



Nagyné Tarjányi Judit

A csoportokkal végzett szociális munkához szükséges elméleti ismeretek, kompetenciák, csoportvezetői készségek



A követelménymodul megnevezése:

Személyes gondoskodási feladatok az alap- és szakosított ellátások területén

A követelménymodul száma: 1853-06 A tartalomazonosító száma és célcsoportja: SzT-010-fe



A CSOPORTOKKAL VÉGZETT SZOCIÁLIS MUNKÁHOZ SZÜKSÉGES ELMÉLETI ISMERETEK, KOMPETENCIÁK, CSOPORTVEZETŐI KÉSZSÉGEK

ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

Ha már volt alkalma megismerkedni a csoportokkal kapcsolatos általános elmélettel, mely alapvetően a pszichológia ismeretein alapul, ideje megismerkedni választott szakterületével, a szociális munka, a szociális szakma gyakorlása során szükséges, csoportokkal kapcsolatos elméleti és gyakorlati ismeretekkel.

A pszichiátria, az alkalmazott pszichológia sok-sok tapasztalatot gyűjtött össze és jeles képviselői rendszerezve azokat, tették közzé a csoportmunka során szerzett ismereteiket.

Ezek a tapasztalatok, valamint a szociális munka, szociális gondozás, gondoskodás fogalmak kapcsán ma ritkán tudatosuló fogalom a „szociális” szó jelentése is, determinálta ezt a szakterületet, hogy éljen ezzel a munkamódszerrel.

A szociális szó többféle jelentéssel bír. Jelenti, szóösszetételekben, hogy társadalmi, hogy közösségi: az emberek egymás közti viszonyával kapcsolatos, arra vonatkozó, arra irányuló, valamint jóléti, azaz anyagi helyzetet javító, segélyező, támogató.

Gyakran a szó jelentésének ellentétjével ismerhetjük meg igazán a keresett szó jelentéstartalmát.

Pl.: aszociális: emberkerülő, társaságkerülő, zárkózott, társadalom-ellenes, közösség-ellenes, a szociális szempontokat figyelembe nem vevő. (www.ertelmezoszotar.atw.hu)

A szociális területen dolgozó szakembereknek sem árt néha, felidézni, önmaguk és klienseik számára újra és újra, tudatosítani, hogy a kliens, a segítségre szoruló, a gondozott nem ismerhető meg, nem kezelhető a problémája, az őt körülvevő csoport, közösség megismerése nélkül.

A szociális szakember épp ezért, tevékenysége során ne csak az egyes ember, a bajba jutott, segítségre szoruló számára nyújtson professzionális segítséget, hanem (többek között a rendszerszemlélet kapcsán is) emberek csoportjai számára kínáljon fel lehetőségeket a problémák feltárására, megoldására, vagy „csak” elviselésére, de mindenképp az egyes ember, a csoporttag számára fejlődést felkínálva.

Milyen ismeretek, készségek, képességek szükségesek ahhoz, hogy csoportvezetőként, vagy csoportvezető mellett (co-vezetőként) tudjunk segítséget nyújtani időseknek, fiataloknak, egészséges, beteg, vagy fogyatékos klienseknek? Mennyiben más az individuális szociális munkához képest a csoport szociális munka és mennyiben hasonló, ill. különböző a közösségi szociális munkához képest?

Az ismeretek elsajátításához, használják fel, éljenek a tanulócsoport adta segítséggel és a csoportformáció nyújtotta lehetőséggel!

Felnőttként, korábbi, jelenlegi munkahelyén, feltételezhetően, Ön is megtapasztalta már, csoportban, hogyan lehet és kell, a kívánt cél elérése érdekében tevékenykedni.

A szociális munka szakterületein, döntő többségében team-ben, csoportban dolgozunk. Néha hajlamosak vagyunk elfelejtkezni róla, hogy a csoportdinamikai jelenségek ugyanúgy jelen vannak a szervezeti csoportokban, mint az épp, kliensek számára vezetett csoportjainkban.

Egy integrált szervezetben, ahol nem csak az egyes szakmai csoportok, hanem az intézmény működéséhez elengedhetetlenül szükséges, más szakterületek képviselőivel dolgozik együtt (pénzügy, élelmezés, karbantartás, stb.), előfordul, hogy elfeledkezik arról, hogy a feljükk közvetített elvárásait, a saját, csoportmunkáról megszerzett szakmai ismeretei alakítják, befolyásolják. Az adott kolléga felé, és ebben a szociális szakmacsoport minden munkatársa hasonlóan jár el, olyan elvárást közvetít, melyet a könyvelő, az élelmezésvezető, a villanyszerelő lehet, hogy soha nem tanult, nem sajátíthatta el azt az ismeretanyagot,

Ez is lehet eredője, az intézmények "nem szociális" szakmacsoportjai és a szociális munkát végzők munkacsoportja között az alkalmi, vagy állandósuló kisebb-nagyobb konfliktusoknak.

