

TOMASZ OŻÓG

## DWIE PROPOZYCJE BADANIA MAŁYCH GRUP

Małe grupy są nie tylko naturalnym środowiskiem życia i rozwoju człowieka, ale mogą być także narzędziem uczenia się, samopomocy, terapii i różnego rodzaju treningu. Małe grupy tworzą tkankę większych społeczności, np. parafii, społeczności uniwersyteckiej, ruchów religijnych. Zainteresowanie poznawcze tego typu grupami jest w naturalny sposób ograniczane przez ich specyfikę. Żyją one bowiem jako wyodrębnione organizmy - "jednostki społeczne", posiadające swoje charakterystyczne cechy, system relacji, wzory zachowań itd. Wszystko to tworzy wspólny psycho-społeczno--kulturowy organizm, który źle znosi ingerencje badawcze. Dlatego poznawanie małych grup bywa ograniczane przez przekonanie, że jest to rzeczywistość niepoznawalna, a każdy wysiłek poznawczy tak bardzo zakłóca życie grupy, że tworzy artefakty. Kiedy indziej znowu dokuczają badaczom brak odpowiednich kategorii poznawczych, ogólnych sposobów badania i szczegółowych metod.

Poniżej przedstawiam obszernie omówienie dwu artykułów<sup>1</sup>. Mam nadzieję, że prezentowane treści będą pomocne w refleksji i badaniu małych grup.

### I. PROPOZYCJA BADAWCZA GERALDA O'CONNORA

G. O'Connor mówi o grupie w kategoriach systemu. Podstawowym, zaczerpniętym od K. Lewina twierdzeniem, współcześnie brzmiącym jak oczywistość, jest, że grupa nie jest sumą części, ale całością; posiada cechy, które określają ją jako całość i odróżniają od podgrup, cech członków grupy, relacji itd.

---

<sup>1</sup> G. G. O' C o n n o r, *Small Groups. A General System Model*, "Small Group Behavior" Vol. 11, nr 2, May 1980, s. 145-174; R. D. B o y d, *A Matrix Model of the Small Group*, tamże Vol. 14, nr 4, November 1983, s. 405-418.

Aby mówić o grupie w kategoriach systemu, należy nawiązując do tradycji analitycznej wyodrębnić główne grupy zmiennych. Są to:

1. Cechy uczestników grupy - ich psychospołeczna historia, rozwój, tożsamość, motywacja, oczekiwania, międzyosobowe kompetencje.

2. Zachowania członków grupy, czyli wyodrębnione, określone działania, akty zachowania uczestników grupy, w tym także osoby prowadzącej. Zachowania są konieczne dla rozwoju grupy. Interakcje są katalizatorem powstania grupy i zachodzących w niej procesów.

3. Cechy grupy. Częściowo wynikają one z interakcji w grupie, a częściowo z kontekstu zewnętrznego. Pośród nich na czoło wysuwają się: cele, statusy, role, funkcje i zadania, wzory zachowań, atmosfera, sposoby postępowania.

4. Zdarzenia. Składają się na nie różne zajścia, przypadki, wydarzenia, happeningi, sceny. Są one nie tylko częścią życia osób, ale wchodzą w całość życia grupy - ich znaczenie jest ogólne. W każdej grupie istnieją zdarzenia szczególnie ważne, o istotnym wpływie na życie grupy.

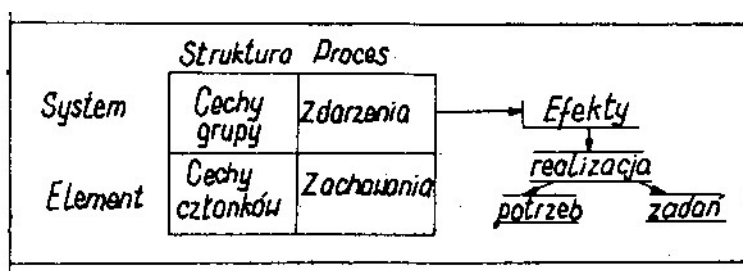
5. Efekty. Jest to ostatnia grupa zmiennych, obejmująca skutki działania grupy. Są to pewne "produkty" procesów grupowych. Wynikają one z wypełniania przez grupę jej funkcji psychospołecznych i zadaniowych. Istnieją dwa typy efektów: a) zaspokojenie jednostkowych indywidualnych potrzeb członków; b) formalne osiągnięcia grupy związane z realizacją zadań. Te dwa rodzaje efektów są ze sobą połączone, np. zaspokojenie potrzeb społecznych i emocjonalnych uczestników pojawia się także w trakcie wspólnej pracy, przebieg i efekty tej ostatniej zależą od stanu psychospołecznych potrzeb członków.

Analiza głównych zmiennych jest wstępem do analizy grupy jako zintegrowanego systemu. Posiada on dwa główne wymiary: hierarchiczny i dynamiczny. W wymiarze hierarchicznym spotykamy uporządkowane zbiory zmiennych, które można rozpatrywać bądź jako elementy, bądź jako systemy zmiennych. Zmienna niższego rzędu to zwykle pojedyncze zjawisko, które należy do szerszego kontekstu, zawiera się w większej całości. Przeważnie są to te zmienne, które ujmują indywidualne cechy członków oraz ich zachowania. Są tzw. elementy grupy. Zmienne nadrzędne obejmują te cechy, które ukazują grupę lub jej właściwości jako całość. Cechy grupy stanowią pewien system. Opisują grupę jako całość, nie charakteryzują natomiast pojedynczych osób. Tworzą pewien kontekst, w obrębie którego członkowie grupy wchodzą w interakcje.

