

CO SIĘ POWTARZA W GRUPACH SAMOPOCOWYCH



Istnieją pewne aspekty w pracy grup samopomocowych, które regularnie się powtarzają. Należą do nich między innymi: przyjmowanie nowych członków i związane z tym procesy, przyjmowanie określonych ról przez uczestników czy pożegnania z członkami grupy. Jeżeli będziesz do tego przygotowana, możesz uniknąć wiele konfliktów wewnątrz grupy.

Nowi członkowie

Osoba, która zwraca się do już istniejącej grupy samopomocowej, trafia najczęściej na powstałe już wcześniej relacje między jej członkami, ustanowione wcześniej reguły, wartości, sposób bycia, do których musi się dopiero przyzwyczaić. W momencie, gdy pojawiają się nowi, zmienia się prawdopodobnie wiele relacji wewnątrzgrupowych, grupa zaczyna znów przechodzić poszczególne fazy, o których można przeczytać w innej części tego materiału. W każdym razie pojawia się w grupie jakiś ruch, jakaś zmiana, która może być potraktowana zarówno jako zakłócenie, jak i szansa na nowe uregulowania dotyczące pracy grupowej.

Nowy członek i grupa potrzebują określonego czasu, aby się wzajemnie poznać; to wymaga czasu, energii, a także gotowości. Ta otwartość i gotowość rozwija się najlepiej wówczas, kiedy wszyscy członkowie grupy zgadzają się, że należy przyjmować nowego członka. Nikt nie może być tym zaskoczony. Grupa powinna określić sama dla siebie czas na podjęcie takiej decyzji i zaplanowane przyjmowanie nowych członków powinna omówić podczas wspólnej dyskusji. Jednak nie zawsze jest to możliwe do zrealizowania.

W licznych grupach samopomocowych jest powszechne, że nowi członkowie, względnie zainteresowani, do pewnego momentu spotkania grupowego „stoją pod drzwiami”. Oni dowiadują się o istnieniu grupy z porad w gazecie albo w instytucjach pomocowych.

Jeśli grupa samopomocowa widzi siebie jako grupę otwartą, musi się liczyć z tym, że będą pojawiali się nowi członkowie czy „odwiedzający”. Pierwszy kontakt jest dobrym momentem, aby powitanie i integracje nowych członków rozwijać w zadowalający sposób. Grupa samopomocowa musi jednak co pewien czas, np. co czterdzieści dni, omawiać wspólnie z nowymi członkami różne sprawy, ponieważ mogą pojawić się w następstwie przyjmowania nowych członków pewne niezadowolenia, jak np.:

- „starzy” członkowie źle wychodzą na zmianach,
- inni mogą mieć poczucie, że „nowi” za szybko wstępują do grupy,
- inni zaś mogą nie czuć się swobodnie, opowiadając o intymnych sprawach wśród ludzi, których część nie jest im jeszcze dobrze znana.

Niektóre grupy mogą poczuć, że ich zdolność do rozwoju została gwałtownie zakłócona; pojawiają się wówczas niedyspozycje i nierównowaga. „Dawanie” i „branie”, dzięki którym grupa żyje, przestaje być proporcjonalne.

Pomocne wówczas jest, gdy nowi członkowie po pewnym czasie pobytu w grupie nabywają „patyny”. Stają się kimś, kto jest do dyspozycji jako partner do rozmowy i „wentyl bezpieczeństwa”. Czyli stają się traktowani jak normalni członkowie grupy.

Inną formą pomocy dla integracji nowych członków może być organizowanie specjalnego „wieczora informacyjnego” dla nowych i zainteresowanych, które mogą odbywać się regularnie, np. raz w miesiącu lub raz na kwartał. W ten sposób można utrzymywać stan gotowości grupy do otwierania się na zewnątrz. To „otwieranie się” można traktować nawet jako pewien rodzaj wzbogacenia grupy, zachodzące wówczas, gdy przyjmowany jest nowy członek.

Istnieją jednak sytuacje, gdy przyjmowanie nowych członków nie jest pożądane. Taka sytuacja jest np. w czasie tych faz rozwoju grupy, w których grupa potrzebuje stabilizacji, aby móc się dalej rozwijać. Może być również tak, że grupa intensywnie zajmuje się jakimś tematem lub problemem. W takich sytuacjach podjęcie decyzji o wstrzymaniu się

przez określony czas od przyjmowania nowych członków jest niezbędne, chociaż na pewno nie jest łatwe. Każdy członek pamięta przecież, jak cieszył się odnajdując pomoc i zrozumienie w grupie samopomocowej. Odrzucanie innych ludzi szukających pomocy wydaje się im prawie niemożliwe.