E jegyzet segítséget nyújthat abban is, hogy korábbi tapasztalatait, élményeit az alábbiakban leírt elméleti ismeretek fényében átértékelje.

Azt a lehetőséget sem szabad kihagynia, hogy az eddigi tapasztalatait, az ismeretek elsajátítása során beépítse, az eddig gyakorolt módszereit, technikáit fejlessze, ha szükségét látja, megváltoztassa.

SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

A szociális munkában egyénekkel, csoportokkal foglalkozunk és a közösségi szociális munka is, egy külön területe a segítő szakmának.

Egyén – csoport – közösség. Mi is a különbség? Mi a közös és mi az, ami megkülönbözteti ezt a három fogalmat, a fogalmakkal kifejezett tartalmat?

Miközben igyekszünk (és ezen kívül, még sok jegyzet) megkülönböztetni az egyén, a csoport, a közösséggel kapcsolatos ismeretek és készségek rendszerezését, ne felejtjük szem elől, hogy a gyakorlatban nincs, nem is lehet ilyen éles határvonalat húzni.

Mindenkor, az aktuális helyzetben, szituációban, az annak megfelelő "választ" kell, hogy adjuk, legyen az a szociális munka bármely szintere kapcsán megismert tudás, készség, képesség.

EGYÉN, CSOPORT, KÖZÖSSÉG – A KÜLÖNBBSÉGEK SZEREPE, JELENTŐSÉGE

1. feladat

Soroljon fel 5-5-5 jellemzőt, a kijelölt helyre, mellyel tapasztalatai szerint az egyén, a csoport, a közösség leírható!

Egyén: _____

Csoport: _____

Közösség: _____

A feladat megoldására 15 perc áll rendelkezésre.

Ezt követően, a hallgatók közösen vitassák meg, a feladatra adott válaszaikat és készítsenek el, egy közös listát az oktató moderálásával.

30 perc áll rendelkezésükre.

Megoldás

A feladat, a hallgatók ráhangolódását célozza a témára. A feladatra adható válaszok, egyéni, szubjektív érzések, vélemények, tehát "megoldókulcs" nem releváns.

EGYÉN – CSALÁD/CSOPORT – KÖZÖSSÉG

Azt, hogy a csoport és a közösség is egyénekből tevődik össze, az eddigi tapasztalataink, korábbi tanulmányaink alapján, evidenciaként leírható. Az egyes ember, az egyén, egyéniség. Sok mindenben hasonlíthatunk egymásra, de még inkább a különbségeink határozzák meg azt, hogy kik is vagyunk.

Az egyén

- önálló individuum
- felnőtt korban, szerencsés esetben, érett személyiségként gondolkodik, cselekszik, érez
- leírható fizikai paramétereinek alapján, mint ahogy
- mentális képességei is mérhetők
- környezetéből megannyi hatást észlel, fogad, feldolgoz, mint ahogy
- környezetére hatással van, alakítja azt
- társas lény, ami feltételezi, és szükségesnek tartja, hogy emberek közt, emberekkel együtt teljesítheti ki önmagát

Amikor **csoport**ról beszélünk, valami mást értünk alatta, nem csak emberek találkozását, együttlétét, meghatározott időben, meghatározott helyen.

A csoport attól (is) csoport, hogy ott és akkor, amikor meghatározott számú ember együtt van, valami olyan történik, mely csak ott, és akkor, és azoknak a személyeknek a részvételével valósulhat meg.

Pszichológiai, szociálpszichológiai tanulmányokban találkozhatunk a **csoport, mint módszer**, terápiás, fejlesztő hatásával, az együttes élménynek a teljesítményre, az indulatok kezelhetőségére, a viselkedésre gyakorolt hatásával, a csoportdinamika fogalmával.

A különböző társas alakzatok

- az együttességet
- az intézményesedést
- az egy szintre kerülést
- az összetartozás iránti igényt
- törekvést
- a veszély elhárítását jelentik, jelenthetik

Szociális behatások együttese (környezetünkből, a társas kapcsolataink révén személyünket érő mindennemű, kognitív és emocionális hatások), ezzel egyidejűleg az egyén visszahatása a társadalomra (mi magunk, hasonlóképpen hatással vagyunk környezetünkre, a minket körülvevő személyekre, folyamatokra) lehet készség, lehet csoportdinamikai folyamat hatására kialakuló képesség.

Mindez először „kicsiben” csoportban figyelhető meg.

