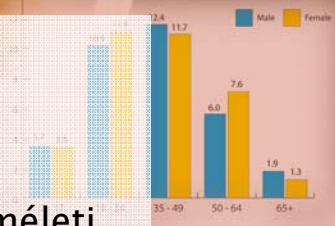




Nagyné Tarjányi Judit

A csoportokkal végzett munka elméleti ismeretei, alkalmazási lehetőségek az egyes ellátási formákban



A követelménymodul megnevezése:

Személyes gondoskodási feladatok az alap- és szakosított ellátások területén

A követelménymodul száma: 1853-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-009-50



A CSOPORTOKKAL VÉGZETT MUNKA ELMÉLETI ISMERETEI, ALKALMAZÁSI LEHETŐSÉGEK AZ EGYES ELLÁTÁSI FORMÁKBAN

ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

Életünk során, ahogyan több szerepben élünk, dolgozunk, hasonlóképpen többféle csoportnak vagyunk, lehetünk tagjai. Első "csoportélményünk" létszámától függetlenül, saját nukleális családuink. Akinek megadatott, hogy több generációs, nagycsaládban növekedjen fel, egész életére szóló tapasztalatokkal gazdagodhatott, melyet a családból kilépve, az intézményesített csoportformációkban (pl.: oktatási intézmények: óvodai csoport, iskolai osztály, sport-, szabadidős klubok, majd munkahelyi csoportok stb.) kamatoztathat.

Családnagyságtól függetlenül, az ott szerzett és a családon kívüli csoportokban elsajátított ismereteink, tapasztalataink segíthetnek, vagy épp gátolhatnak minket abban, hogy önmagunk és környezetünk megelégedésére éljünk a csoportban létezés lehetőségével.

A csoportban létezéshez, szükséges a tagok részéről szándék és akarat, szükséges a nyitott, befogadó hozzáállás. Szükséges az is, hogy a csoport a fejlődést, a pozitív változást jelentse tagjai számára.

Mitől csoport a csoport? A létszáma mennyiben meghatározó? Mi a fontos a csoport, vagy maguk a személyek, a tagjai? Minden esetben kell, szükséges, hogy vezetője legyen a csoportnak, vagy a tagok közösen is irányíthatják, szervezhetik? Miért jó egy csoport tagjának lenni? Mit adhat nekünk, és mi mit adhatunk a csoportnak? A csoport fejlődése hogyan észlelhető, melyek az ismérvei?

Az alábbiakban, ha nem is minden kérdésre találnak választ, de a tanulmányok során sok-sok ismeretre tehetnek szert csoportelméletről és vélhetően a képzés és a gyakorlat során szerezhetnek tapasztalatokat, a különböző csoportok működéséről.

SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

A csoportmunkában, mint minden folyamatban, fejlődés figyelhető meg, mely egymást követő szakaszokra osztható. A kiindulási állapothoz képest, bizonyos idő elteltével, a tagokban, a tagoknak a csoporthoz való viszonyában, és magában a csoportban is megfigyelhetőek a változás, fejlődés jelei.

I. szakasz Ismerkedés

- **A csoport tagjai kiléphetnek zárkózottságukból** és közeledve a többiekhez, alakítják ki távolságtartásukat. Gyakori a habozás, a Tegyem? Ne tegyem? Vonatkozik ez énrám? – attitűd, a csoportban lezajló tevékenységek, események kapcsán.
- **A csoport tagjainak viszonya még nem közvetlen, nem személyes**, hiába pl. ugyanannak az intézménynek a kliensei (legyen az, nappali ellátást nyújtó klub, vagy egy bentlakásos intézmény).
- Ebben a szakaszban elsődleges feladat, **csoportvezetői cél, hogy a különböző tevékenységek révén, a tagok minél jobban megismerhessék egymást.**
- A csoportdinamikai folyamatok ebben a szakaszban azt a **többletfeszültséget** tükrözik, mely a **még ismeretlentől, a társas helyzettől, helyzetből** adódik, a tagok közötti interakciók még nagyon távolságtartóak. A tagok közötti kapcsolatok, a **kommunikáció még felszínes, felületes**. Épp az együttléttől a tagokban létrejövő többletfeszültség hatására, különbözőek viselkedésük megnyilvánulásai is.
- A cél, az **ismerkedés, a bizalom, az elfogadás és elfogadtatás kialakítása.**
- Fontos a csoportvezetőnek megnyernie a vezéregyéniségeket a működéshez, ambicionálja a tagokat, közös döntések meghozatalára. Megtörténik a **közös igények és szükségletek megfogalmazása, deklarálása, és a szerződéskötés/megállapodás/szabályok felállítása.**
- Ebben a szakaszban előfordulhat a kiválás, hogy elhagyják a csoportot egyes tagok.

II. szakasz Hatalom és kontroll

- **A csoport tagjai ekkor már érdeklődéssel vesznek részt a közös munkában.**
- A kontroll gyakorlása, a csoportban kivívandó pozíció, a tagok egyik **motivációja**, a gyakorolható (és kialakuló) készségeinek és a **döntéshozatalban történő részvételének a próbája.**
- A csoporttagok kipróbálják egymást, a vezetőt, igyekeznek kapcsolatokat meghatározni, befolyásolni, megpróbálják kialakítani a **csoportban a hierarchiát.**
- A **csoportdinamikai folyamat**, minőségileg más, a **dinamikus kölcsönhatás és a vezetési stílus** együttes hatása érvényesül a kapcsolatok minőségére, a csoport teljesítményére, az egyes csoporttagok véleményére, mindennek a felismerése, kontrollálása a csoportvezető feladata, hisz mindez **kihat a csoport teljesítményére.**
- Elkezdődik, a csoporton belüli **hatalomért** a harc, mely választás elé állítja a csoportot és tagjait: lázadás, vagy autonómia? Engedékenység, vagy a szabályok betartása? Védelem, vagy támogatás?