Wymiar dynamiczny ujmuje ruch, zmienność i pomaga nam klasyfikować zmienne w kategoriach struktury i procesu. Systemy, o których była wyżej mowa, z jednej strony są stałe, a równocześnie są w ruchu, ulegają zmianom. Pojęcie "struktura" obejmuje formę i stałość grupy, czyli te aspekty, które zmieniają się bardzo powoli. Odpowiada ona

za organizację grupy, rozmieszczenie, konfigurację elementów. Strukturalnymi aspektami systemu są cechy uczestników i cechy grupy. Są to względnie stałe zmienne grupy jako systemu. Treścią pojęcia "proces" są te cechy, które zmieniają się łatwo i szybko. Zwykle mieszczą się tutaj zmienne określane jako "zachowania" i "zdarzenia". Wzajemny układ zmiennych można przedstawić następująco:

Schemat nr 1. Hierarchiczny i dynamiczny układ zmiennych



Schemat pozwala uchwycić zależności pomiędzy grupami zmiennych, a także pomaga nam zrozumieć, że tę samą rzeczywistość można oglądać z dwóch perspektyw.

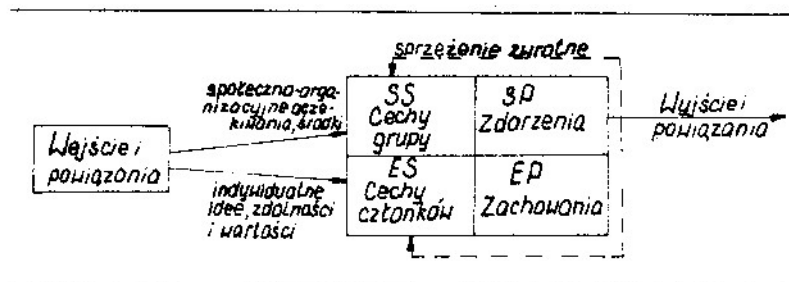
O małej grupie możemy myśleć jako o polu sił, na które składa się energia i ciśnienie powstające w każdym obszarze życia grupy.

Komentując schemat 2 można powiedzieć, że istnieją tutaj 4 wyraźne przecięcia, skrzyżowania:

1. Cechy członków prezentują skrzyżowanie elementów i struktury (ES)
2. Zachowania to przecięcie elementów i procesu (EP)
3. Cechy grupy to skrzyżowanie systemu i struktury (SS)
4. Epizody (zdarzenia) to przecięcie linii systemu i procesu (SP)

Każdy z tych obszarów posiada charakterystyczny zespół sił, które mogą być stałe, sporadyczne, zmienne w intensywności, konsekwentne lub niekonsekwentne. W relacji do innych sił, pochodzących z innych regionów, mogą one być komplementarne, konfliktowe, współzawodniczące, wzajemnie zależne lub niezależne. Ich jakość, intensywność, łączenie się z sobą na-dają grupie formę i określają jej dynamikę w terminach względnej równowagi - nierównowagi, a także ruchu ku nowym stanom. Każdy

Schemat nr 2. Regiony grupy i ich powiązania



obszar rodzi charakterystyczny dla siebie zbiór napięć, nacisków i wpływów. W związku z tym, obrazowo mówiąc, musi mieć przestrzeń dla działających w nim i przejawiających się na zewnątrz dynamizmów. Jeśli siły jakiegoś obszaru skurczą się w sobie, wycofają się, czyli zawiodą w wypełnieniu przestrzeni, albo też gdy rozprzestrzenia się zbyt daleko poza jego granicę, grupa znajdzie się w stanie nierównowagi. Może wtedy bądź nie znaleźć wystarczających sił do spełnienia zadań, bądź też ekspandujące siły mogą naruszać równowagę innych regionów, co z kolei osłabia i destabilizuje całą grupę. W innych sytuacjach te braki równowagi mogą negatywnie wpływać tak na zaspokojenie potrzeb grupowych, jak i na poziom formalnych osiągnięć.

Działające w regionie "element-struktura" (ES) siły podtrzymują indywidualne granice, zabezpieczają osobistą tożsamość, chronią integralność, autonomię i niezależność jednostki. Siły te są statyczne. Przejawem ich działania jest podtrzymywanie przez jednostki kontroli sytuacji i zaspokojenie ich indywidualnych potrzeb. Jednakże wchodzenie osób w interakcje, ich podejmowanie i kontynuacja, zależą od dynamizmów innych obszarów. Inwolucja (skurczenie się) obszaru dokonuje się wtedy, gdy osoby są niezdolne lub zniechęcone do podtrzymywania zdrowego indywidualizmu. Tracą one wtedy poczucie tożsamości, przejawiają brak indywidualności i autonomii. Ekspansja sił tego regionu przejawiać się będzie w takim uwypuklaniu swojego indywidualizmu, że kończy się odizolowaniem poszczególnych jednostek. Zaspokojenie ich potrzeb jest wtedy zagrożone przez anomie, a potem przez brak spójności i zanik wzajemności.

Dynamizmy, których źródłem jest obszar "element-proces" (EP), podobny do (ES), działają w kierunku zaspokojenia indywidualnych i społecznych potrzeb członków grupy.

