

مهارت‌های رهبری گروه

فهرست

۶.....	قدردانی
۷.....	پیشگفتاری بر ویراست چهارم
۹.....	فصل ۱: مقدمه‌ای بر کار گروه (معرفی کار گروه)
۳۵.....	فصل ۲: فرایندها و مفاهیم اساسی گروه
۸۹.....	فصل ۳: حرکت در جهت دستیابی به اهداف گروه
۱۳۳.....	فصل ۴: مشکلات خاص گروه
۱۵۱.....	فصل ۵: آغاز، هدایت، و خاتمه گروه
۱۸۱.....	فصل ۶: نظارت رهبران گروه و یار - رهبر
۱۹۷.....	فصل ۷: رویکردهای رفتاری برای رهبران گروه
۲۱۳.....	فصل ۸: ثبت و تجزیه و تحلیل فرآیند گروهی
۲۵۱.....	فصل ۹: گروه‌هایی برای بزرگسالان
۲۷۷.....	فصل ۱۰: کار روی کانون‌ها و گروه‌های کانونی
۳۳۷.....	فصل ۱۱: زمانی که سازمان گروه است
۳۶۱.....	فصل ۱۲: زمانی که اجتماع گروه است
۳۸۷.....	واژه‌نامه انگلیسی به فارسی
۳۸۹.....	واژه‌نامه فارسی به انگلیسی
۳۹۱.....	فهرست اعلام

قدردانی

مایلم از بسیاری از دانشجویانی که به من کمک کرده‌اند تا در مورد گروه‌ها یاد بگیرم و اطلاعات کسب کنم، و کسی که در پیشروی این مسیر همراه بود، یعنی کتاب «رهبری و پویایی‌های گروهی» که کتاب حاضر بر مبنای آن استوار است، تشکر کنم.

همینطور مایلم از گروه حمایتی همتای خودم، سوزان دی‌فابیو و جودیت آکرهالت که به من کمک کردند تا مهارت‌های گروه همتای شخصی خودم را رشد دهم، تشکر می‌کنم.

پیشگفتاری بر ویراست چهارم

این کتاب شامل اطلاعاتی می‌شود که به شما کمک خواهد کرد تا بتوانید یک رهبر گروه مفید و اثربخش باشید، خواه بخواهید با یک گروه تکلیف، حمایتی، روان‌درمانی کار کنید یا خواه با گروه‌های آموزشی، گروهی از دانش‌آموزان یا مراجعان یا سازمان‌ها و یا حتی جوامع و اجتماعات کار کنید. نوع گروه هرچه باشد و رهبر گروه چه رهبر تعیین شده یا غیررسمی باشد، تنها روش یادگیری مهارت‌های گروه، تمرین و اجرا است. به همین خاطر است که من تمارین و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده را در سراسر کتاب آوردم. لطفاً قبل از اینکه رهبری یک گروه واقعی را بر عهده بگیرید، این تمارین را اجرا کنید. موقعیت‌های شبیه‌سازی شده به شما حس واقعی بودن گروه را می‌دهد، با این تفاوت که در اینجا خطری وجود ندارد. این موقعیت‌ها به شما اجازه می‌دهند تا رویکردهای مختلف را به بوتۀ آزمایش بگذارید و به بررسی واکنش‌های خودتان و پاسخ‌های اعضای گروه بپردازید. این موقعیت‌ها را همچون تجربیات آزمایشگاهی در نظر بگیرید که به شما فرصت‌های گوناگونی برای بازی نقش‌های مختلف را می‌دهند. من اطلاعات بسیار زیادی را به این نسخه از کتاب افزودم که شامل موارد زیر می‌شود:

- اطلاعات جدید در مورد گروه‌های حمایتی خودیاری و گروه‌های با واسطه کامپیوتر
- شواهد تحقیقی که از بازی نقش و شبیه‌سازی‌ها به عنوان ابزارهای قدرتمندی برای یادگیری مهارت‌های گروهی حمایت می‌کنند.
- روش‌ها و اشکال بیشتری برای مطالعه رفتار گروهی
- اطلاعات بیشتری در مورد گروه‌های تمرکز و نتایج تحقیقی مرتبط با آن
- اطلاعات بیشتر در مورد تاریخچه، نظریه، و تحقیق مرتبط با فرایند و جریان گروه

- اطلاعات بیشتر در مورد تعارض گروهی، حل مسئله گروهی، تصمیم‌گیری گروهی، انواع رهبری و تیم‌سازی
- چک‌لیستی برای آغاز کار گروه
- روش‌هایی برای گرم کردن گروه و کار با گروه‌های بزرگ
- نکته‌هایی در مورد نحوه هماهنگی با جریان گروه و استفاده از آنها برای پیش بردن گروه
- اطلاعات اضافی در مورد گروه‌هایی برای سالمندان
- فصلی تحت عنوان «وقتی که سازمان، گروه است» تقریباً از نو بازنویسی شده است تا بتواند رویه پارلمانی، تفویض موفقیت‌آمیز، چگونگی به جریان انداختن تعاملات و «اقدامات» (به جای جلسات)، چگونگی رهبری از درون و چگونگی التیام اعتمادی که خدشه‌دار شده را در بر بگیرد.
- فصلی تحت عنوان «وقتی که اجتماع، گروه است»، حالا شامل نگاهی مثبت و سلامت‌مدار به اجتماع می‌شود و نمونه‌های به روز شده‌ای از تلاش و پژوهش‌های سازمان‌های اجتماعی را ارائه کرده است

من معتقدم که این تغییرات و دیگر رویکردهای قابل فهم و آسان، این کتاب را به صورت کتابی بسیار مفید در خواهد آورد که به شما کمک خواهد کرد تا تبدیل به رهبری مؤثر برای گروه شوید، البته اگر پیشنهادات مربوط به شبیه‌سازی‌ها را جدی بگیرید و نظریه‌ها و نظرات ارائه شده را عملی کنید.

کارولین چمبرز کلارک

فصل ۱

مقدمه‌ای بر کار گروه (معرفی کار گروه)

گروه‌ها مهم هستند.

گروه‌ها برای انسان‌ها از لحظه تولد تا مرگ دارای اهمیت هستند. اجتماعی شدن، در ابتدا در گروهی که خانواده نامیده می‌شود، اتفاق می‌افتد. بعد از آن گروه‌های هم‌سالان، گروه‌های اجتماعی، گروه‌های مذهبی، گروه‌های کاری و گروه‌های سیاسی واسطه‌های مهمی در جهت یادگیری و کسب رضایت (از زندگی) می‌شوند.

کیفیت زندگی انسان‌ها، اغلب به توانایی عملکرد مؤثر در گروه‌هایی که به آنها تعلق دارند، بستگی دارد. شما به‌عنوان یک موجود اجتماعی به گروه‌های بسیاری تعلق دارید. کارایی شما در این گروه‌ها بستگی دارد به اینکه بتوانید فراز و نشیب‌های فرایندهای اثرگذار بر عملکرد درونی در هر گروهی را ارزیابی و در آنها مداخله کنید.

مهارت‌های گروهی حداقل به دو دلیل مهم‌اند: نخست، بسیاری از کارها مثل برنامه‌ریزی، بدون همکاری و مشارکت اعضای گروه انجام نمی‌شوند. شما باید یاد بگیرید به شیوه‌ای مؤثر با همکاران‌تان و سایر پرسنل کار کنید. این نوع مهارت‌های گروه، یعنی همکاری و مشارکت به‌خصوص هنگامی اهمیت دارد که در تلاش‌اید به‌عنوان عضوی از گروه توسط دیگران به رسمیت شناخته شوید. مهارت‌های گروهی مؤثر به شما کمک می‌کنند تا در هنگام کارکردن با افراد گروه‌های مختلف صریح و جرأت‌مند باشید، بدون آنکه به رفتار درماندگی، پرخاشگرانه، کناره‌گیری یا بی‌تفاوتی متوسل شوید.