Jednak grupa samopomocowa musi mimo wszystko uświadomić sobie, że przez niczym nieograniczone otwarcie się na zewnątrz może sama sobie zaszkodzić. A także: Kiedy grupa nie jest zdolna do pracy lub rozwoju (lub przestanie być zdolna) – np. z powodu istniejących, ale ukrytych konfliktów – nie może stanowić rzeczywistej pomocy dla zainteresowanych. I to nie tylko dla nowych członków, ale i dla obecnych.

Aby nie musieć nikogo całkowicie odrzucać i „odcinać” od pomocy, warto dowiedzieć się w punkcie kontaktowym grup samopomocowych, która z grup w danym regionie akurat poszukuje nowych członków. Tam też można uzyskać informację i pomoc w zakładaniu nowej grupy samopomocowej. Albo też może okazać się, że jedna czy dwie osoby z istniejącej grupy mają czas na nawiązanie dłuższego kontaktu z osobami zainteresowanymi – do czasu, aż cała grupa samopomocowa znajdzie się ponownie w sytuacji, w której będzie mogła przyjmować nowych członków.

Wielość ról w grupie

W grupie spotykają się ludzie, którzy przynajmniej częściowo wnoszą do niej różne zainteresowania, umiejętności, potrzeby i cechy osobowości. Różnią się między sobą pod względem wieku, płci, przynależności do warstwy społecznej, a także każdy z nich ma za sobą swoje własne życie, doświadczenia, itp. U każdego członka grupy zwracają uwagę określone zachowania, wiążą się więc z nim również pewne oczekiwania, które ostatecznie sprzyjają przypisaniu im określonej roli, jaką mają pełnić w grupie. Od każdego członka grupa oczekuje, że będzie się on zachowywał w sposób zgodny z wyobrażeniem roli i oczekiwaniami grupy co do niej.

Z wyznaczeniem roli często powiązane jest równoczesne przydzielenia obowiązków. To znaczy, jeden członek staje się np. przewodniczącą grupy lub jej rzeczniczką, inny – dyskutantem lub clownem, siejącym idee, gadułą, milczkiem, myślicielką, czarną owcą lub mediatorką.

Z każdą taką rolą związane są określone oczekiwania, które mają znaczenie nie tylko dla danej osoby, ale i dla całej grupy. Także role, które na pierwszy rzut oka wydają się „negatywne” lub „niemiłe”, pełnią ważne funkcje dla rozwoju grupy.

Rola powstaje w wyniku współdziałania dwóch czynników: osobowości osoby i oczekiwań grupy. Jeśli ktoś często żartuje czy opowiada dowcipy i chętnie zwraca na siebie uwagę, ma dużą szansę, że przypadnie mu rola grupowego clowna. I to zarówno dzięki swojemu własnemu zachowaniu, jak i przez „przydział” dokonany przez grupę.

Pod pojęciem „rola” kryje się pewne łączne spektrum zachowań, które od określonej osoby są oczekiwane przez grupę. Przydzielenie i „naznaczenie” członka określoną rolą może być w istocie określone przez dwa czynniki:

1. przez cechy określające osobowość danej osoby,
2. przez oczekiwania wewnątrz grupy.

Każdy członek grupy przyjmuje wcześniej czy później określoną rolę. To przyjmowanie ról może się – przy przyjmowaniu nowych członków do grupy – powtarzać i dublować. Obok ról przydatnych, których istnienie pomaga osiągać cele i realizować zadania grupy, są też role, które przeszkadzają i wpływają negatywnie na całą grupę i pojedynczych członków. Takie szkodliwe zachowania poszczególnych członków mogą trwać bez przerwy lub też występować od czasu do czasu. Te zachowania mogą polegać między innymi na agresywnym zachowaniu, blokowaniu pracy grupowej, rywalizowaniu z innymi członkiniami, ubieganiu się o względy innych, wygłupach, intrygach, plotkowaniu, zabieganiu o uwagę innych uczestników czy też wycofywaniu się.

Przydzielenie ról nie powinno być traktowane jako wejście w sztywny schemat. Rolę mogą być zmieniane i zniekształcane, modyfikowane, i tak jak sposób moderacji czy przewodzenia grupie mogą się zmieniać w toku rozwoju grupy.