Schemat nr 3. Charakterystyka obszarów

| Obszar                 | Treść | Sposób działania                             | Cel - Funkcja   | Następstwa braku równowagi regionu   |
|------------------------|-------|--|---|--|
| Element Struktura (ES) | E     | Statyczny: intra-personalny                  | Podtrzymywanie jednostkowych granic; indywidualność i integralność.               | Zbiór izolowanych oddzielonych od siebie jednostek.  |
| Element Proces (EP)    | E     | Dynamiczny: inter-personalny                 | Ekspresja potrzeb przez interakcje, powiązania i kontakty                         | Kliki, podgrupy, konflikty międzyosobowe   |
| System Struktura (SS)  | S     | Statyczny: budowa i podtrzymywanie struktury | Spójność grupy, trwanie, kontrola   | Sztywna struktura tłumiąca proces; represyjna kontrola tłumiąca indywidualne potrzeby  |
| System Proces (SP)     | S     | Dynamiczny: proces wspólnotowy               | Połączenie wysiłków i ekspresji prowadzących do realizacji zadań i wspólnotowości | Rytualizm i stronienie od grupy; konflikt grupowy; zjawiska masowe ograniczające realizację zadań (np. nastawienia paranoidalne) |

Siły te są bardziej dynamiczne. Ich kontrola mieści się na płaszczyźnie całej grupy. Siły (EP) aktywizują interakcyjne możliwości jednostek, przyczyniają się do ustalenia odniesień w grupie, odpowiadają za powstanie więzi. Inwolucja tego regionu zdarza się wtedy, gdy osoby nie mogą swobodnie wyrazić swoich potrzeb i próbują zrealizować je gdzie indziej. Ekspansja natomiast ma miejsce wtedy, kiedy osoby próbują realizować swoje potrzeby przez odgórne i przesadne kontrolowanie wewnątrzgrupowych odniesień. Dochodzi do "gier", w których stosowana jest siła. Ich celem jest uzyskanie szerszej kontroli nad sytuacją. Wraz z tłumieniem sił tego regionu niespełnione i udaremnione uczucia zaczynają negatywnie wpływać na grupową realizację potrzeb. Podczas ekspansji (EP) mogą one natomiast być źródłem nadmiernej wrogości i napięcia. Tzw. formalne

osiągnięcia grupy także ulegają osłabieniu przez "skurczenie się" tego obszaru (EP), podobnie jak (ES). Realizacja zadań może być zakłócona także przez ekspansję tych obszarów. Jest rzeczą zrozumiałą, że niski stopień zaspokojenia potrzeb jednostki powoduje, że nie ma ona motywacji do pracy w grupie.

Siły, których miejscem powstania jest region "system-struktura" (SS), odzwierciedlają przesunięcie na płaszczyźnie kontroli. Chodzi o przejście od kontroli jednostkowej do kontroli grupowej. Siły te dążą do budowania i podtrzymywania struktury grupy. Efektem ich działania jest uniformizacja, porządkowanie i wywieranie nacisku na członków, aby postępowali zgodnie ze standardami i normami grupowymi. Dynamizmy tego obszaru odnoszą się do strukturalnej integralności i spójności grupy. Ich działanie jest podobne do działania (ES). Inwolucja omawianego obszaru (SS) ujawnia się w nieobecności celów, norm i ról bądź w zamieszaniu i niejasności co do ich treści. Chaos, zamieszanie i frustracja łączą się z gorszym zaspokojeniem potrzeb członków. Podobnie wpływa brak działań kierujących życiem grupy. Wszystko to negatywnie wpływa na realizację zadań grupowych i poziom osiągnięć. Ekspansja (SS) może przejawiać się w sztywności, nieprzekraczalnych progach i podziałach, które mogą zniszczyć interakcje w grupie oraz przekreślić autonomię jednostek. Przesadny nacisk na konformizm i ograniczenia indywidualnej ekspresji obniżają poziom zaspokojenia potrzeb w grupie. Ograniczona jest twórczość, co powoduje obniżenie poziomu formalnych osiągnięć. Jeśli ograniczenia stają się zbyt silne, może się wytworzyć, jako sposób obrony, tzw. opozycyjny styl bycia.

Obszar "system-proces" (SP), podobnie jak (SS) reprezentuje pewne zjawiska grupowe, w tym ich kontrolę. Siły (SP) w porównaniu z (SS) są bardziej dynamiczne. Ich działanie przyczynia się do tego, że jednostki pracują wspólnie i łączą swoje wysiłki w dążeniu do osiągnięcia pewnych celów grupowych. Równocześnie z fuzją zachowań indywidualnych i procesu ogólnogrupowego uczestnicy są porywani, mówiąc obrazowo, przez bieg rzeczy. To pozytywne zjawisko przyczynia się do ożywienia ducha grupy, koordynuje wysiłki w grupowych zadaniach itd.

Objawem inwolucji (SP) jest to, że członkowie przestają pracować wspólnie, aby zrealizować cel. Realizacja potrzeb grupowych jest zagrożona, proporcjonalnie do braku spójności i wzajemności, z czym, jak wiadomo, łączą się straty w zakresie formalnych osiągnięć.

Ekspansja (SP) może prowadzić do uruchomienia takich procesów masowych, które zagrożą realizacji społecznych potrzeb członków. Dzieje się tak wtedy, gdy są one niekontrolowane, kiedy przytłaczają jednostkę, ograniczają jej autonomię i prywatność. Te same zjawiska mogą ograniczać końcowy efekt działania procesów grupowych.