- A csoportvezető ösztönzi, segíti a csoportot, teret ad a rivalizálásnak, de a **vezetői szerepét** fenntartja. A tagok közötti kapcsolatrendszer meghatározó **szabályok betartását** ösztönzi.

III. szakasz: Intimitás

- Megtörtént a csoportban a **szerepek elfogadása, tisztázása**, intenzív a csoportmunkában a **személyes részvétel, aktivitás**.
- A **bizalmi légkörnek** köszönhetően, a csoport tagjai **nyíltan** kifejezik **érzéseiket**.
- **Szokások, cselekvési sémák** alakulnak ki, utalások, csoport **"zsargon"**, csoport **hagyományok** nyernek teret.
- A **függőségi szükségletek**, a **megkapaszkodási ösztön** kielégítésére (is) törekedhetnek csoporttagok.
- Könnyen veszi az akadályokat a **csoport, tervez, elképzeléseket valósít meg**.
- **Felismerik és elfogadják** a megszerzett tapasztalatok jelentőségét **személyes fejlődésükben**.
- A csoportvezető háttérbe vonul, tanácsadói szerepét minimalizálja, a tagok közötti kapcsolat erejét hangsúlyozva. A függőségi helyzet ellensúlyozására **feladat-, és felelősségvállalásra** biztatja a tagokat (természetesen csak olyan mértékben, mely a tagok számára elviselhető, vállalható). A felmerülő akadályok elhárításában, a probléma tisztázása, **konfrontáció** révén segíti a csoportot a **tovább lépésben**.

IV. szakasz: Differenciálódás

- A tagok **feltétlen elfogadással** vannak **egymás iránt, elismerik egymást**, mint különböző személyiségeket, a csoportvezető szociális szakembert, mint sajátos (vezetői) szerepben lévő egyént.
- **A csoportot, tapasztalat, élményt adó közegnek** tekintik.
- Jellemző, hogy a **kapcsolatok**, a meglévő és megjelenő **szükségei** a tagoknak egyre **reálisabbak**.
- **Nyílt a kommunikáció** a tagok között, erős a csoportösszetartás, a **"mi" tudat**.
- A csoport tevékenysége során, **autonóm, működésében önálló**.
- **A csoport**, miután megteremtette szabályait, normáit, **önmaga vonatkozási keretévé válik** a tagok számára.
- **Új célok** megfogalmazásában nyújt segítséget a csoport vezetője és igyekszik háttérbe vonulni, a munka, az elért **eredmények értékelése** kezdődhet meg.
- **A csoportvezető**, fölérendelt státuszban van ugyan a tagokkal szemben, de ő maga is, alárendeltje az **együttes élménynek**.

V. szakasz: Lezárás

- Az előzetesen **kitűzött célt elérte, teljesítette a csoport**, vagy a csoporttagok úgy ítélik meg, hogy **újabb tapasztalatszerzés már nem várható**, a tagok különválhatnak.
- A szociális szakember fontos feladata – főleg bentlakásos intézményekben!– **új erőforrások megtalálása**, hogy a kliensek, a társas, szabadidős, szakmai szükségleteiket a későbbiekben, más formában, keretek között elégíthessék ki.

- A befejező szakaszban **korábbi reakciók ismétlődhetnek** egy, vagy több csoporttag részéről.
Megjelenhet a **tagadás**: nem szabad még a csoportnak megszűnnie, nem érték el a kitűzött célt, negligálják a tagok a csoport által nyújtott eddigi eredményeket, új célt, problémát próbálnak a csoportnak definiálni.
A **regresszió** során, egy korábbi szakaszra jellemző működést vesznek fel, megjelenhet a menekülés, igény a csoport folytatására, kitérésként az értékelés előtt, mely formálisan megjeleníti a lezárást.
- Fel kell készíteni a tagokat, a lezárásra, ha a tagok úgy döntenek, önállóan működtethetik a csoportot tovább, a csoportvezető lép ki, készíti fel a tagokat az **önállósodásra**.
- Ösztönözni kell a tagokat az **értékelésre**, a történetek átgondolására.
- A csoport elhagyása miatti **érzelmi reakciók** kezelésére felkészülten kell a csoportvezetőnek reagálnia.
- A tagoknak **új célok, értékek felé fordulásában**, a megszerzett készségek, képességek más helyzetben alkalmazásának átgondolására ösztönözve, az **erőforrások számbavétele, nevesítése** szintén a csoportvezető irányításával a lezárás része.

A csoportmunka két típusát, és a típusok variánsait alkalmazhatják szociális szakemberek, csoportok működtetése során:

- **Terápiás csoportban** a **változás** elérése a **cél**. A változás a kliens életében, személyiségében. Alkalmazható módszerek, technikák: információ- és tanácsadás, pozitív élményekhez juttatás, fizikai, mentális elszigeteltség feloldása, szociális tanulás lehetőségének biztosítása, altruizmus megélésének, gyakorlásának elősegítése.
Oktató csoport: valamilyen konkrét viselkedés, viszonyulás tanulása, információ, ismeretátadás, közös tanulás
Fejlesztő csoport: készség-, képesség-, személyiségfejlesztés
Gyógyító csoport: addikciók* okán, vagy azt követően, rehabilitálás
Szocializációs csoportok: konfliktuskezelési technikák tanulása, gyakorlása, megerősítése, társas készségek fejlesztése, gyakorlása
- **Feladatcsoport** nevében is benne van, valamilyen konkrét feladat elvégzésére alakul, a csoport tagjai közt feladat-, munkamegosztás a jellemző. A kommunikáció is a feladat elvégzésének van alárendelve, azt segíti. Meghatározott szerepek vannak a csoportban, szervezettség, (cél, feladat, határidő, beszámolás) jellemzi (szakmai-, szervezeti formációk, teamek).

