



Nagyné Tarjányi Judit

Csoportmunka szükségletfelmérése,  
a tervezés, a szervezés, kliensek  
motiválása, a megvalósítás



A követelménymodul megnevezése:

Személyes gondoskodási feladatok az alap- és szakosított ellátások területén

A követelménymodul száma: 1853-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-012-50



## CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A TERVEZÉS, A SZERVEZÉS, KLIENSEK MOTIVÁLÁSA, A MEGVALÓSÍTÁS

### ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

Nappali ellátást nyújtó ellátási formák mindegyikében szükséges munkamódszer a csoport szociális munka, akár többféle céllal, folyamatosan, vagy időlegesen. A kliensek, az intézményben működtetett több csoportnak is lehetnek tagjai, attól függően, hogy céljuk, motivációjuk, érdeklődésüknek mi a legmegfelelőbb.

Bentlakásos intézményi ellátási formákban a mentálhigiénés gondozás, a foglalkoztatás során ugyancsak a csoportmunka lehet a legmegfelelőbb munkamódszer, mely közösségformáló szerepet is betölt. A szociális szakember által, az ellátásra, a probléma kezelésére fordított idő felhasználását tekintve is, jóval hatékonyabb, mint az egyéni esetkezelés.

Színjátzó-csoport, kézműves foglalkozás, komolyzenét kedvelők rendszeres összejövetele, veszteség-, gyászfeldolgozást segítő csoport, és még számtalan más célból szervezett csoportban, ugyanazon idő alatt 5-10-15 kliens számára tud a szakember segítséget nyújtani, vagy épp a kreatív szabadidő-eltöltés lehetőségét biztosítani.

Megismerve a csoportmunka elméletét, elsajátítva a csoportvezetéshez szükséges ismereteket, a következő fontos lépés megismerni mindazokat a probléma-típusokat, lehetőségeket, melyek esetén a csoportmunka módszerének alkalmazása mellett dönthetünk.

Felmerülhet-e szükségletként a csoportmunka révén történő probléma-megoldás? Ha már jelen van a szükséglet, hogyan lesz abból motiváció? Mindezeket hogyan ismerhetjük meg, mérhetjük fel?

Milyen, a csoportalakulást megelőző, a csoportmunka során követendő lépések, feladatok várnak arra a szakemberre, aki a csoportmunka keretei közt kíván segítséget nyújtani klienseinek?

E jegyzetben arra is fog találni útmutatást, hogy a kliens milyen jelzései, vagy épp az elutasítást képviselő kliensek esetében milyen módszerekkel tudja a csoportmunkában résztvevő partnernek megnyerni kliensét.

Remélhetően a gyakorlat során, lesz lehetősége csoportmunkában is tapasztalatokat szerezni, mellyel az addigi ismeretek kiegészülnek, és a tevékenysége sikerélményt nyújt Önnek és a klienseknek egyaránt.

## SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

**A szociális munka egyik módszere, a csoport szociális munka,** ma még elsődlegesen, a szociális szakember számára jelenik meg szükségletként, számára fontos, hogy e munkamódszerek megnyerje klienseit. Jogszabályi kötelezettség, vagy a hatékonyság érdekében, a szakember az, aki kezdeményez.

**A problémamegoldás hatékony módszere,** hisz egyszerre több kliens számára nyújthat segítséget, megoldást problémája kezelésére.

Sajnos még, nem elterjedt munkaforma a közösségi szociális munka. Ennek, részben a szintén alig fellelhető közösségfejlesztés, közösségszervezés, mint létező szakmákkal történő összemosása, valamint, e három szakterületnek hiányzó, jól körülírt, definiálása is lehet az oka. A közösségekben, közösségekért végzett szociális-, kulturális-, fejlesztő-, szervező tevékenységek ugyanakkor, nem képzelhetők el hatékony csoportmunka nélkül.

Ha eltekintünk ettől a problémától és kizárólag, csak a szociális munka egyik színtereként vizsgáljuk a csoportokkal végezhető tevékenységet, **a szükségletfelmérésnek több formáját is alkalmazhatjuk.**

## CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÁSOKBAN

Minden szociális feladatokat ellátó, szolgáltatást nyújtó intézmény, szervezet, *(továbbiakban szervezet)* alapdokumentumaiban deklarálja tevékenysége célját, módját. Tevékenységéhez, a szervezet, a céljainak eléréséhez, vélhetően, szakterülete minden eszközét, módszerét felhasználja, alkalmazza.

Az ellátást, szolgáltatást *(továbbiakban szolgáltatás)* nyújtók megfelelő szakképesítéssel, tudásukkal járulnak hozzá, hogy a célcsoport, a kliensek/ ellátottak/gondozottak *(továbbiakban kliens)* számára, problémáik megoldásához megfelelő, gyors és hatékony segítséget nyújtsanak.

Van olyan szolgáltatás, ahol **jogszabályi kötelezettség** is előírja a csoportmunka formát, ill. van olyan – főleg pedagógiai, oktatási – szervezet, ahol **evidenciaként** van jelen a csoportokkal végzett munka.

**A szükséglet a csoportmunka iránt, tehát részben külső elvárás, kötelezettség, tradicionális gyakorlat lehet, részben a leendő csoporttagok által felismert igény, szükséglet.**

## Mit értünk szükséglet alatt?

Különböző tudományterületek, különböző módon definiálják a fogalmat. Értik alatta, az emberi lét fenntartásához szükséges javak, szellemi termékek és szolgáltatások iránt jelentkező, a kornak megfelelő igények összességét. Lehet abszolút, lehet effektív, lehet latens. Lehet termelési, fogyasztási, lehet egyéni, közösségi, lehet létfontosságú, életszínvonal függő, vagy akár luxus jellegű is. Intimitás, teljesítmény, hatalom, de a társulás szükséglete is lehet a személyiséget motiváló hajtóerő.

**Maslow szükséglet-hierarchiája**, a kliens szükségleteinek megismerésére, pontosabban a megismerendő szükségletek és azok kielégítettségének aktuális vizsgálatához nyújt segítséget.

