

Най - общо групите се разглеждат като различен род обединения, възникващи в човешкото общество. Всеки човек в своя индивидуален живот участва в много и различни групи. Формирането на личността може да се разбере, ако се проследи историята на нейното участие в значимите за нея групи. Обществено-историческият опит на човечеството се усвоява от индивида в групата посредством общуването. През нея се пречупват всички влияния, които човек изпитва от обществото. В науките, занимаващи се с изучаването на обществото и развитието на личността, съществува двойка употреба на понятието група:

1. Като условна група - обединение от хора по някакъв признак, който е предмет на научен анализ и които не се намират в непосредствен контакт помежду си

2. Като реална група - съвкупност от хора, които се намират преди всичко в непосредствен контакт помежду си /общуват/ и са обединени от съвместна дейност, общност на условията, общ признак. Членовете на реалната група в различна степен осъзнават своята принадлежност към групата.

Още от прага на своето развитие за хората е типично да се събират и живеят в групи. Това е така защото обедняването им дава по-добри възможности да осигуряват своето преживяване и развитие. Групата винаги в една или друга степен е мястото където човекът се чувства защитен. Тя е и мястото където индивидът задоволява своите разнообразни потребности - като се започне от потребността за сигурност и оцеляване и се стигне до висшите духовни потребности.

В зависимост от характера социалното взаимодействие, хората се приобщават към различни по вид групи: трудово-производствени, интелектуални, политически, религиозни, учебни, социално-познавателни, развлекателни, здравно-лечебни и т.н.

Групирането по някакъв признак е факт с достатъчна значимост за всеки човек. То произтича преди всичко от непосредствеността и непринудеността в процеса на вътрешно групово общуване. Включването в междуличностни взаимодействия има благоприятстващ ефект върху способността за по-лека адаптация на индивида в обществото.

Придобиването на умения за непринуден контакт и общуване е несъмнено условие, както за ефективно и благотворно пребиваване в една или друга ситуация, така и за прогресиращо личностно формиране и развитие.

В групата човекът контактува с другите и задоволява своята потребността си от общуване в жизнената си дейност. Малко са хората, които желаят да бъдат аутсайдери. Индивидът желае да бъде добре приет от другите, да получи уважение, доверие и авторитет. Ето защо, той се стреми да бъде като другите, да усвои техните ценности, традиции и поведенчески еталони, което би му позволило и благоприятна изява и спечелване на социална позиция. В процеса на общуване и взаимодействие личността се приобщава към другите, усвоява техния опит, намира еталони за подражание, копира ценности и възприема общозначими критерии и регулатори.

Едновременно с процеса на приобщаване, закономерно протича и процес на *обособяване на личността*.

Рядко се срещат хора, които мечтаят да бъдат незабележими и невзрачни, без собствен облик, авторитет и позиция.

Необходимостта от груповата работа като диагностичен и терапевтичен метод се налага по редица причини, на като най-значими са следните:

- Възможност да се комбинират групови и индивидуални подходи;
- Сnižаване разходите за лечението, за усъвършенстването и т.н.;
- Получаване на "обратна връзка" за собственото социално поведение;
- Компенсиране на някои пропуски в социализацията и обучението на личността;
- Възможности за споделяне на собствени възгледи, мнения, търсене на съвместни решения, социално сравняване в групата;
- Намиране на среда, която е съпричастна към проблемите на отделния индивид;
- Удовлетворяване на потребността от споделяне, разбиране на другия;
- Преодоляване на стереотипите в мисленето и поведението;
- Усвояване на методи, които са в основата на формиране и развитие на различни социални умения;
- Заместване на разрушени социални институции като семейство, училище, приятелска среда;
- Удовлетворяване на потребността на всеки индивид да научи повече за себе си и за другите;
- Възможност за експериментиране на различен тип социално поведение;

- По-добро разбиране на обществените отношения;
- Идентифициране с другите членове;
- Облекчаване процеса на саморазкриване;
- Формиране на готовност за търсене на нестандартни решения в ежедневието;
- Създаване на напрежение, което поражда необходимост от своевременното му "разтоварване";
- Преживяване на процеса на принадлежност в групата;
- Изразяване на чувства и емоции в невраждебна среда и на тази основа - катарзис и т.н.

