

**A MAGYAR CSOPORT- PSZICHOTERÁPIÁS  
EGYESÜLET**



IV. Országos Konferenciája

**"Csoport és változás"**  
**A kapcsolati hálózatok rejtett lehetőségei**

ÖSSZEFOGLALÓK

**2003. NOVEMBER 14.**  
Bálint Községi Ház  
/Budapest VI., Révay u. 16./

## **Előadások I.**

A terem 11:30 – 12:30

Moderátor: **Hosszú Éva**

**VARGA ZOLTÁNNÉ:** Tapasztalatok az eltérő formájú és kultúrájú szervezetek együttműködéséről

**BALOGH ESZTER:** Sikeres lehet-e a mediáció a konfliktusok megoldásában?

**GÁL BÉLA:** Csoport-kultúra-tégely. Nagycsoport a Thalassa Házban

## **Előadások II.**

B terem 11:30 – 12:30

Moderátor: **NAGY MÁRTON**

**SZÁNTÓ IBOLYA:** Korlátok csoporton kívül és belül

**BOKOR LÁSZLÓ:** A szolgáltatás buktatói a team- és szakmadinamika tükrében

**TERENYI ZOLTÁN:** A csoportvezető, mint résztvevő/megfigyelő

## **Műhely**

C terem 11:30 – 12:30

**DROBNI ETELKA ÉS MTSAI (THALASSA HÁZ):**  
Teammunka, nővér-élet terápiás közösségben

## **Kerekasztal**

A terem 14:45 – 16:45

Moderátorok: **BENKŐ ANDREA - SCHWANNER GÁBOR**

**A csoportvezetők kapcsolati hálózatai és határfunkciói –**  
integrációs lehetőségek és problémák pszichoterápiás rezsimben

### **Előadások III.**

B terem 14:45 – 16:45

Moderátor: **SZALAY MARIETTA**

**NAGY MÁRTON:** A csoport változása, mint szocializációs folyamat.  
Mozgás-tánc-terápiás tapasztalatok.

**NOÉ NIKOLETT, BENCSIK A., BOGNÁR K., GERGELY R.:**  
A csoportok érzelmi intelligenciája

**BENCSIK ANDREA, BOGNÁR K., GERGELY R., NOÉ N.:** Csoportfejlődés  
és csoportszerepek érvényesülése a tanulószervezetekben

**HOSSZÚ ÉVA:** Betegek csoportja, beteg ember a csoportban

**MOLNÁR ERZSÉBET:** "Adj szót fájdalomnak!" - Egy gyászcsoporthoz  
tapasztalatairól

### **Előadások IV.**

C terem 14:45 – 16:45

Moderátor: **BAGOTAI TAMÁS**

**PIKÓ BETTINA:** Csoporthatások a serdülők kapcsolati struktúrájában  
és egészségmagatartásában

**KOVÁCS KATALIN:** A csoportos fejlesztések hatása a halmozottan  
hátrányos helyzetű fiatalokra, egy munkaerő-piaci (re)integrációs  
program tapasztalatai alapján

**BOGNÁR KRISZTINA, BENCSIK A., GERGELY R., NOÉ N.:**  
Az egyéni-, csoportos és szervezeti tanulás

**WIRTH ERNŐ:** Fordítási problémák a pszichoanalitikus  
szakirodalomban a csoportdinamikai problémák területén

**GERGELY RÓBERT, BENCSIK A., BOGNÁR K., NOÉ N.:**  
Egyéni memória=csoport memóriája=szervezeti memória?

**BALOGH ESZTER**

### **Sikeres lehet-e a mediáció a konfliktusok megoldásában?**

Miben más és mit ígérhet a mediáció a konfliktusrendezésben? Mit jelent a kifejezés és mi a titka a módszer sikereinek külföldön?

Az előadó a kérdésekre egy bejáratott és jól működő amerikai rendszer ismertetésével és egy hazai kutatás eredményeinek bemutatásával ad választ.

Az előadásban különös figyelmet kap a módszer jelentősége a vállalatokon belüli és a vállalatok közötti problémák megoldásában.

