



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.

# POKROČILÉ METODY SOCIÁLNÍ PRÁCE SE SKUPINAMI

IVA KUZNÍKOVÁ



PODPORA TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ  
STUDENTŮ SE SPECIFICKÝMI  
VZDĚLÁVACÍMI POTŘEBAMI  
NA OSTRAVSKÉ UNIVERZITĚ V OSTRAVĚ

CZ.1.07/2.2.00/29.0006

OSTRAVA, ZÁŘÍ 2013

**Studijní opora je jedním z výstupů projektu ESF OP VK.**

<b>Číslo Prioritní osy:</b>	7.2
<b>Oblast podpory:</b>	7.2.2 – Vysokoškolské vzdělávání
<b>Příjemce:</b>	Ostravská univerzita v Ostravě
<b>Název projektu:</b>	Podpora terciárního vzdělávání studentů se specifickými vzdělávacími potřebami na Ostravské univerzitě v Ostravě
<b>Registrační číslo projektu:</b>	CZ.1.07/2.2.00/29.0006
<b>Délka realizace:</b>	6.2.2012 – 31.1.2015
<b>Řešitel:</b>	PhDr. Mgr. Martin Kaleja, Ph.D.

**Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.**

**Název:** Pokročilé metody sociální práce se skupinami  
**Autor:** Mgr. Iva Kuzníková, Ph.D.

Studijní opora k inovovanému předmětu: *Pokročilé metody sociální práce se skupinami*  
(KAS/3PMSS, KAS/7PMSS)

Jazyková korektura nebyla provedena, za jazykovou stránku odpovídá autor.

**Recenzent:** *Doc. PhDr. Alice Gojová, Ph.D.*  
*Ostravská univerzita, Fakulta sociálních studií*

© Iva Kuzníková  
© Ostravská univerzita v Ostravě  
ISBN 978-80-7464-471-9

## OBSAH:

Úvod.....	6
<b>1 Historie sociální práce se skupinami .....</b>	<b>9</b>
1.1 Konec 19. století – 40. léta 20. století .....	10
1.2 40. – 50. léta 20. století .....	11
1.3 50. – 60. léta 20. století .....	12
1.4 70. léta – zlatá éra skupinové práce.....	12
1.5 Organizace s historickým vlivem na skupinovou práci .....	13
1.5.1 Hnutí settlementů .....	13
1.5.2 Organizace pro práci s mládeží .....	13
<b>2 Vymezení sociální práce se skupinami .....</b>	<b>15</b>
2.1 Tři orientace sociální práce se skupinou .....	16
2.1.1 Skupinová sociální práce – primárně zaměřena na skupinu, sekundárně na jednotlivce .....	16
2.1.2 Skupinová terapie – primárně zaměřena na jednotlivce, sekundárně na skupinu .....	17
2.1.3 Sociální práce se skupinami – primárně zaměřena na skupinu či skupinu a jednotlivce současně.....	17
2.2 Definice .....	19
2.3 Význam a cíle skupinové práce v sociální práci .....	22
2.4 Sociální pracovník ve skupinové práci.....	25
2.4.1 Atributy rolí facilitátora skupiny v sociální práci .....	26
<b>3 Klasifikace skupin .....</b>	<b>29</b>
3.1 Klasifikace skupin dle zaměření .....	31
3.2 Klasifikace skupin dle struktury.....	32
3.3 Klasifikace skupin dle obsahu.....	33
3.4 Klasifikace skupin dle činnosti používaných jako prostředek ke změně .....	34
<b>4 Potenciál skupinové práce – výhody/nevýhody .....</b>	<b>37</b>
4.1 Výhody skupinové práce .....	39
4.1.1 Terapeutické faktory .....	40
4.2 Deviantní členové skupiny .....	41
4.3 Parakomunikace .....	42
<b>5 Teoretická východiska práce se skupinami .....</b>	<b>43</b>
<b>6 Vývoj skupiny .....</b>	<b>47</b>
6.1 Etapizace, stádia vývoje skupiny .....	47
<b>7 Fáze práce se skupinami z hlediska aktivit před sestavením skupiny a během skupinové práce .....</b>	<b>55</b>
7.1.1 Přípravná fáze.....	55
7.1.2 Úvodní fáze .....	59
7.1.3 Pracovní fáze skupiny .....	61
7.1.4 Tranzitní fáze.....	62
<b>8 Metody a techniky využívané v pracovní fázi sociální práce se skupinou .....</b>	<b>67</b>
<b>9 Skupinová dynamika.....</b>	<b>71</b>

9.1	Základní principy dynamiky vzájemné pomoci ve skupině - všeobecné shrnutí.....	73
<b>10</b>	<b>Problematické situace ve skupině .....</b>	<b>77</b>
	<b>Slovníček pojmů .....</b>	<b>81</b>

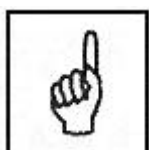
## Vysvětlivky k používaným symbolům



**Průvodce studiem** – vstup autora do textu, specifický způsob kterým se studentem komunikuje, povzbuzuje jej, doplňuje text o další informace.



**Příklad** – objasnění nebo konkretizování problematiky na příkladu ze života, z praxe, ze společenské reality apod.



**K zapamatování**



**Literatura** – použitá ve studijním materiálu, pro doplnění a rozšíření poznatků.



**Kontrolní otázky a úkoly** – prověřují, do jaké míry studující text a problematiku pochopil, zapamatoval si podstatné a důležité informace a zda je dokáže aplikovat při řešení problémů.



**Korespondenční úkoly** – při jejich plnění postupuje studující podle pokynů s notnou dávkou vlastní iniciativy. Úkoly se průběžně evidují a hodnotí v průběhu celého kurzu.



**Úkoly k textu** - Představují jakoukoliv i dílčí práci, kterou jsou studující zavázáni udělat.

# Úvod

Kurz ke kterému je zpracována studijní opora *Metody sociální práce se skupinami* se zaměřuje na porozumění klíčovým tématům v konceptech sociální práce se skupinami (vzájemná pomoc, vnitřní změna, sociální spravedlnost, empowerment). Vybrané teoretické přístupy v sociální práci se skupinami jsou aplikovány na práci se zvolenou cílovou skupinou. Tato studijní opora nabízí studentům navazujícího magisterského oboru Sociální práce seznámení s klíčovými pojmy, s vymezením skupinové práce, její historií a teoretickými východisky, s etapizací skupinového vývoje, s fázemi práce se skupinami, významem skupinové dynamiky.

## Po prostudování textu budete znát:

- Vymezení skupinové práce, pochopení rozdílů sociální práce se skupinami a terapeutických skupin
- Historický vývoj sociální práce se skupinami
- Etapizaci skupinového vývoje
- Fáze práce se skupinami z hlediska aktivit sociálního pracovníka
- Jaké typy skupin lze v sociální práci využít a jaké požadavky jsou kladeny na sociálního pracovníka jako vedoucího skupiny

## Získáte:

- Studující po prostudování studijní opory získají poznání a porozumění předmětu studia, porozumění metodám a technikám sociální práce se skupinami.
- Dovednost v plánování a možnostech realizace skupinové práce.
- Dále opora vede k podpoře schopnosti komunikace ve skupině a schopnosti vést skupinu.

# 1 Historie sociální práce se skupinami

## Klíčová slova kapitoly:

Hnutí, settlementy

Skupinové členství

Etapy vzniku skupinové práce – období vzniku, období metody, období růstu, období sjednocení, zevšeobecnění (Garvin, 1981)

Encounterové skupiny

### Průvodce studiem

*Počátky využívání metody práce se skupinou v oblasti sociální práce souvisí se vznikem socializačních, výchovných a rekreačních skupin určených dětem a mládeži. Než se stala metodou, byla spíše hnutím. Zejména se jednalo o židovská centra, skauting, chlapecké kluby, vzdělávací instituce pro dospělé, settlementy. Kapitola se věnuje historickému vývoji sociální práce se skupinami a představuje Garvinovo členění vývojových etap této subdisciplíny.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



K rozvoji práce se skupinou přispělo mnoho oborů – psychologie, sociologie, sociální práce, pedagogika. V současnosti je metodou užívanou představiteli mnoha disciplín.

Sociální práce se skupinami se formovala v kontextu organizací a její uznání jako metody sociální práce nebylo snadné. Do 30. let 20. století se praxe skupinové práce odehrávala především na poli vzdělávání dospělých, volnočasových aktivit. Skupinová pracovníci si uvědomili, že pro uznání skupinové práce jako metody sociální práce je třeba podpořit vlastní výzkumné aktivity a vytvořit podmínky pro výuku sociální práce se skupinou.

Skupinová práce začala být využívána několik let po případové práci. Kurzy skupinové práce byly do výuky škol sociální práce zařazeny na počátku století.

Skupinová práce začala být využívána od počátku 20.stol. Schwarz uvádí, že

opravdová historická odlišnost mezi těmito dvěma hnutími je v tom, že případová práce byla od počátku spojována se sociální prací. Skupinová práce nebyla spojována se sociální prací do doby Národní konference sociální práce v USA v roce 1935. V roce 1937 vznikla „American Association for the Study of Group Work“ a vycházel časopis „The Group“.

V roce 1947 vznikla Americká asociace skupinových pracovníků, která se v roce 1955 spojila s dalšími šesti profesními skupinami a vytvořila Národní asociaci sociálních pracovníků NASW.



Garvin (1981) popisuje vývoj sociální práce se skupinami ve čtyřech etapách:

období vzniku (1861 – 1927),

období „metody“ (1928 – 1946),

růstu (1947 – 1963),

období sjednocení a zevšeobecnění (1964 a následující).

### 1.1 Konec 19. století – 40. léta 20. století

(Charakteristické znaky: vzdělávání, settlementy – pomáhající chudým, asimilace přistěhovalců, programy pro děti, komunitní centra).

Prvními aktivitami bylo táboření, zpívání, skupinové diskuse, hry, provozování umělecké činnosti. Tyto aktivity byly využívány pro rekreaci, socializaci, vzdělávání, podporu a rehabilitaci. Skupinová práce upřednostňovala **označení člen před klientem**. Tím chtěli zdůrazňovat silné stránky členů, dosud je ve skupinové práci důležité rovnocenné postavení všech členů skupiny – tedy i vedoucího (sociálního) pracovníka. Práce se zaměřovala na amerikanizaci imigrantů, problémy sociální izolace spojené s industrializací a na volnočasové aktivity. V letech 1910 – 1920 šlo o využití skupinové práce pro prevenci, rehabilitaci nepřizpůsobených, pro vzdělávání.

Jako sociální služba se skupinová práce objevuje v důsledku změn po průmyslové revoluci v Anglii a po industriální revoluci v USA (Andrews, 2001), prvenství ve využití skupin v sociálních službách je připisováno Anglii (Brown, 1991), zejména v orientaci na skupiny osob postižených chudobou.

V USA byly specifickým motivem problémy s přistěhovalectvím – imigranti ze starého světa, z Asie i Mexika žili v nevyhovujících podmínkách přeplněných



komunit, žili odlišným způsobem života, a proto také zaměření skupinové práce spočívalo v jejich asimilaci (Andrews, 2001), tzn. *Amerikanizaci*. *Britská tradice* skupinové práce se vztahovala především k práci s mládeží a s lidmi s nízkými příjmy, organizačně ukotvené ve školách pro děti z chudých rodin, v mládežnických klubech, settlementech a obecně ve vzdělávání dospělých.

Eduard Lindeman v roce 1921 publikoval práci: „The Community“, která je věnována komunitním skupinám.

Harrison Elliot je autorem knihy „The Process of Group Thinking“ z roku 1928.

Sociální pracovnice Grace Coyle se zabývala výzkumem sociálních procesů ve skupině a v roce 1930 publikovala práci „Groups social process in organization“. Její kniha je přirovnávána k práci Richmondové „Social Diagnosis“ z roku 1917 pro oblast případové práce.

## 1.2 40. – 50. léta 20. století

(Charakteristické znaky: skupinová práce v psychiatrii, psychologii – skupinová psychoterapie).

Po druhé světové válce byla sociální práce se skupinou orientována zejména terapeuticky, protože během války sociální pracovníci úzce spolupracovali s psychology a psychiatry a terapeutické výsledky práce s malými skupinami výrazně ovlivnily jejich zaměření.

V roce 1942 psychiatr Fritz Redl začal pracovat na skupinovém programu pro narušené děti v oblasti Detroitu.

Na konci 40. let z popudů prací Gisely Konopka se skupinové služby staly integrovanou součástí poradenských programů pro děti. Obecně byly skupiny v tomto období pomáhající, dovnitř orientované, méně se opírající o programové aktivity a více o diagnostiku a terapii problémů členů skupin (Konopka, Redl).

Zájem o skupinovou práci během psychiatrických sezení pokračoval do 50.let. Během 40. – 50. let rovněž přetrvávalo využívání skupiny pro rekreační a vzdělávací účely (židovská komunitní centra, organizace pro mládež - skauting, YMCA).

### 1.3 50. – 60. léta 20. století

(Charakteristické znaky: skupinová práce se začíná orientovat na řešení problémů).

Skupina se začíná využívat v oblasti komunitního rozvoje (community development) Během 60. let popularita skupinové práce klesá. Za skutečnou krizi skupinové sociální práce jsou považována léta 60., kdy NASW ukončila činnost svých sekcí (včetně sekce skupinové práce).

Tato etapa bývá podle Toselanda a Rivase (1995) považována za úpadek sociální práce se skupinou, kdy se počet skupinových pracovníků snižoval, stejně jako její využití v praxi. Paradoxně právě v tomto období jsou aktivně rozvíjeny teorie sociální práce se skupinami.

V roce 1966 byly pojmenovány modely sociální práce se skupinami, **Papell a Rothman** pojmenovali tři základní modely skupinové práce – sociálně cílený, vzájemný a nápravný. Tito autoři jsou zastánci hlavního **mainstream modelu** – **tedy integračního modelu** zahrnujícího tři výše uvedené. Toto období tak zaznamenalo posun od volného času k činnosti orientované na problémy.

### 1.4 70. léta – zlatá éra skupinové práce

(Charakteristické znaky: pokusy o revitalizaci, C.Rogers = „Encounterové skupiny“).

Od 70.let docházelo k pokusům o revitalizaci skupinové práce. Především pak v letech 80. -90. Asociací pro rozvoj sociální práce se skupinou (The Association for the Advancement Social Work with groups. AASWG), byly rozvíjeny vzdělávací standardy ve skupinové práci.

Encounterové skupiny – jsou skupiny setkávání a jejich autorem je právě humanisticky orientovaný C. G. Rogers, který významně ovlivnil sociální práci svým přístupem orientovaným na klienta.

Balintovské skupiny – mají své místo především ve vzdělávání lékařů, psychologů a dalších pomáhajících profesí, je jednou z forem supervize.

Nejtypičtější charakteristikou je uzavřenost balintovské skupiny, kontinuální práce, vyzrálost skupiny pro řešení osobních témat. Funkcí balintovských

skupin je odpovídání na potřeby sociálního kontaktu a sociální podpory lidí stejného zaměření, se stejnými problémy (ve vztazích pracovníků a klientů), má preventivní funkci syndromu vyhoření u samostatně pracujících odborníků pomáhajících profesí.