Функциите на груповата работа се свеждат до:

- Комуникативна - общуване, разбиране, приемане на информация, взаимодействие;
- Гносеологическа - получаване на знания за себе си, за другите, за света и формиране на умения за тяхното прилагане;
- Компенсаторна - възможност за "попълване" на някои дефицити в индивидуално-психологически и социалнопсихологически аспект;
- Терапевтична - подпомага хората при разрешаването на техния проблем.

Въпреки посочените предимства на груповата работа, не могат да се избегнат и някои недостатъци и ограничения

- Нежеланието на някои членове на групата за саморазкриване може да доведе до получаване на "обратна връзка" за тях самите, която да задълбочи проблемите им;
- Процесът на групово взаимодействие може да отнеме достатъчно много време, което да затрудни разрешаването на индивидуалните проблеми;
- Груповата работа е модел на определен тип поведение, който, пренесен в реалния живот не винаги е адекватен на изискванията на ситуацията;
- Липсва единомислие по въпроса в кои случаи груповата работа е за предпочитане и в кои трябва да се прилага индивидуалната работа;
- Поради факта, че груповите членове не са професионалисти, е възможно нарушаването на някои етични норми в терапията, като акцентът е най-вече върху конфиденциалността
-

- Един от недостатъците е разочарованието на индивида при напускането на групата като опора и справянето му в реалния живот.

Груповата работа се причислява към **активните методи** на взаимодействие и въздействие на хора със сходни проблеми, а това означава изискване за активност от страна на участниците в групата във всички етапи на нейното функциониране, отнасящи се както за отделното занятие, така и за цялостния живот на групата.

Друга отличителна характеристика е **едновременното прилагане** на определени терапевтични принципи на група от хора, като целта е те максимално да бъдат повлияни в определена посока, която те са дефинирали сами или с помощта на водещ като свой проблем или група от проблеми.

Групата е **система за усъвършенстване** на личности и като такава функционира в предварително зададени рамки.

Доброволността на включване и напускане на групата е основен принцип на работа. На практика това означава, че всеки член на групата е свободен да постъпи при формирането на една група и да я напусне по собствено желание, но при условие, че не противоречи на приетите групови правила, което задава и следващата характеристика на групата - **отговорност** на всеки един член към останалите членове и дейността на групата.

Груповата работа е **динамичен процес**, който е отражение на това, което се случва вън и вътре в групата, като идеята е да се постигне баланс между двете действащи сили - вътрешни и външни - основно правило на груповата динамика. В същото време този процес, като всеки друг има свое начало, развитие, кризисни периоди и приключване.

Основни разновидности на груповата работа са тренингът, груповата психотерапия, активното обучение, психокорекционната работа и други форми.

В групата се постига обучение и саморазвитие чрез споделяне, осмисляне и усвояване на собствения опит на нейните членове.

Преобладаващата форма на работа е занятие-тренинг, което означава предварително съобщаване на темата, обмисляне на методите на работа, много кратък теоретичен материал и активна практическа работа.

В затворите, поправителните домове и затворническите общежития се прилагат програми за групова работа с лишените от свобода, които ги подпомагат при приспособяването към условията в местата за лишаване от свобода и в подготовката им

за живот на свобода. Прилагането на специализирани групови програми за повлияване и корекция е с висока степен на целесъобразност и по отношение на осъдените на пробация. Участието на лишените от свобода в програмите за групова работа е доброволно, а по отношение на осъдените на пробация, може да бъде наложено като пробационна мярка..

Програмите за групова работа са насочени към:

- мотивиране на законосъобразно поведение;
- решаване на проблеми и изграждане на умения за преодоляване на трудности;
- посреднически услуги на външни организации.

Груповата корекционна работа се осъществява в рамките на специално създадени малки групи от лишени от свобода, които под ръководството и съдействието на водещия се включват в своеобразно интензивно общуване, осигуряващо промяна в нагласите на личността и развитие на нейния потенциал. * Действащите в малката група механизми на подражание, сравнение, конформизъм, групов натиск, солидарност и идентификация гарантират определена промяна в ценностите, нагласите и поведенческите модели. Корекционният ефект на този тип форми на въздействие се дължи на постоянно функциониращата в тях обратна връзка. Посочените възможности на интензивните, групови корекционни програми ги правят подходящ инструмент за работа с различни категории осъдени.

