

Sociální práce se skupinami

Pomoc jednotlivci ve skupině



Úvod

- Tradiční metoda sociální práce
- Poznatky o skupinovém chování byly významně ovlivněny sociálními psychology a sociology.
- Základní literatura
 - Dorothy Whitakerová, 1985
 - Gisela Konopka, 1983
 - Časopisy: Social Work with Groups, Groupwork

Společná východiska skupinové sociální práce (Brown, 1997):

- Sdílení společné skupiny lidí a skupinového cíle
- Příležitost pro individuální posílení, růst sebeúcty a sebedůvěry
- Příležitost ke změně
- Příležitost k učení

- Skupina může být klientovi
 - zdrojem podpůrné síly,
 - prostorem výměny informací,
 - motivuje, povzbuzuje naději atd.
 - příležitost učit se a ověřovat interpersonální a jiné sociální dovednosti,
 - poskytují pocit sounáležitosti,
 - nejvýznamnější považuje to, že v rámci skupiny je možno zažít, že **mi někdo pomohl, i to, že mohu pomoci** (Yalom, 1995).

Nevýhody

- - -

- **Někteří lidé se skupinové práce obávají**
 - Např. ti lidé, kteří v některé ze svých skupin zažili silné šikanování, lidé s velmi nízkým sebevědomím. Skupinové aktivity vnímají jako ohrožující.

Typy skupin (Papell a Rothman, 1966)

- **1) terapeutické skupiny**
 - (jde o dosažení terapeutického cíle),
- **2) reciproční skupiny**
 - (jde o vzájemnou pomoc mezi členy, příkladem mohou být svépomocné skupiny),
- **3) skupiny se sociálními cíly**
 - (skupiny s externím cílem)

Typy skupin II (Preston-Schoot, 1987)

- **1) sociální nebo rekreační skupiny**
- **2) skupinová psychoterapie**
- **3) skupinové poradenství**
- **4) vzdělávací skupiny**
- **5) diskusní skupiny**
- **6) svépomocné skupiny**
- **7) skupiny sociální akce**

Příprava skupiny

Whitaker (1985) upozorňuje na čtyři okruhy, které jsou pro tvorbu skupiny podstatné:

- **organizační podpora (co vedení?)**
- **skupinová podpora (cíle, metody)**
- **profesionální tvorba a vedení skupiny**
- **účelnost skupiny (má stále účel?)**

Pravidla pro tvorbu skupin v sociální práci

- Princip ideální rovnováhy (Redl, 1951)
- **I-R spočívá v tom, že skupina je natolik homogenní, že jí to zajistí stabilitu, a tolik heterogenní, aby jí to zajistilo vitalitu.**

Jak dospět k I-R?

- Společné problémy
- Věk (v dospívání senzitivita)
- Hodnoty (velké rozpory kontraproduktivní)
- Zájmy (ne tak významný faktor ale dává punc)
- Intelligence (velké rozdíly kontraproduktivní)
- Vztah k autoritě (pozor na odmítání)
- Pohlaví (v dospívání senzitivita)
- Sebevědomí (schopnost se prosadit)

Společné problémy

- Základní princip ustavení skupiny v sociální práci.



Věk

- Méně důležitý v dětském věku.
- Ve skupinách dospívajících může být věk ovšem velmi podstatným faktorem.
- Ve skupinách dospělých se faktor věku zdá být méně důležitým než jiné sociální a ekonomické faktory.



Hodnoty

- Určité rozdíly v hodnotovém systému mohou být tolerovány a stimulují diskusi a interakci.



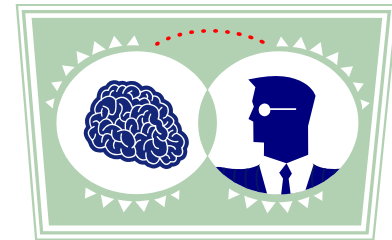
Zájmy

- Společné zájmy nejsou nejdůležitější charakteristikou, avšak mohou ze skupiny vytvořit skutečné společenství.



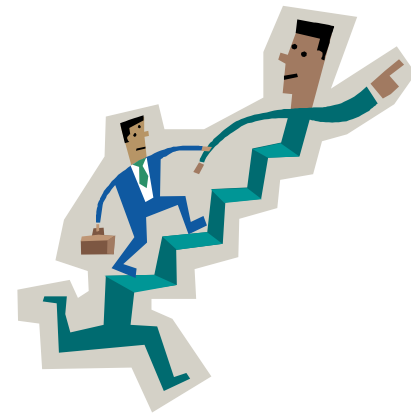
Intelligence

- Problémy mohou vyvstat tam, kde jsou velké rozdíly.