Grupa jest w różnorodny sposób powiązana z otoczeniem. Regiony mają swoje własne, charakterystyczne powiązania. W obszarze (ES) zapośredniczone są: indywidualne idee, wartości, nadzieje, zdolności związane z działaniem grupy. Region (SS) pośredniczy między grupą a szerszymi systemami-organizacjami, szerszą społecznością itd. Te szersze struktury nakładają grupie swoje oczekiwania, a ponadto zabezpieczają społeczną legitymizację i środki konieczne do działania grupy (por. schemat 2). Powiązania "wyjścia grupy" ze środowiskiem realizuje się przez region (SP), ściślej, za pośrednictwem efektów procesów grupowych. Sprzężenie zwrotne jest specjalną formą wejścia i powtórnie łączy grupę z otoczeniem przez strukturalne regiony (ES) i (SS).

O'Connor dużo miejsca w swojej analizie poświęca grupowym procesom. Do ich analizy używa dwóch perspektyw:

1. Perspektywa ewolucyjna, gdzie grupy są spostrzegane jako powstające i rozwijające się systemy.

2. Perspektywa statyczna, gdzie podkreśla się ciągłe przystosowanie, realizowane w wyniku utrzymania pożądanego stanu.

Grupy przechodzą przez pewien uporządkowany cykl wydarzeń, podobny do cyklu życiowego, w którym jest początek, środek i koniec. Są więc możliwe do wyodrębnienia pewne, następujące po sobie stadia. Każde z nich ma własną dynamikę i wymagania, które muszą być zrealizowane, zanim grupa będzie mogła przejść do następnego stadium. Przebieg i zawartość fazy wcześniejszej wpływa na treść i rozwój fazy następnej. Cykl stadiów stanowi pewien system. Ten cykl rozwojowy jest znaczonej przez ciągłe współgranie ze sobą sił integrujących i różnicujących. Mimo że pozornie są one przeciwstawne, w grupie występują razem, zbiegają się w działaniu i jedna równoważy drugą. Integracja jest istotna dla wyłonienia się grupy i jej spójności. Różnicowanie jest konieczne do tego, aby grupa nie stała się pozbawioną energii masą. Dyferencjacja pozwala na autonomię części, wyróżnienie różnych sił wewnątrz systemu, które dostarczają energii koniecznej dla rozwiązywania problemów i realizacji celów. Współdziałanie integracji i dyferencjacji jest jednym z mechanizmów rozwoju.

O'Connor proponuje w swoim modelu trzy stadia rozwoju grupy. Oto one:

1. Stadium wyodrębnienia się grupy. Jest to początkowy i formacyjny okres życia grupy, w którym autonomiczne jednostki łączą się, aby uformować grupę. Jest to czas niepewności i czas poszukiwania struktury grupy. Najpierw ostrożnie, potem coraz śmielej uczestnicy badają możliwości i wchodzą w interakcje. Z interakcji zaczyna się wyłaniać grupa. Zdarzenia grupowe (SP) odzwierciedlają troskę o interakcję. Początkowe stadium grupy charakteryzuje się włączaniem siebie i innych w jej obręb. Zaspokojenie potrzeb wiąże się ze zjawiskiem bycia zaakceptowanym i vice versa akceptacji innych. To określa zbiór ludzi, którzy zaczynają podzielać wspólne cele, normy, wzory zachowania, statusy,

role, sposoby komunikacji. Okres ten kończy się wtedy, gdy członkowie stają się spójną grupą. Tej fazie towarzyszy zwykle poczucie wspólnoty, komfortu psychicznego i nieobecności napięć. (SS) i (SP) spełniają w tym czasie funkcje, które można porównać do funkcji ram. Procesy grupowe (SP) nie mają jeszcze tego zakresu i głębokości co później. Podobnie, struktura (SS) jest uproszczona, niespecyficzna i niezróżnicowana. Centrum kontroli znajduje się w (ES) i (EP).

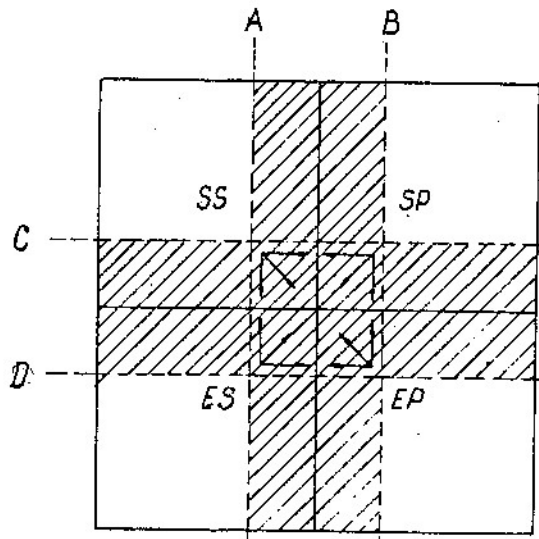
2. Stadium eksploracji i rewizji. Opisany wyżej okres jest zwykle krótki. Grupa przechodzi do okresu rosnących napięć. Członkowie zaczynają krytycznie oceniać sytuację w zakresie realizacji swoich potrzeb w grupie w jej obecnym kształcie. W ich odczuciu struktura staje się niezdolna do przystosowania zgodnego z ich potrzebami. Cele zaczynają się jawić jako ambiwalentne i często konfliktowe. Normy są spostrzegane jako zbyt wąskie lub nieobecne, a zarazem wstrzymujące procesy grupowe. Role, statusy i wzory komunikacji są oceniane jako nieadekwatne do realizacji celów grupy i potrzeb członków. Proces (SP) wyraża się w większym nasileniu dyferencjacji. Dla większości grup jest to czas zmiany i rewizji, w którym klarują się cele, umacniane są normy i sposoby komunikacji, tak aby mogły być dostosowane do potrzeb członków. Rezultatem tego okresu jest bardziej zróżnicowana i zintegrowana struktura grupy. Centrum kontroli przenosi się z (EP) i (ES) na poziom (SP) i (SS). Napięcia są teraz większe niż w jakimkolwiek okresie poprzednim. Równocześnie wzrastają wysiłki różnych członków, zmierzające do rozszerzenia kontroli sytuacji w grupie. Prowadzona z pozycji grupy kontrola obejmuje działania oraz kontakty członków grupy. Przekonują się oni, że mogą kształtować życie grupy, wywierać wpływ na relacje między osobami, współtworzyć klimat, podejmować troskę i odpowiedzialność za to, co dzieje się w grupie.