Każdy człowiek odgrywa w życiu co najmniej tyle ról, w ilu grupach jest członkiem. Pierwszą ważną rolą, jaką w życiu przyjmuje jest ta, jaką pełni w rodzinie, w której się urodził. Można być córką lub synem, bratem lub siostrą. Liczba ról wzrasta w ciągu rozwoju, gdyż ciągle pojawiają się nowe grupy, do których człowiek zaczyna należeć: przedszkole, szkoła, grupa rówieśnicza, zakład pracy, stowarzyszenie. Role, które się w tych grupach kształtują, są często bardzo różne, nawet jeśli pojawiają się w podobnych wersjach. „Klasyczne” role – które są na ogół wymieniane – to: przywódczyni, bierna uczestniczka, bumelantka, organizatorka, mediatorka, karierowiczka, psująca zabawę, kozioł ofiarny oraz zręda.

Aby lepiej zrozumieć charakterystykę poszczególnych ról w grupie, ewentualnie coś zmienić w grupie i pozytywnie wpłynąć na osiągnięcie postawionych przed grupą (i przez grupę) celów, możesz w swojej grupie samopomocowej raz – lub lepiej – w regularnych odstępach czasu – zadawać następujące pytania:

- Które osoby mają największy wpływ na innych, gdy chodzi o kształtowanie opinii na dany temat?
- Którzy członkowie grupy cieszą się największym uznaniem?
- Kto najszybciej gotowy jest do bronienia i chronienia tych, którzy zostali w jakiś sposób zaatakowani?
- Kto usiłuje możliwie często znajdować się w centrum zainteresowania całej grupy?
- Kto ciągle przypomina o założonych celach?
- Którzy członkowie szczególnie chętnie zajmują się rozwiązaniem konfliktowych czy problematycznych sytuacji?
- Kto szczególnie się stara łagodzić spory między członkami grupy?
- Którzy członkowie rywalizują o władzę i wpływy?

oraz

- Jaką rolę odgrywam ja sama najchętniej? Zastanów się, które role są w Twojej grupie przyjmowane szczególnie chętnie, a które nie? Czy jesteś zadowolona ze swojej roli? Co chciałabyś zmienić?

Poniżej znajdziesz jeszcze kilka porad dotyczących sposobu traktowania czasami trudnych „nosicieli ról” w grupie; sformułowane one zostały w nieco prowokacyjny sposób, za Helmutem Lungiem (1998 r.).

Trudne partnerki w dyskusji – wskazówki dla moderatorki

Jako moderatorka lub członek grupy będziesz często konfrontowana z osobami, które – mimo istnienia motywujących zasad zachowań – nie angażują się w pracę dla grupy przynoszącą korzyść wszystkim uczestnikom. Osoby te mają tendencję do troszczenia się przede wszystkim o siebie samych lub wręcz do przeszkadzania innym. Gdy grupa nie znajduje się na takim etapie rozwoju, że sama sobie potrafi z tym poradzić i jest w stanie zintegrować takiego członka, jesteś Ty – jako moderatorka czy osoba, która podjęła się prowadzenia spotkań – zmuszona poradzić sobie z tą sytuacją. Poniżej znajdziesz „typy trudnych uczestniczek” i sposoby, w jaki należy je traktować. Pamiętaj jednak, że te recepty nie są uniwersalne i zawsze skuteczne – każda moderatorka musi uwzględnić specyfikę swojej grupy i jej członków i dopasować do niej sposoby radzenia sobie z problemami.

Nie zapomnij! Nie istnieje żaden jeden gwarantowany sposób! Musisz sama wypracować swoje własne metody. Nie jesteś ani misjonarką, ani świętą. Jeśli nie jesteś sobie w stanie sama poradzić, masz tylko jedno alternatywne wyjście – omówić dany problem (czyli zachowanie konkretnej osoby) publicznie z całą grupą.

Milcząca – zadawaj jej najwięcej pytań, pamiętaj jednak, żeby to nie były pytania zamknięte, na które wystarczy odpowiedzieć „tak” lub „nie”.

Gaduła – przede wszystkim pozwól jej mówić! To pozwala uzyskać wiele cennych informacji. Jednak później to wszystko, co ona powie, postaraj się streścić i dalej prowadź rozmowę.