**BENCsik ANDREA, BOGNÁR K., GERGELY R., NOÉ N.**

### **Csoportfejlődés és csoportszerepek érvényesülése a tanulószervezetekben**

A sikeres szervezeti működés feltételeként többek között a csoportok, mint a szervezet alappilléreinek kiegyensúlyozott működését kell kiemelni. Ezzel szoros kapcsolatban áll a belbini csoportszerepek érvényesülése, - mint előfeltételek – a személyi összetétel szempontjából. Ezen túl szükség van arra, hogy a csoport megfelelő szervezeti kultúra keretei között, kellő intelligenciával a saját fejlődési fázisait „túlélve” biztosítani tudja a tanulószervezetté válás, mint változásmenedzselés zökkenőmentes megvalósítását, (ellenállás leküzdése) a kellően magas szintű érzelmi intelligencia (EQ) érvényesítése által, és a megszerzett tudás (csoportos tanulás) megőrzését, adaptálását (tudásmenedzselés) az ugyancsak kellően magas szintű értelmi intelligencia (IQ) által.

Feltehető a kérdés tehát, hogy vajon van-e összefüggés, - és ha igen, milyen, ill. hogyan írható le - a csoportfolyamatok egyes fázisainak lezajlása során igényelt, és a sikeres működésük biztosításához szükséges csoportszerepek között? Az értelmi és érzelmi intelligencia szintjei és a csoportfejlődés fázisai hogyan állíthatók párhuzamba, és ezek együttese befolyásolja-e a szervezeti változások menedzselését, a tanulószervezetté válás folyamatát, a tudásnak a szervezeti memóriában való rögzülését? Ezekre a kérdésekre kerestük a választ kutatásaink során, melyek eredményeinek illusztrálását az előadásban összefoglalt néhány gondolat segíti.

**BENKŐ ANDREA - SCHWANNER GÁBOR ( moderátorok)**  
**A csoportvezetők kapcsolati hálózatai és határfunkciói –**  
integrációs lehetőségek és problémák pszichoterápiás rezsimben

A kerekasztal résztvevői:

Harmatta János – Pszichoterápiás Osztály, Tündérhegy  
Kiss Sándor Árpád – Pszichoterápiás Részleg, Debrecen  
Terenyi Zoltán – Pszichiátriai Osztály, Kaposvár  
Zalka Zsolt – Thalassa Ház, Budatétény

Intézményes beágyazottságából, valamint az egymásra épülő, egymást kiegészítő és folyamatos kölcsönhatásban lévő különböző pszichoterápiás terek strukturális adottságaiból fakadóan az osztályos kiscsoport vezetése összetett feladatot ró a csoportvezetőkre. A kerekasztal keretében ezt a problémakört szeretnénk közelebbről szemügyre venni, a különböző osztályos, folyamatos nyílt kiscsoportok tapasztalatainak tükrében.

Az ambuláns csoportokkal szemben az osztályos csoportok határai strukturálisan átjárhatóbbak. A pszichoterápiás megállapodásban is szerepel, hogy az egyik terápiás térben felmerülő saját érzések, témák továbbvihetők más terápiás terekbe: így pl. a nagycsoporton előkerülő témák meglehetősen gyakran spontán folytatódnak a kiscsoportokon. Egyfelől természetes jelenség ez, másrészt időről-időre vizsgálendő: milyen mértékben jelent pl. a nagycsoport teremtette kihívás előli menekülést, acting-outot vagy egy adott intrapszichés kérdés adekvát továbbvitelét. Az egyéni terápiás kapcsolat szintén gyakran „beszivárog” a kiscsoport-térbe, pl. amikor egy csoporttag azért „nyílik meg”, aktuálisan azért mond el egy mély személyes problémát, mert egyéni terapeuta éppen megbíztatta, elégedetlenségét jelezte, vagy amikor egy páciens nyílt vagy rejtett módon terapeuta, orvosára panaszodik, illetve amikor egy tag vagy a csoport egy-egy terapeutát felmagasztal illetve leértékel (team-megosztás, hasítás).

A vezetők, személyzeti tagok számára felmerülő problémák:

- Milyen mértékben érdemes a helyzetet értelmezni a *neutralitás* értelmében (egyéni és csoport szinten)?
- Konkrét választ adni a *kongruencia*, személyesség értelmében?
- Mennyiben fontos az azonos szemlélet képviselése (intézményi, kollegiális lojalitás vs. transzparencia)?
- Illetve milyen személyzeti véleménykülönbséget tolerál a rendszer, amely még nem veszélyezteti a koherens működést? (meddig konstruktív, a páciens gyógyításának szolgálatába állítható a személyzet transzparenciája, hol válik destruktívvá?