A CSOPORTOKKAL VÉGZETT SZOCIÁLIS MUNKÁHOZ SZÜKSÉGES ELMÉLETI ISMERETEK, KOMPETENCIÁK, CSOPORTVEZETŐI KÉSZSÉGEK

Az első kiscsoport, melynek vélhetően mindannyian tagjai lehettünk, vagyunk, az a **család**.

Legelső élményeinket, tapasztalásunkat a világról, önmagunkról, a családban szerezzük. Szerencsés esetben több generációs, nagycsalád tagjaként, az aktuális életkorunk, szerepünk szerint kapott és átadott tudás, tapasztalás, a különböző impulzusok, megélt érzelmeink, az öröm, a bánat, mind személyiségünk részévé válik.

A család segít, véd, megóv (sajnos vannak esetek, amikor árt), ugyanakkor beengedi a külvilág, a környezet hatásait is, mint ahogy tagjai számára lehetővé teszi a családon kívüli társas formációkban a részvételt, más csoportban, közösségben a létezését is.

A közösség

Fogalmáról, már többféle elképzelésünk lehet. Létszámát, célját, földrajzi-, térbeli elhelyezkedését illetően, sokféle jellemzővel körülírható. A közösség hallatán is, ugyanakkor egyénekről, az egyes emberek együtteséről vélekedünk.

Sokáig, az emberi együttélés és együttműködés történelmi formájaként definiálták, ahová az ember beleszületik.

Ma már a célok, az értékek, az érdekek, a feladatok, a kultúra és még sok egyéb szempont szerint szerveződő közösségek léteznek, az ember egyidejűleg több közösséghez is tartozhat. Ma már igencsak kitárult a világ, gondoljunk csak a virtuális közösségekre.

2. feladat

Gondolja végig, és írja le, a kijelölt helyre, Ön jelenleg hányféle csoport és közösség tagjaként él, dolgozik, tanul?

Szabadidejében tagja-e bármely csoportnak, közösségnek?

Csoport: _____

Közösség: _____

A feladat megoldására rendelkezésre álló idő: 15 perc.

Az oktató, a hallgatókat felkérheti, hogy önként jelentkezés alapján, ismertessék válaszaikat 15 percben.

Megoldás

A feladatra adható válaszok, egyediek, ezért "megoldókulcs" nem releváns.

Összefoglalásként elmondhatjuk, hogy minden embernek szüksége van arra, hogy csoportban, közösségben élhesse életét.

Aronson* óta tudjuk, hogy társas lényként az egészséges személyiségfejlődéshez, a szocializációhoz, a teljesebb élethez, a személyes kapcsolataink sikeres működtetéséhez, a munkában, a magánéletben elérni kívánt céljaink megvalósításához, szükségünk van mások segítségére, közreműködésére.

Szerencsésnek mondhatja magát az, aki az őt körülvevő csoport(ok)ban, közösség(ek)ben, mindezt megélheti, megtapasztalhatja.

A teljességét az adja ennek a folyamatnak, hogy csoportban, közösségben, mindeközben mi magunk is, hasonlóképpen tudunk adni, segítségére lehetünk másoknak.

*Eliot Aronson: A társas lény c. művét, 1972-ben írta meg, az amerikai szociálpszichológus világhírű művét Magyarországon először 1978-ban adták ki

MI SZÜKSÉGES AHOZ, HOGY EGY CSOPORT LÉTREJÖJJÖN?

- Együttesen megvalósítható **közös szükséglet**, a csoport toborzó és összetartó ereje. ezt nevezhetjük akár, közös érdeknek is.
- Az egyes egyének motivációja, szándéka, akarata.
- Egy **formális** (kinevezett, felhatalmazott, felelősséget vállaló, rajta számon kérhető), **vagy informális vezető** (nem tisztséggént, személyes tekintéje, szakértelme alapján a csoport, közösség választja ki), akinek egy ügy, egy feladat, egy probléma megoldása, kezelése, és ezzel kapcsolatban személyes elkötelezettsége, képes maga mellé állítani hasonló szándékú, akaratú embereket.
- Előfordulhat, hogy **külső kényszer**, mely lehet, hogy kezdetben problémaként van jelen, de jó esetben, a "kötelezettség" problémája elvész, megszűnik, ha a csoport tagjai többet "kapnak" a csoporttól, mint amit "adni" tudnak a csoportnak.

MIT NYÚJT A CSOPORT A TAGJAINAK?

A csoportban létezés, a modern életben

- a **spontaneitás megélésének lehetősége**,
- a személyiségre gyakorolt néha ártó, de leginkább a **védő hatása**,
- az **önkifejtés, önkifejezés** terepe.

A csoportban működés, a **pszicho-kultúra részévé kell, hogy váljon**, meg kell, hogy szabaduljunk félelmeinktől, előítéleteinktől, melyek ma még akadályként tornyosulnak a legjobb szándékú vezető és a leendő csoport tagjai előtt.

