפיקים מקבוצה אינו בהכרח זהה למידת הדברנות שלהם, וגם מטופל שתקן באופן יחסי יכול להפיק תועלת מקבוצה. כמו כן, יתכן שמעורבותו בקבוצה אינה מרכזית אך בולטת, אך יכולה להיות חיובית. יחד עם זאת, בדרך-כלל יש יחס ישר בין מעורבות לחוויה חיובית בקבוצה. ולהיפך, הצמדות לתפקיד השותק יכולה להעצים חוויה עצמית שלילית. לכן יש לראות בדרך-כלל משתתף שותק כמשתתף בעייתי, שלא מפיק הרבה תועלת מהקבוצה, ואשר עשוי לנשור ממנה בפחי נפש. יש מגוון סיבות לשתקנות. היא יכולה לנבוע מחרדה מפני חשיפה, מפני פגיעה, לעג או ביקורת, חרדה מפני עלייתם של רגשות שליליים (תוקפנות), תלותיות במישהוא שיפעיל אותם, שימור תחושה של עליונות או שליטה, או דוקא הציפיה שהקבוצה תיאלץ להתיחס אליהם. חשוב להבין ששתיקה אינה שקטה. משתתף שותק לא משום שאין לומה להגיד, אלא כי שתיקתו מביעה משהוא. לכן חשוב לא רק לשנות את השתיקה לכשעצמה, אלא להבין את משמעותה. בפעולה זו יש למצוא איזון בין הפעלה של לחץ רב מדי, לבין זניחתו של המטופל לעצמו. רצוי להתיחס אליו מדי פעם, וכן לעזור לקבוצה להתיחס אליו, כולל הנסיון להבין מה קורה באוירה הקבוצתית שמקשה עליו לדבר.  המשעמם:  אף אחד לא פונה לטיפול בגלל שהוא משעמם. אבל זוהי תכונה, או אוסף תכונות, שמאפיינות אנשים מסוימים. אין להם מה לומר לאחרים; הם לבד במסיבות; אין להם חברים והם אינם מוזמנים לארועים; הם ביישנים, ריקים, נבוכים בחברה. בפועל, המשעמם הוא אדם הסובל מעכבות, נעדר ספונטניות, ומפחד מסיכונים. הוא תמיד נצמד לבטוח ולידוע, נמנע מרגשות, עומק, מקונפליקט. לפעמים הוא מזוכיסט, שמעדיף לגרום לעצמו סבל מאשר להסתכן ביחס גרוע של אחרים. לפעמים הוא מתקשה בביטוי רגשי, קונקרטי, חסר דמיון, עסוק בפרטים. התנהגותם זו בעצם מביאה על ראשם את הדחיה ממנה הם חוששים. הם נמנעים מביטויים של תוקפנות או עצמאות ומשתדלים לרצות, אבל בדרך זו מתקשים ליצור יחסים שיש בהם כנות ועומק. הויתור המיידי שלהם על צרכיהם מביא לכך שהם אפרוריים ומשעממים. נכונותם להכנס לשיחות עראי באה על חשבון עומק, פתיחות, אותנטיות. קבוצה טיפולית יכולה לעזור לאנשים אלה לזהות את דפוסיהם האופייניים ואיך הם מזיקים לעצמם. תגובת ההשתעממות אצל המנחה צריכה להחשב להעברה נגדית, כלומר, למשהוא שמושרה בו על-ידי המטופל, ואשר מייצגת את אופי האינטראקציה שלו עם הבריות. המנחה ינסה למצוא ולהתחבר לחלקים היותר אמיתיים, ספונטניים, רגשיים ועמוקים אצל המטופל, למרות הקשיים שהלה מציב בדרכו לשם. טקטיקה מומלצת היא לשאול אותו שאלות אשר תסטנה אותו מדרכי ההתבטאות האופייניות לו, ואשר תגרומנה לו להתבונן אל תוכו פנימה ואל המשמעות של תקשורתו הבין-אישית.  המתלונן שדוחה עזרה  מטופלים אלה מבקשים עזרה אך דוחים אותה כשהיא מוצעת להם. הם נוטים להציג את בעיותיהם כקשות במיוחד או אף בלתי פתירות. בעוד הוא לכאורה אומלל ונזקק, הרי בעצם הוא משתלט על ההליך הקבוצתי על-ידי כך שהוא מפעיל אותו, יוצר במשתתפים מאמצים אין-סופיים, ומתסכל אותם. חברי הקבוצה נעשים מתוסכלים, וחווים את הקבוצה ואת עצמם כלא יעילים. הפירוש המקובל הוא שמטופלים אלה בעצם מחפשים תשומת לב, תחושת חשיבות, וצריכים את התפקיד של הקרבן. לצד התלותיות שלהם יש בהם חוסר אמון בזולת ובמיוחד בדמויות סמכות. המנחה צריך לדעת להבדיל בין העזרה המבוקשת לעזרה הנחוצה. אין טעם להכביר עליהם עזרות ונסיונות לעזרה. מצד שני, גם אין טעם לבטא תסכול על חוסר היכולת לעזור להם. כדאי לנסות לשקף להם – ולקבוצה כולה – את דפוס התקשורת שלהם ("כן… אבל") כי להבין שדפוס זה הוא בעייתם האמיתית, ולא הבעיות שעבורן הן כביכול מבקשים עזרה.  על-פי: ארווין יאלום ומולין לשץ' – טיפול קבוצתי, תיאוריה ומעשה. תרגום: בן ציון הרמן, עריכה מדעית: פרופ. גבי שפלר. כנרת ומגנס, ירושלים, 2006. |

<https://groupologia.com/duty/> קול קבוצתי ותפקידים בקבוצה – בת חן שפירא