Původní skupiny vytvořené M. Balintem sloužily k tomu, aby lékaři měli možnost hovořit se svými kolegy o pacientech, se kterými si nevědí rady a získat od druhých jiný úhel pohledu na pacienta.

## 1.5 Organizace s historickým vlivem na skupinovou práci

### 1.5.1 Hnutí settlementů

„...lidé žijící v nouzi a izolaci se nezmění, stanoví-li se jim podmínky a návod na lepší život bohatými lidmi, kteří o jejich údělu nic nevědí, stalo se toto přesvědčení základem institucionalizované formy svépomoci pro městskou chudinu“ (Reisch, 1998, s. 166). V roce 1884 byl založen první dům settlementu **Toynbee Hall v Londýně**. Důraz práce v settlementech byl kladen na změnu či reformu prostředí a důležitá role byla ve vypracování legislativy a předpisů v souladu se sociální politikou a legislativou.

Americké settlementy se orientovaly i na integraci přistěhovalců. Ideu settlementů přenesl do USA zejména Stanton Coit (Brown, 1991) a realizovala ji např. Jane Addams ve známém settlementu **Hull House v Chicagu**, který založila krátce po vzniku Toynbee Hall, v roce 1889. Odjela do Evropy studovat tento přístup práce, poté tyto postupy iniciovala v USA, aplikovala zde aktivity s jednotlivci a skupinami pro jejich komunitu. Aktivity zahrnovaly čtení literatury pro ženy, program pro děti ve školce, skupinové řešení sociálních situací, sociálních vztahů. Rovněž zde poskytovali služby pro jednotlivce vyžadující okamžitou pomoc (zajištění jídla, ošacení a poradenství v oblasti služeb). **V roce 1900** již bylo jen ve Spojených státech téměř 400 settlementů.

### 1.5.2 Organizace pro práci s mládeží

Křesťanská asociace mladých mužů (**YMCA**) zakladatele Georgie Williamse (VB). Skauti a jiné chlapecké a dívčí kluby byly zakládány za účelem posílení

charakteru mladých lidí. Ve svých programech nabízely volnočasové aktivity, tréninky různých dovedností, táboření aj., s důrazem na jejich zdravý růst a rozvoj. V Československu mělo hlubší tradici zejména hnutí skautingu. Záměrem mezinárodní organizace Skautu je vychovávat osobnosti, které dokážou kladně ovlivňovat společnost, které jsou součástí elity národa a které se chtějí starat o potřebné.



### **Kontrolní otázky:**

Co znamená pojem Zlatá éra skupinové práce a kdo se v daném období podílel na rozvoji metod sociální práce se skupinami?

Kdo se zasloužil o rozvoj skupinové psychoterapie?

Proč se v sociální práci se skupinou označuje jedinec ve skupině jako člen skupiny a ne jako klient?

V jakém odvětví se uplatnily Balintovské skupiny?



### **Citovaná a doporučená literatura**

Nedělníková, D. a kol.. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami*. Ostrava, 2008.

Novotná, V., Schimmerlingová, V. *Sociální práce její vývoj a teoretické postupy*. Praha, 1992.

Pačesová, M. *Lékař, pacient a Michael Balint*. Praha: Triton, 2004.

Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Zastrow, Ch. *Social Work with Groups. Using the Class as a Group Leadership Laboratory*. Pacific Grove, 2001.

## 2 Vymezení sociální práce se skupinami

### Klíčová slova kapitoly:

Skupinová dynamika

Skupinová práce

Sociální práce se skupinami

Skupinová terapie

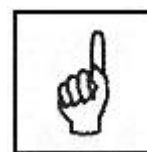
### Průvodce studiem

*V různých zdrojích literatury se dozvídáme, že cíle sociální práce se skupinami bývají se skupinovou psychoterapií ztotožňovány a neurčité hranice mezi disciplínami mohou v praxi vést až k nejasné identitě skupinových sociálních pracovníků.*

***Termín skupinová práce je obecný výraz používaný k označení různých typů profesionální práce se skupinami lidí.***

*Kapitola seznamuje studující s vymezením a rozdíly mezi sociální prací se skupinami, skupinovou prací a skupinovou psychoterapií.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usad'te a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Sociální práce se skupinami je řazena mezi tradiční metody sociální práce. Je nezastupitelnou součástí sociální práce a poskytuje možnosti, které individuální sociální práce s klientem nabídnout nemůže. Základním předpokladem úspěšné skupinové práce je fungující „**skupinová dynamika**“, podstatný faktor skupinové práce. Kratochvíl (2001) ji definuje jako „souhrn skupinového dění a skupinových interakcí“.

Vytvářejí ji interpersonální vztahy a interakce osobností členů skupiny spolu s existencí a činností skupiny a silami z vnějšího prostředí.

Patří zde zejména cíle a normy skupiny. Vůdcovství, koheze a tenze, projekce minulých zkušeností a vztahů do aktuálních interakcí, vytváření podskupin a vztahy jedinců a skupiny. Ke skupinové dynamice patří taky vývoj skupiny v čase.

Řezníček (1994) v jistém smyslu tvrdí, že individuální forma sociální práce neexistuje, protože sociálně pracovní vztah vždy klienta včleňuje do skupinových vazeb – vůči sociálnímu pracovníkovi, rodině aj. Nicméně se skupinová sociální práce odvíjela odlišně a odděleně od individuální sociální práce, využíváním sociální a psychologické skupinové dynamiky.

Skupinová sociální práce je založena na empirických zkušenostech s vývojem skupin zaměřených na cílovou činnost (společný zájem, formování, dělba moci a kontroly, úzké vztahy, diferenciacce, rozpad), znalosti skupinového sociálního chování (vůdcovství, dělba funkcí, pravomocí, povaha cílů a jejich dosahování, konformita skupiny). Pro fungování je důležitá povaha členství (referenční skupiny, členské aj., viz kapitola 3).

Princip skupinové dynamiky určuje charakter a jedinečnost každé skupiny. Metody práce se skupinami lze realizovat v různorodých zdravotně sociálních službách a může být velmi efektivním nástrojem pomoci a změny. Skupinových metod lze využít například pro aktivizaci a rozvíjení sociálních dovedností u různorodých cílových skupin klientů, pro diskusi sociálních vztahů se členy skupin, k vytváření skupinové podpory aj. Sociální práci se skupinou nelze zaměňovat s terapeutickou skupinou, kapitola nabízí tři orientace práce se skupinami a jsou definovány rozdíly mezi nimi.

## **2.1 Tři orientace sociální práce se skupinou**

V SP rozlišujeme tři orientace v práci se skupinou. Jejich rozdíly a charakteristiky popisují Middlemanová a Goldberg (Encyklopedia of social work NASW – 1987):

### **2.1.1 Skupinová sociální práce – primárně zaměřena na skupinu, sekundárně na jednotlivce**

Je metoda využívající skupinový proces k posílení sociálního fungování členů skupiny i skupiny samé. Skupinová sociální práce souvisí hlavně se vzděláváním, rekreačními aktivitami a sociálními akcemi směřujícími ke komunitní změně. Tato tradiční skupinová práce nachází uplatnění v centrech pro rodiny a děti, nápravných zařízeních, nemocnicích, veřejných dobročinných organizacích, v centrech péče o duševně nemocné. Ačkoli tradiční skupinová práce má na členy léčebný vliv, nejedná se o terapii.

### 2.1.2 Skupinová terapie – primárně zaměřena na jednotlivce, sekundárně na skupinu

Je intervenční strategie zaměřená na pomoc jednotlivcům s různými duševními problémy nebo problémy se sociální adaptací. Lze ji využít například k léčbě poruch nálad a myšlení, nadužívání návykových látek, nefunkční vztahy a rodičovství. Skupinová terapie může být prevencí, léčbou, krátkodobou krizovou pomocí, součástí rehabilitace. V českém prostředí je pojem terapie spojován s obory jako je psychologie, medicína. Ve skupině lze terapii realizovat formou skupinové psychoterapie. Profesionál je zde expertem (terapeutem), jenž si po celou dobu uchovává centrální pozici v pomáhajícím procesu. Vedoucí psychoterapeutické skupiny musí být odborník s dlouhodobým psychoterapeutickým výcvikem (Mašát, 2012). Skupinová terapie jako léčebná metoda nemůže být považována za sociální práci, ale terapie může být součástí sociální práce se skupinami.

### 2.1.3 Sociální práce se skupinami – primárně zaměřena na skupinu či skupinu a jednotlivce současně

V oboru sociální práce lze však chápat pojem terapie ne v medicínském významu, ale ve svém původním významu, tedy jako podporu. Podpora pak má sekundárně léčivý účinek na členy skupiny. Hovoříme o sociální práci se skupinou. Věnuje primární pozornost skupině, sekundární pak jednotlivci. Zaměřuje se na dosahování cílů, které jsou vymezeny ve skupinové smlouvě. Snaží se o maximum vzájemné pomoci mezi členy skupiny, rozvoj skupiny, její autonomie, poznání skupinové soudržnosti. Sociální pracovník pomáhá členům získat informace jeden o druhém, vědomí sounáležitosti a smysluplnosti práce ve skupině, podporuje komunikaci mezi členy. Rozumí skupinovému procesu, který hodnotí a respektuje jako hybnou sílu. Vede skupinu k osamostatnění a svépomoci.

Tabulka Tři orientace:

Charakteristické znaky	1.SKUPINOVÁ SP	2.SKUPINOVÁ TERAPIE	3.SP SE SKUPINAMI
Zaměření pozornosti	Primárně na skupinu sekundárně na jednotlivce	Primárně na jednotlivce, sekundárně na skupinu	Primárně na skupinu, sekundárně či rovnocenně na jednotlivce



<b>Požadované vědomosti</b>	Skupinová struktura a proces , způsoby intervence (např.: sociálně cílený či interakční model)	Ego psychologie, intrapsychické procesy, relevantní teorie intervence	Skupinová struktura a proces, individuální psychologie , teorie učení, relevantní teorie intervence
<b>Pohled na klienty</b>	Členové skupiny	Účastníci	Členové skupiny
<b>Interakce</b>	Je důležitá při činnosti, sledování a dosahování společných skupinových cílů (důraz je kladen na maximalizaci vzájemné pomoci)	Je zaměřena na interpretaci psycho-dynamiky každého účastníka (důraz je kladen na interakci profesionál – účastník)	Je zaměřena na dosahování společných skupinových cílů a na individuální nebo interpersonální dynamiku, maximalizaci, vzájemné pomoci, rozvoj skupiny v autonomní systém
<b>Obsah (náplň)</b>	Různá témata nebo aktivity navržené členy či pracovníkem ve shodě s potřebami členů	Interpretace současného chování ve světle minulých vztahů a individuální dynamiky	Různá témata nebo aktivity navržené členy či pracovníkem, strukturované aktivity zaměřené na dosahování specifických krátkodobých cílů
<b>Stupeň profesionální kontroly</b>	Nízký (pracovník dává prostor svobodné vůli a spontánní komunikaci mezi členy)	Vysoký (profesionál je vnímán jako expert, je v centru a kontroluje interakce)	Nízký až vysoký (závisí na cíli a obsahu, pracovník zplnomocňuje , je mediátorem nebo pomáhá při porozumění podstatě problému)
<b>Hybná síla změny</b>	Skupinový proces sám vede ke změně a růstu jednotlivců, skupin a skrze sociální akci i ke změně širšího prostředí	Změna plyne z přímé interpretivní interakce mezi profesionálem a účastníkem a z porozumění sobě samému (z	Hybnou silou je skupinový proces, porozumění podstatě věci, obsah



		vhledu)	
<b>Vztah ke každodenní životní zkušenosti</b>	Skupina je mikrokosmem, závěry ve skupině udělané je možno převést na vztahy v širším prostředí	Současné chování je vnímáno jako replikace minulého nežádoucího chování pokud se toto chování odhalí, nebude se už opakovat mimo skupinu	Cokoli klienti vyřeší či získají ve skupině je aplikovatelné na vztah v širším prostředí, členové mohou pokračovat jako svépomocná skupina
<b>Hodnoty</b>	Vzájemná pomoc, skupinová autonomie, demokratické rozhodování, všeobecné dobro	Důvěrnost, otevřenost a upřímnost, autonomie členů, mínění profesionála	Závazek vztahující se k práci skupiny (specifikován v kontraktu), vzájemná pomoc skupinový rozvoj a autonomie, sounáležitost se skupinou

Resumé rozdílů:

Vymezení i aplikace **sociální práce se skupinami** je širší, s větším důrazem na cíle členů a systém vzájemné pomoci. V sociální práci se skupinami jsou činiteli změny jak **skupinový proces, tak obsahy porozumění nebo učení.**

## X

**Sociální skupinová práce** obsahuje hlubší důraz na demokratické procesy a jsou více spojeny s aktivistickou tradicí skupinové práce.

Hnací silou změn je u sociální skupinové práce **skupinový proces jako takový**, který vede k růstu a změnám u jedince, skupiny a skrze sociální akci i v širším prostředí.

**Terapie** ve skupině může být uplatňována též v podpůrných skupinách vedených sociálním pracovníkem s psychoterapeutickým výcvikem a je cílená na individuální problémy členů. Skupinová terapie se opírá o východiska, metody a techniky oblasti psychologie a psychoterapie.

## 2.2 Definice

Většinu svého života prožíváme v sociálním prostředí, které může být chápáno jako okolí, které nese rysy působení sociálních, od vztahů s lidmi, přes změny přírodního a fyzického prostředí až po kulturní materiální i nemateriální

prostředí – chování, hodnoty, ideje, atd. V tomto sociálním okolí však jsou pro nás zvláště významné sociální skupiny, protože to je naše nejbližší sociální prostředí. Sociální skupina je chápána jako základní organizovaná jednotka sociálního života se složitou vnitřní dynamikou a strukturou. Když hovoříme o skupině jako organizované jednotce s určitými znaky máme tím na mysli, že sociální skupina není pouze náhodným seskupením určitého počtu lidí, ale že vykazuje určité charakteristiky, které přesahují pouhý součet počtu lidí a jejich osobních charakteristik. Každý z nás žije v sociální skupině, ale ve skutečnosti žijeme ve větším množství skupin. Znamená to, že do nich patříme současně, přičemž některé jsou určeny tím, že jsme se do nich narodili, jiné jsou skupiny pracovní, jiné skupiny zájmové nebo přátelské. Lidé v nich mohou být totožní, ale častěji jsou to jiní lidé, se kterými se ve skupině setkáváme s určitým specifickým záměrem. Třídící znaky sociální skupiny je možné popsat, ale je třeba mít na mysli to, že v řadě případů se kategorie prolínají a meze nejsou vždy zcela zřetelné (HajdMousová, 2009).