Abraham Maslow Motiváció és személyiség c. művében írta le először az emberi szükségletek általa felállított rendszerét:

1. **Fiziológiai** – alap, a létfenntartáshoz szükséges szükségletek (evés, ivás, alvás, ruházkodás, pihenés, hajlék stb.).
2. **Biztonsági** – a javak megóvása, védelmének szükséglete (védettség, védelem külső veszélyekkel szemben, létbiztonság, megszokásaink, az ismert az ismeretlennel szemben).
3. **Szociális, társas** – a szeretet- és közösséghez tartozás igény szükséglete (bensőséges, gyengéd, őszinte emberi kapcsolatok, család, barátok).
4. **Elismerés** – a tisztelet iránti igény (eredményesség, megbízhatóság, szabadság, presztizs, hírnév, egyéniség, képesség).
5. **Önmegvalósítás** iránti igény (tudás, kíváncsiság, tanulás, függetlenség, nyitottság, gyakorlatias, spontán, kreatív, képesség, tehetség kiaknázása).

## TANULÁSIRÁNYÍTÓ

### 1. feladat

Soroljon fel a kijelölt helyre konkrét példákat a biztonság és az elismerés szükségletre egy 25 éves nő, és egy 80 éves férfi esetében!

**CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A TERVEZÉS, A SZERVEZÉS, KLIENSEK MOTIVÁLÁSA, A MEGVALÓSÍTÁS**

25 éves nő biztonság szükségletének lehetséges formái: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

25 éves nő elismerés szükségletének lehetséges formái: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

80 éves férfi biztonság szükségletének lehetséges formái: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

80 éves férfi elismerés szükségletének lehetséges formái: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**A feladatot önállóan oldják meg a hallgatók, 15 percben. Az oktató moderálásával, a hallgatók önként megosztva az évfolyammal példáikat, az egyes szintek szükségleteire befolyással bíró jellemzőket is vegyék sorra.**

A csoport szociális munka során is, egyénekből, egyének azonos problémáiból kell kiindulnunk. A szükséglet-hierarchia kielégítetlenségének azonos szintjét megállapíthatjuk, de a tényleges, a kliens által elvárt formája a szükségleteknek, nagyon sokféle lehet.

Talán a fenti példa is bizonyította mindezt.

**A csoportmunka keretében döntő többségében, a kliensek biológiai szükségleteitől, a komplexebb, pszichológiai motivációin alapuló szükségleteikre fókuszálunk.**

Ha a **humán-ökorendszer** szintjei szerint vizsgáljuk, a fizikai szinttől, az öko-rendszer szintjéig, mindenütt megjelenhet, megjelenik szükségletként a csoportmunka, vagy a jó funkcionálás feltételeként, vagy a rossz működés korrekációjának igényével. És ha már az ökorendszer szintjei felől nézzük a csoportmunka iránti igényt, azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy a keletkezett problémák megoldása csak azon a szinten lehetséges, amely szinten keletkezett.

## 2. feladat

A tanulmányokban már megismert, humán-ökorendszer szintjeit<sup>1</sup>, elégtelen működését leíró, alábbi táblázatba, írja be, hogy megítélése szerint, az egyes szinteken, milyen csoportmunka célokat tart lehetségesnek!

1. Ronald Wods: A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése In.: Szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet Általános szociális munka Szerk.: Hegyesi G–Talyigás K. Semmelweis kiadó Budapest 1994. 32–45 old.

Humán ökorendszer szintje	Elégtelen működés jellemzői	Lehetséges csoportmunka célok
<b>I. Fizikai</b>	Az alapvető fizikai szükségletek kielégítetlenek. A betegség gyakoribb, mint az egészséges állapot. Fogyatékoság lehetséges	
<b>II. Intrapersonális</b>	A hangulatok és érzelmek általában negatívak, vagy nem kontrolláltak. Alacsony önértékelés. Problémamegoldó és döntéshozó képesség fogyatékos.	
<b>III. Interperszonális</b>	Hiányoznak az alapvető támaszt és szeretetet nyújtó kapcsolatok, ill. ha vannak, akkor destruktívak.	
<b>IV. Család</b>	Hiányoznak a család ill. más kiscsoportok, vagy a bennük lévő kapcsolatok destruktívak. Nincs közeli hálózat, amihez fordulhatna, amikor erre szüksége lenne.	
<b>V. Helyi közösségek</b>	Közösségi intézmények és szervezetek hiányoznak vagy nem jól működnek. Alapvető szociális szükségletek részben vagy egészben kielégítetlenek.	
<b>VI. Kulturális</b>	A kulturális identitás zavart, vagy konfliktusos. Dominál a rasszizmus, a diszkrimináció és/vagy az egyén peremre szorul. A gyors társadalmi változás kulturális vákuumot vagy a kultúra elsorvadását idézi elő.	

VII. Állam, nemzet	A szociális, politikai, gazdasági rendszer nem működik, igazságtalan vagy totalitárius. Háború vagy polgárháború nehezíti az egyén életét.	
--------------------	--	--

**15 perc áll a hallgatók rendelkezésére a feladat elvégzéséhez. Az oktató moderálása mellett beszéljék meg a hallgatók közösen, az általuk leírtakat.**

A szükségletek fogalmával együtt, a **motivációt** is érdemes vizsgálni. A szükséglet attól válik kielégítetté, ha az egyén készletet érez arra, motivált lesz, hogy a hiányállapot megszűntesse, tehát cselekszik, tesz azért, hogy a hiányállapot megszűnjön.

A **motiváció** pszichológiai fogalom. Az egyes egyén motivációi, **motivációinak intenzitása**, a viselkedésén keresztül figyelhető meg. A motiváció a motívumok, különböző erősségűek lehetnek, és folyamatosan változhatnak.

Ha a szükségletet, mint hiányt értelmezzük, a hiányállapot következményeként **belső feszültség** alakul ki.

A hiány, a feszültség megszüntetését pedig **cselekvéssel** érhetjük el.

A **motivált magatartás** az, mely, mint hajtóerő a belső feszültség csökkentésére megkeresi azt a magatartást (mely konkrét cselekvésekben nyilvánulhat meg, konkrét cselekvés eredményeként alakulhat ki), mely a szükséglet kielégítésével, a hiányállapot megszüntetésével, az egyénben a felgyülemlett feszültség csökkenését, megszűnését eredményezi.

Mindezért, a szükségletfelméréssel együtt, az egyén/csoport motivációjának felmérése is része kell, hogy legyen a szociális szakember tevékenységének. Ezzel tisztázhatja a kliens és önmaga és a kliens környezete számára is, hogy a feltárt szükséglet kielégítésére irányuló igény, az csak a szakemberben, vagy épp a kliens környezetében kelt feszültséget, vagy a kliens számára is hajtóerőként működik.