دوم، عملکردهای کاری شامل تدریس و کمک‌های حمایتی به مراجعین و

کارورزان است؛ دو عملکردی که اغلب می‌توان آنها را به بهترین وجه در چارچوب یک گروه فراهم کرد. چنین قالبی امکان تجارب بسیاری را فراهم می‌کند، تجاربی که در ارتباط تک‌به‌تک وجود ندارد. تجارب گروه همچنین نوعی حمایت عمیق‌تر و متفاوت را فراهم می‌کند:

- کمک به مشاهده دامنه وسیعی از پاسخ‌ها
- پس‌خوراند مثبت و منفی به شیوه‌ای حمایت‌گرا
- روی هم گذاشتن منابع و راه‌حل‌ها برای مشکلات
- فهم اینکه دیگران هم همان مشکلات، ترس‌ها یا اضطراب را دارند.
- اعتباربخشیدن به ادراک‌های شخصی و استفاده کارا تر از زمان

بنابراین، مهارت‌های مربوط به گروه نه فقط هنگامی که گروه‌هایی از مراجعین یا خانواده‌ها را شکل می‌دهید و رهبری می‌کنید، بلکه هنگامی که عضوی از یک گروه برنامه‌ریزی یا کاری هستید، نیز مهم هستند. در گام بعد، ممکن است به عنوان رهبر گروه در نظر گرفته بشوید یا نه، حتی اگر رهبر گروه هم نباشید می‌توانید یاد بگیرید رهبری غیررسمی را انجام دهید و به گروه کمک کنید تا مؤثرتر کار کند. در این‌گونه موارد، به یک رهبر در حال ظهور یا رهبری برای موقعیتی خاصی تبدیل می‌شوید.

گروه و نظریه سیستم‌ها

گروه به‌عنوان یک سیستم

نظریه سیستم‌ها چارچوب نظری فوق‌العاده‌ای را برای فهم و مداخله در گروه‌ها فراهم می‌آورد. یک چارچوب نظری، امکان نظم‌بخشیدن به اطلاعات گروه، در قالب یک کل قابل فهم را فراهم می‌کند، همچنین مقوله‌هایی را در اختیار رهبران گروه قرار می‌دهد تا افکار و مشاهدات خود را در قالب این مقوله‌ها نظم دهند. یک چارچوب (نظری) شبیه طناب رختی است که رهبران گروه می‌توانند مشاهدات‌شان را به‌گونه‌ای منظم

شده بر آن بیاویزند. این چارچوب، شیوه یا چشم‌انداز خاصی را برای نگاه به آنچه در گروه در حال جریان است، فراهم می‌آورد.