Zręda – ze szczególnym uznaniem traktuj jej poczucie własnej wartości, pozwól jej dużo opowiadać o sobie i dużo pytaj.

Blefująca – śmiejąc się opowiadaj o swoich małych słabostkach pokazując jej, że również ty nie jesteś doskonałością; ona sama z siebie zacznie pytać o Twoje doświadczenie i wiedzę; gdy zostanie „zdemaskowana”, nie karz jej, tylko możesz się pozachwycać jej „cwaniactwem”.

Zdezorientowana – często pyta i wymaga Twojej uwagi; postaraj się znaleźć jej jakieś zajęcia, które ją aktywnie zaangażuje.

Zaferowana – ona jest lekko „zakręcona” i reaguje na każdy bodziec płynący z jej otoczenia; ważne jest, aby wprowadzić spokój i zająć czymś jej uwagę.

Grubianin – traktuj go uprzejmie, ale też pokazuj mu jego grubiaństwo, lecz nie dotykając go przy tym; zarazem łagodź jego grubiańskie wypowiedzi interpretując je. Zamiast: „On uważa, że to bzdura”, powiedz: „On mówi, że jeszcze go nie przekonałaś”.

Szyderca – traktuj ją poważnie i zwracaj na nią uwagę; wówczas ona uzna, że szyderstwo nie jest potrzebne; poprosi wtedy o radę i wykorzysta swoją znajomość jakiegoś zagadnienia.

Złośnica – krytyka jest stałym elementem jej zachowania; zadawaj jej dużo pytań, pytaj o szczegóły – gdy sama sobie wyobrazi rozwiązanie sytuacji, będzie w stanie wypowiedzieć się pozytywnie.

Milczenie w grupie

Milczenie pojedynczych członków lub całej grupy należy do najbardziej frustrujących doświadczeń moderatorki czy przewodniczącej grupy – w szczególności wtedy, gdy nie jesteśmy w stanie zrozumieć przyczyn tego milczenia lub czujemy się na tyle niepewnie, że milczenie traktujemy jako pośrednią krytykę i atak na siebie.

Milczenie może być też frustrujące dla samych milczących, jeśli woleliby się wypowiedzieć, lecz tkwią w konflikcie między „wycofaniem” a „akcją”, aktywnością a pasywnością. Im bardziej

uczestnicy są przyzwyczajeni do cierpienia, tym dłużej będą w stanie wytrzymać w milczeniu. Milczenie pojedynczych członków grupy może stać się problematyczne również dla aktywnych uczestników. Milczący mogą bowiem:

- angażować uwagę całej grupy („Dlaczego ona milczy?”)
- rodzić poczucie winy („Czy nie zaniedbaliśmy jej w jakiś sposób?”)
- wywoływać gniew („Ona trzyma się z boku, a my się tu męczymy, staramy. My pracujemy a ona ocenia nas”).

W ten sposób milczenie ma wpływ na większość uczestników. Zbyt częste milczenie całej grupy i długotrwałe milczenie pojedynczych członków są dla wszystkich źródłem niepewności, ponieważ milczące osoby są zagadkowe dla innych, ich zachowanie jest nieprzewidywalne, ich reakcje nie są możliwe do oceny, tak więc wszyscy zaczynają snuć różnorakie domysły.

Aby właściwie zareagować na milczenie, moderatorka musi mieć świadomość, że takie zachowania mogą mieć rozmaite przesłania. Często jest milczenie sposobem na wycofanie się z sytuacji i ograniczenie kontaktów.

Milczenie całej grupy może:

- wskazywać, że główne założenia dyskusji nie są jasne, ewentualnie, że ostatnie przyczynki do dyskusji zawisły w próżni, ponieważ nie mają one żadnego związku z tematem, tak więc grupa jest obecnie na etapie szukania jakiegoś kierunku myślenia. W takiej sytuacji moderatorka może pomóc, przenosząc np. punkt ciężkości dyskusji na inne zagadnienie lub dzieląc się z uczestniczkami jakimiś nowymi pomysłami.
- unaoczniać, że członkowie grupy mają wrażenie, że nie są w stanie wnieść niczego wartościowego do dyskusji.
- rodzić obawę przed zaangażowaniem się lub zaprezentowaniem się, podczas gdy nie wytworzyło się jeszcze wystarczające zaufanie wobec pozostałych członków grupy.