Attól függően, hogy milyen szervezet tagja-, munkatársaként tevékenykedünk, a csoportmunka iránti igény, és így a szükségletfelmérés módszerei is, különbözőek.

Az alábbiakban az egyes módszerek ismertetése következik, de mint azt az előzőekben jeleztük, intézmény, szakember, kliens-függő, hogy mikor, épp melyik módszer nyújt nekünk segítséget a szükségletek felméréséhez.

#### Felmérés, adatgyűjtés

Történhet:

- országos, központi,
- regionális, megyei, települési,
- fenntartó-, társszervek,

- a szervezet által vezetett, nyilvántartott **statisztikai adatokból**.

Tudnunk kell, hogy milyen adatokra van szükségünk, azt közvetlenül, vagy elemzés után szeretnénk-e felhasználni.

Konkrét problémára fókuszálva, a **szervezetnél tárolt, vezetett dokumentációkból** (intézményi beszámolók, jelentések, tanulmányok, esetnaplók, gondozási naplók, stb) is végezhetünk adatgyűjtést (ezt nevezzük dokumentum–elemzésnek is).

Az adatgyűjtés, információszerzés másik módja a közvetlen, **kliensekkel folytatott interjú**, mely során a kielégítetlen szükségletek feltérképezése a célja a beszélgetésnek.

Az interjút kiegészítheti **Genogram** (családi kapcsolatok grafikus megjelenítése), **Ecomap** (az egyén/család intézményi és társas kapcsolatrendszerének grafikus megjelenítése), felvétele, amennyiben a természetes támogatórendszer megismerése is része a probléma definiálásának.

A szervezet meg is szólíthatja klienseit és/vagy vele kapcsolatban nem álló célcsoport(ok) tagjait, vagy épp egy adott célcsoport környezetének tagjait, **kérdőív** formájában.

Kliensek esetében az ú.n. Megelégedettségi felmérések kérdőívei is nyújthatnak fontos információkat a szakembereknek, mint ahogyan a **kliensek hozzátartozóival, laikus segítőkkel** felvett **interjú/kérdőív** is hasznos lehet.

### 3. feladat

Önök egy, újonnan nyílt, nappali ellátást nyújtó, szenvedélybetegek rehabilitációs intézményében dolgoznak. Munkahelyi vezetőjük azzal bízta meg Önöket, állítsanak össze egy kérdőívet, melyet az egyébként szokásos és kötelező adatfelvétel alkalmával, a kliensek számára adnának át. Szeretné a vezető, ha megismerhetnék a kliensek szükségleteit, hogy a szerint és az alapján tudjanak segítséget nyújtani.

Az évfolyam 3 fős csoportokban oldja meg a feladatot. A kijelölt helyre írjanak le 10 kérdést, amit feltennének a klienseknek!

Válaszolják meg, hogyan képzelik el a kérdőív felvételét? Önkitöltéssel, vagy kérdező közreműködésével.

Ha kérdezőbiztos mellett döntenek, írják le, kit tartanak alkalmasnak a feladatra (természetesen itt nem konkrét személyt, hanem munkakört, státuszt jelöljenek meg)

30 perc áll rendelkezésére a hallgatói csoportoknak a feladat elvégzésére!

Kérdések:



**CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A TERVEZÉS, A SZERVEZÉS, KLIENSEK MOTIVÁLÁSA, A MEGVALÓSÍTÁS**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

Kitöltés módja: \_\_\_\_\_

Ha kérem biztossal, megítélésük szerint ki alkalmas/alkalmazható e feladatra?

**Minden csoport képviselője ismertesse az évfolyam többi tagjával az elkészült kérdőívet. Csoportok prezentációja összesen 15 percet vegyen igénybe.**

**A táblára, a közös, minden csoportnál előfordult és az egyedi kérdések listája kerüljön fel.**

**Az oktató moderálásával, elemezzék a kérdések tartalmát, stílusát, a megszerezhető információk felhasználásának lehetőségeit.**

**A SWOT analízis**

A SWOT analízis, elemzés, a közgazdaságtanból terjedt el, vették át más tudományterületek a módszert. Stratégiai tervezés egyik módszere, eszköze.

Négy elem vizsgálatát jelenti, mely az adott szervezet tevékenységét jellemzi, meghatározza, befolyásolja. Nem más, mint a külső (lehetőségek, veszélyek) és belső (erősségek, gyengeségek) környezetnek, a jövő-orientált, rendszerszemléletű megközelítése, feltérképezése.

**Erősségek**

**Gyengeségek**

**Lehetőségek**

**Veszélyek**

A SWOT analízis információi, a csoportmunka megvalósítását megelőző tervezés folyamatában lehetnek segítségére a szociális szakembernek.

**4. feladat**

A hallgatók, mint csoport előtt közös a feladat, a cél, hogy tanulmányaikat sikeresen befejezve, bizonyítványt szerezzenek. Ezt a célt szem előtt tartva, készítsék el együtt, a táblára felírva az évfolyam SWOT analízisét!

30 perc áll rendelkezésükre, az oktató moderálása mellett.

## **CSOPORTMUNKA TERVEZÉSE**

A csoportmunka tervezésekor többféle szempontot kell figyelembe vennünk, többféle elvárásnak megfelelően kell megterveznünk a munkát.

Az alábbiakban felsorolt egyes lépéseknél leírt kérdések megválaszolásával a tervnek a megvalósulásához kerülhetünk közelebb.

### **1. Tisztában kell lennünk, a csoportmunka helyszíne, az adott intézmény/szervezet tevékenységével.**

A problémák megoldására, kezelésére vonatkozó szakmai elképzelésekkel, kompetenciáival összeegyeztethető-e? Beilleszthető-e a tevékenységébe ez a munkamódszer, mennyiben segíti, támogatja pl. a szakmai program, az intézmény vezetése, a kliensek elvárásainak mennyire feleltethető meg ez a módszer?

### **2. Az intézményben esetleg korábban működött, hasonló csoportról információk beszerzése.**

Milyen tapasztalatokat nyújtott, sikeres, vagy eredménytelen volt a működése? (A kudarcok is, rendkívül sok tapasztalattal gazdagíthatják a résztvevőket és már ez is eredmény!).