*Addikció: függés, szenvedély. Kémiai (drog, alkohol, nikotin), és/vagy viselkedéses, kémiai szer nélküli (játékszenvedély, munkamánia, kóros vásárlás, kleptománia, internetfüggőség, stb.).

- **Társadalmi célmodell** – a társadalmi tudatosság, a közösségi tevékenység fejlesztése, az egyén tanulási folyamatának elősegítése a társadalom/közösség életében, demokratikus részvétel gyakorlása.

Az egyén fejlődése mellett, a középpontban, valamilyen társadalmi cél elérése, a társadalom funkcionálásának jobbítása is cél.

- **Reciprok** modell – kölcsönös segítségnyújtás, a csoport, mint támogatórendszer funkcionál, a tagok kölcsönös segítségnyújtása révén. A csoport közvetítő közeg az egyén és a társadalom között.

Az egyén fejlődése mellett, a középpontban, az egyén és a csoport, a csoport és a közösség kölcsönhatása révén, a csoport, a közösség funkcionálásának jobbítása is cél.

- **Gyógyító** modell – társadalmi funkcionálás és alkalmazkodást segítő, az adott probléma helyzetétől függően, prevenciós, vagy rehabilitációs céllal.

Az egyén fejlődése mellett, a középpontban (nem medikális eszközökkel) az egyén személyes problémájának a gyógyítása, szociális funkcionálásának (társas integráció foka, társas támogatás mértéke, kapcsolatok minősége, kontaktusok száma, társadalmi szerepeknek való megfelelés stb.) jobbítása is cél.

Bármelyik modellt nézzük, mindegyik csoportmunkában a kliens közreműködése, részvétele szükséges, a csoportdinamika hatása minden egyes tagban változást idéz elő.

A csoportdinamikai folyamatok (a csoportban zajló tudatos és tudattalan folyamatok összessége), a csoportnyomás (a csoport észlelése, véleményéhez alkalmazkodás a csoportszellem jegyében), a csoportkohézió (összetartó erő) megtapasztalása, megélése, az egyén, minél jobb társas működéséhez nyújt segítséget, a tapasztalati tanulás révén.

Bármely csoportban van alkalma, valakinek kipróbálni önmagát, akár az inklúzió (elfogadás, elfogadtatás, befogadás), akár a kontroll, vagy érzelmi szükséglet igényével is van jelen, minőségileg más eredményt hozó a változás, mely a kliens további életében, munkájában, kapcsolataiban bekövetkezik.

A kezdetek, a személyiségfejlesztő és az encounter (személyiségfejlesztő-, önismereti) csoportok megjelenése óta, számtalan típusa jelent meg a csoportterápiának, és a szociális csoportmunkának.

A csoportvezetők elméleti ismeretei, a praxis tapasztalatai, az aktuális szervezet, melyben dolgozik a szakember, a célcsoport, mindez együttesen határozzák meg, alakítják ezt a tevékenységet.

Lényege a szociális csoportmunkának a kölcsönös segítségnyújtás, a tagok kommunikációja egymással, a külső környezettel, és az a csoportvezetői attitűd, mely saját feleslegessé válásáért tevékenykedik.

A csoport a kliens szociális-, intellektuális és bizonyos esetekben fizikai fejlődését célozza meg, cselekvést indukálva. A **cselekvés a változtatásra**, valamilyen probléma-, krízis- enyhítésére, vagy konfliktushelyzet megoldására fókuszálva.

A szükséges tudás, az elméletek, melyek megalapozzák a szociális szakember tevékenységét:

- a személyiség-,
- csoport-,
- szocio-kulturális elméletek,
- szociálpolitikai és az
- alkalmazható tevékenységek megfelelő ismerete.

És mindehhez szükséges még kommunikációs-, vezetői- (irányítási), a személyiségtudomány ismeretei felhasználásának készségei és a szakszerűség.

A szociális ellátásban, az otthonközeli-, és végleges elhelyezést nyújtó ellátási formák mindegyikében jelen van, szükséges a kliensek problémáinak csoportban történő kezelése.

A pszichiátriai-, a szenvedélybetegek esetében, az orvostudomány régóta ismeri és alkalmazza a különböző csoportterápiákat.

A szociális munkában, felsőfokú végzettségű szakember irányításával, terápiás módszerek felelős alkalmazásával, megfelelő gyakorlattal, van alkalma a szociális szakembernek a munkamódszer megvalósításában közreműködni.

A csoportmunkában alkalmazható technikák:

- folyamatelemzés,
- brainstorming (ötletbörze),
- szerepjátékok,
- szociogram (társas kapcsolatok, rokonszenv alapú választások, a vizsgálat eredményének grafikus megjelenítése),
- kommunikációs gyakorlatok, kérdés, visszakérdés, ötletek, összegzés,
- visszajelzés, feed back, önértékelés,
- vezető,
- értékközvetítő,
- verbális,
- expresszív,
- pszichodráma,
- analitikus,
- viselkedéslélektani, Gestalt,
- "pszichoedukációs" (felvilágosítás megfelelő ismeretanyag átadása a páciensnek és hozzátartozóinak problémáikkal kapcsolatban).

Ma már, a csoportvezetésben, az adott csoportvezető személyiségének, elméleti-, gyakorlati felkészültségének, és az adott helyzetnek megfelelően, az ismert technikák alkalmazásának sokszínűsége, variációi figyelhetők meg, mely csak színesíti, változatossá teszi a szakma művelőinek tevékenységét.

Ahány csoportvezető, annyi stílus, technika, gyakorlat.