گروه یک سیستم است؛ چرا که هم اجزای مشخصی دارد (اعضا) و هم یک ماهیت کلی (گروه) دارد، که در آن هر بخشی بر بخش‌های دیگر تأثیر می‌گذارد (اگر یک عضو گروه عصبانی باشد، بقیه اعضای گروه به این خشم واکنش نشان خواهند داد). سیستم‌ها زیرسیستم‌هایی نیز دارند. در گروه‌ها این زیرسیستم‌ها، زیرگروه‌ها یا جفت‌هایی از افراد هستند که بر مبنای علایق مشترک دور هم جمع می‌شوند. گروه یک کلیت است و متفاوت از مجموع اجزاء است؛ حتی اگر یک عضو گروه در طول یک جلسه گروه ساکت باشد، گروه به‌عنوان یک کل، باز هم می‌تواند به هدفی برسد؛ حتی اگر یک گروه از افراد بالغ و پخته تشکیل شده باشد، باز هم گروه به‌عنوان یک کل برای این‌که بتواند گروهی پخته باشد، باید تلاش کند و راه‌هایی را برای کارکردن با یکدیگر بیابد. سیستم‌ها هم‌چنین خاصیت باز یا بسته‌بودن دارند و باور بر این است که سیستم‌های انسانی سیستم‌هایی باز هستند، چرا که انرژی، ماده و اطلاعات را با محیط خود رد و بدل می‌کنند. گروه‌ها تحت تأثیر محیط نیز قرار می‌گیرند: مثلاً وقتی که اتاق خیلی گرم است، سطح انرژی افراد گروه ممکن است پایین باشد. وقتی که رهبران گروه جزوه یا بروشوری را برای گروه می‌آورند، این می‌تواند شکلی از مبادلهٔ اطلاعات با محیط باشد و هنگامی که رهبران گروه چیزی خوردنی یا آشامیدنی از غذاخوری به گروه می‌آورند، ماده‌ای از محیط (غذا) با انرژی مبادله می‌شود. سیستم‌ها دارای درون‌دادها (افراد، انرژی، اطلاعات)، ظرفیت پذیرش^۱ (آنچه در گروه در جریان است) و برون‌دادها (تولیداتی مثل تصمیم‌هایی که در بین جلسات گرفته می‌شوند یا تأثیر بر تعاملات خارج از گروه) هستند. یک سیستم دارای بخش‌های تعاملی است: رهبر گروه بر اعضای گروه اثر می‌گذارد و برعکس: رهبران گروه و اعضای گروه دائماً در حال اثرگذاری بر یکدیگر هستند، حتی هنگامی که سکوت در گروه حکم‌فرما است.

از دیدگاه سیستم‌ها، رشد به صورت تک‌بعدی اتفاق می‌افتد، یک گروه عقب

نمی‌رود، واپس‌روی نمی‌کند؛ اگرچه برخی رفتارها و برخی جلسات ممکن است سازنده به نظر نرسند، اما در نهایت اگر رهبر گروه از رفتارهای رهبری مفید استفاده کند، گروه به جلو پیش خواهد رفت.

سیستم‌های باز نوعی نظم و پیش‌بینی‌پذیری دارند. اگر شما یک مشاهده‌گر باشید، متوجه الگوهایی از رفتار در گروه‌های خاص خواهید شد. در یک گروه همیشه یکی از اعضای گروه صحبت می‌کند، سپس به دنبال آن سکوت یا خنده یا تشویق دیده می‌شود.

سیستم‌های زنده این اجزاء اساسی مشترک را دارند، اما آنها الگوهای منحصر به فرد خودشان را هم دارند. هیچ دو گروهی مثل هم نیستند، فرایندهایی وجود دارد که در (همه) گروه‌ها رخ می‌دهد، اما هر گروهی آنها را به شیوه‌ای منحصر به فرد نشان می‌دهد.

استفاده از نظریه سیستم‌ها به شما این دید را می‌دهد که مشکلات گروه را به‌عنوان مسائل سیستم‌ها، نه به‌عنوان حملات شخصی یا مشکلات نگرشی، بلکه به‌عنوان الگوهایی که به‌وسیله یک سیستم ایجاد و حفظ شده‌اند، در نظر بگیرید. به‌بیان دیگر، بسیاری از مشکلات سیستم‌ها که در فصل ۳ مورد بحث قرار گرفته‌اند، در بهترین حالت به‌عنوان الگوهایی دیده می‌شوند که هدفی را برای گروه تأمین می‌کند. این بدان معنی نیست که نمی‌شود یک الگو را متوقف کرد، مداخلات پیشنهادی برای تغییر الگوهای سیستم در فصل‌های ۳ و ۴ آورده شده است.