Okres ten kończy się wtedy, gdy członkowie czują i uświadamiają sobie wspólnotę celów, kiedy normy, role i reguły stają się jasne i specyficzne dla grupy, a struktura jest na tyle zróżnicowana, że może połączyć indywidualne potrzeby, zdolności i środki z ogólnym procesem realizacji zadań grupy.

3. Stadium pracy. Grupa jest już tak dojrzała i zintegrowana, że staje się gotowa do podjęcia zadań i wykonania pracy. Następuje integracja emocjonalnej aktywności grupy i podjętych przez nią zadań. W grupach zadaniowych widać wtedy wzrost spójności i pozytywnych odniesień. Dojrzałe grupy są zdolne do podtrzymywania tej równowagi przez dłuższy czas. W trakcie ewolucji grupy i indywidualnej ewolucji członków grupy rozwijają oni zdolność rozpoznawania i rozwiązywania grupowych problemów. Istotne jest to, że w tej fazie zostaje osiągnięta dynamiczna równowaga wszystkich czterech regionów. Podstawową sprawą jest jak najdłuższe zachowanie tej równowagi jako



Schemat nr 4. Układ sił w grupie



warunku życia i działalności grupy. Utrzymywanie tej równowagi jest możliwe w oparciu o ciągłe przystosowywanie się do siebie regionów i modyfikację swojej zawartości oraz ograniczenia. Prawidłowości te zostały przedstawione w schemacie nr 4. Pokazuje on cztery obszary, wszystkie tej samej wielkości. Poziome i pionowe linie ciągłe, które je oddzielają, pokazują idealną równowagę i wskazują na fakt stałości systemu. Strzałki znajdujące się w każdym regionie symbolizują siły właściwe dla tego obszaru. Przerywane linie pionowe A i B oraz przerywane linie poziome C i D to hipotetyczne linie krytyczne. Jeśli obszary rozprzestrzeniają się poza te linie lub skurczą się w sobie, grupa znajdzie się w stanie nierównowagi. Równowaga grupy zostanie zachwiana, jeśli:

- ES rozprzestrzenia się poza C i B lub kurczy przed D i A
- EP rozprzestrzenia się poza C i A lub kurczy przed B i D
- SS rozprzestrzenia się poza D i B lub kurczy przed C i A
- SP rozprzestrzenia się poza D i A lub kurczy przed B i C

Jeśli jakiś region rozprzestrzenił się poza granice lub skurczył się w sobie, oznacza to, że funkcjonuje on źle i nie spełnia swojej roli. Adaptacja i działania korekcyjne powinny przenieść region w stan lepszej równowagi.

Odwólamy się jeszcze raz do schematu nr 4. Zacienione miejsca między liniami krytycznymi symbolizują tzw. strefę regulacyjną. W czasie trwania i działania grupy obszary te będą się rozprzestrzeniać lub kurczyć wewnątrz tej strefy, zgodnie z funkcjami grupy, kładącej nacisk na dany region, to znowu na inny. W ten sposób grupy same regulują i kontrolują te stesy i napięcia, które rozwijają się w ich obrębie. Te działania zmierzają do utrzymania równowagi w grupie, bez zmiany charakteru i zawartości danego obszaru. Jednakże gdy grupa znajdzie się w stanie nierównowagi spowodowanej rozprzestrzenieniem się lub skurczeniem sił danego regionu, wtedy przystosowanie powinno być intensywniejsze i może obejmować zmianę charakteru i treści danego obszaru.

Model sugeruje, że wielkość i kształt obszarów i ich względna przewaga zmieniają się wraz z rozwojem grupy. Na początku (ES) i (EP) będą rozleglejsze i bardziej dominujące niż (SS) i (SP). Rzeczywiście, dokąd te ostatnie nie przekroczą pewnego poziomu, trudno mówić o grupie w pełnym sensie. Dla ciągłości istnienia grupy wymagana jest pewna optymalna siła każdego regionu. Realizacja jakichś zadań szczegółowych, z pominięciem innych, oznaczać będzie, że jakiś obszar chwilowo zdobył przewagę. Model sugeruje także pewną liczbę hipotetycznych pytań dotyczących wielkości, kształtu, konfiguracji, charakteru i treści obszarów, w zależności od typu grupy, środowiskowych ograniczeń, kontekstu i celów - indywidualnych i grupowych.

Model O'Connora daje także orientacyjne ramy mogące pomóc w prowadzeniu pracy w grupie i jej badaniu.

