

Szociális csoport- munka

Dr. habil. Szabó-Tóth Kinga

2021/2022. tanév I. félév

A csoportmunka meghatározás a

A szociális munka céljainak
érvényesülése a csoportmunka
eszközeivel.

Célok:

- Korrekció
- Megelőzés
- Az általános emberi fejlődés
elősegítése
- Személyes előre haladás
támogatása
- Állampolgári felelősség és
részvétel támogatása

Szemléleti alap: egyén a
környezetben

A csoportmunka előnyei az esetkezeléssel szemben

- A problémák általában nem egyediek
- Az igénybevevőknek általában egyik problémája, hogy nincsen vagy hiányos a társas támogató rendszerük
- A szociális munkás egyedül van, és nem tud akkora forrásokat mozgósítani, mint egy csoport
- A csoport mindig erősebb, hatékonyabb
- A csoportmunka olcsóbb: több klienssel lehet foglalkozni egy időben, egy helyen

A csoportmunka hátrányai az esetkezeléssel szemben

- Nem jó, ha a személyes problémák megjelennek a csoportban
- A kapcsolatok lehetnek rombolóak
- A csoport kizsákmányolhatja az egyént
- A csoport mindig erősebb („elszabadulhat”)
- A csoport drága: személyi és tárgyi feltételek

Csoportok típusai a szociális munka gyakorlatában

- Rekreációs csoportok
- Rekreációs készségfejlesztő csoportok
- Oktató csoportok
- Problémamegoldó és döntéshozó csoportok
- Önsegítő csoportok
- Szocializációs csoportok
- Terápiás csoportok

A red speech bubble graphic with a white outline, pointing downwards. It contains white text.

A szociális munkás mint a csoport vezetője

- A vezetés célja:
A csoport folyamataiba való beavatkozáson, a csoport környezetének alakításán keresztül segít a változás elérésében annak érdekében, hogy a csoport és a csoporttagok elérjék céljaikat
- A vezető felelős:
 - A csoportfolyamatokért
 - A tevékenységért
 - A feladatok elvégzéséért

Hatalom és vezetés

- A vezető hatalommal is rendelkezik
- A vezetői „hatalom” tényezői:
 - a társadalom,
 - az intézmény (környezet)
 - A felettesek
 - A csoport is felruházhatja hatalommal a vezetőt

Hatalom

- Tulajdonított hatalom (a tagok ruházzák fel vélt, vagy valós hatalommal)
- Tényleges hatalom
- Aktuális hatalom (most milyen erőforrásai vannak a változtatásra)

Hatalommal való visszaélés

- A hatalmat csak a csoport céljai érdekében lehet növelni, a csoporttagok jóváhagyásával
- Nem szabad
 - a tagokat öncélúan kontrollálni
 - a tagokra kényszeríteni a csoportvezető értékeit
 - Öncélúan kontrollálni a tagokat, előírni viselkedési szabályokat stb.

A hatalom forrása

- A szakma presztízse
- Szervezeten belüli pozíció
- Tapasztalat, rang
- Szolgáltatásért fizetett díj
- Más erőforrásokhoz való hozzáférés lehetősége

A hatalom hét forrása

(French – Rowen)

- Kapcsolati hatalom
- Szakértői hatalom
- Információs hatalom
- Legitim hatalom
- Vonatkoztatási hatalom
- Jutalmazó hatalom
- Kényszerítő hatalom

Hatalom és motiváció

- A csoporttagok elvárják a vezetőtől, hogy biztonságot, kedvező légkört teremtsen, kiszámíthatóak legyenek a csoportfolyamatok
- Motiváció csökkentő a kényszer a csoporton belül.
- Együttműködésre kényszerítettekkel való munka jellemzői

A hatalom megosztása

- A tagok közötti kommunikáció serkentése (ne csak a vezető felé beszéljenek)
- Tagok bevonása a tervezésbe
- Spontán kialakuló vezetés ösztönzése (belső vezető)
- Kölcsönös segítségnyújtás ösztönzése

A csoportvezetés elméletei

- Először a személyes rátermettség, vonzerő vizsgálata
- Lewin: vezetői típusok hatékonysága (autokratikus, demokratikus, laissez – faire)
- A teljesítményt nem befolyásolta a stílus nagyon, a csoportfolyamatokat, a hangulatot igen!
- A feszültség nagyobb volt az autokrata vezetésnél és erősebb a bűnbakképzés is (külső elvárások)