انواع گروه‌ها

سه نوع گروه وجود دارد: گروه‌های تکلیف، گروه‌های آموزشی و گروه‌های حمایتی یا درمانی. جدول ۱-۱ انواع گروه‌ها، اهداف اولیه آنها، اندازه مؤثر گروه و مثال‌هایی از هر نوع گروه را نشان می‌دهد.

گروه‌های تکلیف

هدف اصلی گروه‌های تکلیف به‌انجام رساندن یک تکلیف مشخص است. آنها اولویت را به فرایند تصمیم‌گیری و حل مسأله می‌دهند. کمیته‌های برنامه‌ریزی، کمیته‌های خدمات، تیم‌ها، گروه‌های همایش، جلسات کارکنان، جلسه سازمان‌دهی گروهی خاص و جلسات فعالیت سیاسی همگی مثال‌هایی از گروه‌های تکلیف هستند (جدول ۱-۱ را ببینید).

جدول ۱-۱. انواع گروه‌ها

انواع گروه	هدف اولیه	مثال‌ها
گروه تکلیف	به انجام رساندن یک تکلیف	جلسه کمیته برنامه آموزشی کمیته طرح‌ریزی خدمات جلسه تیمی همایش جلسه کارکنان جلسه سازمان‌دهی گروهی خاص جلسه فعالیت سیاسی
گروه آموزشی	انتقال اطلاعات	آموزش غیرعالی دولتی گروهی گروه تغذیه برای مراجعین گروه آموزش روابط جنسی برای نوجوانان گروه حسی-حرکتی برای پیش‌دبستانی‌ها گروه جهت‌گیری واقعیت برای ساکنان خانه سالمندان
گروه حمایتی یا درمانی	روبرو شدن با استرس‌های هیجانی	گروه برای همسران نازا گروه برای همسران در انتظار تولد نوزاد گروه برای افراد میان‌سال در بحران میان‌سالی گروه برای افراد دارای بیماری‌های مزمن گروه برای قربانیان تجاوز

گروه‌های تکلیف اغلب برای حل یک مشکل مشخص شکل داده می‌شوند، برای مثال، مراجع چگونه می‌تواند وارد برنامه‌ریزی مراقبت بهداشتی شود؟ به این موضوع توجه کنید که در گروه‌های تکلیف یا گروه‌های آموزشی ۱۲ نفر را به گروه‌های کوچک‌تری تقسیم کنید، به نحوی که امکان حداکثر تعامل و یادگیری به‌وجود بیاید.

گروه‌های شش‌تایی یا کمتر مفیدتر هستند (آی‌مل، ۱۹۹۷). مؤثرترین شیوه برای کارایی یک تیم چیست؟ چگونه کارکنان می‌توانند به بهترین شیوه خدمات لازم برای یک گروه ۲۵ نفری از مراجعین را فراهم کنند؟ چگونه کارمندان می‌توانند به شیوه‌ای سازنده‌تر با رفتار آقای X برخورد کنند؟ چگونه می‌توان به اعضای این گروه اقلیت کمک کرد تا سطح رفاه‌شان را بهبود دهند؟ چگونه افراد حرفه‌ای می‌توانند فعالیت سیاسی انجام دهند؟ گروه‌های تکلیف معمولاً بر روی تکمیل تکلیف موردنظر، در یک بازه زمانی معین تحت فشار هستند. همچنین این گروه‌ها گرایش دارند که هرگونه تعارض موجود را نادیده بگیرند، انکار کنند یا آن را از سر راه بردارند.

گروه‌های آموزشی

هدف اصلی گروه‌های آموزشی، انتقال اطلاعات به شرکت‌کنندگان است. اگرچه همواره در این گروه‌ها این گرایش وجود دارد که آموزنده از آموزگار قابل تفکیک باشد، ولی تحقیقات نشان می‌دهند که دانش‌آموزان هنگامی بیشتر یاد می‌گیرند که آنها به همسالان‌شان و همسالان‌شان نیز به آنها آموزش بدهند.