- wyrażać znudzenie, kiedy uczestniczki czują, że stawiane przed nimi zadania są za proste, ewentualnie gdy ich oczekiwania nie są zgodne z tym, co mają robić w czasie zebrań grupy.

Kiedy moderatorka ma wrażenie, że milczenie grupy jest umotywowane któryś z powyższych powodów, nie powinna pozwalać grupie dalej milczeć – szczególnie wtedy, gdy dla niektórych członków może to być niewygodne i obciążające. Ona może ukrócić milczenie choćby zadając pytanie całej grupie, co jej członkowie myślą o milczeniu. Moderatorka może zapytać członków grupy, o czym myślą w czasie milczenia i co odczuwają w tym czasie. Taka rozmowa może być pewnym bodźcem dla członków grupy, który pozwoli ponownie poczuć się im dobrze w swoim towarzystwie.

Jeśli milczenie się przedłuży, napięcie wśród wielu uczestników będzie prowadziło do pojawienia się strachu, że ich gotowość do nauki poniesie szkodę, nie zostanie właściwie wykorzystana. Nowi członkowie i tak mają początkowo tak wiele obaw, że jak dojdzie jeszcze problem milczenia, to szybko się zdecydują na zrezygnowanie z uczestnictwa w zebraniach grupy.

Na podstawie materiałów niemieckich Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V. (DAG SHG)

Milczenie pojedynczych członków grupy może:

- być świadomym wstrzymaniem się, aby ukarać moderatorkę lub innych członków grupy – aby to stwierdzić, moderatorka musi szczególną uwagę zwracać na język ciała danej osoby;
- być uwarunkowane charakterologicznie – wówczas, gdy dana osoba nigdy nie mówi dużo i milczy z przyzwyczajenia;
- być swego rodzaju hamulcem awaryjnym – gdy członek chce się uratować z jakiejś stresującej sytuacji, zawiłej sprawy, czasem decyduje się na drastyczne zerwanie kontaktów z otoczeniem;
- występować w określonych sytuacjach, kiedy na przykład aktualne działania grupy nie mają szczególnego znaczenia dla danego członka grupy lub też gdy czuje się on obciążony jakąś sytuacją i nie chce o swoich uczuciach mówić publicznie;
- być „chińskim murem”, za którym dotknięty problemem zostawia swoje codzienne marzenia;
- hamulcem, kiedy milczący chce również wpłynąć „uspokajająco” na innych członków grupy, ponieważ aktualna sytuacja (np. omawiany problem) go męczy;
- być narzucone, gdy inne uczestniczki proszą ją, aby odrobinę rzadziej zabierała głos (to oczekiwanie odnośnie zabierania głosu może być rzeczywiste lub tylko wyczuwalne, niekoniecznie zgodnie z intencjami);
- wy pływać z narastającego strachu przed włączeniem się do dyskusji, ponieważ inni znacznie szybciej zabierają głos;
- oznaczać, że osoba dotknięta problemem nie czuje się zdolna do opisanie swoich reakcji słowami, ponieważ nigdy się nauczyła, jak mówić o swoich uczuciach;
- być reakcją na przewodniczącą grupy lub moderatorkę, które grupę lub konkretne osoby zmuszają do obrania konkretnego kierunku, wywierając na nie presję i wyrażając niezadowolenie;
- powstawać, gdy istnieje zbyt mała jasność co do ważnych aspektów związanych z sytuacją grupową, np. gdy wyczuwa się wiszącą w powietrzu, lecz jeszcze nie wyrażoną, rywalizację.

Jeśli masz wrażenie, że pojawia się milczenie takie, jakie zostało wyżej scharakteryzowane, powinnaś upewnić się, czy Twoja diagnoza jest właściwa. Możesz to zrobić starając się odczytać niewerbalne sygnały milczących osób. Jeśli w ten sposób potwierdzisz swoje przypuszczenia, możesz na milczącą osobę zareagować np. w ten sposób:

„Zauważyłam, że skurczyłaś się w ramionach i podsunęłaś krzesło do stołu. Chciałabyś może powiedzieć, co chcesz przez to wyrazić, co myślisz albo czujesz?”

W ten sposób stwarzasz takiej osobie możliwość, aby wysłała jakąś „oznakę życia” i ty sama nawiązujesz nieco bliższy kontakt z milczącymi uczestniczkami.