A neveltetés, a szocializáció, a társadalmi környezet, a múlt, nem igazán segítette, támogatta az egyes emberek csoport-, közösségi létezését. Az oly fontos szempont (önkéntesség a csoportban történő munkára) hiányát kell először is a szakembernek kezelni, a motivációt felkelteni.

Az **önismereti tudatosság** a harmadik évezredben, az ember sorsában a pszichológiai kultúra részévé kell, hogy váljon, hiszen így **cselekvési indítékaink tudatosítása** segíthet problémáink megoldásában is.

Megoldás lehet a **személyiség védelmére, mentálhigiénés funkciója**, hatása van, mely független attól, hogy ki milyen foglalkozást űz. Iskolai végzettségtől, társadalmi státusztól, szociális helyzettől függetlenül, a csoportban működés élményét, a lehetőséget, a szociális szakember felelőssége is, hogy kliensei számára is biztosítsa.

CSOPORTOK JELLEMZŐI

Többféle csoport van. Fontos a **nagysága, az alakulás módja, a célja, a funkciója.**

Mesterséges kiscsoportnál fontos a **keret, a szerződés, a vezetés** (a vezető személyisége), maga a **csoportfajta: az elérni kívánt eredmény, szervezési keretek, alkalmazott technika, vezetői magatartás.**

Csoportvezetői ismeretek, a képzés, a gyakorlat, a szupervízió, mint elengedhetetlen feltétel a csoportvezetést vállaló személy esetében evidencia.

A csoport működése során jellemző **csoportjelenségeket** figyelhetünk meg, egy **fejlődési folyamatot** írhatunk le. A csoport **katarzisz** élményt nyújthat tagjának.

Az önszegítő csoportok a **társadalom öngyógyítása, a peremhelyzetbe került emberek újbóli integrációjának** egyik eszköze.

Fontos a **kölcsönös segítség**, a speciális cél elérése mellett az **önkéntség**, az azonos élethelyzetű emberek szükséglete, igénye, hogy a **kívánt társadalmi vagy személyes változás előidézésének eszközeként**, lehetőleg önmaguk válasszák ezt a módszert.

CSOPORTMUNKA ELŐKÉSZÍTÉSE, TERVEZÉS, SZERVEZÉS

TANULÁSIRÁNYÍTÓ FELADAT

3. feladat

A feladatot, a hallgatók, háromfős csoportban, közösen végezzék el.

Önök, egy otthonközeli ellátást nyújtó intézmény/szervezet munkatársaként vannak kapcsolatban kliensekkel. Az intézmény jól felszerelt, több, különböző alapterületű helyiség is található az épületben, különböző eszközök állnak rendelkezésre, melyek mindegyikét még nem sikerült eddig kipróbálni. A kliensek, többségében, a társalgónak nevezett helyiségben tartózkodnak, ahol egész nap szól a televízió. Ha bárki kikapcsolná a tv-t, az ellenállást vált ki. Kisebb csoportokban, beszélgetnek, van, aki újságot olvas. Nagy kert is tartozik az épülethez, padok, kerti pavilonok, pergolákkal, szép látványt nyújt.

A kliensek különböző életkorúak, szociális helyzetűek, családi helyzetük is nagyon különböző. Van, aki még dolgozik, van, aki munkanélküli, van, aki már nyugdíjas, van, aki eltartottként él. Egy közös pont van a kliensekben, hogy mindannyian veszteséget éltek át az elmúlt fél évben. Ki a házastársát, ki a legjobb barátját, ki a munkahelyét, ki az egészségét ... stb. veszítette el, és úgy tűnik, hogy épp, e közös jellemzőt nem tudják tolerálni, gyakoriak a konfliktusok a kliensek között.

Csoportot szeretnének szervezni, úgy ítélik meg, hogy ez a munkamódszer segíthet a konfliktusok megszüntetésében, vagy legalább mérséklésében.

Készítsenek egy tervet, külön papíron arról, hogy:

- Milyen információkat, hogyan szereznék be, a leendő csoport tagjairól?
- Hogyan ismertetnék, tájékoztatnák a klienseket a tervezett csoport céljáról, a csoport működéséről, a kliensek feladatairól?
- Kikkel működnének együtt, milyen szakemberekkel konzultálnának?
- Egyedül, vagy kettős csoportvezetéssel dolgoznának?
- Milyen módszerekkel, technikával dolgoznának?

30 perc áll a rendelkezésükre.

Az elkészült terveket, minden csoport választott képviselője prezentálja az évfolyam felé, ha szükséges a csoporttagok szóbeli kiegészítést tehetnek, a hallgatók szintén tisztázó kérdéseket tehetnek fel. Az oktató moderálja a prezentációt, különleges, egyedi, ötlet, javaslat, észrevétel esetén, szükség szerint, vitassa meg az évfolyam az elhangzottakat.