شما احتمالاً در گروه‌های آموزش/یادگیری زیادی شرکت می‌کنید. بیمارستان‌ها، مؤسسات و نمایندگی‌ها اغلب دوره‌های آموزش عالی غیردولتی برای آموزش مهارت‌های جدید یا بهبود مهارت‌های پایه‌ای از قبل آموخته شده ارائه می‌کنند. ممکن است بخواهید در یک برنامه طراحی شده برای آموزش دیگران، از قالب گروه استفاده کنید.

هنگامی که گروهی را رهبری می‌کنید که در آن هدف اصلی آموزش و یاددهی است، پرسش‌های زیر مورد توجه قرار می‌گیرند: کدام مواد آموزشی برای یادگیری فردی یا گروهی مناسب‌تر است؟ آیا دانش‌آموزان آمادگی یادگیری را دارند؟ آنها درباره موضوع، از قبل چه می‌دانند؟ آیا سطح دانش اعضای گروه یکسان است؟ چقدر لازم است که برای بالابردن یادگیری، مطالب تکرار شود؟ چگونه می‌توان به دانش‌آموزان کمک کرد تا برنامه‌ریزی کنند و تجربه یادگیری خودشان را ارزیابی کنند؟ آیا سرعت

آموزش خیلی سریع یا خیلی کند است؟ چگونه معلم می‌تواند پسخوراند کافی را برای دانش‌آموزان، درباره چگونگی یادگیری‌شان، فراهم کند؟ چگونه می‌توان رفتارهای یادگیری مؤثر را افزایش داد؟

موضوعات بی‌شماری برای ارائه در قالب گروه‌های آموزشی مناسب هستند: روش‌های وضع حمل و زایمان، شیوه‌های کنترل موالید، تغذیه، مدیریت دیابت، مدیریت کلوستومی و ایلئوستومی، فرزندپروری مؤثر، خوگیری با زندگی در خانه سالمندان، ورزش‌های مناسب برای ساکنان خانه سالمندان، مهارت‌های حسی - حرکتی برای پیش‌دستانی‌ها، آماده‌سازی خانواده‌ها برای مراقبت از اعضای مرخص شده ...

گروه‌های حمایتی یا درمانی

هدف اصلی گروه‌های حمایتی یا درمانی کمک به اعضای گروه در جهت مواجهه با استرس‌های هیجانی ناشی از بستری شدن در بیمارستان، فرایندهای بیماری، بحران‌های رشد و تحول، بحران‌های موقعیتی یا رفتار ناسازگار اجتماعی است.

گروه‌های حمایتی یا درمانی بر بررسی افکار، احساسات و رفتار پی‌آیند اعضا متمرکز می‌شوند. مراجعین اغلب از ابراز احساسات خود، از مشاهده این‌که دیگران نیز چنین احساساتی دارند و برایشان قابل‌پذیرش است و از یادگیری شیوه‌های سازنده و سالم برای مقابله با آنها سود می‌برند. گروه‌های حمایتی یا درمانی نباید به‌عنوان شکلی از یک روان‌درمانی گروهی یا روان‌تحلیل‌گری در نظر گرفته شود، چرا که دغدغه این گروه‌ها اجتناب از آشفتگی‌های آتی محتمل، از طریق آموزش شیوه‌های مؤثر مواجهه با استرس‌های هیجانی ناشی از بحران‌های تحولی یا موقعیتی به شرکت‌کنندگان است.