Schopnost akceptovat autoritu

- Skupina může být zcela nefunkční, jestliže její členové neakceptují autoritu zakladatele skupiny.





- Pohlaví je méně významné u skupin se členy v nižším věku.
- **S dospívajícími a dospělými se doporučuje pracovat tak, že se sice pracuje se smíšenou skupinou (koedukované skupiny), ale konkrétní úkoly jsou řešeny separátně a společně se prezentují výsledky, aby se mohly integrovat.**

Sebevědomí

- Členové skupiny musí mít dostatečné sebevědomí, aby se byli schopni vyjadřovat před skupinou.



Počet členů skupiny

- Menší počet omezuje invenci skupiny, větší počet pak participaci, intimitu.
- Obvykle se pohybuje od 3 do 12 členů.



Trvání skupiny

- Obvykle je délka existence skupiny omezena určitým počtem setkání nebo dosažením určitého cíle.
- V některých případech mohou existovat skupiny jejichž počet setkání není určen a předpokládá se neomezený počet setkání.
- Spolu s počtem setkání se také zvažuje otázka **otevřenosti – uzavřenosti** skupiny a **délky jednotlivých setkání**.

Které metody?

- K typickým technikám, které se ve skupinách uplatňují náleží hry (hraní rolí), diskuse, experimentální cvičení, VTI atp.

Jaké materiální zdroje?

- místo setkávání,
- doprava členů na místo setkání,
- občerstvení,
- vybavení.

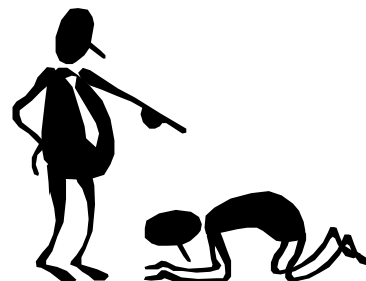
Stádia vývoje skupiny

- **formování,**
- **bouření,**
- **normalizace,**
- **uskutečňování a**
- **ukončení.**

2) Bouření

Základní charakteristika:

- „Mám tady nějaký vliv?“



Úkoly vedoucího skupiny v této fázi:

- zachovat klid v případě konfliktu člen – člen, člen – vedoucí
- neodplácet, když je napadena autorita sociálního pracovníka; může to pramenit z ambivalentních pocitů o členství ve skupině
- modelovat akceptaci a otevřeně uznávat, že lidé jsou různí
- nevystavovat izolované nebo obtížné členy pozornosti
- zkoušet přecházet a časovat kdy facilitovat a kdy být tiše
- začít přenášet zodpovědnost na členy

3) Normalizace

Základní charakteristika:

- „*Vědomí MY?*“



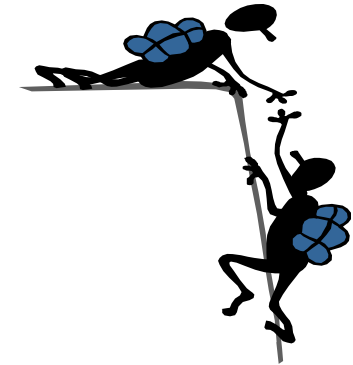
Úkoly vedoucího skupiny v této fázi:

- dovolit lidem, aby si vzájemně pomáhali, odstupovat z řídicí role do polohy naslouchající
- dotazovat se skupiny na její názory, nabízet vlastní pohledy
- být si spíše vědom procesů než obsahu; tj. umět si klást otázky „*O co tu běží?*“, „*O čem je vlastně tato otázka?*“

4) Uskutečňování

Základní charakteristika:

- Skupina řeší problémy...



Úkoly vedoucího skupiny v této fázi:

- pozorovat, jak skupina zachází se svými členy a úkoly
- poskytovat nápady, když jsou požadovány

5) Zakončení

Základní charakteristika:

- Zrušení skupiny – odstoupení ze vztahů ...

Úkoly vedoucího skupiny v této fázi:

- shrnout cíle, které si skupina dala
- shrnout zkušenosti zdůrazňující zisky i pocity ztráty
- posilovat zájmy mimo skupinu
- pomoci skupině vrátit se do úrovně plánování, pokud chce pokračovat, ale s jiným cílem
- zhodnotit schůzky a požádat o zpětnou vazbu

Děkuji za pozornost !!!