Obecné vyjádření filosofie skupinové práce bylo v roce 1947 formulováno **NASW (Mezinárodní asociací sociálních pracovníků)** takto: „Skupinová práce je **metoda skupinového vedení**, využívaná v sestavování a vedení různých typů skupinových aktivit. Zatímco se skupinová práce vyvíjela nejprve ve spojení s rekreací a dobrovolným neformálním vzděláváním., její využití není omezeno na tato pole působnosti. Vedoucím záměrem, v pozadí tohoto vedení, je důvěra v premisy demokratické společnosti, konkrétně v příležitost pro každého jedince naplnit jeho vlastní kapacity ve svobodě, s respektem a oceňováním druhých, přijetí vlastní sociální odpovědnosti v zachování a zlepšování demokratické společnosti“ (Andrews, 2001).

V roce 1963 definovala **Gisela Konopka** skupinovou sociální práci jako metodu sociální práce, která pomáhá jedincům zlepšit jejich sociální fungování, skrze cílené skupinové zkušenosti a efektivněji zvládat jejich osobní, skupinové nebo komunitní problémy.

Sociální práce se skupinou je práce sociálního pracovníka, který pomáhá sociálnímu fungování skupin ve smyslu rozvoje vzájemných pozitivních soc. vztahů, aby se každý jedinec vyvíjel v souladu s cíli, které si skupina klade.

**Schimmerlingová, Novotná** (1992) spatřují smysl sociální práce se skupinou v psychosociálním působení na skupinu lidí s nějakým společným znakem a cílem, aby se stali celistvou osobností či znovu ji objevili a mohli se celkově zdravě a společensky bezproblémově vyvíjet. Lidé se ovlivňují přímým vzájemným působením. Což je nejlepší způsob, jak pomoci lidem které spojuje obdobný problém. Ve skupině si uvědomí, že nejsou osamoceni, že stejné potíže a postižení je zařazují do skupiny stejně postižených lidí, která má pomoci v hledání a nalézání cest a dovedností, jimiž by svůj problém vyřešili.

**Ruby Pernell** odvozovala vymezení sociální práce se skupinami od významu pojmu empowerment, které se vztahuje ke slovu power - síla, způsobilost nebo kapacita jednat nebo působit efektivněji. **Empowerment** tak podle Pernell znamená schopnost ovlivňovat síly, které působí na životní prostor jednotlivce, ve prospěch jeho a ostatních. Skupinová práce má být metodou s potenciálem těchto kvalit dosáhnout. Definice Pernellové se obrací zejména na úroveň prostředí, ve kterém členové skupin žijí a mají v něm uskutečňovat změny přínosné nejen pro jejich vlastní prospěch, ale pro určité obecné blaho.

**Schwarz, W. (in Shulman 1992)** skupinu v sociální práci považuje za místo vzájemné pomoci, alianci jednotlivců, kteří v různé míře potřebují jeden druhého pro práci na určitých společných problémech. V tomto prostředí pomáhajícího systému potřebují jeden druhého stejně jako sociálního pracovníka.

**Brown (1991)** uvádí, že sociální práce se skupinami se obrací k vzájemně závislým vztahům člověka, skupiny a sociálního prostředí. Charakterizuje ji jako holistickou ve smyslu práce s celým člověkem, včetně zapojení dalších významných osob členů skupiny. Přístup nazývá „na zdraví orientovaný“, obrací se na úroveň jednotlivce, skupiny i prostředí.

**Mašát** (2012) se přiklání k vymezení skupinové sociální práce, která je založena na empirických zkušenostech s vývojem skupin orientovaných na cílovou činnost (předběžný společný zájem, formování, dělba moci a kontroly, tvorba úzkých vztahů, diferenciací, rozpad). Je v ní využíváno znalostí

skupinového sociálního chování (vůdcovství, dělba funkcí, dělba pravomocí, povaha cílů a jejich dosahování, dosahování konformity a zvládání kontroverzí).

### 2.3 Význam a cíle skupinové práce v sociální práci

Metody skupinové práce poskytují specifické možnosti, které individuální sociální práce nabídnout nemůže. Někteří klienti vítají tyto metody před individuální prací zejména pro nedirektivní atmosféru, možnost modelových situací, vzájemných návrhů na řešení problému a pro zdravotnické pracovníky může být příležitostí, jak se zapojit do pomoci klientům a současně předcházet tzv. syndromu vyhoření. V odvětví psychiatrie je členství členů týmu samozřejmostí.

Možnosti využití skupinové práce v sociální práci je mnoho a jsou velice rozmanité. Můžeme souhrnně říci, že cílem sociální skupinové práce je **prevence** vzniku nežádoucích jevů, **socializace** ve formě pomoci při začleňování do společnosti a získávání sociálních dovedností, **rehabilitace** jako znovunabytí schopností fungovat v běžném životě, náprava nežádoucího chování a jednání, **řešení problémů, osobní zdravý vývoj a rozvoj, vzdělání a růst**.

Před samotnou prací se skupinou musíme, dle Zastrowa, pečlivě zvážit cíle a zaměření skupiny, kterou utváříme. Například skupiny zaměřené na řešení problémů vyžadují vysokou odbornost pracovníků z různých oblastí, jejichž znalosti přispívají k dosažení cílů skupiny, avšak někteří z těchto odborníků mohou vycházet z rozdílného prostředí, mohou mít různé vzdělání a způsob vnímání a empatie a v nich se lišit od sociálních pracovníků. I když tento přístup vytvoří skupiny s vysokou odborností, zároveň si klade další, vyšší nároky na jejího vedoucího. Členové různě orientovaných skupin mívají odlišné životní problémy a kromě toho mohou mít potíže při kontaktu s ostatními lidmi. V problémových skupinách je nezbytný důkladnější výběr členů. Je proto zásadní, aby cíle a záměry skupiny byly pečlivě zvažovány a stanoveny na počátku všemi členy skupiny, protože mají zásadní dopad na průběh celé skupinové práce.

Riegr (2007) konstatuje, že skupinová sociální práce je intervence využívající skupinový proces k **posílení sociálního fungování členů skupiny**. Cíle skupinové práce jsou realizovány v prostředí, které členům umožňuje prožívat svoji individuální změnu prostřednictvím probíhajících změn ostatních členů skupiny a prostřednictvím probíhajících změn skupiny samé. Proto je důležitý nejen klient jako individuum, ale celá skupina, jíž by měla být věnována rovnocenná pozornost.

Kratochvíl (2002) interpretuje cíle skupinové práce takto:

1. **dosáhnout** vzhledu do problematiky jedinců a pomoci jim pochopit a změnit nesprávné postoje, chování, jednání
2. **změnit** maladaptivní vzorce chování ve směru přiměřené sociální adaptace
3. **zprostředkovat** poznatky o zákonitostech interpersonálních a skupinových procesů jako podklad k efektivnějšímu a harmonickému jednání s lidmi
4. **podpořit** zrání osobnosti ve smyslu rozvinutí vlastního potenciálu a dosažení optimální výkonnosti a pocitu štěstí
5. **odstranit** příznaky a příčiny interpersonálních a intrapsychických konfliktů.

Skupinové metody jsou vhodné pro klienty spolupracující, bez agresivních, protispolečenských projevů chování, klienty s různorodými diagnostikovanými onemocněními, pro rodiny klientů (např.: sourozence dětí s postižením, pro rodiče dětí se závažnou diagnózou či závislostí, pro blízké osoby a příbuzné nemocných apod.). Při plánování skupiny je zapotřebí zohlednit potřeby klienta, ale rovněž potřeby organizace. Do skupinové práce by tak měla být zahrnuta participace dalších odborníků, specialistů týmu organizace.

**Skupinové metody nejsou vhodné pro agresivní jedince, autisty a psychopatické osobnosti!**



**Prospěšné faktory a důsledky pro praxi (dle Wayne, Cohen, 2001):**

- cítit se normálně (zažít pocit, že nejsem s problémem sám a že ve skupině „jsme na jedné lodi“)
- příležitost se schovat (není pravdou, že pro introvertní jedince je vhodnější individuální práce, ve skupině je využíváno diferencí členů pro získání různorodé zkušenosti od druhých)

- nový a odlišný pohled na vlastní osobnost (každý člověk reaguje různým způsobem v interakci s různými lidmi, členové tak získají novou zkušenost se sebou samým)
- vytvoření nových norem chování (skrze skupinu jakož mikrokosmos mohou členové vytvářet nové normy chování s důrazem na individuality členů)
- nápodoba chování (imitování chování druhých členů, skrze hraní rolí)
- vlastní růst skrze dávání druhým (altruismus jako terapeutický faktor skupinové práce, princip vzájemnosti)
- dohromady je skupina chytřejší, než jednotlivci (nalézání řešení problémů ve skupině může být účinnější než v práci s jednotlivci)
- „skupina jako rodina“ (tento faktor vnímání skupiny a prožívání vztahů uvnitř skupiny se připodobňuje k rodině, Yalom jej označuje jako jeden z hlavních terapeutických faktorů u řešení důsledků zneužívání a týrání členů skupiny v dětství svými rodiči – jde o tzv.: re-parenting = příležitost prožít svůj vztah k „novému“ rodiči)
- rozvoj sociálních dovedností (například komunikativnosti)
- oceňování rozmanitosti (oceňování rozdílů mezi lidmi, mezi členy skupiny, respekt druhých založený na demokratických principech, překračování pomyslných hranic heterogenity, překonávání stereotypního myšlení)
- využití cílově orientovaného přístupu ve skupinové práci (například při hledání práce)
- empowerment ( posilování jednotlivců skrze členství ve skupině, získávání síly, pomoci a kontroly nad jejich životy)

### **Přehled cílů skupinové práce dle Havránkové (2008):**

Sdružování lidí (nemocní, matky na MD, rodiče dětí s mentálním postižením).

Prevence nežádoucích jevů, Náprava nežádoucího chování a jednání.

Socializace ve formě pomoci při začleňování do společnosti a získávání soc. dovedností.

Rehabilitace jako znovunabytí schopnosti fungovat v běžném životě.

Řešení problémů, osobní zdravý vývoj a rozvoj, vzdělávání a růst.

Podpora mezi členy, vzájemné posilování, sdílení problémů.

Rozvoj komunikace, otevřená komunikace o problémech – následně přenesení řešení ze skupiny do reálného života/vztahů mimo skupinu.

Získávání nových zkušeností a možnost jejich testování ve skupině.

Předávání informací, formulace otázek, nabídnutí podpory, hledání řešení.

## 2.4 Sociální pracovník ve skupinové práci

V rámci vysokoškolského vzdělání je cílem získání základního přehledu o metodách sociální práce se skupiny. Výhodný předpoklad pro praxi skupinového sociálního pracovníka je osobní sebezkušenostní výcvik + supervize při začátku skupinové praxe.

Pracovník řídí skupinové procesy tak, aby podporoval vývoj skupiny.

Intervence v okolním prostředí znamenají snahu zapojit klíčové jednotlivce a systémy obklopující skupinu tak, aby podpořili individuální i skupinové procesy.

### Předpoklady pro realizaci sociální práce se skupinami

Záleží na účelu skupiny. Pokud je hlavním smyslem realizace skupiny vzájemná podpora a případně transformace do svépomocné skupiny, vystačí si sociální pracovník se základním výukovým kurzem, který je součástí studijních programů sociální práce. V případě, že se chce sociální pracovník věnovat zejména skupinovým metodám a pracuje s klienty psychiatrickými, se závislostmi atp., je nutné absolvovat sebezkušenostní výcvik a v počátcích realizace práce se skupinami mít možnost supervize, případně vést skupinu ve dvou.

### Funkce vedoucího skupiny

**Schwartz** (in Schulmann, 1984) uvádí, že skupinový pracovník má vždy dva klienty, jedince a skupinu. Funkcí pracovníka je zprostředkovat kontakt mezi těmito dvěma klienty. V průběhu skupinového procesu se pracovník neustále soustředí na jednotlivé členy a na dalšího klienta - skupinu. Když jednatel odhalí specifický problém, pracovník pomůže členovi sdílet tento problém se skupinou. Všechny pracovníkové dovednosti již byly popsány v metodách sociální práce s jednotlivci (např. schopnost číst z neverbálních projevů, pomoc klientům specifikovat problém, přejít z obecného problému na konkrétní) a pomohou jedincům vyjádřit jejich problémy skupině. Mezi povinnostmi

vedoucího skupiny patří především: pomoc jednotlivcům i skupině vytvořit si efektivní vztah s ostatními a pomoci organismu zvanému skupina zdokonalovat způsoby práce, které jsou potřeba pro možnost vzájemné pomoci. Je možné, že individuální problémy jsou pro členy bolestivé a zvýrazňují se jejich pocity, když mají o problémech hovořit nebo též poslouchat, jak o svých problémech hovoří ostatní.

Skupinový pracovník by měl věnovat pozornost oběma "klientům" zároveň. Například, jestliže skupinová kultura znesnadňuje diskuzi o nějakém specifickém tématu, pak by to měl pracovník vzít na vědomí. Snaha překonat překážku, která se objeví, je prvním krokem k pomoci členům více si uvědomovat své vlastní schopnosti. Skupinový pracovník je průvodcem pro členy, kteří čelí složitému úkolu vytvoření systému efektivní vzájemné pomoci. Je důležité posilovat, podporovat členy v práci. Skupinový pracovník je zde, aby jim pomohl.

#### **2.4.1 Atributy rolí facilitátora skupiny v sociální práci**

Lektor či facilitátor skupin v sociální práci by měl splňovat tyto atributy rolí, členěno do tří oblastí. 1. Profesionální kvality, jednak všeobecné znalosti z oblasti psychologie (splňuje studijní program oboru sociální práce), znalost skupinové dynamiky, znalost oblasti pro kterou je skupinová práce určena. Dalším krokem by měla být zkušenost z vlastního výcviku, spolupráce se supervizorem při vlastním vedení skupiny (je to univerzální podmínka bez které nelze doporučit jakoukoliv práci se skupinou v rámci sociální práce). 2. Osobnostní kvality, v první řadě je to schopnost patřičné sebereflexe, stabilita osobnosti, protože role vedoucího skupiny je spojena i vysokými nároky na pozornost, identifikaci, empatii, musí umět snášet náklonnost i nepřátelství. Měl by být tolerantní, schopný přizpůsobit se, být odvážný a otevřený. 3. Sociální dovednosti, zejména schopnost správné komunikace, schopnost sledovat procesy ve skupině se odehrávající. Ideální je mohou-li skupiny vést dva, nejlépe žena a muž (upraveno dle Bártlové, 2006).



**Kontrolní otázky:**

1. Definujte v čem se liší skupinová sociální práce, sociální práce se skupinami a skupinové terapie?
2. Na koho je zaměřena pozornost ve skupinové terapii? Na skupinu anebo na jednotlivce, proč?
3. Jaké kompetence musí mít sociální pracovník pro využívání metod sociální práce se skupinami?

**Citovaná a doporučená literatura**

Bártlová, R. *Výcvik sociálních dovedností*. Ústí nad Labem: UJEP, 2006.

Fišarová, R. *Využití skupinové práce v oblasti dětské psychiatrie*. Diplomová práce. Ostrava, Ostravská univerzita, 2012.

Havránková, O. Skupinová práce In Matoušek, O a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha, 2008.

HajdMousová, Z. *Diagnostika práce se skupinou*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010.