Hogyan van jelen az intézményi kultúrában, a munkatársak a kliensek tudatában, emlékezetében? Mindez segíthet, vagy épp gátja lehet egy új kezdeményezésnek?

### **3. Tudnunk kell azonosítani a kliens problémáját.**

Ez egyénenként lehetséges és szükséges. Adatfelvétel, anamnézis (előzmények) ismerete, információk elemzése, interjú, segítő beszélgetés, családlátogatás, vagy épp egy már kialakult konfliktus során tárható fel a kliens problémája.

Teamben, szervezetben, segítségünkre lehet ebben munkatársunk is, aki delegálhatja (közvetíti, küldi) kliensét a szerveződő csoportba.

### **4. Meg kell ismerni a csoportmunkába bevonni kívánt kliens(ek)e)t.**

Számára is egyértelműen problémát jelent-e az, amit a környezete annak lát? (Lásd probléma-megoldó modell) Ha igen, szeretne-e változtatni, meg akarja-e oldani az adott problémát?

Személyisége, habitusa, intellektusa alkalmassá teszi-e a csoportban történő működésre? Fontos, az esetleges kontraindikáció kiszűrése. Mennyire motivált a probléma megoldására?

**5. Számba kell venni, a lebonyolításhoz, praktikus szempontok alapján, a szükséges tárgyi feltételeket.**

**Hol** szeretnénk a csoportot működtetni – helyszín/helyiség, annak mérete, felszereltsége, berendezési tárgyai?

**Milyen eszközök szükségesek** a csoport működéséhez, ezt hogyan tudjuk biztosítani? A beszerzéshez milyen segítséget tudunk igénybe venni (szponzorok)?

**6. A csoport működésének időbeliségét is meg kell tervezni.**

**Milyen rendszerességgel** működne a csoport? Naponta? Hetente? Havonta? Mely napszakban? Egy-egy ülés/foglalkozás **milyen időtartamban** zajlana?

**Mennyi ideig** tervezzük a csoport működését? Fél év? Egy év? Vagy több?

**7. Milyen létszámú csoport vezetését tervezzük?**

Az adott probléma, az adott feladat, a cél eléréséhez, milyen csoportlétszám az ideális?

Ha a tervezett létszámhoz képest több, vagy kevesebb a jelentkező, hogyan kezeljük majd a helyzetet? Milyen alternatív megoldásokat tudunk felkínálni ilyen esetben?

**8. Hogyan ismertetnénk, tájékoztatnánk az érintetteket, a potenciális leendő csoporttagokat, az érdeklődőket, az adott közösséget, a tervezett csoportról?**

**Írásban? Szóban?** Ha intézményen kívül, egy közösséget szeretnénk informálni, milyen **info-kommunikációs eszközöket** alkalmaznánk, használnánk fel a tájékoztatásra?

**9. Kiknek az együttműködésére számítunk a csoport működéséhez, szervezeten belül, szervezeten kívül?**

Az együttműködést mint eszközt, mint módszert, csak a tervezés, szervezés időszakában, vagy majdan a csoport működése során is felhasználnánk? **Professzionális és/vagy laikus segítők**et vonnánk be a közös munkába? **Intézményen belül, vagy az intézményközi együttműködés** lehetőségét is felhasználnánk a feladat ellátásához?

**10. A csoport vezetésére vonatkozó tervek**

– **Egy-, vagy két személyes csoportvezetéssel** működtessék a csoportot? Milyen szempontok, indokok szólnak egyik, vagy a másik mellett? A kettős csoportvezetés esetén a hierarchia, a munkamegosztás hogyan történne?

– **Fontos szakmai elvárás, hogy a csoportvezető személye állandó legyen!** Kettős csoportvezetés esetén is, ami azt jelenti, ha az egyik vezető akadályoztatva van, akkor a co-vezető (társ-vezető) egyedül látja el a csoportvezetői feladatokat. Ha egyszemélyes a csoportvezetés, a csoportvezető betegsége, szabadsága esetén, az ülés(ek) elhalasztása indokolt.

– **Milyen módszereket, technikákat alkalmazna** a csoport vezetése, működtetése során? A leendő csoport típusa, az előzetesen kitűzött cél, az előzetesen megfogalmazott feladat alapján, mely módszer, technika ajánlott, preferált az adott csoportra?

Ha mindezekre választ adtunk, akkor nagy valószínűséggel, minden fontos szempontot áttekintve, már csak a szervezés van hátra, melyet követően, a kivitelezés révén nyújthat sikerélményt a csoportmunka, szakembernek, kliensnek egyaránt.

## 5. feladat

A képzés keretében szervezett gyakorlata során, a terepintézmény klienseinek, csoport indításához készítsen egy tervet. Kérje tereptanára segítségét a kiválasztandó cél, valamint a terv elkészítéséhez, a feladat elvégzéséhez.

Az elkészült tervet, terepnaplójába írja le.

## A CSOPORTMUNKA SORÁN ELVÉGZENDŐ SZERVEZÉSI FELADATOK

A szervezési feladatok, ha a tervezés, előkészítés során sikeresen jártunk el, a szervezeti-, anyagi-, technikai-, tárgyi-, személyi feltételek, tehát az erőforrások biztosítására irányul. Logikai-, kronológiai egymásutánosság, mely az eljárások, az eszközök, a résztvevők/közreműködők és a készségek biztosítása révén, a terv és a megvalósulás között hídként van jelen.

A szervezeten belül végzendő szervezési feladatok:

- Az adott szervezet munkarendjébe, időbeosztásába, az alap-, és egyéb önként vállalt feladatok ellátásába, hogyan illeszthető bele a tervezett csoport működése?
  - Mennyiben egészíti ki, vagy épp, ha a szervezet alaptevékenységétől eltérő a tervezett csoport, ezt hogyan tudja befogadni a szervezet?
  - Milyen személyi-, technikai-, tárgyi feltételeket tud biztosítani a szervezet a csoport számára?
  - Intézményi megjelenési felületeken helyet kap a csoportmunka propagálása, a folyamat bemutatása, vagy ezt a csoportnak kell majd megoldani?
  - Lesz-e a szervezet részéről valamiféle kontroll a csoport működése felett?

## CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A TERVEZÉS, A SZERVEZÉS, KLIENSEK MOTIVÁLÁSA, A MEGVALÓSÍTÁS

- A csoportvezető szakember, az adott szervezeti egységben, team-ban végzett munkáját befolyásolja, módosítja-e a tervezett csoportmunka?
  - Egyeztetés szükség szerint közvetlen munkahelyi vezetőjével, feladatátadás-, csökkentésről?
  - Lesz-e a csoportvezetőnek beszámolási kötelezettsége, ha igen, ki felé, milyen formában, milyen gyakorisággal?
  - Milyen döntési-, szakmai kompetenciákkal fog rendelkezni a csoport működésének biztosítása érdekében?
  - A csoportmunka kapcsán, a szervezeten kívüli tevékenysége alkalmával, a szervezet képviselőjében milyen jogosítványokkal járhat el?
- Munkatársak mennyiben tudják/képesek/akarják támogatni a csoportmunkát?
  - Szükséges-e esetleg, a munkatársak napirendjének átszervezése?
  - Más célra is használt helyiség felszabadítása a csoport működéséhez, ez mennyiben jár alkalmi, vagy rendszeres "költözéssel" mások számára a szervezetben?
  - A csoportmunka időtartama alatt, lesz-e, aki más tevékenysége ellátásában helyettesíti a csoportvezetőt?
  - Ha szükséges, a lebonyolításhoz technikai személyzet, azt a szervezeten belül, vagy külső segítőkkel kell megoldani?

### A szervezeten kívül végzendő szervezési feladatok:

- Célcsoport felkutatása, információ eljuttatása.
- Ha a tervezett csoportba más szervezet delegál tagokat, vagy más szervezet kliensköre is érintett, az információáramlás, módjának, gyakoriságának rögzítése
- Ha segítők, támogatók, szponzorok, önkéntesek megnyerése is cél és feladat, felkutatásuk, felkeresésük, kapcsolatfelvétel, megnyerni őket az együttműködéshez.
  - Ha indokolt és szükséges, a szervezeten kívüli segítők, támogatókkal megállapodások megkötése.
- Ha szükséges, a technikai-, tárgyi feltételek beszerzése, a szállítás megszervezése, a tárolás biztosítása.

## KLIENSEK MOTIVÁLÁSA

Az előzőekben már szó volt a **szükséglet**ről annak hiányában a **késztetés**ről, **motiváció**ról, mely arra sarkallja az egyént, hogy cselekedjen és a hiányzó szükségletét, kielégítse.

Azt is fontos tudni, hogy akár ugyanaz a szükséglet hiány, egyénenként, változó mértékben jelenik meg, cselekvésre sarkalló **hiányállapot**ként. A hiány okozta **frusztráció** személyfüggő.

Szociális szakember gyakran találkozik azzal a helyzettel, hogy a kliens környezetének frusztrációja sokkal nagyobb, sokkal inkább "motivált" a másik embernél fennálló szükséglet-hiány kielégítésére, mint ahogyan maga az érintett azt megéli.

A feltáró interjút követően, vagy azzal egy időben, a motivációs interjú, egy módszer, mellyel a szociális szakember a kliens számára az elsődleges segítséget nyújthatja.

Mikor, milyen reakciókból láthatjuk azt, hogy a kliens motiválása szükséges ahhoz, hogy az adott probléma megoldásával foglalkozzon?

- Kívülálló, laikus számára is látható, érzékelhető, hogy probléma áll fenn, mellyel a kliens nem tud megbirkózni, de nem kér segítséget.
- Nem hajlandó elismerni, belátni, hogy a probléma fennáll, nem fogadja el a kívülállók, a környezete véleményét.
- Nem aggódik, nem figyelhető meg frusztráció, félelem, szorongás, sem pedig tenni akarás.
- A visszatérő kliens problémájával áll szemben a szociális szakember, tapasztalva, hogy
  - a kliens nem fogadja el a róla alkotott "diagnózist",
  - nem követi a szakember tanácsait,
  - nem tartja be a szerződésben vállalt kötelezettségeit, és
  - újra és újra ugyanazzal a problémával keresi fel a szakembert.

Mi történik a motivációs interjú során?

#### A motivációs interjú,

- két személy közötti interakció,
- verbális és nonverbális kommunikáció, mely során
- a szociális szakember közvetlenül ráirányítja a kliens figyelmét a problémára,
- megpróbálja rávezetni a klienst a probléma következményeinek saját magára, és környezetére gyakorolt hatás(ái)ra,
- felvázolva a lehetséges megoldási alternatívákat, ad tanácsot.

A kliens motiválása során, a szociális szakembernek hasonlóan a segítő munka más területein már alkalmazott, gyakorolt eszközökre, módszerekre, készségekre, képességekre van szüksége.

Szükség van a kliens

- feltétel nélküli elfogadására,
- közléseinek pontos megértésére,
- érzéseinek visszatükrözésére (lásd segítő beszélgetés),
- meglévő, más irányú motivációinak pozitív megerősítésére,
- előre mutató, építő jellegű szembesítésére (konstruktív konfrontálás),
- kialakuló feszültségei kezelésére,
- érdeklősége felkeltésére, hogy akarja megoldani a problémáját,
- a probléma, annak kezelésével kapcsolatos, esetleges ambivalenciájának feltárására,
- számára, a problémamegoldás elutasítása miatt bekövetkező negatív események, következmények tudatosítására.

A szociális szakember

- értő figyelemmel,

- a kliens nézőpontjának megismerésével,
- hallgatással,
- meghallgatással,
- reflexióival,
- a kliens ellenállásának átalakításával,
- a változtatni tudás képességének felismertetésével, támogatásával, megerősítésével,
- empátiával,
- az ellentmondások felfedésével segíti a klienst.

A motivációs interjú során, feltárhatjuk, a fennálló probléma tagadása, elutasítása okozta előnyöket. Nevesítsük, melyek azok, amelyek klienst, a helyzetben tartják. A jelenlegi előnyöket, a probléma megoldását követő, lehetséges, valós előnyök hiteles felsorakoztatásával ellentételezhetjük.

Lehetséges az is, hogy több ülésben zajló interjú keretében fogunk tudni érdemi változást elérni.

Változásként kell értékelnie a szociális szakembernek azt is, ha a kliens kimondja, nyílttá teszi azt, hogy nem akar változtatni a fennálló helyzeten. Ez a tény, minden szereplő számára tisztább helyzetet, viszonyokat teremt.

## CSOPORTMUNKA MEGVALÓSÍTÁSA

A szakirodalom, a csoportjelenségeket, a csoportok működését nagyságrendjük és minőségi elkülönítésük szerint vizsgálja. Ennek megfelelően, *tömegelektan - nagycsoport - kiscsoport* leírásával találkozhatunk.