A kiscsoport határaival leginkább interferáló terápiás tér a szorosabb értelemben vett terápiás foglalkozásokon kívüli ún. 24 órás *pszichoterápiás tér*, amelyet az informálisan együtt töltött idő határoz meg. Két csoportülés között átláthatatlanul bonyolult egymás közötti viszonyok alakulnak, melyeket szinte lehetetlenség folyamatosan nyomon követni. Nem ritka, hogy az ezekben bekövetkező jelentős változások sem jelennek meg a kiscsoportos térben (konfliktusok, egymás között szövődő kapcsolati és szerelmi szálak, stb.) Ugyanakkor a kérdést tovább bonyolítja az információk sokasága is, amelyet a csoportvezető a csoporttagokról más fórumokon nyer.

Megoszlanak a team-vélemények a *párképződéssel* kapcsolatban: mi a jó, ha a pár tagjai azonos vagy különböző csoportba járnak? A szétválasztás látszólag leegyszerűsíti a helyzetet, mivel kikerülhető az ezzel való foglalkozás. Ugyanakkor vannak jó tapasztalataink arról, ha két ilyen tag azonos csoportban van. Ilyenkor azonban ennek a problémának az elkerülése valószínűleg destruktív hatású a csoportra.

- Mennyiben függ az eredeti kontraktustól illetve az aktuális csoportvezetői helyzetkezeléstől, hogy a pár tagjai megnyerhető-e a kialakult érzelmi helyzettel való pszichoterápiás munkának.
- Általánosabb értelemben hogyan tehető az acting-out acting-in-né, rendszeren belül megjelenő acting-out-tá?
- Hogyan célszerű kezelni azt a jelenséget, amelyet talán „acting-in dilemma”-nak nevezhetnénk?

Az osztály előnye az ambuláns térhez képest, hogy az acting-out jelenségek könnyebben láthatóvá tehetőek: a terápiás térből való kirohanás pl. azonos a kiscsoportról való kirohanással, szobába-futással, ajtón túli zokogással, nővérhez futással, stb. Durvább esetben viszont a „láthatatlan” hétvégi ivás helyett az osztályon történő alkohol-fogyasztásban, kinti kapcsolati zavarok és bonyodalmak helyett „benti” érzelmi szövődményekben jelenik meg. Ahol a jelenség egyszerre kezelhetőbb és kezelhetetlenebb: kezelhetőbb, mivel láthatóbb, kezelhetetlenebb, mivel a láthatóság ára a destruktivitás fokozódása, ami a team részéről intenzívebb szankcionálási készséget mobilizál.

A csoportvezetőre nehezedő rendszer-hierarchiák folyamatos konfliktust jelentenek. Ütközhet a csoportfolyamat egészének kézbentartása az egyéni páciensek gyógyításának szempontjával. Kettős vezetés esetén a csoportvezető páros, mint „mikro-team” fokozottan hívhatja a teamre, mint egészre vonatkozó projekciókat. Ugyanakkor alrendszerük leképeződése, megbonthatósága, egyedi arculatuk, kapcsolatuk alapvetően harmonikus vagy konfliktuózus volta a csoportfolyamatok fontos mutatója. Másrészt, folyamatos elemzésük lehetővé teszi a csoporttagok egyéni patológiájának mélyebb megértését. Ugyanez érvényes a nagycsoportban a teljes személyzetre.

Talán meglepő módon osztályos kiscsoportban a különböző alrendszerek, kapcsolati hálók ütközései „szelídítetten” jelennek meg, rejtettebben, mint az ambuláns csoportokban. Úgy véljük, hogy ennek összetett oka lehet, részben talán az, hogy a csoportvezetőktől való függés kevésbé kifejezett – az osztályos páciensek rendszerint nagyobb fokú regressziós készsége, az osztályos lét nagyobb regressziót hívó hatása ellenére, valamint az, hogy a probléma átdolgozására több fórum áll rendelkezésre.