A csoport hatásmechanizmusa : intenzív, érzelmi kapcsolat, elfogadottság, érdeklődés, adott helyzet racionális értelmezése, új információk megismerése. A különböző – értelmezési keretek, más életutak/problémák/helyzetek/konfliktusok/vélemények – más megoldási technikák megismerése nyújtja a sikerélményt, az interperszonális kompetencia érzését, mindezek megtapasztalását.

Információt, reményt ad, az egyetemlegességet, az altruizmus megélését, az elsődleges családcsoport megismétlődését, a szocializációt, az utánpótlást, a tanulás, a katarzist, az összetartozás élményét nyújtja tagjainak.

A csoportmunka révén, a tagok számára a döntés, mindig választási lehetőség, és a választás révén a döntést, mindig a tagnak kell meghoznia.

Az **önsegítő csoportok** a kölcsönös segítségre és egy speciális cél elérésére alakulnak, önkéntes kiscsoport struktúrák. Azonos élethelyzetű, azonos problémával küzdő emberek számára, lehetőség, egymás kölcsönös segítésére, támogatására.

Az önsegítő csoportok célja, egy közös szükséglet kielégítése (egészségkárosodás okozta terhek, vagy probléma leküzdése), a kívánt társadalmi, illetve személyes változás előidézése.

Az önsegítő csoportok tagjai a szemtől szembeni interakciókat, a tagok személyes felelősségét hangsúlyozzák, érzelmi támogatást és akár anyagi segítséget, is nyújthatnak tagjaiknak.

Egy szervezet zavartalan működéséhez, funkcionális-, és szakmai okokból is szükséges, hogy a szakemberek a Szervezeti és Működési szabályzatban lefektetett elvek alapján, csoportban dolgozzanak.

A szervezet, egy struktúra, mely a **munkamegosztás koordinációja** révén, leírható szervezeti séma alapján, **hierarchikusan** épül fel, meghatározottak a munkatársak **alá-, fölérendeltségi viszonyai**, a **döntési kompetenciái**, a **felelőssége**, a szervezeti **státusza**, az esetleges **függőségi viszonyai**.

A szervezetekben fellelhető csoportformációk:

- **Funkcionális (formális):** a szervezet felépítése, a működés, a tevékenység ellátásához szükséges, ideális és optimális szerveződések hálózata,
- **Feladatcsoportok**, bizottságok, projekt csoportok, akut probléma megoldására alakuló csoportok,
- **Informális csoportok:** a munkatársak között kialakuló személyes kapcsolatrendszeren, szakértelmen alapuló csoportok,
- **Érdekcsoportok**, **koalíciók**,
- **Baráti társaságok.**

A CSOPORTOKKAL VÉGZETT MUNKA ELMÉLETI ISMERETEI, ALKALMAZÁSI LEHETŐSÉGEK AZ EGYES ELLÁTÁSI FORMÁKBAN

A team, szerencsés esetben, heterogén összetételű, alulról szerveződő munkacsoport. Mivel a szervezeten belül, lehetséges, hogy korábban, napi munkakapcsolatban nem állt munkatársak vesznek részt benne, szükséges a megalakulást követően a **csoportépítésre** időt és hangsúlyt fektetni.

A közös munka megkezdése előtt, fontos a tagok orientációinak a külső, belső motivációknak a tisztázása, a bizalom kiépítése.

A sikeres munkához szükséges a teamen belüli információáramlás kereteinek meghatározása, a munka folyamán a folyamatos információcsere, a kommunikáció technikai lebonyolításának meghatározása (verbális, írott, elektronikus stb.).

A majdani munkamódszerek tisztázása, elfogadása, a döntési mechanizmus meghatározása, a szervezési, adminisztratív feladatok elosztása, szintén a munka megkezdése előtt szükséges.

A sikeres team-munkához szükséges:

- Megfelelő, az adott feladatra adekvát szakértelem és felelősségvállalás a tagok részéről.
- Feedback (visszacsatolás), minden felmerülő kérdés megválaszolása, a folyamat lépéseiről visszajelzés, tájékoztatás a team minden tagjának.
- Kölcsönös támogatás, megerősítés, egymást inspiráló, motiváló visszajelzések az elvégzett munkáról.
- Az elérni kívánt cél és a folyamat egyensúlya.
- A szükséges döntések konszenzus alapján születnek, a többségi elv helyett.
- Az elért eredmények, sikerek, a team minden tagjára vonatkoznak.
- A team vezetője a tagok, kölcsönös tiszteleten, a megbecsülés jegyében végzik munkájukat.
- A team tagjai proaktív viselkedése:
 - jövőorientáltak,
 - képesek előre látni folyamatokat, változásokat,
 - stratégiákat alkotnak,
 - érzékenyek a problémákra,
 - komplex gondolkodás jellemzi a tagokat,
 - a megelőzésre helyezik a hangsúlyt,
 - képesek felismerni a teamben, a szervezetben rejlő lehetőségeket,
 - tudják a munkatársakat motiválni,
 - konstruktív, alkotó attitűd, dinamikus, döntésképes, gyors, etikus magatartás.

A feladatcsoportok: **alkalmi**, vagy **ad hoc** (alkalmi, egyszeri, vagy bizonyos cél érdekében létrehozott) **bizottságok**, **munkahelyi csoportok**, **teamek** tevékenysége a problémafelvetés-, feltárással kezdődik, majd a lehetséges megoldási módok, alternatívák feltérképezésével folytatódik.

Ha sikerült kiválasztani a megfelelő módszert a cél elérése érdekében, és a résztvevők között megtörtént a feladatok elosztása, a csoporthierarchia tisztázása, a kommunikáció módja, következik a megoldás, a feladat végrehajtása.

A folyamatban és a feladat teljesítését követően a visszacsatolás módja, az értékelés, a tapasztalatok megismertetése a tágabb szakmai környezettel, szintén fontos feladat.

