

תפקידים חברתיים בקבוצות פסיכותרפיה.

בקבוצת פסיכותרפיה מתנהלת מערכת חברתית לכל דבר, כאשר נכנסים לאינטראקציה (יחסי גומלין הדדית) כל אחד מצפה לתגובות מסוימות כלפיו, בהדרגה מתפתחים דפוסים של התנהגויות וכן מתקבעים תפקידים בקבוצה. תפקיד הוא מקבץ התנהגויות פונקציונאליות במערכת הקבוצתית.

התנהגויות שמשרתות את הקבוצה יחזקו באופן סלקטיבי ע"י הקבוצה כך שנוצר תפקיד חברתי. התפקיד החברתי נמצא בדינאמיקה עם ההקשר החברתי, הצרכים של הקבוצה וההבדלים האינדיוידואלים (אישיות).

כאשר פרט מצטרף לקבוצה חברתית חדשה נוצר איזה שהוא לחץ שגורם לו להקצין את ההתנהגות הבין אישית הנורמאלית. מה שמקצין את הנטייה הטבעית של הקבוצה בתחילת דרכה להתנהג בדרכים סטריאוטיפיות כלפי הפרט. בקבוצות של פסיכותרפיה הבסיס ההתחלתי הוא יותר מוגבל מכיוון שלפרטים יש קושי בין אישי משלהם איתו הם הגיעו לקבוצה ומטרות טיפוליות ולכן סגנון האינטראקציה יהיה קצת אחר. תידרש גמישות רבה של האנשים בכדי לנוע בין תפקידים שונים ולא להישאר ברמה הסטריאוטיפית הראשונית. תפקיד חברתי מתייחס לתפקיד בעל חשיבות פונקציונאלית למערכת הקבוצתית. בקבוצות טיפול ישנם תפקידים מסוימים בלתי פורמאליים שמסייעים או משבשים את המערכת הקבוצתית. שתי פונקציות של תפקידים בלתי פורמאליים בקבוצות הם:

- מנהיג סוציו אמוציונאלי

- ומנהיג משימתי

מנהיג סוציו אמוציונאלי משתמש בהומור, תמיכה ואמפתיה לאחרים. מטפח קשרים חברתיים ודוחף להימנעות מכעס ומקונפליקט.

מנהיג משימתי נמנע מהבעת רגש וממוקד בסוגיות קוגניטיביות וביצועיות. קבוצה שניגשת לבצע מטלה נודדת בין שני הקטבים האלו של הליכה למול מטלה לעומת שחרור מתחים. והיא תלויה בשני התפקידים הללו בכדי להשיג את מטרותיה. בקבוצות טיפול לעיתים אותו אדם מבצע את שתי הפונקציות. ישנו טשטוש בקבוצות טיפול מכיוון ששתי הפונקציות הן אחת-המטלה היא התהליך.

התפקיד החברתי שמציעים המחברים דומה לתפקיד הסוציו אמוציונאלי התפקיד המבני מעט שונה מהמנהיג המשימתי מכיוון שתפקיד זה תורם להתפתחות מבנה קבוצתי פנימי ולא דווקא לפרודוקציה חיצונית.

תפקיד נוסף המופיע בספרות הקלינית הינו "השעיר לעזאזל" דמות אליה מועתקים המתחים, ההאשמות, הכעסים... התפיסה היא שאם תגורש הדמות תרפא המערכת. בקבוצות טיפול בוחרים במושג "תפקיד השונה" - לתפקיד זה השלכות שליליות מועטות ביותר. תפקיד רביעי הוא- "תפקיד המתנגד", הוא יוצר איזון כנגד הקולקטיביות בכך שמדגיש את האינדיבידואליות שבו. ניתן לקרא לו גם תפקיד הנזהר כאשר מבינים שהתנהגות זו היא הגנתית לפחד מפני אובדן האינדיבידואליות.

שם התפקיד	התנהגות אופיינית	הפונקציה אותה הוא ממלא עבור המערכת הקבוצתית	משמעות עבור הפרט (פרט = המחזיק בתפקיד)
-----------	------------------	---	--

נתפס כדמות מאוד פופולארית. תופס תפקיד מרכזי מאוד בקבוצה. בעל הערכה עצמית מתחזקת. אמון מופרז בפרט הנ"ל עלול להביא לנאיביות מחויבות יתר לקבוצה, תלות בקבוצה עודף אופטימיות עלול להיות למטרה לקונפליקט וביקורת.	מקדמת לכידות קבוצתית. מעודדת אחרים בפתיחות עצמית. משדרת תקווה מול ספק. הדמות מאפשרת שיתופם של בודדים. אם ההתנהגויות של התפקיד מוקצנות מידי אז הן הופכות למגבלה בזה שלא נוצר קונפליקט ומתקשים להכיר בערכו של השינוי.	שואפת לייסד קשרים נותני אמון. דואגים שכל החברים יכללו בקבוצה. מדגישים את הנוכחות. מדגישים טון אמוציונאלי חיובי שיאפשר לצמצם הבדלים ולהפחית תחושות שליליות.	תפקיד חברתי
---	--	---	---------------------------