گروه‌های حمایتی یا درمانی، معمولاً در مقایسه با گروه‌های آموزشی و تکلیف، برای تکمیل یک تکلیف معین در یک یا دو جلسه کمتر تحت فشار هستند. تفاوت دیگر این است که تعارض میان اعضای گروه ممکن است مورد بررسی و کاوش قرار گیرد، چرا که اغلب به شیوه‌های روبرویی اعضای گروه با استرس‌های هیجانی ارتباط دارد. رهبر گروه حتی ممکن است تصمیم بگیرد که اضطراب یا تعارض را در سطح

نسبتاً بالایی نگه دارد، البته اگر چنین کاری به گروه کمک کند تا به تمرکز بر احساسات خود ادامه دهند، نه اینکه آنها را بپوشانند و یا آشفتگی را پس بزنند. تکالیف تازه، مثل چگونگی برخورد با ورود یک عضو تازه یا دیرآمده، ممکن است بدون برنامه‌ریزی قبلی ایجاد شود و توسط گروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

در تشکیل یک گروه حمایتی یا درمانی، اغلب افرادی دور هم جمع می‌شوند که استرس‌های هیجانی یکسانی را تجربه می‌کنند، چنین گروه‌هایی ممکن است برای مثال متشکل از افراد زیر باشند: خانواده‌هایی که فردی در حال احتضار دارند، افراد دارای بیماری مزمن و یا خانواده‌های آنها، افرادی که به تازگی بخشی از بدن خود را به دلیل جراحی یا تصادف یا سوختگی شدید از دست داده‌اند، افرادی که در انتظار تشخیص، پذیرش، جراحی یا مرخص شدن از بیمارستان هستند، ساکنان غیرداوطلب خانه‌های سالمندان، قربانیان تجاوز، والدین نوزادان دارای نقص‌های تولد، مراجعین دارای مشکلات مربوط به مواد و الکل، زندانیان، افراد دارای گرایش‌های خودکشی یا قتل، زنان و مردان میان‌سال که با بحران میان‌سالی و شغلی روبرو هستند، کودکان پیش‌دبستانی مضطرب که از مدرسه می‌ترسند، والدینی که از کودکان خود سوءاستفاده می‌کنند، نوجوانانی که درباره تغییرات روان‌شناختی خود و تبعات آن دانش کافی ندارند و نوجوانان بالقوه بزهکار یا آنهایی که به‌عنوان بزهکار شناخته شده‌اند.

گروه‌های حمایتی خودیار یا بدون رهبر

گروه‌های حمایتی ممکن است با هدایت رهبر یا بدون رهبر باشند، گروه‌های خودیاری (جاکوبز و گودمن، ۲۰۰۲):

- گروه‌هایی بدون رهبر هستند که مشکلی مشترک دارند.
- با هدف مبادله حمایت روان‌شناختی با هم ملاقات می‌کنند.
- کم‌هزینه یا رایگان هستند.
- کنترل به دست اعضای گروه است، گرچه ممکن است از مشاوره حرفه‌ای نیز استفاده کنند.

گروه‌های خودیاری از لحاظ تعداد و اعضا در حال رشد هستند. بین ۷ تا ۱۵ میلیون انسان به چنین گروه‌هایی تعلق دارند. البته گروه‌هایی مثل پایندگان وزن یا گروه‌هایی که توسط کارمندان بیمارستان اداره می‌شوند، گروه‌های خودیاری واقعی نیستند، چرا که توسط اعضا کنترل و اداره نمی‌شوند. در یک مطالعه، اویمت و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که شرکت‌کنندگان دارای اختلال استرس پس از ضربه و سوء‌مصرف مواد از شرکت در یک گروه خودیاری ۱۲ گامی سود می‌برند.

گروه‌های خودیاری ممکن است به دلایل زیر به‌وجود آمده باشد: افول و فرسایش خانواده، افزایش تعداد افرادی که هنوز با بیماری‌های خاص زندگی می‌کنند، اعتماد روبه فرسایش در ارائه‌دهندگان مراقبت، فقدان خدمات بهداشت روانی، ایمان فزاینده به ارزش حمایت اجتماعی به‌عنوان سپری در برابر استرس، و افزایش توجه رسانه‌ها از طریق فیلم‌های داستانی - واقعی تلویزیون (جاکوبز و گودمن، ۲۰۰۲).