Naturalnie istnieje również milczenie twórcze, które nie stanowi żadnego symbolu ani nie jest świadectwem jakiegokolwiek wycofywania się, jest natomiast znakiem pozytywnego rozwoju całej grupy i jej członków. Milczenie może być elementem osobistego rytmu kontaktowania się z innymi. Wiele uczestniczek biorą w ten sposób udział w dyskusji, że muszą wpaść w pewien rytm falowania między aktywnością a zamyśleniem.

Milczenie może:

- wyrażać potrzebę przemyślenia czegoś dokładniej, aby osiągnąć większą jasność lub też w celu nawiązania kontaktu z własnymi uczuciami;
- być wyrażeniem identyfikacji z tym, co inni mówią lub robią;
- wyrażeniem sympatii i współczucia dla innych uczestniczek;
- w końcu może być też – choć rzadko spotykane – wyrażeniem, że cała grupa momentami stanowi uczuciową i myślową jedność.

Milczenie może więc odnosić się do bardzo różnych aspektów sytuacji grupowych, nie ma zatem jednej, szablonowej opcji, którą należy wykorzystywać w przypadku zauważenia milczenia.

Osoba pełniąca funkcję moderatorki powinna sama siebie zapytać o odpowiednią możliwość, sposób reakcji:

- czy i w jakim stopniu sama jest zaniepokojona panującym milczeniem i jak sama na to reaguje?
- czy i w jakim stopniu grupa jest zaniepokojona taką sytuacją?
- czy milczący członek grupy rzeczywiście przeszkadza lub ma niekorzystny wpływ na grupę?
- czy istnieją jakieś specyficzne powody milczenia?
- jakie niewerbalne sygnały dawane przez grupę mogą pomóc poznać powody milczenia?

Milczenie pojedynczego członka grupy może poruszyć moderatorka w przyjacielski sposób, np. pytając: *Mam w tej chwili niewielki kontakt z Tobą, a chciałabym wiedzieć, co masz nam do przekazania swoim milczeniem. Czy chciałbyś nam krótko opowiedzieć o swoich myślach i uczuciach?*

Kiedy jednak milcząca jest cała grupa, może moderatorka np. powiedzieć: *Nie jestem pewna, co oznacza wasze milczenie. Moglibyście powiedzieć, co chcecie osiągnąć albo też jakie znaczenie ma właściwie wasze milczenie?*

Jest jasne, że nie ma jednoznacznej interpretacji milczenia, dlatego moderatorka powinna – a także każdy członek grupy – zapytać, co to milczenie znaczy dla innych uczestników i całej grupy.

Za dużo mówienia

Podczas, gdy w wielu sytuacjach milczenie powoduje zakłócenia w funkcjonowaniu grupy, istnieje jeszcze jedna okoliczność o podobnym działaniu – gdy jakiś członek grupy mówi za dużo. Czasami zdarza się, że jakiś uczestnik przeprowadza długi wywód myślowy i zabiera swoim wystąpieniem bardzo dużo czasu. Nawet jak przekazuje ważne rzeczy, musi świadomie lub nieświadomie starać się kontrolować grupę; tak długo, jak ktoś mówi, znajduje się w centrum uwagi i odwleka moment, w którym może rozpocząć się dyskusja na temat poruszony

przez tę osobę. Mówiąc długo zmniejsza prawdopodobieństwo, a w zasadzie najczęściej tylko oddala moment, w którym inni uczestnicy zaczną zadawać mu pytania lub w inny sposób zabierać głos w tej sprawie.

Szczególnie wtedy, gdy dyskusja dotyczy bardzo osobistych spraw, starają się mówiący unikać niebezpieczeństwa, że ktoś negatywnie lub krytycznie zareaguje na jego słowa. Jeśli ktoś mówi z większym uczuciem, zaangażowaniem, ma większą szansę na wywołanie pozytywnych reakcji. W ten sposób zachowanie członka grupy upodabnia się do zachowania dziecka, które – starając się uniknąć niemiłego zadania – opowiada o bólach, chorobach, itd., aby wzbudzić sympatię rodziców czy rodzeństwa. W takiej sytuacji niezbędne jest wiele taktu i wyczucia, jeśli moderatorka zamierza przerwać – nie raniąc nikogo – długi wywód osoby, która opowiada np. całą historię swojego życia.