A szervezeti csoportok tevékenységében, a konstruktív vita módszere épp oly fontos, mint, az elismerés, és a jutalmazás.

A csoportvezetés egyik technikája a folyamat moderálása, az egyetértés, a jó légkör kialakítása érdekében.

A csoporton belül közösen vállalt magatartási szabályokat és normákat meg kell vitatni, ezekről meg kell egyezni. Törekedni kell a bizalom, a kölcsönös elismerés, és a kezdeményezés légkörének kialakítására.

A csoportban mindenki egyenlő, szakmától, beosztástól, tapasztalattól, életkortól függetlenül. A munka folyamán olyan légkört kell teremteni, ahol mindenki szabadon kimondhatja gondolatait, véleményt formálhat, presztízsviták nélkül.

A hatékony team jellemzői:

- Elkötelezettség, lojalitás, a szervezet, a munkatársak, a feladat, a kliensek mellett,
- A team minden tagjának hozzájárulása a feladatellátáshoz, a kitűzött cél eléréséhez,
- Együttműködés a team tagjaival, külső szakértőkkel, szakemberekkel, jó személyes kapcsolatok,
- Konstruktív vita, mely mentes a személyes szintű megnyilvánulásoktól, utalásoktól,
- Kialakult konfliktusok kezelése-, megoldásában aktív közreműködés, a konfliktus, mint a munka természetes velejárója,
- A feladat, a megvalósított terv révén bekövetkező változás menedzselése, a változás elfogadtatásának segítése,
- Harmonikus, jó külső és belső kapcsolatok működtetése, fenntartása,
- Nyílt kommunikáció, a team tagjai és a környezete között,
- Nyílt, őszinte véleménycsere, mely a tapasztalatszerzés eszköze,
- Egészséges verseny,
- Eredményességre törekvő ülések, értekezletek,
- Nyitott vezetői stílus, kölcsönös és folyamatos kommunikáció a vezető és tagok között,
- A team tagjai, a közös munka során, végig átlátják a folyamatot, értelmezve benne saját szerepüket.

A csoporthatás, nem csak önmagában a csoport tagjainak eredményességét jelenti, hanem az együttműködés folyamatában hatványozódva, tartós, magas szakmai színvonalú együttműködést eredményez.

Ehhez az is szükséges, hogy a team tagjai, akik eltérő felkészültségű, érdeklődési körű egyéniségek, lehetőleg személyes motivációjuknak, képességeiknek megfelelő feladatot kapjanak.

A team tagjainak személyes tulajdonságai is fontos szerepet játszanak a team eredményes működésében:

- Megfelelő szakmai felkészültség, kompetencia,
- Képesség a team-ben, csoportban történő munkavégzésre,
- Motiváltság a munkavégzésre, kreativitás, mások meghallgatásának képessége,
- Megfelelő kommunikációs képesség.

Állandó teamek is működnek a szervezetben, a tevékenység ellátására, a szakmai munka színvonalának emelésére.

A szervezeti csoportok, teamek esetében is, a csoport vezetője a csoportdinamikai jelenségeket felismerve, kezelve és felhasználva végzi a munkáját.

A szervezeti csoportok esetében, a csoportvezető személye nem mindig a csoport által kiválasztott személy, hanem hierarchikus döntés révén történik meg a feladatra a delegálása. A csoporttagok akciói, interakciói kezelésében, bizonyos esetekben, megjelenhet a kontroll, az alá-, fölé rendeltségből eredő jogosítványa a csoportvezetőnek, melyet a csoportnak el kell tudni fogadni, és kezelni.

Csoportdinamikát, és ezzel az eredményességet segítő tényezők:

- Megszokott hely, idő, kellemes környezeti feltételek.
- Megfelelő alapterületű helyiség, hogy mindenki jól lássa a másikat.
- A szükséges eszközök biztosítása (tábla/nagy papír, filctoll, másoló, esetleg számítógép)
- Zavaró tényezők (mobiltelefon, stb.) kiiktatása.
- Emlékeztető készítés – felelős kijelölése.
- Időfelelős kijelölése, a rendelkezésre álló idő (45-max.: 90 perc) hatékony felhasználása érdekében.
- A munkaanyagok időben, minden team tag számára megküldve, az emlékeztető, rövid időn belül, utólag eljuttatva.
- Támogató, kreatív légkör.

A csoportmunka egyúttal, egy szemléletformáló folyamat is, melynek eredményeként a csoport tagjai saját, egyéni munkájuk végzésében és a munkájukról való gondolkodásban is, jobban érvényesítik azoknak a személyeknek az elvárásait, igényeit, akikre a munka végzése során hatással vannak (kliensek), és akikkel kapcsolatba kerülnek (munkatársak, más szakma művelői).

A csoportmunka hatással van a szervezeti kultúrára, a szervezeten belüli konfliktuskezelés hagyományaira, a hagyományok további működtetésére.

TANULÁSIRÁNYÍTÓ

1. feladat

A hallgatói csoport, az évfolyam, a fenti leírás alapján, az oktató közreműködésével, határozza meg, hogy önmagukat csoportként tudják-e definiálni, ha igen, a csoportfejlődés melyik szakaszában vannak, mi alapján, milyen párhuzamot tudnak felismerni működésükben a fenti leírás alapján?

Az oktató által moderált, közösen megoldandó feladat, 30 percen.

2. feladat

Önök, egy Idősek Klubja gondozónőjeként dolgoznak. Nagyváros lakótelepének közepén működik a klub, a klubtagok 90 %-a bérházi lakásban él, 10 % a kertvárosi negyedből jár be a klubba. Egyre gyakoribb a konfliktus, a bérházban élő és a családi házban lakó klubtagok között. A klubhoz tartozó udvar és kert gondozása, rendben tartása kapcsán csúcsosodnak ki a nézeteltérések, ki, milyennek is szeretné látni a kertet. Az aktuális konfliktus épp abból eredt, ki, milyen növényeket szeretne telepíteni a klubot körülvevő virágos kertbe.