## II. Propozycja badawcza R. D. Boyda

Małe grupy są zjawiskiem złożonym. Jednym z trudniejszych zadań badacza, a także prowadzącego grupę, jest zrozumienie tej złożoności. Boyd prezentuje pewne kategorie poznawcze, które umożliwiłyby ujęcie i poznanie grupy jako systemu. Propozycja badawcza nosi nazwę Matrix Model.

Życie małej grupy można ujmować w pięciu zasadniczych punktach widzenia: 1) strukturalnym, 2) przystosowawczym, 3) rozwojowym, 4) transakcyjnym, 5) gestalt.

Na grupę patrzy się zwykle jak na zbiór jednostek lub splot międzyosobowych interakcji. Poznanie grupy utożsamia się wtedy z obserwacją członków grupy. Jest to jeden ze sposobów poznawania życia grupy, ale nie jedyny. Na grupę można patrzeć jako na system społeczny. Spostrzegamy ją wtedy jako całość - dynamiczny system społeczny.

System ten rozwija się poprzez łańcuch interakcji, jakie przynosi ze sobą życie grupy od pierwszego aż do ostatniego ze spotkań. Zyskuje on swoje granice, powstaje jego historia, akceptowane i nieakceptowane wzory zadań.

Każda grupa żyje w szerszym społecznym otoczeniu. To, co dzieje się we wnętrzu grupy, co stanowi treść jej życia, odnosi się do otoczenia i jest z nim związane. Wewnątrz grupy jest obecny, w mniejszym lub szerszym zakresie, kontekst społeczny. Żadna z grup nie istnieje samotnie, w izolacji. Kulturowe elementy życia społeczeństwa są obecne w grupie tak, jak systemy osobowości członków grupy. Każda mała grupa ma więc trzy interakcyjne i adaptacyjne systemy: społeczny, osobowościowy i kulturowy. Każdy z nich jest włączony w życie grupy, zjednoczony z nim, a jednocześnie względnie autonomiczny i specyficzny tak w treści, jak i w sposobie funkcjonowania. Każdy posiada odrębną dynamikę rozwojową i pole sił.

Systemy osobowości i systemy kulturowe mają swoje historie. Nakładają się one na narodziny systemu społecznego i każdy z nich może być widziany jako wpływający i ulegający wpływom dwu pozostałych. Oba systemy: osobowości i kulturowy wyciskają swoje piętno na bieżących zdarzeniach i są głównymi siłami kształtującymi niepowtarzalne cechy systemu społecznego. Ten z kolei, w tym samym czasie, wpływa na to, czy dana treść lub działanie osobowości albo systemu kulturowego zostanie zaakceptowane. Istnieje też połączenie innego typu: system osobowości i system kulturowy przyczyniają się do powstania systemu społecznego. Ten z kolei "zmusza" tamte do regresu, ogranicza i dostosowuje do własnego poziomu. Ten moment w życiu grupy dostarcza członkom sposobności do powtórnego sprawdzenia i rekonstrukcji wcześniejszych rozwiązań.

Nie wszystkie grupy rozwijają się w sposób ciągły i harmonijnie przechodzą w system społeczny. Opóźnienie, które charakteryzuje niektóre jednostki i stagnacja niektórych kultur, odpowiada nieudanej fazie rozwoju systemu społecznego. Te zjawiska obrazują wzajemne współzależności systemów.

Rozwój grupy i jej systemów można opisać w kategoriach realizacji przez każdy z nich trzech głównych zadań adaptacyjnych. Każdy system powinien:

1. określić sam siebie w istotnych aspektach
2. ustalić sposoby odniesień do szerszej społeczności
3. kształtować sposoby odpowiedzi na wymagania rzeczywistości

Realizacja wyżej wymienionych zadań składa się na przystosowanie. W jego ramach każdy z członków grupy, aby w niej dobrze funkcjonować, musi rozumieć własną tożsamość. Pomaga mu w tym system społeczny i system kulturowy. Ten ostatni czyni to wtedy, gdy skupia uwagę na posiadaniu i rozwoju zwyczajów, norm, ról i wartości.

One wyznaczają granice i służą ustaleniu struktury grupy, opisują drogi, poprzez które jednostka jest związana z szerszym społeczeństwem.

Drugie podstawowe zadanie to ustalenie sposobów odniesienia. W życiu małej grupy pojawia się moment, gdy członkowie "wychodzą" na zewnątrz i nawiązują kontakty. Każdy z członków grupy rozwiązuje problem, czy zbliżyć się, czy unikać kontaktów, a także jak je realizować. Zadaniem systemu społecznego, analogicznie do zadań systemu osobowości członków, jest odnoszenie poszczególnych osób i całej grupy do innych obiektów społecznych, np. zewnętrznego autorytetu.

Kiedy obserwujemy grupę z perspektywy systemu społecznego, to przypomina ona organizm, który na swój własny użytek określa kształt stosunków międzyludzkich powstających w obrębie samej grupy. Zgodnie z tą perspektywą grupa może być też widziana jako kulturowy system podejmujący zadanie wiązania jej z otaczającym światem. Grupa pojawia się wtedy jako akceptująca zwyczaje i wartości szerszego społeczeństwa albo też jako wroga, czyli odrzucająca lub unikająca kontaktów z otoczeniem społecznym. Wszystkie trzy systemy realizują wspólnie i każdy na swój sposób zadanie odnoszenia grupy do świata zewnętrznego.