Możesz np. powiedzieć: *„Ania, zauważyłam, że już bardzo długo mówisz. Słuchałam uważnie, ale mam trudności, żeby się dłużej na tym koncentrować. Czy mogłabyś się zastanowić, co jest najważniejsze z tego, co chcesz nam przekazać albo czego chciałabyś uniknąć mówiąc tak długo?”*

Osoby, które zbyt często zabierają głos w grupach samopomocowych, często nawet nie zauważają, że na nich koncentruje się dyskusja. Czasami wiedzą rzeczywiście więcej na dany temat niż pozostali uczestnicy, nie zwracają jednak uwagi, że zajmują czas, który przeznaczony był na wypowiedzi innych osób. Często zakładają, że wiedzą więcej od innych, lecz przeceniają się. Niektóre uczestniczki mówią dużo, aby się obronić lub ukryć swoje prawdziwe myśli. Inne wolą zaś swój wpływ na grupę na tym opierać, że błyszczą intelektualnie. Znowuż inne chcą w ten sposób nawiązać kontakt, ponieważ same czują się zagubione.

Nie jest łatwo pomóc tym członkom grupy, którzy mówią za dużo. Moderatorka może sama dawać dobry przykład, słuchając uważnie

innych i zwięźle formułując swoje własne myśli. Członkowie grupy mogą nawzajem zwracać na siebie uwagę, czy nikt nie przekracza przydzielonego mu czasu na wypowiedzi.

Dużo mówiąca osoba może okazjonalnie dostawać dodatkowy czas na mówienie, przy czym pozostali powinni jej uważnie słuchać tak długo, dopóki ma ona ochotę na mówienie. To pomaga w sytuacji, gdy panuje atmosfera akceptacji a zarazem zostaje ustalone, że w przyszłości wypowiedzi będą krótsze. Ważne jest, żeby moderatorka – a jeszcze lepiej: cała grupa – próbowała takie osoby zrozumieć, poznać powody ich zachowania.

Podczas milczenia kontakt między członkami zamiera, w inny sposób działa obecność członków mówiących za dużo. Tworzą się wówczas automatyczne „pozorne kontakty”, które nie pozwalają na istnienie prawdziwej wymiany opinii, akcji i reakcji. Wówczas uczestnicy nie są w stanie nawet zauważyć jej osobistego problemu a „dużo mówiąca” traci kontakt z innymi członkami grupy – być może to jest jej główny problem, który wniosła do grupy, a z którego chciała się wyzwolić!

Rozstanie

Istnieje wiele powodów, dla których można się zdecydować na rozstanie z grupą samopomocową. Jednym z pozytywnych jest np. taki, że członek decyduje się wziąć swoje życie we własne ręce i próbować radzić sobie bez grupy, czyli znowu „żyć samemu”. Tak rozumiane rozstanie jest powodem do radości, ponieważ oznacza osiągnięcie celu grup samopomocowych, jakim jest „pomoc dla samopomocy”. Tym motywowana decyzja powinna być traktowana jako wielki komplement dla grupy.

Przecież sensem i celem istnienia grupy samopomocowej nie jest utrzymanie członka przez całe jego życie w grupie, tylko danie mu takiej pomocy, która pozwoli przyjąć ponownie odpowiedzialność za własne życie i umożliwi powrót do normalnego życia w społeczeństwie.

Rozstanie powinno więc być widziane z pozytywnej strony. Warto też, żeby było świadomie zaplanowane. Uczucia, takie jak zazdrość czy uraza, że inni chcą jeszcze dalej pracować, a są gotowi ze mnie zrezygnować, trzeba jak najszybciej odrzucić. Podjęcie decyzji o rozstaniu jest dla większości ludzi związane z bardzo silnymi emocjami. Pewne rytuały ułatwiają nie tylko rozstanie, ale także duchowe i uwarunkowane „ewolucją społeczną” przejście w kolejny etap życia.

Gdy sprawa dotyczy rozstania się z jednym z członków grupy lub rozwiązania całej grupy oznacza to, że zakończony został proces nauki i doświadczania, wzrastającej troski o innych członków i relacje oraz zwartość grupy w dobrych i złych godzinach. Wszystkie rozstania są bolesne i mogą budzić opór. Ale zmiana zawsze jest potrzebna!

Każdy członek grupy powinien być świadomy, że związki wewnątrz grupy nie są wieczne, a ich istnienie jest jednym z elementów procesów rozwoju i uczenia się. Wyzwolenie się z tych więzów jest konieczne, aby móc rozwijać normalne stosunki poza grupą, aby móc być znów otwartym na świat zewnętrzny i gotowym do swojego własnego życia.