Végső soron, mindenki érdeklődést mutatott, szeretett volna részt venni a feladatban, de egyre inkább ellenségeskedéssé fajult a beszélgetés, ha a kert került szóba. A problémát, egyenlőre, megoldja az évszakváltás, késő ősz van, jön a tél, a tavasz és a kert kérdése lekerül napirendről.

A kijelölt helyre írják le, véleményük szerint milyen típusú csoportban, mely modell alapján, kiknek a részvételével látják fontosnak a probléma kezelését, megoldását? A csoport vezetőjének, milyen célja, feladatai lennének? Írják le, mikor, milyen rendszerességgel, milyen tematikával gondolják a csoport működését?

Az évfolyam létszámától függően 3–5 fős csoportokban oldják meg a feladatot. Rendelkezésre álló idő: 45 perc.

Alkalmazható csoport modell-, típus: _____

Résztevők és kiválasztásuk szempontjai: _____

Mint csoportvezetőnek, milyen céljai lennének? _____

Mint csoportvezetőnek, milyen feladatai lennének? _____

A csoport tervezett foglalkozásinak gyakorisága: _____

A csoportfoglalkozások tematikája : _____

A feladat teljesítése után szünet, majd az oktató moderálásával a csoportok ismertetik a feladatmegoldásukat, közös konzultáció 45 percben.

3. feladat

A képzés keretében, a terepgyakorlat alkalmával, a terepintézményben működő csoportokról, terepnaplójába készítsen leírást.

- Milyen csoport(ka)t ismerhetett meg?
- Volt-e lehetősége bekapcsolódni a csoport(ok) munkájába?
- A csoport(ok) mely modell szerint működtek, mely típusba sorolhatók?
- Az egyes csoport(ok) működése során, milyen alkalmazott módszereket ismerhetett meg?
- A csoportfejlődés mely szakaszában volt a csoport, melyet megismerhetett?
- A csoportmunkában, milyen feladatokba tudott bekapcsolódni?
- Megítélése szerint, milyen probléma kezelésére tartana még szükségesnek csoportmunkát, a terepintézményben?
- **A hallgató által készített leírást a terepitanár értékeli, szükség esetén egyéni konzultáció keretében a hallgatónak adjon visszajelzést.**

4. feladat

Az évfolyam tagjainak, az elkövetkezendő hetekben, terepgyakorlaton kell részt venniük. A képzőintézmény közli a hallgatókkal azt a 4 terepintézményt, ahová megszervezték a gyakorlatot. Az intézmények között van nappali ellátást nyújtó (Idősek Klubja hétfőtől-péntekig 8-16 h-ig fogadja a gyakornokokat), folyamatos munkarendben működő (Pszichiátriai betegek rehabilitációs otthona, a hét minden napján, 6-14, vagy 14-22 h-ig fogadja a gyakornokokat) és ügyeleti jelleggel (hajléktalan ellátó intézmény diszpécserközpontja, vasár-, és ünnepnap 15-20 h-ig fogadja a gyakornokokat) szolgáltató, nyitva tartó szervezet is.

Az alábbi elvárásnak kell megfelelni:

- heti váltásban, minden hallgatónak, egy hetet el kell töltenie minden terepintézményben,
- terepgyakorlaton, az ott szokásos munkarendet, időbeosztást kell figyelembe venni,
- egy terepintézményben sem lehet a gyakorlaton résztvevő csoport létszáma egy műszakban 5 főnél több,
- a képzőintézményt minden gyakorlati hét után értesíteni kell, az adott gyakorlat teljesítéséről

A képzőintézmény, a hallgatókra, Önökre bízva, hogy elkészítsék a gyakorlat-beosztásukat.

Szervezzék meg, készítsék el a terepgyakorlat beosztását és írják fel a táblára. Rendelkezésre álló idő 45 perc.

MEGOLDÁSOK

1. feladat:

A feladat megoldása, e jegyzet keretei között, nem lehetséges. Az oktató által moderált feladat a hallgatók motiválását célozza, az önvizsgálatra, mint csoport vizsgálatára, a vonatkozó képességeik feltárására, valamint arra, hogy önmagukat, mint csoportot is érzékeljék, értelmezzék.

2. feladat

- *Alkalmazható csoport modell-, típus:*
- Oktató: a klubtagok számára információ, ismeretátadás, közös tanulás
- Szocializációs: konfliktuskezelési technikák tanulása, gyakorlása, megerősítése, társas készségek fejlesztése, gyakorlása
- Társadalmi cél: a klub, mint közösség tevékenységének fejlesztése,
- Reciprok: a tagok kölcsönös segítségnyújtása, a csoport, mint támogatórendszer működtetése,
- Gyógyító modell: társadalmi funkcionálás és az alkalmazkodást segítő modell
- (együttes) alkalmazása.

Résztvevők és kiválasztásuk szempontjai:

- Mindazok a klubtagok, akik
- a kert szépítése iránt érdeklődnek, ill.,
- akik számára fontos a közös munka,
- akik a konfliktus kialakulását előidéztek,
- lehetőleg a bérházban, családi házban élők egyformán legyenek reprezentálva a csoportban.
- Nem a teljes klubtagság bevonása a cél!
- Külső szakértő (dísznövénykertész) bevonása, ha indokolt és szükséges, ha a csoport számára segítséget jelenthet, alkalmi közreműködőként.

Mint csoportvezetőnek, milyen céljai lennének?