گروه‌های خودیاری اغلب می‌توانند به‌خوبی گروه‌های با هدایت رهبر کار کنند. موفقیت احتمالی آنها را می‌توان در سه واقعیت توضیح داد:

۱. اعضای گروه انگیزه بالایی برای تغییر دارند. آنها به گروه می‌پیوندند، چون خواهان تسکین هستند.

۲. کانون توجه منحصر به‌فرد هر گروه خودیاری، تبادل متقابل را ایجاد می‌کند، تعادلی میان دادن و گرفتن و ریسک و پاداش.

۳. این کانون توجه و مبادله متوازن، سطوح بالاتر خودافشاگری را موجب می‌شوند، چنین امری منجر به همدلی، انسجام و احساس موفقیت می‌شود (جاکوبس و گودمن، ۲۰۰۲).

تا زمانی که گروه‌های خودیاری به حمایت و همدلی می‌پردازند، می‌توانند مفید باشند. گروه‌های خودیاری که برای موضوعات خودیاری به رسانه‌های عمومی روی می‌آورند، می‌توانند اثری زیان‌بخش داشته باشند. زیمرمن، هداک و مک‌جورج (۲۰۰۱) یک کتاب خودیاری پر فروش به‌نام *مردان مریخی، زنان ونوسی* را مورد تحلیل و نقد قرار دادند. تحلیل آنها نشان می‌دهد که مطالب نویسنده با یافته‌های پژوهش‌های

خانواده‌درمانی مغایر است و از تفاوت نامساوی قدرت میان زنان و مردان حمایت می‌کند.

گروه‌های حمایتی با واسطه کامپیوتر

کامپیوتر هم می‌تواند برای یک گروه حمایتی مفید باشد. روبرت‌شاو (۲۰۰۰) دربارهٔ کاربرد گروه‌های حمایتی در آموزش از راه دور بحث کرده است. گروه‌های حمایت اجتماعی می‌توانند از طریق یک سیستم آموزش از راه دور که در آن زمان، مسافت و فرصت، یادگیرنده‌ها را از معلم و هم‌کلاسی‌های‌شان جدا می‌کند، به نیازهای یادگیری و آموزشی و نیازهای اجتماعی بپردازند. هتینگر (۱۹۹۵) بر روی ۱۷ بزرگسال که در یک دوره در دانشگاه پنسیلوانیا ثبت‌نام کرده بودند، زمینه‌یابی انجام داد. ۸۴ درصد از یادگیرندگان بر این باور بودند که تعامل ارتباطی از طریق کامپیوتر آنها را در جهت مثبتی از لحاظ حوزه‌های شخصی و شناختی یادگیری هدایت کرده است. البته پژوهش‌گر دریافت که بعد از کلاس، استفاده از ایمیل برای افزایش مهارت تفکر انتقادی و تأثیرگذاری بر پویایی گروه کافی نبوده است.

جذب گروه‌ها در یک سیستم حمایتی خطراتی دارد. شامل: وابسته‌شدن یادگیرندگان به گروه، تسلیم شدن در برابر فشار هم‌سالان و رد کردن مرز بین همکاری و سرقت ادبی.

اینترنت حتی شکلی از اعتیاد را موجب شده است که به آن اختلال اعتیاد به اینترنت یا استفاده بیمارگونه از اینترنت می‌گویند. شکل‌های مختلفی از اعتیاد به اینترنت به وجود آمده است که بر اساس نوع استفاده نامناسب به موضوعات زیر طبقه‌بندی می‌شوند: سایبرسکس، اتاق‌های چت، بازی اینترنتی، به‌علاوه جستجوی بیمارگونه برای اطلاعات یا بازی‌های ویدئویی، فراوان‌ترین مقولات هستند. اختلالات دوقطبی رایج‌ترین وضعیت روانپزشکی است که با اختلال اعتیاد به اینترنت مرتبط است (دژویی، ۲۰۰۱).