При работата с групи неминуеми трябва да обърнем внимание на следните важни компоненти при сформиранието и функционирането на групите, а именно:

- Характеристики на групите;
- Кой са фазите на развитие през, които неминуемо прминава всяка група в своето развитие и
- Ролите, в които груповите членове попадат, като участници в определена група;

Преди да пристъпи към сформиранието на групата, обаче водещият група трябва да се подготви, като планира няколко основни задачи, а именно.

- Ясна цел, която си поставя, за постигане от участниците в групата
- Състав на групата по отношение на проблематика, възраст, етническа принадлежност, полови раздличия и т.н.
- Детайли по отношение на място, график, транспорт и др.
- Предварителни интервюта представящи на участниците целта и идеята за създаването на настоящата група, както и техните очаквания от нея.
- Договор –ясно договаряне на работните взаимоотношения и целите и правилата в групата.

Характеристики на групите.

По отношение характеристиките на групите трябва да се има предвид следното:

- Групова кохезия - чувство за принадлежност към групата; нивото на привличане, което членовете изпитват към другите и към групата като цяло.Нивото на кохезия субективно се преживява от членовете като “груповост” на групата, доколко групата е група. Кохезията като аналог на терапевтичната връзка в индивидуалната работа; както в индивидуалната работа ключова роля за успеха играе качеството на терапевтичната връзка, така в груповата работа кохезията е основна предпоставка за успеха. Добрата кохезия е свързана с по-висока посещаемост, участие и подкрепа в групата; груповите членове са по-малко подвластни на примитивни страхове от разпадане на групата. Групова кохезия и групов комфорт не е едно и също; кохеретните групи се характеризират и с по-високо ниво на открити конфликти и неприязън, но в тях е по-лесно тези чувства да бъдат назовани и отработени. Кохеретните групи са по-способни да проявят откритая агресия към груповия водещ. Кохезията води до по-голяма вероятност от поемане на риск от страна на груповите членове.Груповата

кохезия може да създава и проблеми; особено когато групата има разрушителни норми (например в бандите) или не-терапевтични норми (в терапевтичните групи). Нивото на кохезия в групата е колебливо във времето; кохезията не е постепенно натрупващо се качество на групата; нормално е групата да има моменти на регрес в това отношение. Различните групови членове имат различно ниво на чувство за принадлежност към групата. Друга характеристика на групите се явяват груповите норми – неписаните правила за поведение в групата;

средство за контрол върху поведението в групата. Те се формират вследствие целите, очакванията и ценностите на груповите членове, но най-вече роля в това (съзнавана или несъзнавана) има груповият водещ. Нормите са различни от правилата. Нормите могат както да предписват дадено поведение, така и да забраняват друго.

Приемливо поведение

Неприемливо поведение

Очаквано поведение

Позитивна регулация на нормите

Девиянтно поведение

Неочаквано поведение

Рисковано поведение

Негативна регулация на нормите

Груповите норми обикновено не се формират съзнателно. Нормите се формират в ранния етап от развитие на групата и са трудни за промяна. Кой са желаните терапевтични норми в групата; разлика между нормите в социалния живот и нормите в групата. Благодарение на груповите норми дейността на групата става възможна.

Други характеристики на групите са :

- Влияние на групата върху реалността на участниците; водещият на групата понякога се конфронтира с групата по отношение на това, кое е "реалността".
- Власт - възможността да накараш някого да направи нещо; осъществява се чрез система от награди и наказания; не е равномерно разпределена между членовете; разпределението на властта в групата е динамично; видове власт.
- Граници - съзнаването на факта, че две цялости са отделни; освен този психологически смисъл, границите имат и чисто пространствено значение.