A vezetési stílust befolyásoló tényezők

- A csoport elvárásai a vezetővel szemben
- A vezetés kialakulásának módja
- Van – e rivalizálás a formális és az informális vezetés között?
- A csoport szükségletei, céljai, feladatai
- A tagok feladattal kapcsolatos szocioemocionális készségei
- A tekintély természete a csoporton belül és kívül
- A csoporttal és a vezetéssel kapcsolatos környezeti elvárások rendszere

Bernstein és Lowy (1978)

+ 1 Fejlődésmodell (a három modell integrációja)

	Társadalmi akció modellje	Terápiás modell	Kölcsönös segítségnyújtás modellje
Jellemzői, értékei	Célja a demokratikus társadalmi értékek erősítése, a csoportos interakció szocializációja, multikulturális elfogadás erősítése	Rehabilitáció, viselkedés módosítás, javító szándékú beavatkozás csoportszinten	A csoporttagok kölcsönös segítségnyújtását helyezi a középpontjába
területei	Settlement, ifjúsági munka	Pl. alkohol, drog rehabilitáció, egyéb gyógyító szándékú csoportok	Kölcsönös segítségnyújtást biztosító, önsegítő csoportok, rehabilitáció
A szociális munkás szerepe	Csoportos aktivitások, programok, előadások szervezése, közös aktivitás serkentése	A szociális munkás aktívan avatkozik be a csoportfolyamatokba	Mediátor, facilitáló

A csoportvezetés
interakcionista
modellje

- A vezetés megosztott funkció
- Hat tényező befolyásolja:
 - A cél
 - A probléma típusa
 - A környezet (fizikai, intézmény, társadalmi)
 - A csoport egésze
(tagok, a csoport mérete, időhatárok, dinamika, a csoport fejlettsége)
 - A tagok
(tulajdonságok, értékek, tapasztalat, részvétel, bevonódás foka)
 - A vezető (készségek, személyiség, szolgáltatási technológia, stb.)

A red speech bubble graphic with a tail pointing downwards, containing white text. The background of the slide features faint, curved, concentric lines in the top-left and bottom-right corners.

Vezetéshez szükséges készségek I.

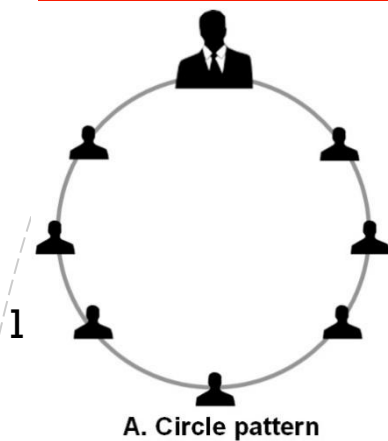
- Csoportfolyamatokat segítő készségek:
 - Kommunikáció
 - Odafigyelés (meghallgatás, „pásztázás”)
 - Kifejező, expresszív készségek
 - Válaszadási, reagálási készségek (kommunikációs minták, hangsúlyok, stb.)
 - Fókuszálás, figyelem összpontosítása
 - Csoportinterakció irányítása
 - Tagok bevonása a munkába

Vezetéshez
szükséges
képességek II.

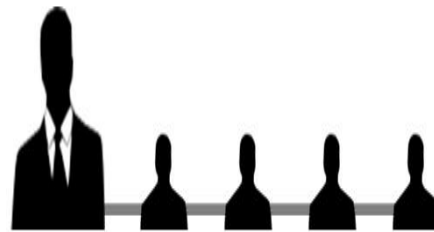
- Adatgyűjtés, felmérés képességei:
- Helyzet felismerés, leíró képesség
- Információszerzés, kikérdezés és próba
- Összefoglalás és részekre bontás
- Elemző képességek

Vezetéshez szükséges készségek III.