Megoldás

A feladat, a hallgatók eddigi munkatapasztalatainak, ismereteinek, képességeinek, a rögzült eljárások, a rutin, valamint az adat-, a személyiségvédelem figyelembe vételét, etikai szempontok követésének feltárását célozzák.

Megoldás épp ezért nem megadható, mint ahogy nincs jó és nincs rossz megoldás sem.

A szociális ellátásban (de az oktatásban is) dolgozó szakemberek, több kliens/ellátottat/ügyfelet/gondozottat érintő probléma megoldására, az egyéni esetkezelés révén is nyújthatnak segítséget. **Hatékonyabb** ugyanakkor, a segítő részéről nyújtott támogatás, ha **az azonos problémával küzdőket, csoportba szervezve, próbálja kezelni.**

Azonos időtartamban, több kliens számára tud segítséget nyújtani és az előzőekben már említett csoportműködés során megjelenő egyéb hatás, nem csak **az adott problémával történő megküzdésre** nyújthat praktikus segítséget és támogatást, hanem **egyéb készségek, képességek kialakítására, fejlesztésére, megerősítésére is jelenthet megoldást ez a módszer.**

SZOCIÁLIS SZAKEMBER, MINT CSOPORTVEZETŐ. A CSOPORTVEZETŐI SZEREP, KÉSZSÉGEK, KÉPESSÉGEK, KOMPETENCIÁK

Specifikus feltevés vagy nézet alapján tevékenykedik minden, csoportmunkát végző szociális szakember.

A csoportmunka nem más, mint

- egy cél elérésére irányuló **tevékenységi forma**,
- tevékenység **emberek kis csoportjában**,
- a célja alapvetően **társas, közösségi, érzelmi igények kielégítése** és mindezek elérése,
- vagy akár **konkrét feladatok végrehajtása**,
- ez a **tevékenység egyaránt irányul a csoport tagjaira**,
- a **csoport egészére, sőt**,
- az **ellátást, szolgáltatást nyújtókra**,
- az **intézmények, szervezetek működésére, valamint**,
- a **rendszer minden elemére**.

A csoport szociális munka, mint az egészségesek pszichoterápiájának egyik lehetséges eszközt, átvette a szociális munka is, az addig kizárólag pszichoterapeuták, orvosok, pszichológusok által alkalmazott módszert és más segítő foglalkozásúakkal, különböző intézményi keretekben teszi elérhetővé az érdeklődők számára.

Szociális szakember, különböző ellátási formákban, különböző céllal szervezhet csoportokat, melyek leírhatók, megfeleltethetők az általános, csoport-típológiai felosztás szerinti formákkal.

Veszélyeket az rejt magában, ha szociális szakember kezdeményezésére jön létre, ő indít el pl. egy önsegítő csoportot. Épp a tagok motivációja, a szándéka kell, hogy legyen, mely életre hívja az önsegítő csoportot.

Ekkor, a **feladata a szociális szakembernek, a csoport létrejöttét segíteni és a működő csoportból lassan visszavonulni.** Ezt sohasem szabad szem elől téveszteni.

A kötelezettségként előírt csoportnak, bizonyos esetekben, lehetnek létjogosultságai. Fontos tudni, hogy pl. kamaszokkal a játék-terápia már nem, a pszichoterápia még nem igazán alkalmazható módszer. A fejlődéslélektan szempontjából is a csoport a fontos, meghatározó ebben az életkorban. Mi is történhet, ha a szociális szakember, a gyermek/ fiatal felnőttet „kötelezettségként” csoportba irányítja?

Ahogy a kienstől a motivációt, a szándékot várjuk, a szociális szakembertől is

- szándék,
- akarat,
- tudás,
- felkészültség,
- gyakorlat,
- tapasztalat,
- motiváció szükséges e munkamódszer mind szélesebb alkalmazására.

4. feladat

A képzés keretében szervezett gyakorlaton, vagy munkahelyén, a csoportmunkában történt részvétele során szerzett tapasztalatai alapján, sorolja fel az alábbi helyen, mi az, ami tetszett ebben a munkaformában és mi az, ami kételyeket ébresztett, problémát jelentett Önnek?

Rendelkezésre álló idő 15 perc

Csoportmunka során tetszett: _____

A CSOPORTOKKAL VÉGZETT SZOCIÁLIS MUNKÁHOZ SZÜKSÉGES ELMÉLETI ISMERETEK, KOMPETENCIÁK, CSOPORTVEZETŐI KÉSZSÉGEK

Egy jól működő csoportban, ahol a tagok között fennáll a **bizalmi légkör**, a **spontán akcióinkra, spontán reakciókat kapunk**.