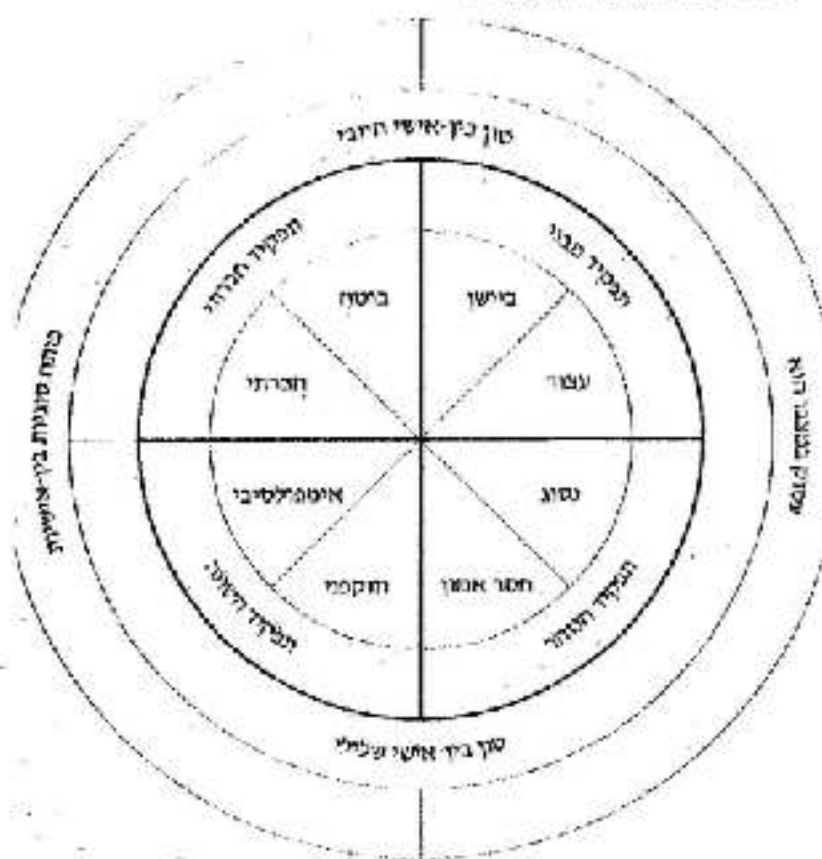
השליטה הקוגניטיבית מפחיתה את החרדה שמופיעה בעיקר בסיטואציות חברתיות ורגשיות. בהעדר גישה מארגנת ורגשות חסרי ישע הימנעות מרגש מובילה לסגנון כפייתי ורשמי. האינטראקציה תהיה קשוחה, העיוורון לרגש עלול להפריע לתהליך החקירה האישי. הם נתפסים כמרוחקים ולא מעורבים. פרטים אלו עלולים למצוא את עצמם מבודדים.	מסייע לייסד את המטרות והנורמות של הקבוצה. מקדם אקלים נורמטיבי. מסייע בהתפתחות חרדה שבסיטואציה החברתית החדשה. התהליך הקוגניטיבי מקל על ההעברה של הלמידה בקבוצה לסיטואציה חיצונית כאשר התפקיד מופרז מקנה לקבוצה טון מדכא ונשלט ואין בה יצירתיות וספונטאניות, אקלים סטרילי מידי ללא רגישות.	עסוקים בארגון פעילות הקבוצה. מציבות מטרות יעדים ותהליכים. עסוקים בהגדרות והסדרים מילוליים. בעלי אפקט של שליטה, טשטוש של הרגש. נותני עצות ופתרון בעיות קונקרטיות.	תפקיד מבני
הייחוסים שמיוחסים לטיפוסים אלו מסייעים להם לקבל את הפונקציות האוטונומיות לשמר את היציבות האישית שלהם באופן פרדוקסאלי דווקא ההימנעות שלהם גוררת תגובה חזקה לכלול אותם. בצורה קיצונית זה גורם למשיכת כעס אליהם ולבידודם.	ערכם בדגש של אוטונומיה אישית. מייצרים מודל הכלה ואחדות עצמית. מהווים תמרור לסכנות הגלומות במחויבות יתר ובתלות בקבוצה. כאשר זה מופרז זה מודל לנורמה לא טיפולית ומוביל לפתיחות עצמית מוגבלת ופוגע בלכידות הקבוצתית.	דמות הגנתית וזהירה, חשיבות לפרט לפני ההתחייבות למערכת הקבוצה. מהססים בחשיפת רגשות ותחושות. אינם פתוחים. נתפסים כמרוחקים ולא מעורבים, ככועסים ולא בוטחים. מדגישים אוטונומיה וערך עצמי.	תפקיד הנזהר