Основни правила в една група:

- "*Тук и сега*", принцип, който задава ориентацията на работа към преживявания и поведение дадения момент, а не към миналото или бъдещето;
- *Искреност и откритост* - не се допуска лъжа и лицемерие, тъй като те затрудняват получаването на обратна връзка;
- *Принципът Аз* - в центъра е личността, нейните преживявания, чувства, състояния, като изреченията започват с "Аз.....";
- *Активност* - всички упражнения са насочени към активиране на личността и недопускане на пасивно отношение;

- *Конфиденциалност* - етично споразумение за запазване на тайна в споделянето на информацията.

Водещият е само една от силите, определящи груповите норми. По-добрата групова кохезия води до по-стриктно спазване на нормите. По какво груповият водещ може да определи груповите норми; най-лесно могат да бъдат идентифицирани нормите, когато някой ги наруши; друг начин е чрез отчитане, кое е приемливо да се прави в групата и кое не е. Водещият участва във формирането на груповите норми; съзнавано или несъзнавано, като експерт, чрез моделиране.

Фази на развитие на групите.

Според Скот Саймън Фер, животът на групата е аналогичен с жизнения цикъл на човека в компресирана форма. Ако разгледаме етапите на психосоциално развитие на Ерик Ериксън, ще видим как те са съпоставими с етапите на развитие на груповата теория, предложени от много автори. Тук предлагам една от възможните теории за фазите на развитие на груповия живот.

Първа фаза. Сближаване.

- Членовете не се познават един друг добре и започва формиране на връзки в групата. Има стереотипни дейности по опознаването
- Амбивалентност по отношение на участието в групата. Обясняват си нещата, които се случват в групата с предишен опит от групи.
- Основната борба е между сближаване и избягване. Задача за индивидуалния член е да постигне баланс между двете. При хора с по-слаб его-капацитет е по-трудно да се постигне този баланс и са възможни две следствия: твърде голямо себеразкриване или твърде голяма защитност, като и двете са неблагоприятни.

Интервенции на водещия:

- да разреши дистанцията
- да осигури информация и да ориентира членовете
- да окуражи изследването

- да бъде готов да въведе структурираност в сесията
- да не е твърде конфронтиращ се с интерактивните патерни
- да подкрепя желано поведение, като споделяне и взаимност

Втора фаза. Власт и контрол.

- Инвестираните емоции от членовете в групата е това, което ги прави група
- Една от главните теми определяща съвместната работа на участниците е темата за властта - когато членовете се занимават с отношението си към човека, който ги подпомага и начините, и доколко това отношение е в помощ на техните цели. Способността на групата да се занимава с този въпрос в голяма степен е свързан с развитието на собствената култура. Въпросът за контрола е един от първите, които възникват. Динамиката на пренос и контрапренос присъства тук с пълна сила.
- Друга характерна черта са двустранните чувства по отношение на водещия: от една страна се боят от водещия поради неговата власт от друга страна искат той да поеме отговорността за групата. Въз основа на тези чувства се определят два типа личности в групата - зависим и противозависим член и поради тази причина първата работна фаза на групата се нарича още фаза на зависимостта, в която се отбелязват следните подетапи:
 - бягство в зависимостта - водачи на групата са зависими членове, които се стремят да включат по активно водещия в контрола на групата
 - бягство в противозависимостта - водачи са противозависимите членове, които се стремят да превземат групата
 - решение -катарзис, ръководството се поема от неучастващия в конфликта или независим член. Отхвърлянето на обучаващия води до това, всеки член на групата да поеме отговорност за нея.

Интервенции на водещия:

изясняване на нещата около властта и контрола и какво те значат в групата

Трета фаза. Близост.

- Задълбочава се личната въввлеченост и желанието да се споделя и повишено съзнаване върху това, как групата влияе на членовете.

- Преминава се от фазата на зависимост и задълбочаване на отношенията с властта към взаимна зависимост и вглеждане във вътрешните връзки на групата. По отношение на взаимозависимостта се оформят два типа личности сред членовете –

надличностни и противоположностни, които съответстват на зависимите и противозависимите в предходната фаза. Тук отново откриваме трите подфази:

- бягство в очарованието, в която преливат добри чувства и усилията са насочени към лекуване на раните
- бягство в разочарованието, в която противоположностните вземат връх над надличностните в резултат на нарастващата близост
- единодушната валидизация, в която неконфликтните членове отново поемат ръководството, необходимо за групата при преминаване на ново работно равнище, отличаващо се с открита комуникация между членовете.