Kratochvíl, S. *Skupinová psychoterapie v praxi*. 2. vyd. Praha, 2001.

Kuzníková, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha, 2011.

Mahrová, G., Venglářová, M. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008.

Mašát, V. *Vybrané postupy sociální práce se skupinou*. Vimperk: Středokluky, 2012.

Nedělníková, D. a kol. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami*. Ostrava, 2008.

Nedělníková, D. *Teoretické vymezení sociální práce se skupinami*. Disertační práce. Ostrava, 2007.

Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Wayne, J., Cohen, C., S. *Group work education in the Field*. Council on Social Work Education, Inc., 2001.

Zastrow, Ch., H. *Social work with groups: using the class as a group leadership laboratory*. Pacific Grove: Brooks/Cole, 2001.





### 3 Klasifikace skupin

#### Klíčová slova kapitoly:

Skupiny pomáhající

Skupiny úkolové

Skupiny aktivizační

Skupiny diskuzní

#### Průvodce studiem

*Kapitola seznámí studující s typy skupin s důrazem na ty, kterých využíváme v sociální práci. Na poli sociální práce využíváme především pomáhající skupiny pro vzájemnou podporu mezi členy a jejich edukaci.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Samotné práci se skupinou určitého typu předchází volba teoretického modelu (Social goals model = sociálně cílený model, Reciprocal model = interakční model, Remedial model = nápravný model, Mainstream model = hlavní integrační model) a důsledná příprava na úvodní, pracovní i závěrečnou etapu skupinové práce.

Tabulka Typy skupin dle Toselanda, Rivase (1995)

POMÁHAJÍCÍ	ÚKOLOVÉ
<b>Cíl: Uspokojování emotivních a sociálních potřeb</b>	<b>Cíl: Splnění úkolu/závazku</b>
Vzájemná podpora = podpůrné skupiny	Vytváření nových myšlenek
Vzdělávání = vzdělávací skupiny	Rozhodování
Terapie = terapeutické skupiny	Zaměření na potřeby klienta (supervize, interdisciplinární týmy pracující ve prospěch klienta)
Sebeuvědomění / růst = skupiny orientované na růst	Zaměření na potřeby organizace (komise, komise pro přípravu projektů..)
Socializace = socializační skupiny	Zaměření na potřeby komunity (komunitní koalice) – sociální aktivisté apod.

**Podpůrné skupiny** (například encounterové, svépomocné). Hlavní cíl je pomoci členům vypořádat se se zátěžovou situací a naučit se využívat svůj *potenciál*. Sociální pracovník má roli *facilitátora* (ulehčovat, odstraňovat překážky), pomáhá *objevit změnu* u klienta, rozvíjí *vzájemnou podporu* mezi členy. Vazba mezi členy je dána sdílením prožitků, problémů. Členové podpůrné skupiny prožili podobné životní situace. Komunikace mezi členy je otevřená, emocionální. **Vzdělávací skupiny (edukační)**. Hlavní cíl je vzdělávání skrze přednášky, zážitky, diskusi, učení ve skupině, se skupinou. Sociální pracovník má roli *vzdělavatele* (nemusí být SP), *organizátora* (který zprostředkuje vzdělávání), *moderátora* diskusí. Členové vzdělávací skupiny sdílí potřebu učení, podobnost ve vzdělání a v úrovni schopností. Komunikace ve skupině je formální, méně otevřená, směřovaná na komunikaci sociálního pracovníka se členy. Příkladem je vzdělávání potenciálních pěstounů, ve věznicích, výchovné, kurzy asertivity, příprava adoptivních rodičů.

**Skupiny orientované na růst**. Hlavní cíl je rozvoj osobního potenciálu členů, rozvoj *vědomí sebe sama*, porozumění, osobní růst skrze prožitek ve skupině (*kognitivní zkušenost*), vhled. Zaměření je podle přístupu, a to na jedince i skupinu, individuální rozvoj prostřednictvím zkušenosti ve skupině. Sociální pracovník má roli *facilitátora*, *modelu/vzoru* pro klienty. Členové skupiny orientované na růst sdílí potřebu růstu, společné cíle mezi členy, kontrakt. Komunikace je vysoce otevřená, očekává se zpětná vazba mezi členy. Příkladem je práce s dospívajícími.

**Socializační skupiny**. Hlavní cíl je zlepšení *komunikačních dovedností*, sociálních dovedností, zlepšení vztahů. Socializační skupiny jsou uskutečňovány ve formě: 1. výcviku sociálních dovedností, 2. aktivit v rekreačních skupinách, volnočasových aktivitách, 3. forma tzv. samosprávy, aby se klient učil zodpovědnosti, činností na správě zařízení. Příkladem jsou skupiny v domech na půl cesty, kavárnách na půl cesty. Sociální pracovník má roli *facilitátora*, *vedoucího programu*, aktivit. Skladba skupiny je rozmanitá či jednotná, dle zaměření. Komunikace je málo otevřená, zaměřeno na činnosti, které se provádí.

**Terapeutické skupiny**. Podrobněji vymezeno v kapitole Vymezení sociální práce se skupinami. Lze se inspirovat pro sociální práci, ale nelze v sociální

práci aplikovat typickou terapeutickou skupinu. Příkladem je skupina závislých klientů. Cílem je dosažení nápravy, korekce chování, rehabilitace. Sociální pracovník má roli facilitátora, převažuje *autoritativní přístup*, vedoucí skupiny je *expert*. Terapeutické zaměření je na jednotlivce, individuální problémy, cíle jednotlivců. Komunikace závisí na teoretickém přístupu (KBT, Gestalt therapy).

### 3.1 Klasifikace skupin dle zaměření

**Homogenní skupiny** – skupiny závislých, týraných, žen, chronicky nemocných.

**Skupiny úkolově zaměřené** - zaměřené na řešení problémů a rozhodování (určené pro poskytovatele i klienty, zaměřené na poznání potřeb komunity a rozvoj nových programů). **Psychoterapeutické skupiny** – pro nemocné s neurózami, psychózami, závislostmi, poruchami adaptace. Orientované teoreticky (gestalt therapy, psychodynamika, transakční analýza, behaviorismus, KBT).

**Svépomocné skupiny** - poskytnutí vzájemné pomoci, podpory v překonání stejného problému – AA/anonymní alkoholici. Základem fungování svépomocných skupin je spolupráce a vzájemná pomoc. Pomocí je rovněž možnost pomáhat druhým. Svépomocné skupiny mají různorodou podobu. Členy této skupiny mohou být:

1. ti, jejichž stav vede k vyloučení z kategorie „normálních/zdravých“ lidí (osoby závislé na návykových látkách, na hře, duševně nemocní a lidé s dlouhodobým zdravotním znevýhodněním).
2. ti, kteří žijí ve stigmatizujících podmínkách (rodinní příslušníci osob závislých na alkoholu a dalších látkách, dlouhodobě nemocných, dětí s postižením)
3. lidé se společnými problémy (rodiče hemofiliků)
4. lidé organizovaní okolo etnických, náboženských, rasových svazků
5. skupiny osob okolo občanských, politických zájmů.

Svépomocné skupiny jsou založeny na společném sdílení zkušeností a prožitků a předpokládá dobrovolnou účast a motivaci, naslouchání, svépomoc.

**Encounterové skupiny/skupiny setkávání** – pro výcvik lidských vztahů (tréninkové skupiny), vytvářejí blízké interpersonální vztahy a vedou klienta k sebeodhalení, sebezpoznání, zlepšení vztahů.

**Skupiny zaměřené na dosažení cílů** - práce s mládeží, komunitou.

**Rekreační skupiny** (zábavné a pohybové aktivity, skupiny zaměřené na rekreační dovednosti, zlepšení volnočasových dovedností, například umělecké práce, šití, plavání).

**Přirozené skupiny** – skupiny zformované bez profesionální intervence, například v rámci komunit.

### 3.2 Klasifikace skupin dle struktury

**Uzavřené skupiny** – skupiny kdy členové společně zahajují i končí skupinovou práci, některé skupiny mají předem daný počet setkání.

**Otevřené skupiny** – skupiny s tzv.: otevřeným koncem (Open-ended groups), většinou jde o skupiny, kdy členové mohou v průběhu skupinové práce i přicházet a připojovat se k participaci na skupině, konec a závěr skupiny není předem určen. Jde o skupiny, jejichž členství a složení se neustále mění. To kontrastuje s uzavřenými skupinami a skupinami s pevným členstvím, kde se stejní členové scházejí po určitou dobu. Rozhodnutí založit skupinu s otevřeným koncem nebo s uzavřeným koncem závisí na povaze kontraktu, na jedinečných charakteristikách členů a účelu skupiny. Stálé členství je nezbytné tam, kde je nutná vzájemná důvěra členů při práci ve skupině. Problémy spojené s měnícím se složením skupiny jsou i tak převáženy výhodami fungování takovéto skupiny. Výhodou je například to, že takováto skupina dokáže rychle přijmout nového člena, nebo členové, kteří už nějakou dobu ve skupině jsou, dokážou pomoci novým členům s problémem (problémy), kterému už sami čelili. Nevýhodou (technickým problémem) může být to, že jedno sezení v takovéto skupině může znamenat vstupní setkání pro jednoho člena, a zároveň poslední pro jiného člena. Pracovník musí být vždy schopen krátce a jasně uvést účel skupiny novému členovi tak, aby pokračující práce ve skupině mohla dále fungovat, i přes nastalé změny.

**Skupiny v pobytových zařízeních** (Residential setting) - jde o skupiny, jejichž členové obývají pobytové zařízení. Členové skupiny spolu mají kontakt i mezi sezeními. Vztahy mezi členy fungující skupiny mohou být ovlivněny každým

setkáním ve skupině. Příkladem může být skupina zřízená v domově pro seniory. **Skupina o jednom setkání** (Single-session group) – jednorázové setkání členů za účelem vyřešení konkrétního problému, rozhodnutí. Jde například o informační setkání (např. budoucí adoptivní rodiče), vzdělávací setkání (zaměřené např. na pomoc rodičům, aby věděli, jak pomoci dětem, pokud mají problém s úkoly). Takovéto skupiny jsou zpravidla početně větší, nevýhodou je, že velký počet eliminuje možnost skupinové interakce nebo angažovanost. Nicméně takováto setkání mohou být velmi efektivní. Výzvou pro sociálního pracovníka je správně strukturovat sezení tak, aby byly informace prezentovány způsobem, který bude dovolovat účastníkům interakci s daty, a učinit je tak více výmluvnými. Omezený čas ani velké množství členů automaticky nevyklučuje aktivní zapojení účastníků setkání, pracovník by proto měl začít tím, že takovou skupinu bude vnímat jako menší, a snažit se adaptovat „základní model“ i na omezení skupiny.

### 3.3 Klasifikace skupin dle obsahu

**Aktivizační skupiny** – aktivity pomáhají rozvíjet interakci mezi členy, kreativitu, efektivní jsou v práci s dětmi, mládeží. **Aktivity ve skupinách** můžeme chápat jako pojem, který v sobě zahrnuje velký rozsah činností jiných než jen konverzaci. Program je další termín používaný k popisu činností ve skupinách, kde se využívá umění (malování, tanec), různé hry, zpěv, vaření, společenské večírky – v podstatě se jedná o všechny rekreační nebo společenské činnosti, které vykonávají lidé ve skupinách. Činnosti ve skupině, které plní základní funkce v procesu vytváření vzájemné podpory jsou: 1. Kontakt s lidmi – jedná se o základní lidskou potřebu v oblasti sociální interakce. 2. Sběr dat – činnost, která pomáhá členům získat více informací o jejich problému. 3. Nácvik – činnost sloužící pro rozvíjení dovedností v rámci různých životních úkolů (rozvíjení různých sociálních dovedností). 4. Činnosti, které mohou vytvářet vliv mezi členy a budovat pozitivní vztah. Tento vztah může pomoci členům odchýlit se od přijatých norem a mluvit o věcech vyvolávající obavy a problémy, které by jinak mohly být tabu. 5. Vstup – specifické činnosti mohou být naplánovány skupinou jako způsob, jak vstoupit do prostoru obtížného diskuzi.

**Diskusní skupiny** – jsou zaměřeny na sociální komunikaci obecně a nácvik rozhovorů jako jedinečné dovednosti.

### 3.4 Klasifikace skupin dle činnosti používaných jako prostředek ke změně

1. První typ skupiny – činnosti samy o sobě představují účel skupiny. Příkladem mohou být dospívající v psychiatrické léčebně, kterým je stanoven v rámci aktivit určitý daný program. Skupina existuje pro účely provádění této činnosti.
2. Druhá kategorie skupin – je stanovena pro léčebné účely, ve kterém je činnost využívána jako prostředek podporující specifické léčebné cíle. Příkladem může být taneční terapie v psychiatrickém centru.



#### Kontrolní otázky:

1. Jaký přínos mají pomáhající skupiny pro klienty a sociálního pracovníka?
2. Co to znamená homogenní skupina?
3. Jak lze v sociální práci využít úkolovou skupinu?



#### Korespondenční úkoly

##### *Korespondenční úkol I. Praktická část:*

1. *Vyhledejte skupinovou práci – reálně probíhající v praxi sociální práce v konkrétní službě (zdravotnické, sociální péče aj.).*
2. *Specifikujte cílovou skupinu klientů pro kterou je skupinová práce realizována.*
3. *Zpracujte formou komentovaného popisu, který bude obsahovat i vlastní analýzu obsahu, zaměření a cílů vybrané skupinové práce.*
4. *V analýze se můžete zaměřit na následující charakteristiky: analýza členů skupiny (kdo jsou členové skupiny, co mají společného), analýza typu skupiny (je skupina otevřená/uzavřená, homogenní/heterogenní, formální/neformální, orientovaná na růst anebo vzdělávací.. apod.), analýza cíle skupinové práce (popište charakteristiky skupinového procesu u vybrané skupiny, kdo ji vede, jak jsou formulovány cíle a*



kým), *předpokládané výstupy* (proč se skupina sešla, co členové očekávají od skupiny, cíle vedoucího skupiny).

### **Citovaná a doporučená literatura**

Kolínská, R. Svépomocné skupiny. In Matoušek, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013.

Kuzníková, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha, 2011.

Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha, 2008.

Wayne, J., Cohen, C., S. *Group work education in the Field*. Council on Social Work Education, Inc., 2001.

Zastrow, Ch. *Social Work with Groups. Using the Class as a Group Leadership Laboratory*. Pacific Grove, 2001.





## 4 Potenciál skupinové práce – výhody/nevýhody

### Klíčová slova kapitoly:

Efektivita skupinové práce

Parakomunikace ve skupině

Deviace skupiny

### Průvodce studiem

*Kapitola předkládá studujícím přehled výhod a úskalí metod sociální práce se skupinami. V podkapitolách je nastíněn pozitivní význam terapeutických faktorů skupiny a naopak také negativní fenomény jako je parakomunikace členů skupin a problémoví členové ve skupině.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 0,5 hodin/y, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Specifickým rysem práce se skupinami v sociální práci je, že pracuje s „uměle vytvořenými skupinami“ a zároveň s „primárními skupinami“ (pouliční dětské gangy, vrstevnické skupiny, s rodinou, která je také vnímána jako primární skupina). Shimmerlingová a Novotná uvádí, že někteří autoři považují sociální práci s rodinou za odlišnou v metodách a v koncepci, že je třeba je rozlišovat a pojednávat odděleně od skupinové práce.