Azon kívül, hogy önmagunkról nyújtunk egy képet, hatással vagyunk másokra, reakcióink viszont reakciókat váltanak ki, idéznek elő, melyek nyíltan, vagy rejtetten, de mindenképp a csoport többi tagjában is, valamilyen hatást váltanak ki.

A csoportvezető, a szociális szakember, a szerepéből adódó feladatok kettőssége miatt, egyszerre kell, hogy tudatos legyen és ugyanakkor spontán.

Ahogy egy csoport szervezése, indítása előtt, úgy a működő csoport esetében is, **meg kell terveznie az egyes ülések célját, feladatát, elő kell készíteni a szükséges tárgyi feltételeket**.

A csoportvezető kompetenciája, feladata, felelőssége, hogy

- a csoport szakmailag megfelelően működjön,
- a csoport tagjai számára a várt eredményt elérje,
- a csoportban kialakuló esetleges konfliktusokat kezelje,
- az emocionális sérüléseket minimalizálja,
- ha mégis megtörtént, azt megnyugtatóan kezelje.

A csoportmunka kapcsán egy másik fogalmat kell felelevenítenünk, és ez a szerep, ill. a norma fogalma.

- **Szerepnek** nevezzük azt a viselkedést, melyet az adott csoportban egy adott pozíciót betöltő emberektől elvárnak.
- **Normák** azok a szabályok, amelyek meghatározzák és jellemzik a megfelelő, az elvárt viselkedést.

A csoportvezető szerepe kettős.

Egyrészt, mint a **csoport tagja**, az egyenrangú kapcsolatot jeleníti meg, **ugyanakkor**, mint a **csoport vezetője**, irányít, kontrollál, ha a csoportérdek megkívánja, akár szankcionálhat is.

A **csoport** által megfogalmazott, a csoportban elfogadott és követendőnek tartott **normát** egyrészt **maga is követi, képviseli**, de **ha** az a csoportra nézve **destruktív, veszélyt idézhet elő, cselekednie kell**.

A kettős szerepből adódóan, a megoldás is kétféle lehet.

- Tudatosan, de mint csoporttag kezdeményez, "belülről", csoporttagokat maga mellé állítva, a csoportnyomás eszközével próbálja meg módosítani, elvetni, kiiktatni a nem megfelelő irányba vivő normát, vagy

- Csoportvezetőként felvetve a problémát, felszólítva a csoport tagjait, irányított beszélgetéssel, a csoporttal, a csoport tagjait "dolgoztatva" körbejárva a kérdéses problémát, de itt is a csoportnyomás eszközével igyekszik elérni, hogy a csoport tagjai az adott norma módosítását, elvetését, kiiktatását megtegyék.

A csoporttagok közötti viszonyban tetten érhető pl. a vonzalom, a tekintély, a kommunikáció különböző módja.

A csoportban kialakuló szerepek felismerése, a peremhelyzetbe kerülő csoporttag segítése, támogatása, a bűnbak szerepbe került csoporttag fokozott figyelemmel kísérése is, szintén csoportvezetői feladat.

A csoportvezető feladatai:

1. Egyszerre kell látni, a csoportot, mint egészet, figyelemmel kíséni működését, hatását, a történéseket értelmezni, felismerni.
2. Látni kell tudni ezzel párhuzamosan, az egyes csoporttagok működését, mint az egész részeit, a csoportmunka rájuk gyakorolt hatását.
3. A csoportvezetőnek ugyanakkor saját működésére is figyelnie kell, hiszen nem megengedhető a csoportvezetőtől, hogy az egyes tagokkal szembeni szimpátiája, esetleges ellenérzései megnyilvánuljanak, vagy indulatai, érzelmei felülkerekedjenek.

Csoportvezetőként elfogulatlan, abszolút semleges álláspontot kell képviselnie.

Önreflektív* megnyilatkozásai hitelesebbé teszik személyét, tevékenységét és nagy valószínűséggel az önmagáról, a csoport felé adott visszajelzései meg is erősíthetik őt, magát, csoportvezetői szerepében.

Ugyanakkor, tudnia kell, hogy **nem az ő személye, hanem a tevékenysége a fontos.**

*Önreflexió: képesség saját tevékenységünk megfigyelésére, értékelésére, szükség szerint mindezt környezetünk számára is visszajeleztve

Csoportvezetőként, személyes motivációi csakis, a minél jobb, sikeresebb csoportvezetőként történő működésre, a csoport által kitűzött célok elérésére irányulhatnak.

Véleménye az adott témáról, feladatról, **nem befolyásolhatja a csoport tagjait.** **Érzelmei, esetleges indulatainak kontrollálása,** alapvető elvárás a csoportvezetővel szemben.