Интервенции на водещия:

- да подкрепя нуждата от зависимост
- да подпомага постигане на подходящ баланс на структурираност на работата
- да постави открито на вниманието на групата всички общи препятствия и да им помогне да развият способност да ги обсъждат.

Четвърта фаза. Диференциация.

- Членовете гледат един на друг, като на индивиди
- Работна група - представлява умствена дейност насочена към задачата на групата. Членовете превръщат мислите и чувствата си в дела, съобразени с реалността. Развитие на групата е борба между примитивния стремеж на групата за избягване на болките от израстването и нейната потребност да стане по-сложна и да разгледа чувствата си.

Задачи на водещия:

- да се задържа вниманието върху този момент и се поставят изискванията за работа
- да се насърчават вътрешните лидери да поемат инициативата и да насочват вниманието на групата към работа
- да се подпомогне преминаването към последния етап

Пета фаза. Разделяне.

Темите за властта и близостта често остават неизчерпани, когато е дошъл моментът на последната фаза разделянето. Тук са налице са следните етапи:

-Отричане на приключването, когато членовете на групата сякаш игнорират предстоящия край.

-Следва гняв, породен от приключването, който може да бъде изразен в преки или непреки форми.

-Периодът на скърбене обикновено се характеризира с апатия и тъга.

-После групата опитва изпробване на раздялата.

Интервенции на водещия: водещия трябва отрано да напомни на участниците за приключването, за да им даде възможност за подготовка. На групата трябва да се посочи, кога изживява всяко от горните явления. Социалния работник трябва да наблюдава за скрити признаци и ясно да посочи протичащия процес на отричане, недоволство, скърбене и т.н. Освен това, той трябва да вложи в обсъждането и лични чувства, защото приключването в групата има значение и за него. Трябва да се насърчава изясняването на свързаните с раздялата чувства, като социалният работник участва в размяната както на положителни, така и на отрицателни реакции. Ако са свършили работата си - какво са успели да научат от нея и как ще могат да го използват за в бъдеще.

Заедно с груповите норми, методите от значение са и ролите в групата. Повечето членове на групата съобразно развитието на вътрешно груповите отношения и своя имидж сред останалите закономерно избира своя роля която смята че ще го съхрани най-пълноценно.

Лидерство и членство в групата.

Лидерство и роли

- лидерство - експертност, авторитарност,
- роля - социалната идентичност на лицето в контекста на определена жизнена ситуация
- Разглеждането на групата като динамична система: система, в която поведението на всеки неин член засяга и е засегнато от поведението на всички останали;
- поведението на индивида в група е резултат от взаимодействието на неговото чувство за социална роля и функционалните потребности на групата
- Ето защо групата се разглежда като динамична система в която поведението на един от участниците може да казва нещо във връзка с чувствата на групата като цяло.

Формални роли - тези които се заявяват открито

Неформални роли:

- вътрешен лидер - индивиди имащи схващания за социална роля включваща тази функция- лидерство или водачество. Често тази роля се изпълнява от един или различни членове на групата в отделни моменти. Социалният работник или

водещият на групата се разглежда като външен лидер, тъй като неговия авторитет се опира на външен източник. Вътрешния лидер опира авторитета си върху членовете на групата. Тези лидери допринасят за изразяването различни чувства в групата и я подпомагат в усилията ѝ за израстване. Много често ролята им е сходна с тази на

водещия. Обикновено те са хора, които получават по-висок статус в очите на другите, поради притежавани умения и способности в ценни за групата области. По-неконструктивни и отразяващи по-скоро лошо приспособяване от страна на групата, отколкото градивно развитие са следните роли:

- изкупителната жертва - член на групата когото останалите най-често атакуват словесно или физически; за изкупителни жертви групата най-често избира членове притежаващи личностни характеристики, от които останалите най-много се боят или не харесват в себе си, т.е. проектират върху него своите отрицателни чувства към себе си. Обяснението за члена на групата, който възприема тази роля, бихме намерили в схващането, че след продължителен период на третиране потиснатите интернализируют отрицателния Аз-образ и той се превръща във вътрешен потисник. Никой не си избира сам ролята на изкупителна жертва, тя винаги е наложена от потисника. Това разграничение е много важно, защото в противен случай може да "обвиняваме жертвите", като причина за собственото им потисничество. Тази динамика много често срещаме в семейната система и много често играе функционална роля в подържането на равновесие в семейството, поемайки всички проблеми върху себе си. Много от хората, които играят тази социална роля в груповата работа са я усвоили в семейството си и с готовност я поемат във всяка нова груповата ситуация.

Интервенции на водещия: често срещана грешка в практиката е , когато водещият воден от примитивни чувства наказващи и съжалителни за несправедливостта се намесва в интеракцията между изкупителната жертва и останалите, като им отнема възможността да се насочат към проблема и защитава жертвата. Това в повечето случаи води до прикрита агресия в групата, от която социалния работник се чувства фрустриран, жертвата наранена, а останалите от групата виновни. Водещият да избягва вземането на страна. Да накара групата да се замисли над поведението си и да потърси отговори за начина си на работа. Водещият се конфронтира с процеса на жертвоприношение, а не с групата или с жертвата.

- девианта - участник чието поведение се отклонява от общата норма на групата /напр. Проявява смущаващо странно поведение или гледа през прозореца и др./ Хипотезите обясняващи това поведение в случая могат да бъдат две: Първата е еднаква с представеното по-горе схващане за групата като динамична система, е че девиантното поведение може да бъде комуникация, която има смисъл за групата като цяло. Т.е. точно както групата използва изкупителната жертва да се справи с болезнените си чувства, така и девиантният участник може да изпълнява важна социална роля за другите. На девиантният участник може да се гледа като на човек, който по-различни причини изживява определено опасение или емоция по-силно от останалите в групата. Повишеното чувство на неотложност става причина той да изразява споделяните и от другите участници чувства , често в прикрита форма; Втората хипотеза е - в повечето случаи поведението се възприема , като насочено към

водещия и възбужда у него мощни емоции. Често този вид участие в групата играе важна роля: изказват се идеи, които другите чувстват но се боят да изразят; катализират обсъждането на някои теми; назовават отрицателните черти, които трябва да се изследват;

Интервенции на водещия - Водещият трябва да поеме отговорността внимателно, но твърдо да помоли лицето да се въздържа от изказвания или в крайните случаи да напусне сесията. В първите сесии членовете на група не са подготвени да се справят със силни отклонения и разчитат на водещия да изясни границите и в случай на необходимост да постави забрани.

Този вид поведение в групата ни помага да разберем, че такива участници не трябва веднага да се приемат за "врагове" на групата, които я отвличат от целите ѝ, а за членове със собствени потребности, които много често представляват преувеличени разновидности на потребностите на останалите.

- пазителя - е роля която изразява амбивалентните чувства на групата също, както и девиантния участник. Получава се така, че колкото пъти групата се доближи да трудна тема пазителят отклонява разговора. Хуморът е често използвано средство за отклоняване на темата. Обикновено някой, който е свикнал да играе тази роля в живота, действа импулсивно и пуска шега, за да отклони темата. Трябва да се признае обаче, че понякога хуморът подпомага развитието на групата и не винаги е средство за охрана. Понякога се използва т.н. черен хумор за сваляне на напрежението. Когато това поведение е единствения начин за освобождаване от

напрежението, а не се работи със скритите чувства, породени от стрес и травми, този тип хумор е моладаптивен и може да доведе до опустошение.

Интервенции на водещия:

Забелязвайки такова поведение в групата да го назове с думи, конфронтирайки се с процеса, не с индивида.

Модели на социални роли

- защитаващия се участник - често се наблюдава, че някой член от групата се защитава особено силно срещу признаването на проблеми или приемането на отговорност за собствения дял в пораждаването им, или срещу всякакви предложения за помощ от другите участници, след като проблемът е повдигнат. Това в много случаи кара членовете на групата да го отакуват. Отричането е механизъм за справяне с болезнените проблеми. Етапи на промяна включват размразяване на равновесието преминаване в неравновесие и отново достигане на равновесно състояние. За да преодолее тези защити и премине към ново равновесно състояние, клиентът има нужда от подкрепата на водещия и групата. Трябва да се уважава трудността на този процес.