פועלים ומאתגרים. מוערכים וזוכים לכבוד בשל נחישותם. מחויבים לשינוי ודורשים שהמערכת תדאג לכך. אם ההתנהגות מוגזמת עלול להביא לבידוד והוצאה מהקבוצה העלאת הכעס בקבוצה ותחושה של בלבול זהות.	נטייה להיות מואשמים, להיתפס כאחראים לחוסר התקדמות. נטייה להוציא אותם מהקבוצה כדי לשמור על לכידותה. מקצינים את הסוגיות ואת הקונפליקטים בקבוצה מכריחים את הקבוצה לפתח מנגנונים ולפטור את הקונפליקטים. דומיננטיים ומשפיעים על הפתיחות. מספקים נקודות השקפה אלטרנטיביות. בהתנהגויות מוגזמות יוצרים תיגור ולא מאפשרים מציאת פתרון, מאיימים על היציבות בקבוצה ואינם מוצאים את תפקיד השונה אז נשארת אווירה תומכת ולא מאתגרת.	קורא תיגר על העמדה הבין אישית. סוטה מהקונסנזוס, נראה כמזמין את העוינות של חברי הקבוצה האחרים התנהגות מאופיינת כחוסר רגישות ואימפולסיבית. מעורבות גבוהה מאוד בתהליך הקבוצה אבל מוכרים כחברים שליליים. מגלים הבנה אינטואיטיבית של התפקיד הבין אישי ומצביעים על תחומים פגיעים.	תפקיד השונה
--	--	--	-------------------------------

תפקידים חברתיים ואישיים.

נבדוק את הקשר בין תכונות מסוימות לבין הנטייה להתפתח לבסוף לתפקיד חברתי מסוים. ישנה חלוקה של שני מימדי אישיות- טון בין אישי חיובי/ שלילי ו- עסוק במצבו הוא/פותח סוגיות בין אישיות. לבין חלוקה של 8 תכונות: עצור, ביישן, בוטח, חברתי, אימפולסיבי, תוקפני, חסר אמון, נסוג.

שרטוט 2
 מינדי אישי וואס וואסירט חבד'ים



בהשוואה בין כל הפרמטרים ניתן לבנות מודל מעגלי בו המעגל החיצוני מתמקד בשימור הגבול הבין אישי. שרטוט 1 מראה את הקשר ההיפותטי בין קטגוריות אלו לתפקידים חברתיים. במקביל, הוא מציג שני מערכים של רעיונות ביחס למנגנונים הבסיסיים, באמצעותם משפיעה התנהגות תפקידית על הקבוצה. טון בין אישי חיובי, מדגיש קווי דמיון ושיתוף פעולה, כך שהחברים יוכלו לעבוד יחד. לעומת זאת טון בין אישי שלילי מדגיש את חשיבות ההבדלים והאתגרים ליצירת שינוי. המעגל החיצוני בשרטוט 1 מתמקד בשימור הגבול הבין אישי. התנהגויות של תפקידי השונה והחברתי פותחות גבולות בין אישיים ומקדמות אינטראקציה, ואילו התנהגויות תפקידי הנזהר והמבני סוגרות גבולות בין אישיים ועוסקות בצורך של פרטים להתעסק בענייניהם הם.

בנקודת השקפה של מערכת קבוצתית כל ההתנהגויות ניתנות לניתוח בשתי פרספקטיבות- (1) חברתית (2) רמת הפרט.

התנהגויות תפקידיות תורמות לתהליך כך שכל התפקידים חיוניים במערכת הפונקציונאלית.

המתחבר (SOCIAL):

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 אמפאטיים 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, מהאווירה 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 הכחדות 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.

לפי: K. Roy McKenzie. *Introduction to Time Limited Group Psychotherapy* –

American Psychiatric Press

חברי קבוצה בעייתיים:

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 שכל הנראה מאיים עליו ונמנע מזה). כמו כן, לעזור לו לחקור כיצד התנהגותו בקבוצה משקפת את דפוס התנהגותיו במקומות אחרים, וההשפעות שלה עליו.

המטופל 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 במישהו שיפעיל אותם, שימור תחושה של עליונות או שליטה, או דוקא הציפיה שהקבוצה תיאלץ להתייחס אליהם. חשוב להבין ששתיקה אינה שקטה. משתתף שותק לא משום שאין לו מה להגיד, אלא כי שתיקתו מביעה משהו. 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 להתייחס אליו מדי פעם, וכן לעזור לקבוצה להתייחס אליו, כולל הנסיון להבין מה קורה באוירה הקבוצתית שמקשה עליו לדבר. המטופל 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. היותור המידי 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.