Do tych dwóch zadań dochodzi trzecie, którym jest odpowiadanie na wymagania rzeczywistości, czyli podjęcie zadań. Grupa może realizować różne zadania - np. pracować nad rozwiązaniem problemu, podejmować decyzję, przygotowywać plany, uczyć się. Istnieją schematy kodowania, systematyzowania i analizowania zachowań związanych z pracą w małych grupach. Najczęściej koncentrują się one na zachowaniach jednostkowych. Zadania podejmowane przez grupę są realizowane przez poszczególne jednostki, czyli systemy osobowości. Również system społeczny grupy może być spostrzegany jako wykonujący pracę, która nie ogranicza się do sumy czynności poszczególnych osób. Grupa kieruje się ku podjęciu własnych zadań i kontynuuje je w kontekście szerszego społeczeństwa. Plany i sukcesy, przyjęte znaczenia, prace itd. należy widzieć w połączeniu z kulturowym systemem grupy. Oceniane są one poprzez ich adaptacyjne konsekwencje oraz obiektywizm, który potwierdzany jest przez szersze społeczeństwo.

Dziedzina aktywności, pracy, jaką wykonuje grupa, może być w skrócie określona jako zadanie "rzeczywistość-przystosowanie", ponieważ podstawowym sensem tej aktywności jest adaptacja do jakiejś określonej formy rzeczywistości.

Opis modelu przedstawiony wyżej miał charakter ogólny. Istnieją pewne operacyjne reguły, które dostarczają sposobów przejścia od struktury ogólnej do szczegółowych obserwacji.

Schemat nr 5 przedstawia obraz podstawowych komponentów prezentowanego modelu. Zadania adaptacyjne są przedstawione z lewej strony tabeli w kolumnie. Trzy zasadnicze systemy grupy umieszczone są w wierszu na górze. Macierz określa wzajemne relacje pomiędzy wszystkimi zmiennymi. Linie przerywane pomiędzy komorami są tak pomyślane, aby dać czytelnikowi pojęcie o wzajemnym dynamicznym związku wszystkich komponentów i całościowym charakterze grupy. Dla każdej komory istnieje pewna formuła operacyjna, która dostarcza metodologii i poznawczych kategorii potrzeb-

Schemat nr 5. Podstawowe komponenty modelu i ich zależności

|                                 |  | S Y S T E M Y |            |           |
|---------------------------------|--|---------------|------------|-----------|
|                                 |  | społeczny     | osobowości | kulturowy |
| Z<br>A<br>D<br>A<br>N<br>I<br>A | określić<br>istotę<br>tożsamości   |               |            |           |
|                                 | ustalić<br>sposoby<br>odniesienia  |               |            |           |
|                                 | kształtowanie spo-<br>sobów odpowiedzi<br>na wymagania<br>rzeczywistości |               |            |           |

nych do przejścia od struktury ogólnej do specyficznych i szczegółowych obserwacji.

Wyżej zostały omówione szczegółowo trzy punkty widzenia: strukturalny, rozwojowy i adaptacyjny. Pozostają jeszcze: transakcyjny i gestalt. Z transakcyjnego punktu widzenia można zaobserwować, że jakkolwiek zmiana w którejś z części grupy oddziałuje na pozostałe fragmenty grupy. Komentując schemat nr 5 można powiedzieć, że żadne zachowanie ani sekwencja zachowań nie należy tylko do jednej komory matrycy, mimo że może być rozpatrywane oddzielnie. Tak na przykład: dzielenie się uczestnika z innymi swoim osobistym poglądem czy intuicją może być traktowane jako akt mający znaczenie w określaniu tożsamości (komora "tożsamość-osobowość"), ale także może być obserwowany w aspekcie znaczeń, jakie ma dla innych komór macierzy.

Transakcyjny punkt widzenia uczy nas na wzajemne relacje wszystkich czynników tworzących grupę. Systemy i zadania nie mogą być brane w izolacji.

Perspektywa "gestalt" pozwala zauważyć, że zmieniając jeden czynnik, jakąś jedną właściwość, można zmienić całość. Analogicznie, żadna z przedstawionych właściwości grupy nie może być z niej "wydobyta" bez naruszania, a nawet obawy zniszczenia grupy jako żywego organizmu.

#### IV. PODSUMOWANIE

Intencją główną niniejszego omówienia była prezentacja dwóch komplementarnych sposobów myślenia o małych grupach, a także ich badania. Ani artykuł O'Connora, ani wypowiedź Boyda nie zawierają szczegółowych reguł operacyjnych. Można je znaleźć w bibliografii prac, które przytaczam za autorami in extenso. Spodziewam się, że prezentowane kategorie poznawcze pomogą w lepszym poznaniu małych grup, wszechstronniejszym badaniu i skuteczniejszym ich prowadzeniu. Dotyczy to różnego rodzaju grup zadaniowych i rozwojowych, co do których mam nadzieję, że staną się stałym składnikiem życia naszych szkół i wyższych uczelni.