A szociális szakember munkája során döntő többségében, kiscsoportokkal találkozik, ezért a továbbiakban is, a csoport kifejezés alatt, a kiscsoportot értjük.

A szociális alap-, és szakellátásban, a gondozás egyik eleme, a foglalkoztatás. Külön irodalma van, sokan, sokféleképpen gazdagították már a foglalkoztatással kapcsolatos ismereteinket.

A **foglalkoztatás** során, sajnos nem kap kellő hangsúlyt, hogy a kliensek **csoportban** történő foglalkoztatása, a csoportmunka ismereteit, a feladatot ellátótól pedig, erre vonatkozó készségeket, képességeket is igényelnek. Szükséges, de nem elég a kreativitás, a kezűgyesség, a zeneirodalom ismerete, a program-szervezői képesség és még sok-sok egyéb.

Nem elég íróasztal mellett megtervezni - természetesen figyelve a változatosságra, az évszakra, a társadalmi, családi, személyes ünnepekre - a hét minden napjára, napszakára "valamit".

Attól függően, milyen kliens-létszámmal működik az adott intézmény, **a foglalkoztatás-szervezőnek, sok-sok kiscsoporttal kell dolgoznia.** És minden csoport más és más, ezért az egyes ülésekre/foglalkozásokra a felkészülés, a csoportmunka, azt követően, annak az értékelése, igen sokrétű feladatot ró a szakemberre.

Ugyanez vonatkozik, a Mentálhigiénés csoportok tevékenységére, ahol a szakemberek szintén a csoportmunka módszereivel dolgoznak, de az ő esetükben párhuzamosan, az egyéni esetkezelés is jelen van tevékenységükben.

#### Technikai-, személyi-, tárgyi feltételek biztosítása

A csoportmunkát megelőzően, a csoportvezető(k) a helyiséget előkészítik, a szükséges eszközöket, tárgyakat, felszereléseket bekészítik, a helyiséget alkalmassá teszik a csoportmunkára.

A csoporttá alakulás folyamata, a működő csoport jellemzői:

#### **Szerződés-kötés, a csoportműködés keretei, szabályainak lefektetése**

A csoport megalakulását követő 1–3 ülés alatt, a csoport működésének szabályait, maguk a csoport tagjai alakítják ki.

Praktikus egy táblán, vagy falra rögzíthető nagy méretű papíron feljegyezni ezeket a szabályokat, hogy mindenki számára látható módon, folyamatosan megtekinthető és a csoport működésének időtartamától függően, mindig látható legyen.

**A szabályok részben a csoport működésére, részben a csoport tagjaira vonatkoznak.** Természetesen a csoporttagok működése kihat, a csoport működésére, kölcsönös, oda-vissza ható folyamatról van szó.

Csoporttagokra vonatkozó lehetséges szabályok, megállapodások:

- Hogyan szólítják egymást,
- Ülésrend (csak ha indokolt, és szükséges valamiért szabályozni!),
- Késések és azok szankcionálása,
- Távolmaradás – szükséges-e indokolni? Ha igen: indokolt, indokolatlan, min. max. hiányzás deklarálása,
- Kizárást előidéző okok tisztázása,
- Titoktartás,
- Kilépés a csoportból.

A csoportra vonatkozó szabályok:

- Nyílt, vagy zárt csoportként működik,
- Cél meghatározás,
- A cél eléréséhez tervezett időtartam, azon belül az ülések időtartama (től-ig),
- Csoportműködés szüneteltetésének indoka, lehetősége (pl.:nyári szabadságok)
- Szabályszegők szankcionálása (legyen, vagy ne legyen?),
- Későbbiekben új szabályok elfogadása, régiéket elvetésének lehetősége,
- Csoport képviselője, a képviselő megválasztása, kompetenciái rögzítése,



- Új tagok fogadása, tagok kizárása,
- Csoport lezárásának tervezett ideje, módja.

A csoportok egyes ülései folytonosságot kell, hogy képezzenek az előző találkozással. Ugyanakkor, minden csoportfoglalkozás más és más.

### **1. "Ki, hogy van, ma itt?"**

Kezdőkörnek nevezzük, amikor a csoport vezetője e gondolat jegyében megszólítja a csoport tagjait. Ezzel ráhangolva a résztvevőket a közös munkára, ugyanakkor lehetőséget nyújt arra is, hogy a csoporttagok aktuális problémát, feszültséget artikulálni tudjanak.

- A csoportvezető felelőssége és kompetenciája, hogy a kezdőkörben felszínre került probléma súlyát megítélje és döntsön arról, hogy a csoport az ülés keretében nyújtson segítséget egy tagjának, vagy az előre eltervezett munkát folytassák.

### **2. "Ki mire emlékszik/Ki mit tud felidézni a múltkori találkozásból"**

Attól függően, hogy az előző találkozás, ülés hogyan záródott, ill., ha valamilyen feladattal zárult, akkor lehetőséget és alkalmat kell adni annak felidézésére, a feladat teljesítésének prezentációjára.

### **3. "Ma azért jöttünk össze"**

A csoportmunkáról, általánosságban itt most csak annyit, hogy a csoportvezető feladata, hogy a csoport típusa szerinti módszerekkel, a kívánt cél elérése érdekében, a csoport tagjait, a közös munkát segítve, az ülés tervének megvalósítása érdekében, minden résztvevő számára a lehetőséget biztosítsa, hogy aktívan részt tudjon venni a közös munkában.

### **4. "Ki mit visz el magával?"**

Zárókör, a fenti gondolat jegyében. Visszajelzések, reflexiók a csoport tagjaitól, az aktuális én-állapotuk, érzéseik megfogalmazása, a közös munka hatása, eredménye, az egyes csoporttagok által eredményként értékelt esemény/információ/ézés/tapasztalat kimondása, kimondatása. Következő találkozással kapcsolatos tervek, feladatok, instrukciók.

A csoportmunka befejezését követően, a szociális szakember vagy egy munkatársa – ha a helyiség más célt, funkciót is betölt – visszarendezik, az eszközöket, felszereléseket elpakolják. A csoportszabályokat feltüntető plakátot, zárható helyen tárolják, hogy illetéktelenek számára ne legyen hozzáférhető.