Konkrét példákon keresztül a következő témákat szeretnénk közelebbről szemügyre venni:

A) 1. A csoportvezetőhöz intézett „egyéni terápiás” kérdések, melyek látens destruktív célja a team hasítása. PI: “Miért nem adható gyógyszer ebben az esetben X-nek, hiszen olyan rosszul van?” Szembehelyezkedik-e a csoportvezetői „mikro-team” a nagy teammel? Eltérő álláspontot képvisel-e?

2. Megnyerhető-e a csoportvezető (vagy csoportvezetők) a kiscsoport-igénynek, szembehelyezkedve az intézményes követelményekkel. Lehetnek-e a kiscsoportnak az intézményes normákkal (vagy a rendszeren belüli más alcsoportok normáival) ellentétes normái?

3. Megbontható-e a vezető-alteam? A más-más páciensekre centrálásból, az eltérő férfi-női ráhangolódásból fakadó ellentétek mennyire hozhatók harmóniába? Milyen identifikációs mintát közvetítenek ezáltal?

B) Milyen sajátos problematikát hordoz a csoportban a saját páciens jelenléte?

1. Eltérő csoportvezetői koncepciók: praktikussági, intézményes kezelői szempontok és tisztán csoportvezetői szempontok ütközése.

2. Milyen áttételi-vizsontáttételi nehézségeket indukál (a terapeuta többlet-figyelme, a páciens védettség-érzése vagy éppen extra teljesítményszorongása, túlkontrolláltság-érzése)? A privilegizált csoport-szerepe?

3. Rejtett irigység-érzések, rivalizációs feszültségek.

A kerekasztalon szeretnénk ezeket a felvetéseket továbbgondolni, az egyes intézményekben megjelenő további szempontokat, kérdéseket, a különböző rezsimek működésében fellelhető főbb hasonló és eltérő sajátosságokat megvitatni.

**BOGNÁR KRISZTINA, BENCSIK A., GERGELY R., NOÉ N.**  
**Az egyéni-, csoportos és szervezeti tanulás**

A racionalista felfogás szerint a vállalatok célja, hogy tudatosan felépítsék a versenyképességük megtartásához és növeléséhez szükséges pozíciókat. Először a vállalatok a külvilágra fókuszáltak, majd a nyolcvanas évek után a belső képességek vizsgálata került előtérbe. A vállalat kifogyhatatlan erőforrását jelentő ember a tudásával, szakismeretével, valamint a szellemi javak fontos versenytényezővé váltak a szervezetek életében. A szervezetek célja az egyéni tudás szervezeti szintre emelése, valamint annak hatékony megosztása, továbbfejlesztése és felhasználása. A versenyképesség fenntartásához nem csak az egyéneknek kell fejlődniük, újabb ismeretekhez jutniuk és tanulniuk, hanem a vállalatoknak is. Hogyan is néz ki az egyén és a szervezet tanulási folyamata, hogyan lehet átadni az ismereteket mind egyéni mind szervezeti szinten, mi a tudásmenedzsment lényege és milyen szerepe van a tanuló szervezetekben? A következő kérdésekre előadásom során térek ki.



**BOKOR LÁSZLÓ**

**A szolgáltatás buktatói a team- és szakmadinamika tükrében**

Á tanulmány középpontjában a csoportközi viszonyok problémái állnak. Az emberi közösségek belső folyamatai nem érthetők meg a környezetükben zajló jelenségek figyelembevétel nélkül. A csoportok belső dinamikáját alkotó interperszonális kapcsolatrendszerek folyamatos kölcsönhatásban állnak környezetükkel és azok csoportjaival. A felettes rendszer folyamatai nyílt és rejtett módon szabályozzák a csoportközi viszonyokat.

Csoportok létrejötte és fennmaradása attól a kölcsönhatástól függ, amelynek keretében létükkel hozzájárulnak az őket körülvevő struktúrák fejlődéséhez. E kapcsolatot általánosan szolgáltatásnak nevezhetjük, például egészségügyi, üzleti, szociális, oktatási stb. E szolgáltatási feladatok sérüléséért a csoportközi viszonyok szintjén kialakuló konfliktusok, fejlődési problémák állnak. A konfliktusok típusainak elemzése irányítási és vezetési szempontok mélyebb megértését teszi lehetővé.