A **kontrollt**, a munka folyamán, nagymértékben **segítheti a kettős csoportvezetés**. Jól felkészült szakemberek, az esetleges csoportvezetői tévedéseket, megfelelő módon lereagálva, képesek azt rögtön korigálni.

A szociális szakember tevékenységét segítő **esetmegbeszélés, szupervízió**, a csoportmunkát végző szakember számára is szükség, és egy lehetőség, mely segítheti őt ebben a munkájában is.

A **kettős csoportvezetés indikációi**, ha:

- vélhetően, a csoporttagok számára nagy érzelmi megterheléssel járó folyamatok várhatók,
- a csoport létszáma indokolja,
- a csoportvezetők egymást segítve, kiegészítve, a különböző szempontokat, véleményeket, nézeteket, értékeket képviselve, ezzel, az együttműködésről, mintát is közvetíthetnek,
- specifikus szakmai ismereteket kell megjeleníteni egy co-vezető közreműködésével,
- gyakorlott vezető mellett kezdő szakember számára tanulási folyamat (is) zajlik.

A **csoportok tagjai** akaratlanul, a csoporthatások és a csoportműködés révén **felismerhetők és azonosíthatók, csoportszerepeik alapján**.

A **csoportszerepek kialakulása**, már **egy fejlődési fázist** jelentenek a csoport működésében.

A csoportvezetési stílusok is szerepet játszanak abban, hogy az adott csoport milyen eredményességgel tud majd működni.

Csoportvezetői stílusok, semmilyen eltérést nem mutatnak, a szervezeti tipológia alapján leírtakkal, a szociális munkacsoportoknál is érvényesek.

Az autoriter, a demokratikus és a laissez-faire vezető minden csoportformációban hasonló hatást vált ki a csoport tagjaiból.

- **Autokratikus vezetés** mellett, magas a produktivitás, de csak a vezető jelenlétében; magas az agressziós szint, megjelenik a bűnbakképzés.
- **Demokratikus** vezetéssel kisebb ugyan a produktivitás, de a vezető jelenléte nélkül is működik a csoport, és alacsony az agressziós szint.
- **Laissez-faire** vezetőnél alacsony produktivitás figyelhető meg, és magas a csoportban az agressziós szint.

Csoportvezetőként, törekedve természetesen a demokratikus vezetési stílusra, amennyiben a csoport érdeke azt kívánja, úgy az autoriter, mint a laissez-faire stílusjegyek is alkalmazhatók bizonyos esetekben, ha a feladat, a cél eléréséhez az elengedhetetlenül szükséges.

Ezt a döntést a szakembernek felelősen kell meghozni, és a döntése alapján cselekedni. Akár a csoport számára is nyíltá téve az adott helyzet miatti döntésünket, valamint utólag elemezve, értékelve a helyzetet.

CSOPORTMUNKA DOKUMENTÁLÁSA

A szociális szakembernek, minden tevékenységét

- jogszabályi elvárás, kötelezettség
- a minőségbiztosítási elvek érvényre juttatása,
- a folyamat, a beavatkozás, a gondozás nyomon követhetősége,
- a szakmai munka dokumentálása, szakmai publikációk megalapozása okán, adminisztrációra szükség.

Az adminisztrációval szembeni elvárások, a csoportmunka dokumentálása során is hasonlóak, a más tevékenységeknél elvártakhoz.

Tömör, lényegre törő, kronológiai sorrendet követő feljegyzés keretében rögzítse, a folyamat egyes állomásait, az ülések történéseit, az egyes ülések közötti tevékenységét.

1. Mikor, milyen időtartamban? – pontos dátum, az ülés/foglalkozás pontos tól-ig ideje óra/perc.

2. Hol? – ha állandó a helyszín, az ülés/foglalkozás jegyzőkönyvében csak akkor jelezzük, ha változás történt a helyszínt illetően.

3. Kikkel? – zárt csoport esetén a hiányzó csoporttagokat tüntetjük fel, ha ismert volt a távollét oka, vagy az előző jegyzőkönyvből kiderül (mert ott jelezte a csoporttag), vagy csoporttárs, vagy egyéb más közlés révén tudatta távolmaradását. Ha a hiányzó csoporttagról nincs információ, utalás arra, ki, hogyan szerez információt a távollévőről?

Nyitott csoportok esetén a csoportvezető döntése, hogyan dokumentálja az aktuális tagok, résztvevők személyét (pl.: szám szerint rögzíti a résztvevőket, vagy név szerint).

4. Mit tűzött ki célul a csoport, a csoportvezető az aktuális ülésre? Itt szintén, az előző ülés jegyzőkönyvében lehetséges utalás, ha nem a szerint jár el a csoport, a tervtől való eltérés indoklása. Amennyiben spontán, szabad interakció eredménye az aktuális témafeldolgozás, vagy feladat/cél meghatározás, ha indokolt és szükséges, a döntésig lezajlott csoportdinamikai folyamatok rögzítése.