- A virágoskert miatti konfliktus mögött rejlő esetleges más problémák, feszültségek feltárása, kezelése,
- együttműködés kialakítása a klubtagok között,
- a klubtagok meglévő tudásnak megismerése, a tudás megosztása,
- hiányzó ismeretek pótlása,
- harmonikus klubélet kialakítása,
- tavasszal a kertépítés konfliktusmentes megoldása.

Ha a csoportban feltárt személyes érzések, indulatok kezelése egyéni beszélgetést kíván, úgy a szakember kompetenciája ennek megoldása. Azt követően, a klienssel egyeztetve, a beszélgetésről/beszélgetésből, a szükséges információk bevitele a csoportba.

Mint csoportvezetőnek, milyen feladatai lennének?

- Kiválasztani és megnyerni a csoportba a tagokat.
- A csoportmunkához szükséges feltételek biztosítása (helyiség, ha szükséges, eszközök).
- A csoportvezetéssel kapcsolatos terv elkészítése, a munka dokumentálása.
- Csoportvezetőként a rendszeres foglalkozások megtartása.
- A szakértő kiválasztása, felkérése (finansziális feltételek biztosítása, vagy önkéntesként megnyerése a feladatra).

A csoportfoglalkozások tematikája:

Hetente 1 alkalommal, meghatározott időpontban, min.:30 – max.:50 percben.

Beszélgetés kezdeményezése:

- Kinek, mit jelentenek a virágok, a virágoskert?
- Ki foglalkozott korábban, jelenleg kertműveléssel?
- Milyen feladatokat kell elvégeznie annak, akinek kertje van?
- Kell-e, ha igen, milyen nagyságú virágoskert szükséges a klub udvarán, mire kell még helyet biztosítani a meglévő területen?
- Kerti-, vagy szobanövény melyik miért szép, miért van szükségünk rájuk?
- Mért van szükségünk növényekre a környezetünkben?
- Mit ad (milyen élményt, érzést) az embernek a természet, a virágok, a fák?
- Kinek, mi a kedvenc virága?
- Mikor szoktunk virágot ajándékozni?
- A virágok, mint szimbólumok ...stb.

A strukturált beszélgetés, és a szabad interakció lehetősége, a verbális és nonverbális közlések, vélhetően a csoportvezető számára a csoporttagok által elmondottakból, a továbblépéshez adnak irányt, útmutatást.

Ha segít a továbblépésben, szakértő felkérése egy csoportülésre, ismeretterjesztés, tájékoztatás céllal.

Az egyes ülések alkalmával, konkrét feladatokat is lehet adni a csoporttagoknak: virágokról (ültetés módja, virágzás ideje, ápolás, gondozás feladatai) szerezzenek be ismereteket, következő alkalommal osszák meg a többiekkel. Ha a csoport konszenzusra jutott, készítsenek tervet a tavaszi munkák megkezdése előtt.

A kérdések megválaszolásán túl, az oktató a kiscsoportok munkájára is kérdezzen rá:

- hogyan tudtak együtt dolgozni?
- volt-e valamilyen munkamegosztás a tagok között (pl.: minden kérdést közösen beszéltek meg, vagy szétosztották egymás közt a kérdéseket, önálló kidolgozásra?)?
- hogy sikerült gazdálkodni a rendelkezésre álló idővel?
- volt-e vitás kérdés a válaszok kapcsán, hogyan tudták a vitát rendezni?

(Az oktató részéről, ez a feladat, a team munkáról szóló fejezetre ráhangolódásként is kezelhető!)

3. feladat

A feladat megoldása, nem ismerve a képzőintézmény által, a terepgyakorlat lebonyolításába bevonni szándékozott szervezeteket, az adott terepintézmény szakmai munkáját, szolgáltatásait, kliens-körét, e jegyzet keretei között, nem lehetséges.

A terepnaplók értékelési szempontja többek között, a hallgató szakmai nyelvű írásbeli készsége.

4. feladat

A feladat megoldása, nem ismerve a képzőintézmény által, a terepgyakorlat lebonyolításába bevonni szándékozott szervezeteket, az adott terepintézmény szakmai munkáját, szolgáltatásait, kliens-körét, e jegyzet keretei között, nem lehetséges.

A terepnaplók értékelési szempontja többek között, a hallgató szakmai nyelvű írásbeli készsége.

2. feladat

Sorolja fel, milyen feladatcsoportokat ismerhetett meg a gyakorlata során, a terepintézményben?

3. feladat

Húzza alá az alábbi felsorolásban a csoportmunkában kerülendő technikákat!

folyamatelemzés - brainstorming - szerepjátékok - számonkérés - szociogram - kommunikációs
gyakorlatok - visszajelzés - önértékelés - korábbi gyakorlat követése - állandó írásbeli kommunikáció -
analizálás - pszichoedukáció

4. feladat

Fogalmazza meg a csoportmunka hatását a csoport tagjaira!

MEGOLDÁSOK

Az önellenőrző feladatok értékeléséhez válasszanak párt maguknak a tanulócsoporthoz és értékeljék egymás válaszait! Beszéljék meg az egyes kérdésekre adott válaszaikban szereplő különbségeket.

1. feladat

Sorolja fel a csoport fejlődés szakaszait, jellemezze röviden az egyes szakaszokat!

A csoportfejlődés szakaszai, az egyes szakaszok jellemzői a jegyzetben megtalálhatóak. A szakaszok jellemzése során, a tartalmilag helyes válasz is elfogadható!

2. feladat

Sorolja fel, milyen feladatcsoportokat ismerhetett meg a gyakorlata során, a terepintézményben?

A feladat megoldása, nem ismerve a képzőintézmény által, a terepgyakorlat lebonyolításába bevont szervezeteket, az adott terepintézményt, e jegyzet keretei között, nem lehetséges.