**DROBNI ETELKA ÉS MTSAI (THALASSA HÁZ):  
Teammunka, nővér-élet terápiais közegben**

Egy valódi Valóság-show, amelyben osztályos nővérek beszél/het/nek csoportmunkában megélt küzdelmeikről, változásairól egy olyan közegben, ahol a „túlélés” meghatározó eszköze a beszélni-tanulás (kapcsolatba lépés) képessége.

- Szerep/ek/ és Személyiség
- Alkalmasság és Felelősség
- Aktivitás és Ellenállás/ok/

konfliktusainak megszemélyesítési formái illetve megszólalásai, az élettől az alkalmazott elméletig.

**GÁL BÉLA  
Csoport-kultúra-tégely. Nagycsoport a Thalassa Házban**

Az előadás a Thalassa Ház nagycsoportja kapcsán folyó folyamatos diskurzus egy nézőpontját mutatja be.

Az első részben a nagycsoport kultúra-hordozó és alakító funkcióit mutatja be.

A második gondolati egység a Bateson-i Kreatúra fogalma mentén mutatja be a változást szervező működések nyelvben tetten érhető útjait.

A harmadik egység azt demonstrálja, hogy a nagycsoport nyelvi világában hogyan jelennek meg spontán azok a folyamatok, melyeket Ferenczi nyelvzavart megszüntető kísérleteiként ismerünk. A gyengédség szerepe a változás és közös nyelv kialakításában - a "gyógyulásban".

**GERGELY RÓBERT, BENCSIK A., BOGNÁR K., NOÉ N.**  
**Egyéni memória=csoport memóriája=szervezeti memória?**

Mi is tulajdonképpen a szervezeti memória, mi indokolja időszerűségét, aktualitását? Az egyének memóriája és tanulási folyamata hogyan hozza létre a csoport memóriáját és a szervezeti memóriát, az egyéni tanulás eredménye hogyan ágyazódik be a közös memóriába? Ezekkel és ezekhez hasonló kérdésekkel találkozhatunk, ha mélyebben megvizsgáljuk a szervezetekben zajló tanulási, valamint tudás- és ismeretátadási folyamatokat.

Minden egyénnek van memóriája, „tudat előtti állapota”. Ami ebből az adathalmazból felszínre kerül az a tudás. Csoportok esetén is beszélhetünk memóriáról, azonban itt már figyelembe kell venni bizonyos csoporthatásokat, melyek befolyásolják mind a tanulási, mind az ismeret- és tudásátadási folyamatokat. A szervezetnek is van memóriája, de ez nem azonos az egyének memóriáinak összegével. A szervezeti memória tulajdonképpen nem más, mint az egyének rendelkezésére álló tudás- és ismeretanyagának közös tudásbázisa.

**Hosszú Éva**

**Betegek csoportja, beteg ember a csoportban**

A csoport gyógyító ereje többek között abban rejlik, hogy egyes tagjai a normáktól (esetleg egészségtől) eltérve a csoportban könnyebben feladják eltérő működés módjukat, ez által a gyógyulás felé haladnak. A terápiás csoportban lehetőség van a súlyosabb mentális zavar által érintett self-reprezentások átdolgozására is.

A modern pszichiátria segítségével a pszichoterápiák, így a csoportterápiák indikációs területe kiszélesedett, a nehezebb patológiák felé.

Előadásomban a csoportanalízis módszerével szerzett saját kezelési tapasztalataim alapján arra próbálok választ keresni, milyen problémákat, kérdéseket vet fel homogén betegcsoportokkal dolgozni? Milyen különbségek vannak a betegek közül összeállított csoportok, s az úgynevezett egészségesek csoportjai között, amelyekben beteg emberek is megjelennek? Milyen titkok övezhetik a betegséget, ha a csoporttag közvetlen hozzátartozójáról van szó? Kerülhet-e egy csoport „zavarodott állapotba”, s ez milyen csoportösszeállítási és csoportvezetési problémákat vet fel?

**KOVÁCS KATALIN**

**A csoportos fejlesztések hatása a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalokra, egy munkaerő-piaci (re)integrációs program tapasztalatai alapján**

1. Az OFA-KID program Dunaújvárosi Tudás Programja fiatalok fejlesztésére vonatkozó tevékenységének rövid bemutatása.
2. A csoportos fejlesztések ismertetése
3. A csoportos fejlesztések általunk tapasztalt hatása a programban résztvevő fiatalokra

**KOMLÓSI PIROSKA**  
**A változás megjelenése a csoportok kommunikációjában**

**MOLNÁR ERZSÉBET**

**"Adj szót fájdalomnak!" – Gondolatok egy gyászcsoporthoz tapasztalatai alapján**

Elveszíteni valakit, akit szeretünk – ez az emberi lét legfájdalmasabb tapasztalata. Életünk során szinte mindnyájan szembesülünk hozzátartozóink elvesztésével.