5. Milyen eszközökkel, módszerekkel tudta a csoportvezető megvalósítani a tervezett feladatot?

6. Zavaró, nem várt események, fejleménye**7. Milyen eredménnyel zárult az ülés/foglalkozás,**
a következő találkozásra utaló információk.

8. Egyéb a szakember által fontosnak ítélt információ, adat, vélemény, észrevétel, saját
érzései, benyomásai, tanulságok.

A csoportmunka dokumentálásánál is elvárható, hogy **félévente értékelje tevékenységét a
szakember, készítse össze az évzáró tevékenységéről, a csoportmunkáról.**

Összefoglalva:

A szociális munka során lehetséges és szükséges a csoportmunka alkalmazása, melynek megvalósításához a szakembernek megfelelő elméleti ismeretek birtokában, megfelelő időtartamú gyakorlat keretében elsajátított ismeretekre, készségekre, képességekre van szüksége.

Itt is, mint oly sok esetben igaz a mondás, gyakorlat teszi a mestert. A képzés során, az elméleti ismeretek birtokában, a gyakorlat keretében, és majdan a munkavégzés során, lehet kipróbálni önmagunkat, csoportvezetői képességeinket.

Minden csoportvezetőnek az ismert módszerek és technikák alkalmazásától függetlenül, jó esetben sajátos, egyéni stílusa van, mely jellemzi őt.

Csoportmunka során is igaz, hogy személyiségünkkel dolgozunk, mintát adunk, értéket közvetítünk.

Nem csak a kliensek számára terepe a csoport, a tapasztalati tanulásnak.

Minden egyes csoport, minden egyes ülés, foglalkozás, a nyitott és a fogékony szakember számára, újabb és újabb ismeretekkel, tapasztalatokkal bővíti szakmai készségei, képességei repertoárját, megalapozva, erősítve kompetenciáját.

ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

1. feladat

Írja le az alábbi kijelölt helyre, az egyén, a csoport, a közösség jellemzőit!

Egyén: _____

Csoport: _____

Közösség: _____

2. feladat

Jellemezze a társas alakzatok szerepét, jelentőségét az ember életében!

5. feladat

Írja le az alábbi helyre, a csoportmunka dokumentációja keretében az egyes foglalkozásokról milyen szempontok szerint készítené feljegyzést?

MUNKANYAG

MEGOLDÁSOK

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

A kérdésekre adható válaszok a jegyzetben megtalálhatóak.

MUNKANYELVI

IRODALOMJEGYZÉK

FELHASZNÁLT IRODALOM

4. Rudas János: Delfi örökösei Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok Dico Kiadó Új Mandátum Könyvkiadó Budapest, 2004.
5. Barcy Magdolna: A csoportok hatékonysága és a személyes változás Animula, 1997.
6. Szerk.: Hegyesi Gábor – Kozma Judit – Szilvási Léna – Talyigás Katalin: A szociális munka elmélete és gyakorlata 4. kötet Szociális munka csoportokkal Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola, Budapest, 1997.
7. P. Lüssi: A rendszerszemléletű szociális munka gyakorlati tankönyve Magyar Testnevelési Egyetem, Párbeszéd(Dialógus) Alapítvány, HÍD Alapítvány, Budapest, 1997.
8. C. Thomann–F. Schulz von Thun: Tisztázó beszélgetések Családkonzultációs és családterápiás módszerek Családsegítés, mentálhygiéné, módszertani füzetek IX. 1992.
9. Fritz Riemann: A félelem alaptípusa A segítő beszélgetés Pszichoterápiás és Mentálhygiénés Szemléletformáló Füzetek II–III. 1987.
10. Andy Clark: A megismerés építőkövei Filozófia, megismeréstudomány és a párhuzamos megosztott feldolgozás Osiris Kiadó, Budapest, 1996.
11. Dr Buda Béla: Empátia...a beleélés lélektana Ego School Bt. Budapest, 1993.
12. Tringer László: A gyógyító beszélgetés HIETE, Budapest, 1998.
13. Szerk.: dr Fodor Katalin: Személyiségfejlesztés II. Csoportélmények, külföldi iskolák A Közművelődés Háza Komárom Megyei Művelődési Központ, Tatabánya, 1989.
14. Személyiségfejlesztés III. irányzatok, csoportmódszerek A Közművelődés Háza Tatabánya 1990.
15. Szerk.: Bagdy Emőke Wiesner Erzsébet: IV. SZUPERVÍZIÓ Egyén – csoport – szervezet Supervisio Hungarica
16. 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 Pszichohygiénés szekciójának kiadványa 1990.

A(z) 1853–06 modul 010–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:
45 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