#### BIBLIOGRAFIA

- A n d e r s o n R., C a r t e r I.: *Human Relations in the Social Environment*, Chicago 1974.
- A s h b y R.: *Design for a Brain*, New York 1960.
- B a l e s R. F.: *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*, Reading, MA: Addison-Wesley 1950.
- B a l e s R. F., S t r o d t b e c k F. L.: *Phases in Group Problem Solving*, "Journal of Abnormal Social Psychology", 1951, 46, s. 485-493.
- B e n n e K., S h e a t s P.: *Functional Roles of Group Members*, "Journal of Social Issues" 1948, 4, s. 41-49.
- B e n n i s W., S h e p a r d H. A.: *A Theory of Group Development*, "Human Relations" 1956, 9, s. 415-437.
- B e r r i e n K.: *General and Social Systems*, New Brunswick N. J. 1968.
- B e r t r a n d A.: *Social Organization: A General Systems and Role Theory Perspective*, Philadelphia 1972.
- B i o n W. R.: *Experiences in Groups*, New York 1961.
- B o y d R. D., W i l s o n J. P.: *A Three Channels Model for Analysis of Communication*, Office of Education, National Center for Educational Research and Development, Washington D. C.

- Boyd R. D., Apps J. W.: *Redefining the Discipline of Adult Education*, San Francisco 1980.
- Carkhuff R.: *Helping and Human Relations*, Vol. II, New York 1969.
- Cartwright D., Zander A.: *Group Dynamics: Research and Theory*, Evanston, IL, 1960.
- Cohen A., Smith R. D.: *The Critical Incident in Growth Groups: Theory and Technique*, La Jolla 1976.
- Garland J. A., Jones H. E., Kolodny R. L.: *A Model for Stages of Development in Social Work Groups*, ed. S. Bernstein, w: *Explorations in Groups Work*, Boston 1965.
- Hare P. A.: *Theories of Group Development and Categories for Interaction Analysis*, "Small Group Behavior", 1973, 4, s. 259-304.
- Heider F.: *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York 1958.
- Hill W. F.: *Hill Interaction Matrix*, Los Angeles 1965.
- Hill W. F., Gurner L.: *A Study of Development in Open and Closed Systems*, "Small Group Behavior", 1973, 4, s. 355-381.
- Homans G. C.: *Social Behavior. Its Elementary Forms*, New York 1961.
- Lieberman M., Yalom I., Miles M.: *Encounter Groups: First Facts*, New York 1973.
- Newcomb T. M.: *The Acquaintance Process*, New York 1961.
- Rogers C. R.: *On Encounter Groups*, New York 1970.
- Sarri R. C., Galinsky M. T.: *A Conceptual Framework for Group Development*, ed. R. D. Vinter, w: *Readings in Group Work Practice*, Ann Arbor 1967.
- Schutz W. C.: *Joy: Expanding Human Awareness*, New York 1969.
- Schutz W. C.: *FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behaviors*, New York 1958.
- Slater P. E.: *Microcosm: Structural, Psychological and Religious Evolution in Groups*, New York 1966.
- Stock D., Thelen H. A.: *Emotional Dynamics and Group Culture: Experimental Studies of Individual and Group Behavior*, New York 1958.
- Stogdill R. M.: *Individual Behavior and Group Achievement, a Theory: The Experimental Evidence*, New York 1959.
- Thelen H. A.: *Work-emotionality Theory of the Small Group as Organism*, ed. S. Kock, w: *Psychology: A Study of a Science*, Vol. 3, New York 1959.
- Thelen H. A., Stock D.: *Methods for Studying Work and Emotionality in Group Operations*, Chicago 1954.
- Tuckman B. W.: *Development Sequence in Small Groups*, "Psych. Bull.", 1965, 62, s. 384-399.

Yalom I.: *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*, New York 1975.

## ZWEI VORSCHLÄGE ZUR UNTERSUCHUNG KLEINER GRUPPEN

### Z u s a m m e n f a s s u n g

Der vorliegende Text enthält die Besprechung zweier sich wechselseitig ergänzender Vorschläge zur Untersuchung kleiner Gruppen. Beide verstehen die Gruppe als Organismus, der lebt und wirkt, der seine Biographie besitzt, mit der gesellschaftlichen Umgebung verbunden ist, deren Anforderungen verwirklicht und zugleich die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer befriedigt.

Jede kleine Gruppe setzt sich zusammen aus gewissen Bereichen, die zugleich die Quelle der in der Gruppe wirkenden Kräfte sind. Von ihrer Aktivität hängt die Art und die Qualität der Verwirklichung der Bedürfnisse der Gruppenmitglieder sowie die Erfüllung der Gruppenaufgaben ab. Eine allzu grosse Kräftekonzentration in einer gegebenen Region ist ähnlich wie die Ausbreitung auf andere Bereiche eine Quelle von Spannungen, der Destabilisierung des Lebens und Wirkens der Gruppe und manchmal geradezu ihres Zerfalls.

Dieselben kleinen Gruppen können als Gesamteinheiten verstanden werden, die sich aus drei Systemen zusammensetzen, die drei Grundaufgaben verwirklichen. Diese Systeme sind: die Persönlichkeit, das soziale System und das kulturelle System. Jedes davon verwirklicht auf seine Weise drei Aufgaben es stärkt die Identität der Person und der Gruppe, es entwickelt Weisen der Beziehung auf eine weitere Gemeinschaft, und es gestaltet Weisen der Anpassung an die Realität. Die Gruppe kann in fünf Perspektiven gesehen werden: hinsichtlich Struktur, Entwicklung, Adaptation, Transaktion und Gestalt.

Ein vollständiges Bild der Gruppe kann erst dann schaffen, wenn man sie von allen fünf Gesichtspunkten her erfasst. Sie bilden den theoretischen und praktischen Rahmen, in dem die Untersuchungen und die Arbeit in der Gruppe durchgeführt werden können.