Vannak, akik egy életen át hordozzák fájdalmukat, míg mások a gyász során olyan tapasztalatokra tehetnek szert, ami akár új értékek felismeréséhez is elvezetheti őket. De vajon miért reagálunk ennyire eltérően a veszteségekre? Milyen lélektani folyamatokat indít el egy haláleset, s mi befolyásolja ezeket? Hogyan lehet eredményesen megküzdeni ezzel a helyzettel? "A gyász nem betegség, de azzá válhat" - írja George Engel.

A gyász idején nyújtott megfelelő segítség hozzájárulhat a gyászoló felépüléséhez. A csoport a gyászoló számára olyan lehet, ahol nyíltan beszélhet az érzéseiről, gondolatairól, ahol megértik, elfogadják őt. A csoport egyrészt leképezi a normalitást, megerősíti a gyásszal járó érzések természetességét, másrészt a tagok egymástól is átvehetnek ún. coping stratégiát, ötleteket a gyász feldolgozásához.

A szerző a miskolci Semmelweis Kórház Hospice Osztály által szervezett gyászcsoporthoz tagjaival foglalkozott referencia munkaként és ennek tapasztalatát szeretné megosztani a hallgatókkal.

**NOÉ NIKOLETT, BENCSIK A., BOGNÁR K., GERGELY R.**  
**A csoportok érzelmi intelligenciája**

Az 1990-es években került be a menedzsment világába az érzelmi intelligencia (EQ) fogalma. Azóta már közsímert, hogy a munkahelyi eredményességhez magas érzelmi intelligenciára van szükség. Az viszont még kevésbé köztudott, hogy a sikeresen, hatékonyan dolgozó csoportok mozgatórugója is az EQ. Az előadás a következő kérdések megválaszolásával foglalkozik:

Hogyan ismerhetjük fel, hogy az egyén illetve a csoport rendelkezik-e emocionális intelligenciával?

Miként működik az érzelmi intelligencia az egyének illetve csoportok szintjén?

Tanulható-e az EQ?

Miért fejlesszék a csoportok az érzelmi intelligenciájukat?

Hogyan szemléltethetjük egy team eredményességének modelljét?

Hogyan kezeljük a csoportos érzelmeket?

**NAGY MÁRTON**

**A csoport változása, mint szocializációs folyamat. Mozcás-táncterápiás tapasztalatok**

Az előadás – bevezetésként – bemutatja a mozgás-táncterápiás csoport sajátosságait, hogy érthető legyen az a szocializációs munka, amely egy új csoporttagra vár. Ezt a folyamatot a zene használat fokozatos lépésein vezeti végig. Végül egy kísérletről számol be, amely a sikeres szocializációt demonstrálja egy érett csoportban.

**PIKÓ BETTINA**

**Csoporthatások a serdülők kapcsolati struktúrájában és egészségmagatartásában**

Jelen összefoglaló előadás a serdülőkori identitásformálódásra ható csoportfolyamatok elméleti vázlatát mutatja be. Serdülőkorbán új kapcsolati struktúra alakul ki, átformálódik a szülőkkel, valamint a kortársakkal való viszonyrendszer. Az egészségmagatartás és a serdülőkori problémaviselkedés szindróma szorosan összefügg a kortárskapcsolatokkal.

Az identitásfejlődést csoport-kontextusban vizsgálva két alapelméletet kell kiemelnünk: az önkategorizációs elmélet elsősorban Turner és Oakes, a triadikus elmélet pedig Flay és Petraitis munkásságához fűződik. Mindkét elméletben közös, hogy a szociabilitás alapvetően meghatározza a csoportnyomás érvényesülését. Azok a fiatalok, akiknek fontos, hogy saját viselkedésüket másokhoz igazítsák, hajlamosabbak a problémaviselkedési formák átvételére is. A csoportazonosulás mint motiváció azonban nem kizárólag kognitív szinten érvényesül, hanem igen erős érzelmi hatások is szerepet játszanak benne. A serdülőkor ugyanis a kortársakkal kialakított intimitás megtapasztalásának ideje.