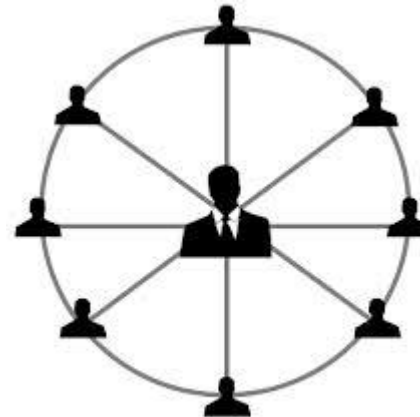
- Cselekvéshez szükséges készségek
 - Irányítás
 - Szintetizálás (rejtett üzenetek explicitté tétele)
 - Csoporttagok támogatása
 - Áthangolás – átértelmezés
 - Konfliktusmegoldás
 - Tanács, javaslat, instrukció
 - Konfrontációs készség
 - Erőforrások kipróbálása
 - Mintanyújtás, szerepjáték, kipróbálás, felkészítés



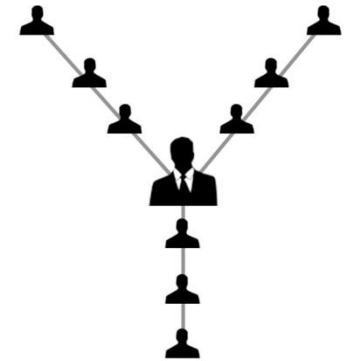
A. Circle pattern



B. Chain pattern



D. Wheel pattern



C. "Y" pattern

Befolyásolják:

- Az interakcióra vonatkozó jelzések és megerősítések
- Az érzelmi kötelékek a csoporttagok között
- Alcsoportok
- A csoport mérete és elrendeződése
- A csoporton belüli hatalmi és státusz viszonyok

Szociális kontroll

= A szociális kontroll olyan folyamatokra vonatkozik, melyek révén a csoport eléri a megfelelő működéshez szükséges engedelmeskedést, konformitást.

Az egymással kölcsönhatásban lévő tényezők, amelyekből a szociális kontroll származik:

- **NORMÁK:** hitek, elvárások arra vonatkozóan, hogy mit tekintünk megfelelő és elvárható cselekvési módnak. Utánzás alapján sajátítják el a tagok, bizonyos viselkedésekért jutalmakat, míg másokért büntetéseket kapnak. Lehetnek kötöttek vagy rugalmasak. Stabilizálják és szabályozzák a csoportbeli viselkedést.
- **SZEREPEK:** elvárások a különböző funkciókat betöltő egyénekkel szemben, lehetővé teszik a munkamegosztást, a hatalom megfelelő gyakorlását, a vitális funkciók ellátását a csoportban.
- **STÁTUSZ:** a csoport hierarchiában elfoglalt hely, melyet befolyásolják az egyes tagok szakértelme, külső presztízse, csoportbeli cselekvése.

Szociális kontroll

A konformitást meghatározó tényezők:

- A csoport vonzereje, a csoportcél elfogadottsága, a csoportnyomás, a normaszegés szankciói, a jutalmak, a normák rugalmassága (szabadságfoka)

A deviáns viselkedés kezelése

- Az újítás először mindig deviancia!
- A szerepek megváltoztatása: megbeszéléssel
- A normák megváltoztatásának 3 fázisa: 1. „felolvadás”, melyet krízis okoz, ami kiváltja a megvitátást, 2. új egyensúlyi helyzet kidolgozása, melyhez új normák tartoznak, 3. „újrafagyás” – az egyensúlyi helyzet stabilizálódása

4. Csoportkultúra

= jellemző értékítéletek, nézetek, szokások és hagyományok

A pozitív csoportkultúra kidolgozásának elősegítése:

- Megvizsgálják a saját maguk által a csoportba hozott értékítéleteket, és összehasonlítják őket a többiekével.
- Megismerik a környezet (intézmény, lakóközösség és társadalom) értékeit.
- Igyekeznek megszabadulni a sztereotípiáktól, melyek gátolják őket a többi csoporttaggal való interakcióban.
- Kielégítik a saját szocioemocionális szükségleteiket, valamint azokat is, amelyek egyéni céljaik és a csoportcélok eléréséhez kötődnek.