**Primární skupina** Chales Horton Cooley (1909): malá neformální skupina, podílející se zásadním způsobem na utváření hodnot, morálních standardů, norem chování.

**Zákon o sociálních službách a Standardy kvality v ČR** odsouvají kontrolu jako formu profesionální intervence mimo systém sociálních služeb, proto i ve skupině mají místo jen takové intervence, kde je změna chování, postojů a znalostí, dovedností členů od počátku vyžádána uživatelem služby – tedy on sám považuje své chování za nežádoucí a změna je obsažena v jeho cílech.

Výhodou skupinové práce je samotný přínos pro klienta. Klientem je v sociální práci se skupinami míněna jednak skupina jako celek se svou skupinovou dynamikou, hodnotami, procesy, atmosférou, ale může to být i člen skupiny,

tedy jednotlivce. Skupinová práce může být efektivní, protože se zodpoví mnoho dotazů jednotlivých členů najednou, členové si předávají i své vlastní zkušenosti, které sociální pracovník vždy nemá, a pokud mají stejnou zkušenost, jistě jsou schopni empatie a vzájemné podpory s ostatními členy skupiny. Skupinové aktivity vedou k lepšímu pochopení situace, ale zároveň členové získávají inspiraci v přístupech k řešení svých problémů. Výhodou je i zpětná vazba, kterou ostatní členové poskytují. Nesmírně cenný je pocit, že někam můžeme patřit, a vědomí, že nejsme v dané situaci osamoceni. Klientům odlehčuje od pocitů izolace a odcizení z důvodu nemoci, postižení či odlišnosti.

Pro sociálního pracovníka je výhodou obohacování sebe sama skrze novou zkušenost se skupinou, protože každá skupina je jedinečná a originální, neopakovatelná. Pomáhá k seberozvoji a sebereflexi. Zároveň má sociální pracovník možnost získat vlastní zpětnou vazbu od členů skupiny, jejich podporu.

Tabulka Výhody a nevýhody práce se skupinami

<b>VÝHODY PRÁCE SE SKUPINAMI</b>	<b>NEVÝHODY PRÁCE SE SKUPINAMI</b>
Službu poskytuje více klientům najednou, je efektivní	Náročná na přípravu a dovednosti pracovníka
Zkušenost ve skupině se dává i přijímá	Organizačně složitější – prostor, čas
Fenomén skupinové kontroly je využíván k motivaci členů	Obavy z emoční náklady u členů – členové nechtějí sdělovat emoce před ostatními, neschopnost naladit se na pocit sounáležitosti
Působí zde principy dynamiky vzájemné pomoci: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sdílení informací (různé životní zkušenosti – mohou napomoci řešení problému ostatních)</li> <li>• dialekt – výměna myšlenek, konstruktivní kritika</li> <li>• fenomén „všichni na jedné lodi“</li> <li>• vzájemná podpora – vzájemné porozumění problémům</li> <li>• předpoklad vzájemnosti –</li> </ul>	Skupina se může izolovat a uzavřít vůči okolí

<p>pomoc druhému znamená pomoc sobě</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• řešení jednotlivých problémů – nové pohledy a interpretace mohou pomoci k řešení</li> <li>• nácvik ve skupině – způsob vyzkoušení nápadů a dovedností</li> <li>• fenomén síly v počtu – snižuje pocit osamocení a rizika jednotlivce</li> </ul>	
	Nekonstruktivní rozložení aktivity – závisí na pracovníkovi jak podpoří méně komunikativní členy
	Riziko rozvoje problémových situací, které komplikují dosahování cílů skupiny i jednotlivců (skupinové deviance – člen je ostatními označen za deviantního, tvorba podskupin, norma tabuizace, norma společné linie proti sociálnímu pracovníkovi, norma vzájemného hlazení)

#### 4.1 Výhody skupinové práce

Mezi členem skupiny a skupinou existuje bohatá a jemná dynamická výměna. Dle Yaloma si členové vytváří svůj vlastní mikrosvět. Čím spontánnější interakce, tím rychlejší a autentičtější je vytváření skupinového mikrosvěta. Mezi klíčové výhody lze jednoznačně zařadit v tabulce uvedené principy dynamiky vzájemné pomoci ve skupině. Sdílení informací může pomoci ostatním členům. Dialektický proces zahrnující výměnu myšlenek a konstruktivní kritiku ve skupině umožňuje konfrontaci, která vede namísto potlačení rozdílů mezi členy k dalšímu ponaučení a rozvoji členů. Členové získávají pocit sounáležitosti, že nejsou se svými problémy sami. Vzájemná podpora s otevřeným vyjadřováním pocitů členů napomáhá rozvoji empatie členů, současně pomoc druhým se stává i pomocí sobě samému. Rovněž mají členové ve skupině příležitost řešit své individuální problémy a vidět je širší optikou, kterou jim zprostředkují ostatní členové skupiny. Skupina se stává prostorem pro nácvik nových dovedností, které pak jedinci mohou přenést do svého přirozeného prostředí. Fenomén síly v počtu dává členům pocit jistoty a

bezpečí, sílu k obhajování svých práv. Otevírání tabu ve skupině, jejich prolomení napomáhá ke zpracování témat prožívaných jednotlivci jako tabu.

#### 4.1.1 Terapeutické faktory

Stejně jako ve skupinové terapii, tak i v sociální práci se skupinami lze uplatnit a využít komplexního procesu označovaného Yalomem jako terapeutické faktory. Tyto hrají velmi užitečnou úlohu v procesu změny skrze zkušenost členů získanou ve skupině. Faktory jsou na sobě závislé a nemohou fungovat samostatně.

Tyto faktory jsou určující pro rozvoj skupinové dynamiky:

1. Dodávání naděje. Víra v sebe sama a ve způsob, jakým se člen rozhodl změnit svou situaci (sociální skupinová práce, terapeutická skupina, svépomocná skupina...). Naději podpoříme opakovaným oceňováním klientova zlepšení či zlepšení situace celé skupiny.
2. Univerzalita. Je zdrojem úlevy v úvodní fázi skupinové práce pro ty členy, kteří mají silný pocit jedinečnosti své svízelné situace. Vědomí, že i ostatní mohou mít stejný či podobný problém, pomáhá.
3. Poskytování informací. Edukování, předávání návodů např. jak zvládnout stres, jak meditovat. Členové si je mohou předávat vzájemně, může je předávat i vedoucí skupiny.
4. Altruismus. Člen získává tím, že sám dává. Je uspokojena potřeba vlastní užitečnosti a smysluplnosti. Rovněž pomoc bližnímu (členům skupiny) napomáhá při vlastní přijímání pomoci a podpory od druhých.
5. Korektivní rekapitulace vlastní rodiny. Skupina může připomínat vlastní primární rodinu. Komunikace s vedoucím skupiny se podobá komunikaci s rodičem, ostatní členové se dostávají do rolí sourozenců. Jsou zpětně prožívány rodinné konflikty, situace a traumata, které brání dalšímu rozvoji jedince. Jejich ventilace a korektivní prožívání se skupinou vede k odstranění bloků a rigidity v chování, smýšlení.
6. Rozvoj sociálních dovedností. Liší se dle typu skupin a skupinové práce, přesto je jedním z hlavních zdrojů změny.
7. Napodobující chování. Ve skupině nejde jen o nápodobu chování, myšlení atp. vedoucího skupiny, ale dochází i k nápodobě ostatních členů. Komunikační vzorce lze účinně ovlivňovat s cílem pozitivní

změny a vytvoření žádoucího modelu chování (například být otevřený, podpůrný).

8. Interpersonální učení. Ve skupinové práci jedinečný proces, který za pomoci vedoucího skupiny / terapeuta vede ke změně na individuální úrovni. Klíčový je zde význam mezilidských vztahů a potřeba být v kontaktu a komunikovat s druhými. Cílem je zlepšení interpersonální komunikace a poskytování si vzájemné zpětné vazby

9. Korektivní emoční zkušenost. Objev člena skupiny prostřednictvím testování reality, že jeho reakce na ostatní nejsou adekvátní. Skupina poskytuje více možností pro vytváření korektivních emočních zkušeností. Člen musí něco silně emočně prožít, ale také pomocí rozumu pochopit souvislosti této emoční zkušenosti. To vede ke změně hlubokého přesvědčení, především pokud je změna pozitivně hodnocena skupinou.

Skupinová soudržnost neboli koheze. Jde o jev skupinového ducha, skupinového MY. Bez ohledu na historii jednotlivců ve skupině jsou všichni ve skupině přijímáni a vítáni. Buduje pocit, že někam patříme, pocit vlastní důležitosti.

## 4.2 Deviantní členové skupiny

Představují jistou nevýhodu skupinových metod. Jsou též označováni jako problémoví členové skupiny. Yalom tento pojem označuje za problematický, většinou jde o **člena se svou jedinečnou povahou**, u něhož se vlivem působení terapeuta, vedoucího skupiny, členů skupiny, vlastní psychodynamiky projeví některý z následujících typů chování:

- 1) Monopolista, člověk jenž je nucen neustále mluvit. Je úzkostný, když nemluví. Přerušit jej není jednoduché. Je pro něj důležitá sebereflexe.
- 2) Mlčící člen. Obecně platí, že čím aktivnější člen je, tím větší je pravděpodobnost jeho zisku ze skupinové práce.
- 3) Nudný klient, který tvrdí, že nemá druhým co říci, co dát. I nuda musí být brána vážně. Výroky takových lidí jsou vždy tzv. bezpečné, předvídatelné. Tito lidé mají zábrany, chybí jim spontaneita.
- 4) Stěžovatel odmítající pomoc je varianta monopolisty. Stále do skupiny přinášejí témata problémů, které se zdají nepřekonatelné.

- 5) Klient s obtížným charakterem, tedy klient s poruchou osobnosti. Jde o klienty schizoidní, hraniční, narcistické, kteří mají problém s usměrňováním emocí, s interpersonálním zapojením a s pocitem vlastního já.

Hlavním úkolem vedoucího skupiny není náprava problematických členů, ale citlivý a křehký způsob zacházení s velmi zranitelným klientem ve skupině.

### 4.3 Parakomunikace

Parakomunikace ve skupině znamená komunikaci některých členů (dvojic, podskupin) mimo vytyčené hranice probíhající skupiny. Členové vynášejí informace o ostatních členech mimo skupinu, porušují tak normy skupiny. Toto jednání je pak zdrojem konfliktů a nepřátelství ve skupině. Rovněž navazování partnerských vztahů se řadí do této kategorie.



#### Kontrolní otázky a úkoly

1. Nastudujte si problematiku skupinové kontroly a diskutujte o ni.
2. Jaký má přínos pro členy skupiny?
3. Zamyslete se: může být ticho ve skupině přínosem?



#### Citovaná a doporučená literatura

Kuzníková, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha, 2011.

Matoušek, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Grada, 2013.

Shulman, L. *The Skills of Helping Individuals, Families and Groups*. Itasca: F.E. Peacock Publisher, 1992.

Yalom, I. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. České vydání: Praha, 2007.



## 5 Teoretická východiska práce se skupinami

### Klíčová slova kapitoly:

Sociálně cílený model

Léčebný model

Interakční model

Hlavní integrační model

### Průvodce studiem

*Tři historicky významné modely skupinové práce z 60. let 20.stol., jsou v rámci integrativního přístupu používány dodnes a lze je považovat za původní koncepty v rámci sociální práce.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 0,5 hodin/y, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Jsou to:

#### 1) SOCIAL GOALS MODEL – SOCIÁLNĚ CÍLENÝ MODEL

Je využíván v rámci komunitních center usilujících o *změnu sociálních norem a struktury* a při skupinové práci s mládeží (skauting, YMCA etc.).

Aktivity jsou využívány k *socializaci členů* – táboření, diskuse.

Sociální pracovník má roli zplnomocnitele (enabler), posiluje členy, pomáhá dospět k rozhodnutím, stanovovat cíle.

Hlavní představitelé: Middleman (1980, 1982), Breton (1989), Cox (1988), Lee (1990), Pernell (1986).

#### 2) REMEDIAL MODEL – LÉČEBNÝ / NÁPRAVNÝ MODEL

uplatňuje se v souvislosti s krátkodobou, cílově orientovanou praxí s měřitelnými výsledky práce, využíván *u klientů s problémovým chováním a deficitem sociálních dovedností*.

Sociální pracovník má role činitele změny, intervnuje a usiluje o dosažení cílů určených členy skupiny, pracovníkem a společností. Aktivně intervnuje do skupinového procesu, zaměřuje se na úkol (task-centered) a behaviorální techniky.

Hlavní představitelé: Garvin (1987), Rose (1989), Vinter (1967).

### 3) RECIPROCAL MODEL – VZÁJEMNÝ / INTERAKČNÍ MODEL

založený na teorii systémů. Koncept skupiny jako systému vzájemné pomoci. Pracovník má vždy „2“ klienty – skupinu a jednotlivce (koncept dvojího klienta). Na rozdíl od léčebného modelu orientovaného na cíle a jednotlivce s problémem, využívá vzájemný model *procesy ve skupině a pracuje s pojmy kontrakt, vzájemná pomoc*. Je to humanisticky orientovaný model, který zdůrazňuje aktivizaci členů skupiny, jejich růstový potenciál.

Využívá procesy ve skupině a terapeutické prostředí skupiny.

Překážkou rozvoje tohoto modelu – odporující zájmy členů skupiny, členové nedokážou přijmout své spojení s ostatními.

Skupinový pracovník má role: *mediátora* – úkolem je zprostředkovat spojení mezi jednotlivcem a skupinou, *facilitátora*.

Hlavní představitelé: Gitterman, Shulman (1986) a Schwarz (1986)

### 4) MAINSTREAM MODEL – HLAVNÍ INTEGRAČNÍ MODEL

snaha o integraci sociálně cíleného, nápravného a interakčního modelu.

Rothman a Papell (1988): předpokládají, že mainstream model bude založen na souhře skupiny, členů ve skupině, aktivitách, pracovníkovi, v uspořádání v němž skupina funguje. Společný cíl se odvozuje od integrace individuálních cílů členů s profesionálními cíli sociálního pracovníka.

Odlišují od skupinové psychoterapie – zaměření je na jedince a na skupinu současně – vnímají rozvoj skupiny jako celku.

Model by měl obsahovat (dle Middleman a Wooda in Toseland, Rivas, 1995):

Pomoc členům při rozvoji systému vzájemné pomoci.

Porozumění, ocenění a respektování skupinových procesů jako vlivných činitelů změny.

Posilování autonomie členů uvnitř i vně skupiny.

Pomoc členům v závěrečné fázi znovu prožít jejich příslušnost ke skupině.



#### Kontrolní otázky a úkoly

1. Ze kterých historických modelů vychází hlavní Mainstream model?

2. Vyhovuje hlavní integrační model potřebám sociální práce v dnešní společnosti? Proč?

### **Citovaná a doporučená literatura**

Nedělníková, D. a kol. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami*. Ostrava, 2008.