Számos szerző felvetette már, hogy mivel a kortárshatás a legerősebb „rizikótényező” a serdülők problémaviselkedésének kialakulásában, éppen a csoportnyomást kellene felhasználni a negatív hatások ellensúlyozására. Az ilyen programokban a pozitív kortársak modellszerepén keresztül valósul meg a problémaviselkedés megelőzése. Kutatások sora bizonyítja, hogy a fiatalok egészségmagatartása és problémaviselkedése nagyrészt a csoportfolyamatokon, kortárskapcsolatokon múlik, ennek ellenére hazánkban még sajnos csak kevésbé jellemző, hogy a prevenciós programok során alkalmazásra kerülnek a csoportdinamikai jelenségekről szóló ismeretek. A szociális készségek fejlesztése pedig hozzájárulhatna ahhoz, hogy a kortárs csoportok úgy szolgálják a serdülőkori társas fejlődést, hogy a csoportbeli azonosságtudatot ne a közösen elfogyasztott cigaretta, alkohol vagy drogok táplálják.



**SZÁNTÓ IBOLYA**  
**Korlátok csoporton kívül és belül**

Előadásom témája a csoportterapeuta emberi és intézményi korlátai csoporton kívül, és ezek hatásai a csoporton belül a csoporttagokra, valamint a csoporttagok külső korlátai, ezeknek megélése csoporton belül, értelmezése, átértékelése, és hatása a csoportdinamikára és a csoporton résztvevő egyénre egyaránt. Biztos-e, hogy korlátokként kell megélnünk szabályokat, törvényszerűségeket? Vajon a korlátok akadályoznak-e, vagy netalántán védenek is egyben önmagunktól és a külső körülményeinktől? Meddig lehet feszegetni belső és külső korlátainkat, mikor jelent ez számunkra konkrét veszélyt és mikor visz előre? Van-e lehetőségünk elkerülni a konfortizálódást vagy korlátaink tágíthatók? Élünk-e a lehetőséggel, amikor tágíthatjuk vagy akár szűkíthetjük igény szerint saját terünket, felismerjük-e ezzel kapcsolatos lehetőségeinket? A csoportterapeuta hogyan teheti felismerhetővé, miként segíthet a csoporttagoknak a fenti kérdések megoldásában, illetve kivitelezésében? Felismeri-e saját életében és munkájában ezeket a lehetőségeket?

## **TERENYI ZOLTÁN**

### **A csoportvezető, mint résztvevő/megfigyelő**

Az előadás a csoportvezető kettős pozícióját vizsgálja: a hatékony vezetői működés feltétele, hogy 'egyszerre' legyen képes résztvevője (átélője, alakítója, tartalmazója) és megfigyelője (felelőse, értője, értelmezője) lennie a csoportfolyamatnak. Egy idealizált terápiás koncepcióban az 'egyszerre' egyfajta oszcillálást jelent a két énfunkció között, szociálpszichológiai értelemben két körülírt, párhuzamos szerepről van szó (vö. szerepkonfliktus). Mindkét viszonyulásmód interszubjektíven értelmezendő, tehát a csoport megfigyelése önmegfigyelést, a részvétel a saját érzések megélését implikálja. A terápiára való szocializáció része, hogy a csoporttagok is megtanulják e működést, amely más, dichotómián alapított pszichés jellemzőkhöz (pl. érzelmek-kogníció, realitás-fantázia, alapfeltevés szint-munkacsoport szint, stb) is kapcsolódik. A különböző funkciójú és technikájú csoportokban eltérő mértékben kerül fókuszba e kettősség. Speciális kérdés a kettős vezetésű helyzet, ahol tudatos(uló) szerepmegosztás is létrejöhet. Sajátosan merül fel ez az összetett irányultság a teamek működésmódjában, a terápiás rendszer szintjén, amelyben sok hasonlóságot mutat az antropológiai kutatási módszerként értelmezett résztvevő megfigyeléssel.