3. feladat

Húzza alá az alábbi felsorolásban a csoportmunkában kerülendő technikákat!

folyamatelemzés – brainstorming – szerepjátékok – számonkérés – szociogram – kommunikációs gyakorlatok – visszajelzés – önértékelés – korábbi gyakorlat követése – állandó írásbeli kommunikáció – analízis – pszichoedukáció

4. feladat

Fogalmazza meg a csoportmunka hatását a csoport tagjaira!

Oktatói instrukció: Amennyiben az évfolyam létszáma indokolja, két, vagy több kiscsoportban is elvégezhető a feladat!

A feladat megoldása, nem ismerve az aktuális hallgatói létszámot, e jegyzet keretei közt, nem ismertethető.

A feladatmegoldásban nem is a "végeredmény", hanem a közös munka a lényeg.

Az oktatónak az egyes csoportok prezentációja során, a kiscsoport feladat-megoldási technikáit is elemezve, a közös munka tapasztalatainak a feltárása is legyen a célja.

A csoport hatásmechanizmusának leírása a jegyzetben megtalálhatóak. A leírásban a tartalmilag helyes válasz is elfogadható!

5. feladat

Soroljon fel konkrét példákat, az önségítő csoportokra!

A feladat megoldása, nem ismerve a képzőintézmény által, a terepgyakorlat lebonyolításába bevont szervezeteket, az adott terepintézményt, valamint a hallgató egyéb, e területen már megszerzett (esetleg megélt) tapasztalatait, élményeit, ismereteit, e jegyzet keretei között, nem lehetséges.

Az önségítő csoportok neve/megnevezése mellett a csoportnak, az adott probléma, z elérendő, kitűzött célja alapján lehetséges a helyes válasz megtalálása.

MUNKKANYAG

IRODALOMJEGYZÉK

FELHASZNÁLT IRODALOM

Tibori Timea – T.Kiss Tamás: Közösségi formációk Szöveg- és szemelvénygyűjtemény a közösségelmélet szakirodalmából Új Mandátum Könyvkiadó SZIE JFK Társadalomelméleti, Közművelődési Intézet Budapest, 2000.

Rudas János: Delfi örökösei Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok Dico Kiadó Új Mandátum Könyvkiadó Budapest, 2004 Barcy Magdolna: A csoportok hatékonysága és a személyes változás Animula, 1997.

Talyigás Katalin – Hegyesi Gábor: Szöveggyűjtemény a szociális munka elmélete és gyakorlata tantárgy tanulmányozásához. Oktatási segédanyag középfokú szociális képzéshez Medicina Könyvkiadó Rt. Budapest, 1993

Kézikönyv szociális munkásoknak Szerkesztette: Kozma Judit Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 1998.

A szociális munka elmélete és gyakorlata 4. kötet Szociális munka csoportokkal Szerk.: Hegyesi Gábor – Kozma Judit – Szilvási Léna – Talyigás Katalin Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola, Budapest, 1997.

P. Lüssi: A rendszerszemléletű szociális munka gyakorlati tankönyve Magyar Testnevelési Egyetem, Párbeszéd(Dialogus) Alapítvány, HÍD Alapítvány, Budapest, 1997.

Önismereti csoportok Sorozat a csoportról Szerk.:Rudas János Animula

Buda Béla dr: MENTÁLHIGIÉNÉ A leki egészség társadalmi, munkaszervezeti, pszichokulturális és gyakorlati vetületei Animula, Budapest, 1994.

Fonyó Ilona–Zombori Gyula–Gerinczy András: Társas viszonyok megközelítései Szociálpszichológiai, szociálpolitikai, jogi, ismeretek segítő foglalkozásúak részére Családsegítés, Mentálhygiéné módszertani füzetek VI–VII. A Caritas Hungarica, a HÍD családsegítő Központ és a Nemzeti Egészségvédelmi Intézet kiadványa 1992.

Buda Béla: A közvetlen emberi kommunikáció szabályszerűségei Animula, Budapest, 1994.
Tringer László: A gyógyító beszélgetés HIETE, Budapest, 1998.

Csepeli György: A szociálpszichológia vázlata Múzsák Közművelődési Kiadó Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata Osiris Kiadó, Budapest, 1996.

Dr Buda Béla: A személyiségfejlődés és a nevelés szociálpszichológiája Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest

Charles Perrow: Szervezetszociológia Osiris–Századvég–Panem–McGraw–Hill, Budapest, 1994.

M.Belbin: A team, avagy az együttműködő csoport Edge 2000 Kft. 1998.

Németh László: A szociális csoportmunka elmélete és szociális csoportok vezetésére felkészítés <http://equal.nfu.hu/download.php?docID=332>

AJÁNLOTT IRODALOM

1. Csúsz Klára: Csoportlélektan Családsegítés, Mentálhygiéné módszertani füzetek II. HÍD Családsegítő Központ, a Nemzeti Egészségvédelmi Intézet Mentálhygiénés csoportja és a Magyar Pszichiátriai Társaság Pszichohyiénés szekciójának kiadványa 1990.

MUNKKANYAG

A(z) 1853–06 modul 009–es szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

A szakképesítés OKJ azonosító száma:	A szakképesítés megnevezése
54 762 02 0010 54 01	Gerontológiai gondozó
54 762 02 0010 54 02	Pszichiátriai gondozó
54 762 02 0010 54 03	Szenvedélybeteg-gondozó
54 762 02 0010 54 04	Szociális gondozó, szervező

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:
25 óra

MUNKANYAG

MUNKANYAG

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv
TÁMOP 2.2.1 08/1-2008-0002 „A képzés minőségének és tartalmának
fejlesztése” keretében készült.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

Kiadja a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet
1085 Budapest, Baross u. 52.

Telefon: (1) 210-1065, Fax: (1) 210-1063

Felelős kiadó:
Nagy László főigazgató