Dokumentálja a csoportvezető az ülést, ha a következő foglalkozáshoz szervezési feladatokat kell ellátni, azt a két foglalkozás/ülés közt rendelkezésére álló időben lebonyolítja.

Elemzi, értékeli is a csoport vezetője az egyes ülések eseményeit, tapasztalatait. Az egyes tagok személyes változását, a közös munka eredményességét. Ha szükségesnek tartja, ill. a szervezeten belül ennek megvannak a megfelelő keretei, a csoportvezető, tapasztalatait a munkatársakkal, az ellátást biztosító többi szakemberrel is megoszt(hat)ja.

A csoportmunka során is érvényes és követendő a Szociális Munka Etikai Kódexe, mely segítséget nyújt, esetleges dilemmáink kezelésére, feloldására.

## Megoldások

### 1. feladat

Soroljon fel a kijelölt helyre konkrét példákat a biztonság és az elismerés szükségletre egy 25 éves nő, és egy 80 éves férfi esetében!

- **25 éves nő biztonság szükségletének lehetséges formái:** önálló lakás, közutakon (gyalog, gépjárművel) biztonságos közlekedés, munkahelyen, foglalkoztatás terén kiszámítható jövőkép, hit a létbiztonság fenntartásában, megtartásában, pozitív jövőkép stb.
- 
- **25 éves nő elismerés szükségletének lehetséges formái:** sikerek, eredményesség a tanulásban vagy a munkában, pár-, társkapcsolatokban elismertség, kielégített pozitív becsvágy, hírnév, presztízs, házasságban feleségként, anyaként, stb.
- 
- **80 éves férfi biztonság szükségletének lehetséges formái:** fizikai szükségletei (élelem, ruházkodás, higiéné, lakhatás) kielégítéséhez anyagi-, szociális (itt társas jelentéssel) biztonsága, megfelelő közbiztonság megléte (kriminális események minimalizálása) betegség esetén a gyógyítás, gyógykezelés biztos elérhetősége stb.
- 
- **80 éves férfi elismerés szükségletének lehetséges formái:** figyeljenek rá, családtagjai, barátai, a környezetében élők, igényeljék közreműködését, akár szóban, véleménye, álláspontja meghallgatásával, akár tevőleges közreműködésével adott helyzetben, feladat, probléma megoldásában, tiszteljék, stb.

Természetesen a felsoroltakon kívül, még számtalan helyes megoldás lehetséges.

**Az egyén szükségleteit aktuálisan meghatározzák, befolyásolják:** a kliens kora, egészségi állapota, szociális helyzete, társas kapcsolatai (van, vagy nincs, ha van konstruktív, vagy destruktív), iskolai végzettsége, a munka világában elfoglalt hely, lakáskörülményei, lakókörnyezete (szűkebb, tágabb, a település, régió), a közbiztonság, a szélsőséges időjárási jelenségek stb.

### 2. feladat

**CSOPORTMUNKA SZÜKSÉGLETFELMÉRÉSE, A TERVEZÉS, A SZERVEZÉS, KLIENSEK MOTIVÁLÁSA, A MEGVALÓSÍTÁS**

A tanulmányokban már megismert, humán-ökorendszer szintjeit<sup>1</sup>, elégtelen működését leíró, alábbi táblázatba, írja be, hogy megítélése szerint, az egyes szinteken, milyen csoportmunka célokat tart lehetségesnek!

Humán ökorendszer szintje	Elégtelen működés jellemzői	Lehetséges csoportmunka célok
I. Fizikai	Az alapvető fizikai szükségletek kielégítetlenek. A betegség gyakoribb, mint az egészséges állapot. Fogyatékoság lehetséges	Önsegítő csoport fogyatékos gyermeket nevelő szülők, pszichiátriai betegek családtagjai stb. számára
II. Intrapersonális	A hangulatok és érzelmek általában negatívak, vagy nem kontrolláltak. Alacsony önértékelés. Problémamegoldó és döntéshozó képesség fogyatékos.	Személyiségfejlesztő, asszertív, konfliktuskezelési tréning. Kor-specifikus tréning, tematikus csoportok (kamaszoknak)
III. Interperszonális	Hiányoznak az alapvető támaszt és szeretetet nyújtó kapcsolatok, ill. ha vannak, akkor destruktívak.	Személyiségfejlesztő, asszertív, konfliktuskezelési tréning. Kor-specifikus tréning, tematikus csoportok (kamaszoknak) Önsegítő csoportok
IV. Család	Hiányoznak a család ill. más kiscsoportok, vagy a bennük lévő kapcsolatok destruktívak. Nincs közeli hálózat, amihez fordulhatna, amikor erre szüksége lenne.	Önsegítő-, család-, szülő-, gyermek csoportok
V. Helyi közösségek	Közösségi intézmények és szervezetek hiányoznak vagy nem jól működnek. Alapvető szociális szükségletek részben vagy egészben kielégítetlenek.	Feladatcsoportok – közösségi problémák kezelése, érdekérvényesítés, döntéshozók befolyásolása, közösségfejlesztés csoportjai
VI. Kultúrális	A kulturális identitás zavart, vagy konfliktusos. Dominál a rasszizmus, a diszkrimináció és/vagy az egyén peremre szorul. A gyors társadalmi változás kulturális vákuumot vagy a kultúra elsorvadását idézi elő.	Művészeti, önkifejezést biztosító, értékalapú, szerveződések, önképző csoportok
VII. Állam, nemzet	A szociális, politikai, gazdasági rendszer nem működik, igazságtalan vagy totalitárius. Háború vagy polgárháború nehezíti az egyén	Öko-szervezetek, érdekképviselőre szerveződött csoportok,

	életét.	pártszerveződések, lobby,
--	---------	---------------------------

A fentieken kívül, a különböző megfogalmazások elnevezések okán, tartalmilag még számtalan helyes megoldás lehetséges.