## **VARGA ZOLTÁNNÉ**

### **Tapasztalatok az eltérő formájú és kultúrájú szervezetek együttműködéséről**

Csoport kialakítása és csapattá válásának folyamata a különböző típusú szervezetek szakemberei között - Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány KID programjának tapasztalatai:

- Miért kell ma for- és nonprofit szervezeteknek együttműködni?
- Az együttműködés megköveteli-e csoport- illetve csapatformát a munka során?
- A külső és a belső munkatársak egy csapatba tartoznak-e?
- Nehézségek
  - Időtényező
  - Más kultúrájú szervezet
  - Területi elhelyezkedés
- Eredmények a csapatkialakításban és hatékony működésében.

**WIRTH ERNŐ**

**Fordítási problémák a pszichoanalitikus szakirodalomban a csoportdinamikai problémák területén**

Az angol és német nyelvű szakirodalomban nem csak fordítási, hanem értelmezési problémákkal is találkozhatunk a fordítási munkák során. Abban a szerencsés helyzetben voltam a közelmúltban, hogy több idegennyelvű könyvfordításában is asszisztálhattam, mint külső szakértő. Így sokszor szembesültem az említett problémákkal. A legnagyobb hibát ott követheti el a fordító, ha nem tisztázza a fordítandó könyv, vagy folyóirat szerzőjének elméleti alapállását, például azt, hogy melyik pszichológiai iskolához tartozik és ezen belül melyik irányzatot, képviseli.

Példaként had említsem Freud és Binswanger levelezését, ahol mindkét szerző a pszichoanalízis kiemelt képviselője volt, de a gyermekkori agresszió tekintetében kemény vélemény különbséget lehet kitapintani közöttük. Ennek ellenére Binswangert Freud „szolgai”követőjének tüntetik fel egyes szakirodalmakban. A fordító felelősége, hogy az ilyen nyilvánvalóan hibás utalásokat leleplezze, és helyre tegye.

Sok félreértés van a csoportdinamikai munkafelfogásban a hálózati plexust illetően. Az analitikus gyakorlatban gyakran alkalmazzuk a háló és nexus fogalmát, a bensőséges dinamikus hálózatra a plexus kifejezést használják, mint külön kifejezést. Maga a szó különben szövedéket jelent az analitikus szóhasználatban. Tartalmi jelentését tekintve jelentheti: emberek viszonylag kis számát, magát a csoportot dinamikai változásaiban, ahogy a kezelés folyamatának előrehaladását, magát a csoportot a központi személy körül - különös tekintettel konfliktusaira. Ez azonban megkülönböztetendő a jungi komplexustól, amelyhez az égvilágon semmi köze. Az angolban a Jung – féle komplexust „complex”-nek nevezik. A hálózat nagyon sokrétű. A humán kultúrában sok ilyen háló van, amelyhez minden egyes ember tartozik. Hogy ezek a csoportok miképpen kapcsolódnak egymáshoz, és az egyén a különféle csoportokban való részvételét hogyan egyezteti össze ez nagyon jellemző egy adott személyiségre. Az analitikusra pedig az jellemző, hogy hogyan értelmezi az adott történéseket. Ebben viszont néha lényegesek lehetnek az eltérések.

## Program

8:30 - től: Regisztráció

10:00 – 10:10: Megnyitó – **BAGOTAI TAMÁS**

10:10 – 10:50: **KOMLÓSI PIROSKA:** **A változás megjelenése  
a csoportok kommunikációjában**

10:50 – 11:10: Vita

11:10 – 11:30: Szünet

11:30 – 12:30: A terem: **Előadások I.**  
B terem: **Előadások II.**  
C terem: **Műhely**

12:30 – 13:30: Állófogadás

*12 30-kor: a Magyar Csoport-pszichoterápiás Egyesület  
rendkívüli közgyűlése*

13:30 – 14:30: **A csoportvezetés mint szakma**  
Plenáris szakmai eszmecsere  
moderátor: **BOKOR LÁSZLÓ**

14:30 – 14:45: Szünet

14:45 – 16:45: A terem: **Kerekasztal**  
B terem: **Előadás III.**  
C terem: **Előadás IV**

16:45 – 17:00: Szünet

17:00 – 18:00: **Nagycsoport**  
vezeti: **ESZIK JÁNOS**

<<<<<<<<<>>>>>>>>>>>>

**Támogatók:** AstraZeneca, Janssen-Cilag