- мълчалив - това е този участник, чието мълчание е забележимо за определен период от време. То е форма на комуникация, но е трудно да се разбере какво е посланието. При някои може да означава, че не им е удобно да говорят в групата, а при други да се чувстват изоставени, тъй като техните проблеми им се виждат различни от тези в групата. Някои може да осъждат дейността на групата. Често има нужда да се помогне на мълчаливия член да говори в групата. Трябва много да се внимава с начина по който това се прави, но основното е водещият да беди пряк без да застрашава участника.

- прекалено приказлив - това поведение ни представя обратната страна на медала, а именно участник , който говори твърде много и понякога се нарича монополист. Това може да се превърне в голям проблем, когато освен, че много говори , това лице на слуша другите, прекъсва ги и създава отрицателна реакция у групата. Често се оказва, че думите на приказливия са начин да се изразят същите чувства като на мълчаливия участник, но по доста различен начин.

Разбира се, ролите в групата се съчетават, а често една личност изпълнява повече от една роля. Съществува обаче вероятност от това в определен момент отделни членове на групата да възприемат такива роли които блокират както тяхното собствено

развитие, така и развитието на групата като цяло – напр. самоотстраняване от работата на групата, прекъсване на диалога, критикарство, самоцелно самоутвърждаване и т.н. От водещия се очаква да съумее да отреагира в подобни ситуации насочвайки групата към извеждане на тези участници от непродуктивните и дестабилизиращи ролеви позиции.

Когато водещият група има знанието за всички тези характеристики на групите и компоненти от развитието на груповия процес, той е по-спокоен в планирането и

воденето на групи в помагащите професии, откъдето нараства и неговата компетентност и качество в предоставянето на този вид услуга.

Колкото и да е компетентен един терапевт в груповата работа като процес съществуват трудности :

- *Спазване на принципа "тук и сега"* - хората нямат навика да не пренасят събитията от миналото или от бъдещето и да ангажират своето внимание в настоящето, закономерно съществува нагласата за пренос – “там и тогава”;

- *Преодоляване на навика да оценяват другите* - трудността е продиктувана от ежедневието - човек често подхожда към нещо и някого с определено отношение, преднамереност и стереотипизация;

- *Стандартно интерпретиране на проблемите* - в живота човек си служи със стереотипни представи, които често стигат до ригидност и макар и да му помагат в оцеляването, му пречат да погледне от друг ъгъл определено събитие или човек;

- *Чувство за сигурност* - трудно се приема, че в групата личността може да се чувства в безопасност, да се приеме безрезервно спазването на принципа за конфиденциалност;

- *Искреност* - донякъде се свързва с предходната трудност, още повече, че реалността предлага по-скоро ситуации, в които се маскира поведението, а и част от възпитателните въздействия са били ориентирани към запазване на някои тайни;

- *Емпатичност* - това е механизъм, който се възпитава отрано и който предполага формиране и на друга ценностна система -ориентирана към другите;

- *Непосредственост* - подобно на искреността, тя е стопирана от неправилни възпитателни въздействия на социализиращите институции;

- *Свобода на изказа* - тя се постига сравнително лесно, но затрудненията произтичат от формиране на умения за въздържане от прибързани изказвания, които могат да наранят личността на другите;

- *Конструктивно противопоставяне* - изисква умения от творчески поглед върху конфронтацията;

- *Оказване на подкрепа* - дори и да има желание, често човек не умее да подкрепя другия, тъй като му липсват умения за оказване на помощ, които да не обиждат получаващия подкрепата;

- *Обратна информация* - проблемът не е само в "разчитане" на сигналите за обратна връзка, но и в отправянето на такава;

- *Наблюдателност* - качество, което също се формира целенасочено;

Пренасяне на наученото в практиката - една от големите трудности е осъзнаването на факта, че групата е своеобразна лаборатория, но в реалността много от ситуациите не са същите.