A csoportfejlődés szakaszai

- Bevezető, fő szakasz, lezáró szakasz
- Bevezető:
 - Alakulás, bevonódás, viharzás, hatalom és kontroll
- Fő szakasz:
 - Normaképzés, teljesítés, intimitás, bizalom, változás, differenciálódás
- Lezáró szakasz:
 - Befejezés, lezárás, leválás

A csoportmunka tervezése

A csoport megkezdése
előtt

- A szociális munkás figyelembe veszi
- A csoporttagokat (motivációk, elvárások, célkitűzések)
- A csoport egészét (célok, interakciók)
- A környezetet (szervezet, környezeti hatások, tágabb közösség)

A csoportmunka tervezése

A csoport működése
folyamatában

- A tagokkal átbeszéljük (miként érhető el a cél)
- Felmérést végez a csoport tagjairól
- A folyamatban (célok értelmezése, értékelése, úrafogalmazása, módszerek meghatározása, stb.)
- Feladatcsoportok speciális jellemzői (előre tervezett menetrend, pl. esetkonferenciák)
- Az intézményi környezetben fellépő akadályokkal is foglalkozni kell folyamatosan

Felmérés
folyamata

1. A csoport céljainak kitűzése
2. Potenciális szponzorok és a tagság felmérése
3. Tagtoborzás
4. A csoport összeállítása
5. Tagok informálása a csoportról
6. Szerződéskötés
7. A csoport környezetének előkészítése

1. A cél meghatározása

- Legyen széleskörű de világos
 - Miért gyűlünk össze?
 - Hogyan végzi a csoport a munkáját?
 - Egyéni célok, aspirációk sorsa, feladatok elvégzésének módja
- (a szociális munkásnak tisztáznia kell a saját szerepét is a csoportban)

2. Támogatók, szponzorok

- Ki finanszírozza?
- Hogyan viszonyul hozzá a tagság, az intézmény?
- Lesz – e mogyi, csoki, ropi...?
- Ha pályázatból, akkor mik a kikötések?

2. Tagok

- **Adatgyűjtés (megfigyelés, interjúk kliensekkel, családtagokkal)**
 - Problémák, szükségletek, gondok megvizsgálása
 - Feladatcsoportban a fő szempont a tapasztalat, szakértelem
 - Van – e véleményazonosság a szociális munkással?
- **Együttműködésre kötelezettek helyzete, a velük való működés jellemzői...**

3. Tagtoborzás

- Intézményen belül kollégákon keresztül
- Saját maguk jelentkeznek (hirdetés)
- Más intézményekből küldenek (hirdetés, infó)
- Lakóközösségből
- Népeség nyilvántartó – adatok, adatbázisok
- Rendőrség, tanárok, lelkészek
- Feladatcsoportokban sokszor a jogszabály szerint kell delegálni (Gyvt)

3. Tagtoborzás módszerei

- Közvetlenül (potenciális tagokkal beszélni)
- Hirdetés (cél, várható eredmények, stb.)
- Rádió, tv interjú a csoportról
- Sajtó – cikk a csoportról
- Postai úton

4. Hogyan állítsuk össze a csoportot?

- **Tagok kiválasztása**
Homogenitás: közös célok, érdeklődés, életkor, problémák, személyes tulajdonságok
- **Heterogenitás:**
feladatcsoportban
Gyógyító csoportban – eltérő tapasztalatok
- **A cél határozza meg: pl.**
ki hogyan látja a problémát...

4. A csoport nagysága

- Hagyományos kiscsoport 5 – 7 fő
- Nagyobb:
 - komplex feladatok
hatékonyabb elvégzése
 - de kevesebb figyelem jut egy
– egy tagra
 - nehezebb kontrollálni az
interakciókat

4. Zárt vagy nyitott?

- **Zárt:**
 - nagyobb intimitás, kohézió
 - hiányzás esetén nehezebben funkcionál
- **Nyitott:**
 - új ötletek, vérfrissítés
 - átjáróház szindróma – alacsony az intimitás szint
- **A csoport célok, a tagság, a környezet is befolyásolhatja a csoport típusát, pl. kórházi szociális munka**

4. Demográfiai kérdések

- **Életkor (életszakasz, fejlődési fázis, önismeret, társas készségek)**
- **Nemek**
- **Hasonló szociokulturális háttér**

5. Tagok tájékoztatása

- **Orientáció:**
 - kapcsolatfelvétel,
 - felvételi beszélgetés
(elvárások, motiváció, haszon)
 - csoporttagok megfigyelése
 - interjú a tagokkal
- **Csoportcél**
elmagyarázása
- **Tájékoztatás a csoport**
eljárásairól (vezető feladatai, mi történik, mi történhet?)