Nedělníková, D. *Teoretické vymezení sociální práce se skupinami*. Disertační práce. Ostrava, 2007.





## 6 Vývoj skupiny

### Klíčová slova kapitoly:

Etapizace skupin

Vývojové modely

#### Průvodce studiem

*Kapitola přiblíží otázky vývojových etap, kterými skupina prochází z pohledu různých autorů.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Vývoj skupiny je mnoha autory popsán jako uspořádaný postupný proces, přesto se ukazuje, že se může v různých bodech zastavovat, vracet do předcházejících stádií. Některá stadia mohou být přeskočena. Vývoj je ovlivněn především tím, zda jde o skupinu otevřenou nebo uzavřenou, zda je členství dobrovolné nebo nedobrovolné a jaké budou cíle, úkoly, vedení skupiny.

### 6.1 Etapizace, stadia vývoje skupiny

**Yalom** definoval čtyři etapy vývoje uzavřené skupiny:

1. **Orientace a závislost** – skup.hledá svou strukturu a cíle, prožívá závislost na terapeutovi, zabývá se skupinovými hranicemi
2. **Konflikt, dominance a revolta** – probíhají boje o dominanci, o postavení ve skupině a o role
3. **Rozvoj soudržnosti** – nastává úsilí o harmonické vztahy a vzájemnou náklonnost, někdy i za cenu toho, že zůstanou nevyřešené nejasnosti ve vztazích. (Kratochvíl, 1997 – nazývá tuto etapu obdobím vývoje koheze a kooperace)
4. **Zralá skupinová práce** – po dosažení stability a pevné koheze skupina hlouběji propracovává svá témata. (Kratochvíl, 1997 – cílevědomá činnost)

Yalom je typický představitel skupinové terapie, proto tato etapizace nezahrnuje fázi ukončovací. K ukončení práce ve skupině dochází až po dosažení cílů jednotlivce, respektive při ukončení terapie.

**Rieger prezentuje vývoj uzavřené ambulantní skupiny:**

1. – 3. (tzv. *dětství skupiny*)
  1. **Rozhodování** – 1.-4. setkání „nalodování“
  2. **Orientace** – zmapování teritoria „loď vyplouvá“
  3. **Sdružování** – vytváření bezpečí „přehlednější paluba“
4. – 5. (tzv. *dospívání skupiny*)
  4. **Podléhání** – sdílení bezpečí, určení hranic skupiny, všichni se znají „jedno tělo i duše“
  5. **Konfrontace**
6. – 7. (tzv. *dospělost skupiny*)
  7. **Objevování** – porozumění zdrojům problémů „jasný směr lodi“
  8. **Uvolnění** – rekapitulace členství, ukončení „břeh na dohled“

**Řezníček uvádí 5 fází**

1. Preafiliační období – před úvahami o vzniku skupiny, končí formálním ustanovením sk.
2. Formování skupiny – ot. Moci/kontroly, pravidla komunikace, vnitřní vazby, role ve sk.
3. Udržovací fáze – úzké vztahy uvnitř sk., vytvoření sk. identity „MY“
4. Diferenciační – konfliktní f., neintegrace, individuální zájmy, redefinování rolí
5. Ukončení – nebo rozpad, dosaženo cílů, nedosaženo cílů

**Vývojové modely postupného stádia**

Autoři **Gerland, Jones a Kolodny** vyvinuli model, který popisuje pět vývojových etap ve skupinách sociální práce. Jedná se o model postupného stádia, protože specifikuje postupná stádia vývoje skupiny.

**1. V první, pre-afiliační fázi** je interakce mezi jednotlivými členy skupiny zdrženlivá. Členové zkoušejí, zda vůbec chtějí někam patřit. I přes to, že si

jednotlivci uvědomují, že zapojení do skupiny bude možná obsahovat požadavky, které by pro ně mohly být frustrující, dokonce až bolestivé, jsou do skupiny přitahováni kvůli odměnám a uspokojujícím zážitkům v jiných skupinách. Právě tyto bývalé pozitivní zážitky bývají převedeny do „nové“ skupiny. Důležitou roli zde hraje vedoucí skupiny, který se snaží, aby skupina působila co možná nejpřitažlivěji například tím, že vyvolává ve skupině důvěru, která je zde důležitým prvkem. Tato etapa končí tehdy, jakmile se členové skupiny začnou cítit bezpečně a pohodlně v rámci skupiny a také jakmile vidí její výhody, které stojí za pokus o citovou angažovanost. (Pozn.: Pre-afiliační fázi uvádí také Řezníček (viz výše). Ten ovšem tuto fázi pojímá poněkud odlišně, než výše uvádění autoři. V Řezníčkově pojetí jde o období již před vytvořením skupiny, kdy dochází k úvahám o jejím možném sestavení, kde na jedné straně stojí nejistota a obavy a na straně druhé pak přitažlivost a příslib. Tato fáze pak vrcholí formálním ustavením skupiny a je záludná v tom smyslu, že příliš velká nerozhodnost může vést k nevytvoření skupiny).

**2. Fáze síla a kontrola.** V této fázi se již začíná objevovat charakter skupiny, také dochází k vytváření podskupin. V každé skupině se také objevuje jakýsi vůdce, který ovlivňuje směr skupiny. V této fázi si členové uvědomují, že se pro ně skupina stává důležitou. *Otázky, které vyžadují řešení* – Má primární kontrolu skupina nebo vedoucí? Jaké jsou limity moci skupiny a vůdce a do jaké míry bude vůdce používat svou sílu? Toto vede k testování členů skupiny a přirozený úbytek členů bývá největší právě v této fázi. *Úloha vedoucího skupiny* v této fázi spočívá v pomoci členům pochopit podstatu boje o moc, poskytnout citovou podporu a pomoci členům v nepohodlí nejistoty a v neposlední řadě přispět k vytvoření norem k vyřešení této nejistoty.

**3. Intimita.** Členové vyjadřují libosti a nelibosti intimních vztahů. Skupina může připomínat rodinu, kde se objevuje sourozenecká rivalita a vůdce skupiny je někdy označován jako rodič. Vyskytuje se zde pocit jednoty a soudržnosti. Jednotlivci pak usilují o změnu osobních postojů obav a problémů a snaží se zkoumat a provádět změny v jejich osobním životě.

**4. Odlišení.** Členové rozpoznávají individuální práva a potřeby, efektivněji komunikují a tím jsou volnější k experimentování s novými alternativními způsoby chování. Vedení je zde rovnoměrněji rozděleno a rozhodnutí jsou prováděna na méně emocionální a zároveň objektivnější úrovni. Tato fáze by se dala přirovnat k zdravě fungující rodině, kdy děti dosáhly dospělosti a nyní úspěšně realizují svůj život. Vztahy jsou častěji mezi sobě rovnými a členové se vzájemně podporují.

**5. Rozdělení neboli separace.** Bylo dosaženo skupinových cílů a členové se naučili novým vzorcům chování, které jim umožní přejít k jiným společenským zážitkům. Ovšem ukončení není vždy snadné dosáhnout, členové se mohou zdráhat učinit další krok a může dojít k regresivnímu chování za účelem prodloužení skupiny.

Dalším autorem, který rozpracoval vývoj skupiny do pěti etap je **Tuckman**. Přezkoumal více než 50 studií a došel k závěru, že skupiny procházejí pěti předvídatelnými vývojovými etapami. Ačkoli se názvy etap odlišují od etap výše zmíněného modelu od autorů Gerlanda, Jonese a Kolodnyho, můžeme říci, že je tento model obdobný, jedná se taktéž o model postupného stádia.

**Tuckman, definoval formování, bouření, normalizace, uskutečňování, ukončení.**

#### **1. Fáze formování:**

V této fázi je úkolem vedoucího skupiny „vtáhnout členy do skupinového dění, vytvořit mezi nimi skupinové pouto, krátce se představit, požádat členy o to samé, shrnout informace dané členům před vznikem skupiny, sumarizovat otázky, které se vyskytly, verbalizovat to, co by lidé mohli chtít říct, členové se orientují v nové situaci. Komunikace probíhá nejdříve člen – SP, později mezi členy, testuje se zda a do jaké míry se mohou členové otevřít.

Úkoly vedoucího skupiny: seznámení, úvodní informace, ujistit, že může nastat nejistota, dát prostor všem členům, ustavit normy, facilitovat (usnadňovat) interakci, verbalizace „za členy“.



## 2. Fáze bouření:

Začínají vznikat konflikty. Děje se tomu tak tehdy, jakmile členové odmítají vliv skupiny a bouří se proti plnění svých úkolů, dostávají se do konfrontace se svými různými odlišnostmi. Středem pozornosti se pak stává snaha o zvládnutí konfliktu Vytváří se podskupiny, otázky členů „patřím do této skupiny?“, polarizují se názory členů. *Úkoly SP*: zachovat klid při konfliktech, neodplácet při napadení autority, modelovat akceptaci a otevřeně uznávat, že lidé jsou různí, nevystavovat obtížné či izolované členy pozornosti, začít přenášet odpovědnost na členy, plánovat, kdy bude facilitovat a kdy bude tiše.

## 3. Fáze normalizace:

Skupina se stává soudržnou, členové objevují nové způsoby, jak pracovat společně. (Lidé mohou bez obav vyjadřovat své osobní postoje. Vytváří se vědomí „MY“. Vytvořila se skupinová soudržnost, členové bez obav ventilují své osobní postoje, vysoká intimita skupiny, zvyšuje se tlak na méně konformní členy. Tvoří se rituály, například vlastnictví místa na sezení. Pokud by v této fázi měli přijít noví členové, mají to v této fázi těžší. *Úkolem vedoucího* v této fázi je odstupovat z řídicí role a dovolit členům, aby si vzájemně pomáhali. Dále dotazovat se skupiny na její názory a nabízet také své vlastní. Podpora vzájemné pomoci.

## 4. Fáze uskutečňování:

Skupina již pracuje jako celek k dosažení skupinových cílů a členové jsou flexibilnější v jejich vzájemné spolupráci Skupina již není skupinou vedoucího, ten stojí spíše na jejím okraji a členové vnímají skupinu jako svou. Vedoucí pozoruje, jak skupina zachází se svými členy a úkoly, poskytuje nápady, když jsou požadovány. Vedoucího skupiny může nahradit někdo z členů skupiny.

## 5. Fáze ukončení:

Fáze obvykle následuje po dosažení cíle. Vyžaduje odstoupení od vztahů. Všechny skupiny musí skončit, jinak riskují stagnaci a nízkou produktivitu. Může se dostavit pocit ztráty odmítnutí, ale také naplnění. Zde *vedoucí* shrnuje cíle, které si skupina dala, shrnuje zkušenosti a zdůrazňuje zisky i pocty ztráty, posiluje také zájmy mimo skupinu. Pomáhá skupině vrátit se do úrovně nového

plánování, pokud chce pokračovat, ale tentokrát s jiným cílem. Zhodnotí všechny schůzky a skupinu požádá o zpětnou vazbu.

**Robert F. Bales** vyvinul **model opakující se fáze**, který se odlišuje od výše zmíněných dvou modelů. Bales tvrdí, že skupiny i nadále usilují o rovnováhu mezi prací zaměřenou na úkoly a mezi emocionálními výrazy s cílem budovat lepší vztahy mezi členy skupiny. Tvrdí, že skupiny mají tendenci oscilovat mezi těmito dvěma zájmy. Někdy se skupina zaměřuje na identifikaci a plnění úkolů, které povedou k dosažení jejích cílů. Jindy se skupina zaměřuje na budování morálky a zlepšení sociální/emocionální atmosféry ve skupině.

Výše uvedené lze srovnat s etapami vývoje **Encounterových** skupin dle **Rogerse**:

1. Chození dokola – terapeut sdělí, že je to jedinečná skupina, má si utvořit cíl, vedoucí sk., normy, nemají čekat na nasměrování od terapeuta
2. Odpor proti svým projevům, sebeexploracím – prezentují jen „veřejné já“ superego
3. Popis pocitů z minulosti – na rozumové – recenzní úrovni
4. Projev negativních pocitů – bez vzájemné podpory
5. Hovoří o významných událostech
6. Bezprostřední sdělování pocitů – ve skupině již důvěra
7. Schopnosti členy skupiny – je důležitý a užitečný i pro druhé
8. Sebeakceptace – vede k zastávání své role
9. Naprostá otevřenost ve skupině – základní normou se stane, že pokud někdo není absolutně otevřený vůči skupině, ta ho nepřijímá a stojí proti němu
10. zpětná vazba
11. konfrontace
12. vztahy a setkávání mimo skupinu
13. hluboké emocionální vztahy ve skupině
14. projevy pozitivních pocitů, citů a srdečnosti
15. behaviorální změny ve skupině – změna gest, uvolněnost a spontánnost členů skupiny

Výše uvedené členění etap vývoje skupin mají mnoho společných, opakujících se prvků. Pokud je však skupina s nízkou mírou otevřenosti v komunikaci anebo jde o skupiny formální, pak ke všem etapám nedochází. Rovněž výše uvedené nelze chápat jako jediné možné schéma vývoje.



### **Citovaná a doporučená literatura**

Kratochvíl, S. *Skupinová psychoterapie v praxi*. 2. vyd. Praha, 2001.

Kuzníková, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha, 2011.

Nedělníková, D. a kol. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami*. Ostrava, 2008.

Nedělníková, D. *Teoretické vymezení sociální práce se skupinami*. Disertační práce. Ostrava, 2007.

Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Yalom, I. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. České vydání: Praha, 2007.

Zastrow, Ch. *Social Work with Groups. Using the Class as a Group Leadership Laboratory*. Pacific Grove, 2001.



## 7 Fáze práce se skupinami z hlediska aktivit před sestavením skupiny a během skupinové práce

### Klíčová slova kapitoly:

Přípravná fáze

Úvodní fáze

Pracovní fáze

Terminální fáze

### Průvodce studiem

*V kapitole se studenti seznámí s fázemi práce z hlediska aktivit, které sociální pracovník musí před sestavením skupiny realizovat. Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Z hlediska aktivit sociálního pracovníka před sestavením skupiny a během skupinové práce rozeznáváme:

1. **přípravnou fázi** – vše co se odehraje před prvním setkáním, plánování skupinové aktivity, formování skupiny
2. **úvodní fázi** - první setkání, seznamování členů, vedoucího skupiny, vymezení cílů - kontrakt
3. **pracovní fázi** - dosahování individuálních cílů, na skupinu orientovaných cílů, společných skupinových cílů
4. **tranzitní/závěrečnou fázi** - úvahy o přechodu, přenosu zkušeností poznatků, hodnocení dosažení cíle a schopností změny udržet, zhodnocení skupiny

### 7.1.1 Přípravná fáze

Fáze rozhodování a plánování, zahrnuje otázky výběru členů, jak budou osloveni, jak pracovník organizačně zajistí realizaci skupinové práce. Sociální pracovník/vedoucí skupiny přizpůsobuje plánování skupinové práce zvolenému teoretickému přístupu (úkolově orientovaný přístup, ekologický, humanisticky orientovaný).