Tworzą się czasami silne powiązania między członkami, które trwają dłużej niż istnieje grupa. Rozwijają się przyjaźnie, które mają już jednak inną jakość. To wszystko są naturalne procesy, do których jednak nie można nikogo zmusić. Czasem jest niezbędne, aby świadomie zakończyć kontakty nawiązane podczas pracy w grupie samopomocowej - po to, by nowe mogły się bez przeszkód zacząć tworzyć. Przez długi czas grupy samopomocowe były pomocne np. w przypadku depresji i niezbędne do przeżycia. Później jednak może się okazać, że konieczne jest zakończenie kontaktów. W zależności od tego, co było głównym zagadnieniem w grupie łączącym jej członków, dla jednych może być konieczne jedno rozwiązanie, dla innych – drugie: zakończenie kontaktów lub ich utrzymywanie w dalszym życiu.

Niestety często się zdarza, że niektóre osoby nagle, bez uprzedzenia, przestają pojawiać się na zebraniach grupy. Jeśli ktoś w ten sposób

„się pożegnał”, złamał jedną z zasad przynależności do grupy. Ponieważ nikt z grupy nie znał powodów tego rozstania, pojawiają się męczące pytania, które obciążają myśli wszystkich członków grupy: „Czy zrobiliśmy coś nie tak wobec tej osoby? Czymś ją zraniliśmy?”, „Poczuła się przez nas odrzucona czy po prostu przestała się nami interesować?”. Takie myśli mogą wywoływać obawy i budzić niepewność.

Ważne jest, aby takie myśli, pytania i wątpliwości publicznie stawiać i otwarcie omówić. Grupa powinna porozmawiać o nowopowstałej sytuacji i jeszcze raz skontrolować, czy wspólna praca odpowiada osobistym potrzebom członków. Może ta osoba odeszła z niesmakiem, gdyż zauważyła, że coś tu się nie zgadza, że grupa nie zajmuje się tym, czym miała...

Dyskusja na temat nowej sytuacji stanowi ogromną szansę, aby ponownie określić stan, w jakim w danej chwili znajduje się grupa. Można jeszcze raz opowiedzieć o swoich uczuciach i stwierdzić, czy pozostała część grupy zadowolona jest ze wspólnej pracy. Jeśli coś się nie zgadza, można skorygować proces grupowy.

Istnieją sposoby, z jakich można skorzystać chcąc ułatwić członkowi odejście z grupy. W sytuacji, gdy członek grupy wyrazi życzenie wzięcia życia ponownie tylko w swoje ręce, możecie się wspólnie zastanowić, gdzie powinno odbyć się ostatnie spotkanie grupowe (w tym składzie). Jak zorganizować wieczór pożegnalny? Czy każdy chce coś powiedzieć odchodzącej osobie? Zaplanujcie sobie czas na rozstanie. To jest ważne doświadczenie dla każdego członka grupy, ponieważ w jakimś momencie każdy będzie musiał podjąć normalne życie bez grupy.

Przy rozstaniu z jakimś członkiem lub przy rozwiązaniu całej grupy warto pomyśleć o jakimś wspólnym jedzeniu czy prezentach pożegnalnych, które można sobie nawzajem wręczać. I nie można zapomnieć o uściśnięciu ręki i życzeniach powodzenia jako rytuału związanego z rozstaniem.

Praca i nauka w grupie samopomocowej ma wpływ na tych ludzi, którzy biorą w tym aktywny udział. Ta nauka wypływa z doświadczeń, przeżyć i poznania nowych rzeczy. Wielu ludzi w czasie przynależności do grupy zmienia się i rozwija. Czas rozstania stwarza dobrą okazję do zastanowienia się nad sobą i podzielenia się opiniami na temat innych członków, dania im *feedbacku*:

- Jak mi się funkcjonowało z Tobą w tej grupie?
- Jak oceniałeś mnie na początku?
- Jak zmieniło się moje pierwsze wrażenie?
- Co było Twoim wkładem w grupę?
- Czy pełniłeś w grupie jakąś określoną rolę, która po Twoim odejściu pozostanie „nieobsadzona”?
- Gdzie i jakie zmiany w swoim zachowaniu, myślach i wypowiedziach zauważyłeś?

Gdy jeden z członków odchodzi z grupy, zapytaj go, czego dotyczyły opinie, które otrzymywał od innych członków. Czy cała grupa miała podobne zdanie czy opinie były zróżnicowane?