5. Tagok alkalmasságának vizsgálata

- Ki milyen szempontok szerint lesz, lehet alkalmas?
- Nem alkalmasság:
 - személyes okok
 - eltérő elvárások
 - környezeti okok (nem tud eljárni)

**A csoporttól is függ az
alkalmasság**

6. Szerződés

- A tervezés során a tagokkal
- Formailag (szóban, írásban)
- Tartalmilag
(összejövetelek időtartama,
gyakorisága, jelenléti elvárások,
titoktartás, idő, hely, fizetendő díj)

7. Környezet a tervezés során

- Fizikai: terem jellege, nagysága, hangulata
- Anyagi: hogyan finanszírozódik
- Speciális intézkedések: időskorú, fogyatékkal élő tagok esetén, stb.

Első ülés

- Elvárások tisztázása
- Csoportcélok
- Először óvatosság, kísérletezés
közeledés – igény az intimitásra
távolság – intimitás miatti félelem
- Kommunikációs sémák kialakulása,
szerepek formálódása

A csoportvezető szociális munkás feladatai

1. Tagokat bemutatni egymásnak, hogy jól érezzék magukat
2. A csoportcél és feladat elmagyarázása (ahogy a szociális munkás látja)
3. Tagok feladat és szocioemocionális egyensúlya
4. Lehetőség és megfelelő légkör a kölcsönös elvárások tisztázására
5. Célok kitűzése
6. Szerződésalkötés
7. Tagok motivációinak és munkaképességének fokozása

Bemutakozás I.

- Mit mondjak el? (Csoportvezető mintanyújtó szerepe)
- Feladat csoportban a témával kapcsolatos jártasság, tudás, tapasztalat
- „Univerzalitás” – saját problémáik megosztása a csoporttal
- Van egy „önfeltárási szint” ezt nem előnyös feszegetni

Bemutakozás II.

1. Párokba rendeződés (nő az intimitás)
2. „Problémacsere”
3. „Top secret” – problémát leírják felolvassák a csoport előtt – személyiségfejlesztő
4. „Kincskeresés”
gyermekcsoportban – tudjanak meg 2 – 3 dolgot mindenkiről
5. Név jellemzése – önismeret
6. Programtevékenységek
(állathoz, növényhez hasonlítani magát)
7. Bogozós

A red speech bubble graphic with a tail pointing downwards and to the right. It contains the text 'Célok meghatározása' in white.

Célok meghatározása

- Csak pozitívan...
- Feladat
 - összekötni a szervezet céljait a csoport céljaival
- Terápiás csoportban
 - előző jó tapasztalatok
 - a csoport korlátainak megismertetése
 - önsegítő csoportban – tanúságtétel
- A titoktartásról érthetően



A kezdeti lépések

- A csoport feladat – szocioemocionális folyamatainak kezelése
- Csak a feladatra való koncentráció konfliktusokat okozhat
- Visszacsatolás, kezdeti interakciók ösztönzése
- saját célok motivációk ösztönzése
- Komolyan kell venni a tagok vélekedését
- Struktúrátlan csoportkezdés előnyei (határozzák meg ők a célt)
- Napirend

Kezdeti lépések II

- **Csoportcélok meghatározása**
 - csoportcentrikus célok
 - közös csoportcélok
 - egyéni célok
- **Motiváció, elvárások, előzetes élmények hatása**
 - Szerintük hogyan fog működni a csoport?
 - Szerintük mire jutnak majd?
 - „Erőtér analízis” – segítő és hátráltató tényezők ismertetése

Felmérés a csoportban

- Nyitottan, több módszert alkalmazva
- Kerülni a sztereotíp módszereket

Felmérés a csoportban – csoporttagok felmérése

- Egyéni képességek, motiváció
- Milyen szükségletekkel jönnek a csoportba?
- Mivel lehet nekik segíteni a problémáik kezelésében?

The background of the slide features several thin, curved lines in a light gray color, some solid and some dashed, creating a sense of movement and depth. A large red speech bubble is positioned on the left side, containing the main title.

Felmérés a csoportban – csoport, mint egész

- A csoport kommunikációs, interakciós mintái
- Csoportkohézió
- Szociális kontroll
- Csoportkultúra

Felmérés a csoportban – a környezet vizsgálata

- Intézmény, vagy támogató, aki értékeli a csoport eredményét
- Intézmények közötti kapcsolat
- Lakóközösségi környezet