1. typ skupiny (je ovlivněn potřebou , na kterou má skupinová aktivita reagovat)
2. cíl skupiny (k čemu práce má vést, jaký zisk pro klienty očekáváme)
3. forma skupiny (otevřená/uzavřená)
4. výběr a skladba členů – Anderson uvádí, že klienti mohou těžit ze skupinové služby, zejména pokud jsou jejich sociální kompetence sníženy natolik, že nedovolují uspokojení jejich potřeb, pokud zažívají bezmocnost, odcizení, beznaděj, jsou-li viktimizováni, pokud mají pocit, že nerozumí svým mezilidským vztahům, pokud usilují o změnu.. je třeba zvážit druh problému, ale i další charakteristiky (rasa, věk, stav, pohlaví aj..)
5. počet členů – je dán typem a cíle skupiny, v první fázi většinou klientů ubude, proto je možné přijmout více členů, než je plánovaný. Přesto ve velké skupině – je zvýrazněna pasivita pasivních klientů a aktivita aktivních klientů
6. způsob oslovení potenciálních členů – základní techniky oslovení členů:
  - přímé kontaktování (v terénu, možno navázat na individuální práci)
  - oznámení v tisku, letáky materiály na veřejně exponovaných místech
  - oslovení relevantních odborníků, kteří mohou své klienty oslovit a doporučit jim skupinu
  - písemné oslovení
7. časový faktor – jak často se skupina bude scházet, jak dlouho budou setkání trvat, jak postupovat při nutnosti pokračování skupiny (př. Hlasování o prodloužení skupiny), zda bude skupina časově ohraničena, počet týdnů, měsíců, setkání, či neohraničená
8. organizační kontext skupiny - výběr místa (pracoviště, škola, domácnosti členů...aj.), uspořádání, podpora ze strany organizace.. pro sociální skupinovou práci nemusí být rozhodující prostor, kde je práce uskutečněna (může se realizovat např. nácvik – v terénu)
9. způsob vedení skupiny - zda skupinu povede pracovník sám, nebo ve dvojici, s kým, určení vlastních hranic a pravidel.

**Pro plánování skupiny v přípravné fázi musí sociální pracovník respektovat následující doporučení Whitaker (1985):**

- úspěch skupiny je pravděpodobný, jestliže ostatní lidé v mateřské organizaci podporují skupinové cíle a procedury
- skupina bude pravděpodobně efektivnější, jestliže se podaří dosáhnout konsenzu o cílech a metodách mezi členy
- efektivitu skupiny ovlivňují strukturální faktory jako je velikost, trvání, skladba, délka členství a vztah sociálního pracovníka vůči členům skupiny
- skupina, která ztratila svůj účel, by měla být rekonstituována nebo ukončena

**Navrátil (2000) nabízí otázky před uskutečněním skupiny:**

KDO? Skladbu skupiny lze předem definovat

VĚK? Méně důležitý u skupin dětí, dospělých. Významný u skupin dospívajících

HODNOTOVÝ SYSTÉM? Rozdíly v hodnotovém systému mohou stimulovat diskuzi a interakci. Skupina s extrémně rozdílnými hodnotami nebude koherentní

SPOLEČNÉ PROBLÉMY? Skupiny jsou utvářeny podle principu společných problémů

ZÁJMY? Společné zájmy nejsou nejdůležitější charakteristikou skupiny, ovšem mohou pak být využity k posilování sociálních dovedností

INTELEKT? Faktor je třeba uvážit, není důležitý

SCHOPNOST AKCEPTOVAT AUTORITU? Skupina nebude funkční, pokud členové nebudou akceptovat úlohu SP

POHLAVÍ? Při práci s dospělými se vyznačovala větší míra důvěrnosti a svobody v diskusi u homogenních skupin ženských či mužských. Při práci s koedukovanou skupinou lze využít samostatné plnění úkolů v rámci podskupin složených jen ze členů daného pohlaví

KOLIK? 3 – 12 členů

DÉLKA? Předem určit, zda je skupina neomezena počtem setkání, délku setkání, otevřenost nebo uzavřenost skupiny

### **Schulmann (1984):**

#### **1) Načasování skupiny**

Jak často se bude skupina setkávat? Jak dlouho bude setkání trvat? Po jak dlouhou dobu se bude skupina setkávat?

- Např. skupina manželských párů- jednou týdně, na dvě hodiny po dobu 23 týdnů. Setkání by měla být večer, aby je mohli navštěvovat pracující páry
- Pro páry v krizi není vhodný intenzivní víkendový kurz, protože s sebou může přinést další problémy
- Delší přestávky mezi jednotlivými setkáními snižují účinnost setkání a každá schůzka se pak zdá jako nový začátek
- Schůze trvající dvě hodiny je dostačující na řešení specifických individuálních i skupinových problémů a skupina může fungovat efektivněji, když má úkoly méně času
- Setkání delší než dvě hodiny může být únavné jak pro členy skupiny, tak pro skupinové pracovníky

#### **2) Místo**

- Místo pro setkávání je třeba zvážit – např. snadnost přístupu a doprava
- Citlivá témata by se neměla řešit na veřejném místě, kde by měli členové strach, že budou identifikováni
- Místnost by měla nabízet sezení tváří v tvář (v kruhu nebo okolo stolu) a také soukromí
- Pohodlné židle mohou navodit členům pocit uvolnění

#### **3) Pravidla**

- Vytváření norem skupiny náleží výhradně členům skupiny. Vznikají z jejich očekávání a nepřímých signálů vedoucího skupiny.
- Pravidla musí být na prvním setkání skupiny ujasněna – kupříkladu u dětských skupin nastavení hranic ohledně fyzické aktivity, vymezení určitých hranic je nutné i u některých skupin dospělých.
- někdo tvrdí, že členové skupiny by neměli být ve vzájemném kontaktu mimo sezení. Ale názor autora je, že členové skupiny žijí své vlastní



---

životy a tedy netrvá na tom, aby se nescházeli ve svém volném čase.

Naopak přátelství mimo pracovní skupinu jim může spíše pomoci.

- Skupinová pravidla by se měla rozvíjet postupně podle potřeb členů (může jít například o samostatnost skupiny, otevřenost).

#### 4) Budování kultury

Skupinová kultura poskytuje bezpečný sociální systém, který se opírá o nepsané zákony, které určují vzájemné interakce. Posilujeme upřímnost členů, spontaneitu. Kulturu skupiny ovlivňují i normy utvořené skupinou.

### 7.1.2 Úvodní fáze

Fáze PRVNÍHO KONTAKTU mezi sociálním pracovníkem a klientem – (Schwarz): zmiňuje techniku tzv. „**vyladění se**“ SP se musí stát otevřeným ke klientům, otevírá tabu, musí otevřít problémy s nimiž klient přichází. Dochází k zahájení procesu uzavření **dohody / kontraktu**: dvojího typu:

- zaměřený na postupy práce skupiny
- dohoda o individuálních cílech členů

#### Čtyři nevyřčené otázky klienta na začátku skupinové práce:

Co je sociální pracovník za člověka, co po nás bude chtít, pomůže nám, můžu mu věřit?·

Otázky týkající se skupiny: co to budou za lidi? Budou mne akceptovat? Budu si s nimi rozumět?

Otázky k účelu skupiny: pomůže mi to co budeme dělat? Kam to bude směřovat?

Otázky k členství: zůstat anebo odejít?

Veškeré nevyřčené otázky by se měl vedoucí skupiny pokusit verbalizovat!

#### 1. setkání skupiny:

Členové se teprve *orientují* v nové situaci, *skupina je váhavá, testuje nové podmínky*, hledá přijetí zejména u vedoucího skupiny.

#### Cíle prvního setkání členů skupiny:

Představení pracovníka a organizace

Představení členů skupiny

Vyjádření účelu skupiny (co budeme dělat, o co budeme usilovat, zahrnuje široké skupinové i individuální cíle, jak bude celek pracovat)

Vyjasnění role SP, seznámení s metodami, SP podporuje interakci mezi členy, organizace skupiny, seznámení se, zodpovězení otázek členů, podpora pozitivní atmosféry členů, určit hranice důvěrnosti

## **2. setkání skupiny:**

Práce na kontraktu: Dohoda formální / neformální

Z.108/2006 Sb. předurčuje formulaci formální dohody mezi poskytovatelem služby a jednotlivcem, tedy členem skupiny (autoři skupinové práce doporučují s ohledem na kontext skupinové práce volit dohodu např. mezi skupinou a pracovníkem organizace, skupinou a členem, členem a skupinovým pracovníkem, mezi členy)

### **Cíle 2. setkání členů skupiny:**

Formulace individuálních cílů a cílů skupiny, shoda na tom co se na skupině bude dělat. Nutná je pozitivní formulace! Neplánovat co se nebude dělat, ale co se bude dělat.

Vymezení a zapsání pravidel členství (členové formulují sami, interakcí)

Dohodnout skupinové RITUÁLY – při zahájení a ukončení setkání

Vzájemné sdělování – podporuje se a zintenzivní pocit vzájemnosti ve skupině

Zpětná vazba - k pravidlům, cílům, dohodě

### **Doporučení pro sociálního pracovníka v úvodní fázi:**

TICHO ve skupině dle Schwarze, proč je těžké na určité téma hovořit, proč klienti raději mlčí?

- Někdy je ticho produktivní. Pokud je třeba ticho prolomit: tip: lístky klientům: zde napíší o čem nechtějí mluvit – pomůže to prolomit bariéry/tabu. Lístky se vysbírají a kolektivně čtou.
- „Je pochopitelné, že je pro Vás obtížné sdělovat tak osobní informace, protože se navzájem neznáme...“
- Nedělníková doporučuje: Zeptejte se členů „jaké to je být ve skupině, jak se cítí, zda už nějakou navštěvovali, Povzbuďte k vyjádření pocitů, vyjádřete i své vlastní!“
- Zmírnit obavy členů, usměrnit požadavky

- 
- Zjistit očekávání členů a říct co očekávám já od členů
  - Pomoc při formulaci pravidel

**VŽDY otázka na závěr: „Zůstalo dnes něco nedořešeného, v čem bychom měli ještě pokračovat?“**

### 7.1.3 Pracovní fáze skupiny

Účelem fáze je především plnění cílů a úkolů. Sociální pracovník se může setkat s otázkami členů, ne zda odejít či zůstat, ale zda se moc či málo projevit v iniciativě, uplatnit ve skupinovém dění. Projeví se společenská hierarchie.

Vedoucí skupiny v pracovní fázi usiluje především o:

- Posilování členů skupiny k zapojení se. Vždy je vhodná otázka na minulé úspěchy, pozitivně hodnotí minulé úspěchy člena skupiny
- Technika „uznání těžkostí na cestě k cíli“ – „musí to pro Vás být těžké, obdivuji vás, že to nevzdáváte...“
- Povzbuzuje jejich důležitost ve skupině: „je to vaše skupina, závisí na vašem rozhodnutí, co vy chcete“
- Vyjadřuje uznání vzájemné pomoci mezi členy: „to je skvělé, že vám na sobě záleží“
- Dodávání odvahy zkusit si nové způsoby jednání ve skupině, mimo skupinu

Je důležité si povšimnout, že práce se skupinou není prací jasnou a přehlednou.

Všeobecná témata nebo specifické problémy nejsou předkládány pouze na začátku setkání, nepracuje se na nich uprostřed a pak nejsou hezky na konci jasně vyřešena. Ve skutečnosti se témata a problémy mohou objevit pouze částečně v počáteční fázi a pak se opětovně objevit později v nové podobě, když už se vztahy mezi členy skupiny vzájemně, a mezi pracovníkem a členy skupiny, stávají volnější. Jedná se vlastně o důvěru, která se vyvine ve skupině, členové sdílejí své emoce s ostatními a tyto emoce jsou přijímány a chápány, tím, jak ostatní členové čelí svým vlastním pocitům a zvažují, že podniknou něco podstatného ohledně svého problému.

Proces změny je pomalý a členové skupiny potřebují prozkoumávat své myšlenky a pocity přiměřeným tempem pro ně. Složité problémy mohou trvat

týdny nebo měsíce práce před tím, než je člen skupiny připraven čelit svému problému novým způsobem. Pracovník musí člena skupiny podporovat během tohoto procesu, ale zároveň musí být o krok napřed.

**Aktivity vedoucího skupiny** v pracovní fázi se koncentrují na tři oblasti: pomoc při dosahování cílů, podněcování skupinové dynamiky a zapojení sociálního okolí do změny.

**1. Pomoc při dosahování cílů zahrnuje 3 techniky:**

*Udržování vědomí cílů, reflektujeme* jak jedinci svou vlastní aktivitou přispívají ke skupinovému cíli, stále připomínáme kontrakt!!

*Rozvíjíme specifické plány, uskutečňování plánů* je velmi důležité, členové mají moc je uskutečňovat díky efektivní systém vzájemné skupinové podpory!

- Hledání toho, co členy spojuje – zejména v tzv. skupinovém dětství („proč jsme ve skupině“) – rozvoj „MY“
- Úspěch pracovníka tkví v nalézání „Společných/spojujících témat“ (mateřství, strach, moc, ztráta, sebeobviňování... aj.)

*Práce na plánech a jejich uskutečňování* – například skrze techniky Hraní rolí, domácí úkoly aj.

**2. Podněcování skupinové dynamiky**

**3. Pomoc sociálnímu okolí člena reagovat na změnu a úsilí člena skupiny**

#### **7.1.4 Tranzitní fáze**

Fáze ukončení práce se skupinou. Je nutné připravovat klienty na konečnou fázi průběžně již od zahájení skupinové práce. Skupina může být ukončena:

- plánovaně – součást kontraktu (ideálně naplněné cíle)
- neplánovaně, předčasně

Příčiny předčasného ukončení:

1. *nevhodný výběr klientů*, nevhodná doba setkání, geografické podmínky, skupinové deviace, různorodost skupiny, rozvoj intimních vztahů, strach z emoční nákazy
2. *špatná práce*, předčasné výzvy, neschopnost sdílení, SP nejedná v souladu s cíli, volí nevhodné techniky, vznik podskupin

---

### 3. osobní důvody SP

Bolest z oddělení, která je přítomna při ukončení práce s jednotlivcem, je také přítomná ve skupině. V tomto případě však kromě ukončení intimity, kterou má jednatel s pracovníkem, se musí členové skupiny vypořádat s pocity oddělení se od sebe navzájem. Při ukončení skupiny se členové mohou vracet ke starým událostem. Touha fungovat efektivněji, se také objevuje v žádosti o pokračování skupiny. Často se probírají nevyřízené záležitosti, členové potřebují sdílet mezi sebou i nepříjemné pocity, pocity ztráty, které zažívají.