### 3. feladat

Állítsanak össze egy kérdőívet, írjanak le 10 kérdést, amit feltennének a klienseknek! Hogyan képzelik el a kérdőív felvételét? Ha kérdezőbiztos mellett döntenek, írják le, kit tartanak alkalmasnak a feladatra

**Nagyon sok variáns, számtalan helyes megoldás lehetséges, előtanulmány, gyakorlati tapasztalattól függően, milyen kérdéseket fogalmaznak meg a hallgatók. A hallgatók által összeállított kérdések megbeszélése-, értékelésénél az oktató feladata, hogy ráirányítsa a figyelmet a kérdőívek tartalmi, formai elvárásainak szempontjaira.**

- Bevezető mondat, megszólítás, tájékoztatás a kérdőív céljáról, kik, miért kérdeznek, mi lesz a válaszok eredményének feldolgozásával (mi célból kérdeznek?)
- Az önkéntes kitöltés feltüntetése, az anonimitás biztosítása!
- Érthető legyen a kérdések megfogalmazása (mindenki ugyanazt értse alatta), a nyitott kérdések a válaszadó saját véleményét, gondolatait eredményezik, összesítés, értékelés nehezített.
- Zárt kérdés, egyszerű megfogalmazás, lehetőség az alternatív válaszok közül 1 megjelölésére.
- Szelektív: x válasz közül, a többes választás lehetősége.
- Skála, minősítésre lehetőséget adó kérdésfeltevés.
- Alternatív, és a szelektív válaszoknál is, minden lehetőséget vegyünk számba, minden szóba jöhető választ tüntessünk fel.
- Logikai sorrend a kérdésekben, a feldolgozhatóság szempontjai, a számozott válaszok miért praktikusak.
- A kitöltő személyére vonatkozó kérdések (életkor, nem iskolai végzettség, egészségi állapot stb.) szükségessége, aránya
- A szervezet, a saját klienseit megszólító kérdőívet, vagy önkitöltéssel, vagy egy kívülálló, a szervezettel, a klienssel semmilyen kapcsolatban nem álló pl.: önkéntes, vagy gyakorlaton lévő hallgató, vagy e feladatra megbízott külső személy közreműködésével érdemes felvenni.
- A szervezet bármely tagja, kérdezőbiztosként, a klienst önkéntelenül is befolyásolhatja, ill. a kliensben felmerülő előfeltevések miatt, torz válaszokat eredményezhet.

### 4. feladat

**A hallgatók saját csoportjáról elkészített SWOT analízis értékeléséhez "megoldókulcs" nem lehetséges és szükséges, a feladattal a tapasztalati tanulás, csoportépítés a cél.**

### 5. feladat

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

MUNKANYELVI



**3. feladat**

Ismertesse a felmérés, adatgyűjtés során mi a különbség a dokumentumelemzés és a kérdőív készítése, a kérdőív alapján felvett adatok között?

Blank lined area for writing the answer to the 3rd task.

**4. feladat**

Csoportosítsa az alábbi szempontok szerint, a csoportmunka tervezésénél szükséges feladatokat!

Tárgyi feltételek: \_\_\_\_\_  
Blank lined area for writing the answer to the 4th task.

Személyi feltételek: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. feladat**

Sorolja fel, egy csoportfoglalkozás 4 szakaszát!

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

MUNKANYAG



## MEGOLDÁSOK

### 1. feladat

A Maslow-i szükséglet-hierarchia a jegyzetben megtalálható.

### 2. feladat

A motiváció fogalma, jellemzői a jegyzetben megtalálhatók.

### 3. feladat

A dokumentumelemzés során, az esetek döntő többségében más által, más célból felvett, rögzített adatokat gyűjtünk egy adott cél elérése, információ megszerzése érdekében, míg kérdőív készítésekor az általunk kitűzött cél szem előtt tartásával, ahhoz szükséges információkra, adatokra, tényekre kérdezhetünk rá.

Dokumentumelemzés során az adat-, információgyűjtés feladatai nem terhelnek minket, csak a kigyűjtést, elemzést végezzük el. Problémát jelenthet az adatokhoz való hozzáférés, az adatok, információk hitelességének problematikája.

Amennyiben a kérdőíves adatgyűjtés mellett döntünk, a kérdőív összeállítása, a beérkezett kérdőívek feldolgozása (az egyes kérdések válaszainak összesítése) után kerülhet sor az összesített adatok elemzésére. A kérdőíves adatgyűjtésnél fennáll a hiányos, ill. megválaszolatlan (nem érkezik vissza) kérdőív és ezzel az adatok reprezentativitásának problémája.

### 4. feladat

Tárgyi feltételek, körülmények:

- a helyszín, az adott intézmény, szervezet adottságai, lehetőségei,
- korábbi csoportokról szerezhető adatok, információk,
- rendelkezésre álló és még szükséges felszerelések, eszközök,
- csoportmunkára tervezett időkeret,
- információ továbbítás módja, technikája

Személyi feltételek, körülmények:

- kliens problémája,
- a csoportba bevonni kívánt kliensek megismerése,
- tervezett csoportlétszám,
- lehetséges, a szükséges együttműködők köre,
- csoportvezető(k)

**5. feladat**

"Ki, hogy van, ma itt?" "Ki mire emlékszik/Ki mit tud felidézni a múltkori találkozásból"

"Ma azért jöttünk össze" "Ki mit visz el magával?"

MUNKANYELVI

## IRODALOMJEGYZÉK

### FELHASZNÁLT IRODALOM

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.

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.

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

C. Thomann–F. Schulz von Thun: Tisztázó beszélgetések Családkonzultációs és családterápiás módszerek Családsegítés, mentálhygiéné, módszertani füzetek IX. 1992.

Fritz Riemann: A félelem alaptípusa A segítő beszélgetés Pszichoterápiás és Mentálhygiénés Szemléletformáló Füzetek II–III. 1987.

Andy Clark: A megismerés építőkövei Filozófia, megismeréstudomány és a párhuzamos megosztott feldolgozás Osiris Kiadó, Budapest, 1996.

Dr Buda Béla: Empátia...a beleélés lélektana Ego School Bt. Budapest, 1993.

Tringer László: A gyógyító beszélgetés HIETE, Budapest, 1998.

Szerk.: dr Fodor Katalin: Személyiségfejlesztés II. Csoportélmények, külföldi iskolák A Közművelődés Háza Komárom Megyei Művelődési Központ, Tatabánya, 1989.

Személyiségfejlesztés III. irányzatok, csoportmódszerek A Közművelődés Háza Tatabánya 1990.

Szerk.: Bagdy Emőke Wiesner Erzsébet: IV. SZUPERVÍZIÓ Egyén – csoport – szervezet Supervisio Hungarica

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.

MUNKANYAG

A(z) 1853–06 modul 012–es szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

<b>A szakképesítés OKJ azonosító száma:</b>	<b>A szakképesítés megnevezése</b>
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:  
30 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