Pracovní strategie pro jednání s končícími skupinami, jsou podobné těm v individuálním přístupu. Pracovník by měl o konci skupiny hovořit s předstihem, aby na to skupina byla připravena. V diskusi o konci skupiny, by měla skupina dojít k výměně jak pozitivních tak negativních reakcí. Pracovník by se měl také snažit, aby hodnocení práce bylo spojeno s konkrétními úspěchy, případně neúspěchy. Protože všichni členové skupiny budou mít různé reakce, měl by pracovník podpořit vyjadřování a přijímání různých názorů. Pokud člen dokončil svou práci, je nutné zrekapitulovat co se naučil a jak to může využít to, co se naučil v nových zkušenostech? Pokud se jim podařilo najít ve skupině něco užitečného, jak mohou najít podobné zdroje podpory v jejich životních situacích?

Klienti mohou prožívat:

- POPÍRÁNÍ – klienti odmítají ukončení skupiny., plánují následující skupinu, která bude následovat
- POCITY HNĚVU – agresivity, neúčast
- OBDOBÍ SMUTKU – apatie, nepozornost, hledání nového vůdce, ignorace vedoucího
- „PARTY SYNDROM“ – Schwartz: popisuje syndrom rozlučkové party, tendence vyhnout se bolestným pocitům tím, že plánují oslavu, chtějí si pamatovat jen pozitivní zážitky

#### **Úkoly pro sociálního pracovníka v transiční fázi:**

SP – zobecňuje a podněcuje klienty aby si do budoucna udrželi schopnost realizovat cíle, udržet je a využít v budoucnu

SP – připravuje se s klienty na situace které mohou nastat!

SP - vede skupinu k osamostatnění, omezuje závislost členů na skupině, dopředu upozorujeme, že skupina skončí, mluvíme o pocitech

SP – pomoc vypořádat se s pocity ukončení práce, verbalizace pocitů, **PLÁN DO BUDOUCNA**

SP – pomůže zprostředkovat další služby

SP – hodnotí práci skupiny, zpětná vazba pro SP



### Kontrolní otázky a úkoly

1. Vytvořte si vlastní plán skupinové práce, respektujte volbu teoretického přístupu!
2. Jakých teoretických přístupů lze využít ve skupinové práci?
3. Zopakujte si učivo předmětu Teorie a metody sociální práce.
4. Setkal/a jste se v praxi se skupinovou prací?



### Korespondenční úkoly

#### *Korespondenční úkol II. Teoretická část:*

*Esej – využití teoretického přístupu při sociální práci se skupinami u vybrané cílové skupiny:*

*O který teoretický koncept lze opřít volbu metody sociální práce se skupinami, teoreticky zdůvodněte, včetně odkazů na relevantní literaturu.*

*Téma zpracujte formou odborné eseje – zpracování v rozsahu 5 normostran opřete o relevantní odborné zdroje literatury, které dle platných norem citujte.*

**Termín odevzdání: nejpozději 3 týdny před ústní zkouškou**



### Citovaná a doporučená literatura

Kratochvíl, S. *Skupinová psychoterapie v praxi*. 2. vyd. Praha, 2001.

Kuzníková, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha, 2011.

Nedělníková, D. a kol. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami*. Ostrava, 2008.

Nedělníková, D. *Teoretické vymezení sociální práce se skupinami*. Disertační práce. Ostrava, 2007.

Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Yalom, I. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. České vydání: Praha, 2007.

---

Zastrow, Ch. Social Work with Groups. Using the Class as a Group Leadership Laboratory. Pacific Grove, 2001.





## 8 Metody a techniky využívané v pracovní fázi sociální práce se skupinou

### Průvodce studiem

*Tato problematika je součástí praktických cvičení doplňujících teoretickou výuku předmětu Metody sociální práce se skupinami.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



**Intrapersonální přístup.** Jde o přístup se zaměřením na samotného klienta a změnu iniciovanou z jeho vlastních potřeb a zdrojů, orientace na jeho nitro. Lze jej uskutečňovat skrze vztah sociálního pracovníka a člena například prostřednictvím úkolově orientovaného přístupu. Rozpoznání vlastního přesvědčení, pocitů a chování vede k dosažení vnitřní změny.

**Interpersonální přístup.** Je aplikován v interakci mezi členy skupiny, pro zlepšování vzájemných vztahů, je využíváno sociálního učení, nápodoby, pozorování druhých.

Doporučené techniky mohou být například:

1. **POZOROVÁNÍ DRUHÝCH** – učí se pozorovat druhé při aktivitách, komunikaci, projevu, členové se vzájemně pozorují, dávají si pak zpětnou vazbu. SP chválí a posiluje vztahy, upevňuje toto chování mezi členy.
2. **HRANÍ ROLÍ** – klienti se snaží realisticky hrát sociální role, imaginární sociální situace. Hraní rolí má 5 funkcí:
  - a. Zhodnocení
  - b. Simulace
  - c. Pochopení
  - d. Činění rozhodnutí, rozhodování se
  - e. Změna chování

Role jsou:

### PRIMÁRNÍ

*Vlastní role* (klient hraje vlastní roli, ostatní role hrají členové skupiny.

Členové prezentují situaci, myšlenky, pocity i postoje. Pomáhá to klientovi pochopit jeho:

- chování
- vliv chování na mezilidské vztahy
- problémy
- umožňuje to zkusit něco nového, redukovat pocity úzkosti z podobných situací
- připravit se na překážky v reálu

*Reverzní role* (klient skupiny přebírá úlohu jiného klienta, smysl:

- zažít situaci z jiného pohledu
- učení se empatii
- pochopit situaci

*Autodrama/Monodrama* (technika prázdných židlí)

- klient mění židle a mluví za své určité role – každá židle je rolí (matky, manželky, dcery...)
- když mluví za jednu roli, může tak mluvit i s jinými židlemi, rolemi
- zjišťuje jak se role vzájemně ovlivňují

*Sochání* (např. Satirová – staví klienty do určitých rolí, situací. Technika uplatňována v sociální práci s rodinou – vinič, rušič, počítač)

- psychodramatická orientace: na psychický stav klienta, klient sleduje své pocity
- sociodramatická orientace: staví klienta do pozic/rolí – uvědomí si tak vztahy v rodině apod.

## DOPLŇKOVÉ

*Rozhovor na místě:* hraní rolí s přeruší a vede se rozhovor o pocitech, myšlenkách. Cílem je uvědomění, sebereflexe, cítění...

*Dvojník:* další člen hraje např.: „vnitřní hlas“ klienta, který hraje. Anebo dabblér hraje jednu z rolí, které klient hraje...

*Zrcadlo:* ostatní členové skupiny přehrávají hru klienta – konfrontační technika, upozorňuje na stereotypy...aj.

*Sdílení:* na závěr všichni mluví o svých pocitech názorech, dávají si zpětnou vazbu.

**Environmentální přístup** pomáhá modifikovat, měnit fyzické a sociální prostředí členů skupiny. Cíle skupiny mohou být zaměřeny na dosažení změn na úrovni prostředí.

Doporučené vhodné techniky jsou zaměřeny na cíl změnit prostředí:

*Spojování klientů s konkrétními zdroji – mimo skupinu*

*Vytváření a rozšiřování sociálních sítí klienta (zejména osamocených, sociálně izolovaných – ovdovělí, sirotci, svobodní...)*

*Hraničí s komunitní prací, sociální pracovník se připravuje na práci s fyzickým prostředím, které klient potřebuje pro dosažení cíle*

**Aplikace přístupu ke skupině jako celku.** Skupinová dynamika má vliv na úspěšnost členů v dosahování cílů, je nutné aktivně podporovat a provokovat skupinovou dynamiku. Koncentrace je zaměřena na ovlivňování komunikačních a interakčních vzorců ve skupině, je využíváno skupinové soudržnosti a práce se skupinovou kulturou.

### **Kontrolní otázky a úkoly**

Ve cvičení si vyzkoušejte výběr z technik práce se skupinou.

### **Citovaná a doporučená literatura**

KRATOCHVÍL, S.: *Skupinová psychoterapie v praxi, 2. doplněné vydání.*

Praha: Galén, 2001.





## 9 Skupinová dynamika

### Klíčová slova kapitoly:

Skupinová koheze

Tenze

Komunikační a interakční vzorce

Sociální kontrola

Skupinová kultura

### Průvodce studiem

*Skupinová dynamika prezentuje síly, které jsou výsledkem skupinové interakce mezi členy skupiny, ovlivňuje jednání členů skupiny i skupiny jako celku.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodina, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



Není automatický proces, nevzniká sama od sebe. Ve skupině se projeví běžné chování klienta ve světě mimo skupinu a naopak chování naučené ve skupině se dostává do vnějšího sociálního prostředí. Složky dynamiky skupiny jsou především:

#### 1. KOHEZE NEBOLI SOUDRŽNOST:

Soudržnost je výsledek sil, které působí na členy skupiny, aby zde setrvali.

Koheze a atraktivita jsou potřebné pro dosahování cílů.

Podpoříme je hledáním společných témat, zkušeností, kladením důrazu na význam vzájemné podpory. Jak si klienti pomohli při řešení problému.

Důležitá je plná participace všech členů. Sociální pracovník musí hlídat, aby se vůči okolnímu světu skupina příliš nevymezila! Podpora rozvoje koheze je důležitá v raných fázích skupinové práce. Ovlivňuje úspěšnost klientů a celé skupiny. Dynamika skupiny je propojena se skupinami s vyšší mírou soudržnosti a ta se projevuje: tendencí ke vzájemnému ovlivňování mezi členy, otevřenými vztahy, větší mírou akceptace – vzájemného naslouchání, větší míra pocitu bezpečí – ve skupině není napětí, větší otevřeností ve skupině, větší sociální kontrolou mezi členy skupiny, koncentrací na práci skupiny,

nepřerušování činností.

Jak posilovat soudržnost skupiny?

1. ovlivňováním komunikace a interakčních vzorců (podpořit participaci členů: „co si o tom myslíte, jaký názor máte...“, používání relaxačních, uvolňovacích technik)
2. zvyšováním atraktivnosti skupiny (příjemná, vřelá atmosféra, příjemné zážitky), (velká míra soudržnosti ovšem může být i kontraproduktivní např. u delikventní mládeže).

Podrobněji samostudiem In Zastrow, (2001).

## 2. TENZE

Je napětí ve skupině, někdy je nutné umělé vytvoření tenze ve skupině pro její další rozvoj a udržení dynamiky. Není možné aby skupina byla pouze prostředím kohezním, přátelským a podporujícím. Nebyla by pak produktivní ve vztahu k řešení problémů. Tenze je nedílnou součástí prožívání ve skupině a utváření vztahů mezi členy.

## 3. KOMUNIKAČNÍ A INTERAKČNÍ VZORCE:

Komunikace se odehrává i mimo verbální komunikaci, sociální pracovník musí znát komunikační bariéry. Sociální pracovník pomáhá sdělení správně interpretovat, objasňovat, podporuje zpětnou vazbu, otevřenou komunikaci. Interakční vzorce využívané v sociální práci se skupinami: Typ „májka“, kdy sociální pracovník je centrální postavou, komunikace probíhá ve směru od vedoucího k členům skupiny. Typ „kruh“, komunikace mezi členy probíhá v kruhu. Typ „horké křeslo“, sociální pracovník věnuje prostor jednomu členu skupiny – ostatní jen sledují. Typ „volné plynutí“ svobodná interakce mezi členy. Komunikace se odehrává i mimo verbální komunikaci.

## 4. SKUPINOVÁ KULTURA:

Zahrnuje hodnoty skupiny, víru, zvyky, rituály. Každý člen vnáší do skupiny jedinečné vzorce a sociální pracovník faciliteuje vývoj hodnot ve skupině.

## 5. SOCIÁLNÍ KONTROLA:

Jde o systém, který napomáhá dosahovat skupinové konformity, fungování. Je

nezbytná pro fungování skupiny. Jde o systém vedení, role a status jednotlivých členů. Jednotlivé pojmy podrobně prostudujte v knize Irvina Yaloma – Teorie a praxe skupinové psychoterapie.

## **9.1 Základní principy dynamiky vzájemné pomoci ve skupině - všeobecné shrnutí**

### **Sdílení informací**

Jeden z nejjednodušších a nejdůležitějších způsobů pomoci mezi členy skupiny je sdílení informací, údajů, prožitků, obav. Členové mají různé životní zkušenosti, skrze které získali vědomosti, názory, uznávané hodnoty., které mohou pomoci druhým ve skupině.

### **Dialektický proces**

Dialektický proces zahrnuje důležitou změnu v myšlení, ke které dochází při společném sdílení názorů na diskutované téma. Není příliš jednoduché pozměnit myšlení lidí. Kultura skupiny je výsledkem dialektického procesu mezi dvěma a více členy skupiny.

Je důležité poznamenat, že konfrontace je součástí vzájemné pomoci. Podstatné je, aby byly jednotlivé rozdílnosti mezi členy skupiny vysloveny, aby nebyli jednotliví členové ve svých názorech či pocitech utlačováni. Členové si často tvrdě stojí za svými názory, pohledy na věc, protože mají pochybnosti a zoufale potřebují změnit svou perspektivu (směr, kterým se ubírají).

### **Otevření oblasti tabu**

Každý člen přináší do skupiny své normy chování a tabu, která existují v naší kultuře. Obecně jsou normy pravidla chování, které jsou akceptované většinou společností. Tyto normy mohou být přetvářeny v rámci skupinové sociální práce nebo jiného systému. Existence norem je zřejmá v jednání členů. V počáteční fázi si členové vytvářejí kulturu skupiny, zahrnující normy, tabu, pravidla, která jsou výsledkem zkušeností ze života jednotlivých členů.

Jedním z úkolů sociálního pracovníka je pomoci členům rozvíjet nové způsoby chování, uvažování a navodit uvolněnou atmosféru, aby mohli odkrýt témata,

kteřá jsou pro ně tabu.

Pokud společná práce postupuje úspěšně vpřed, jeden z klientů může zariskovat jako první a vést skupinu ke složitějšímu tématu. Být první znamená pro ostatní členy skupiny to, že u něj uvidí, jak on prolomí určité téma, které je pro mnohé tabu.

### **Rozvíjení univerzální perspektivy**

Mnoho klientů patří do skupiny ohrožených a utlačovaných osob ve společnosti. U těchto jedinců často dochází ke zvnitřnění (internalizaci) negativních zážitků. Příkladem jsou týrané ženy, oběti sexuálního zneužívání, osoby různé barvy pleti, mentálně postižení atd., kteří mohou brát vinu za své trápení a vidět své problémy, které se jim v životě přihodily, jako výsledek svých osobních nedostatků. Takové vnímání může být posíleno profesionály na duševní zdraví (psychiatry), kteří se zaměřují na patologii osobnosti, zatímco neberou v potaz socioekonomické faktory, které mají negativní vliv na jejich sebehodnocení.

Pro jedince ve skupině je jednodušší poznat, že příčiny jejich problémů pocházejí zvenčí. Získat všeobecný pohled na své problémy může být jeden z nejvíce terapeutických aspektů skupinové práce v praxi.

### **Požadavek vzájemnosti**

Vzájemná pomoc je poskytována prostřednictvím očekávání i péče.

Vzájemnou poptávku můžeme popsat jako situaci, ve které členové skupiny stojí proti sobě, jsou konfrontováni.

Začátek vývoje kultury skupiny může obsahovat vzájemné očekávání, že členové musí dát v sázku (riskovat) jejich reálné představy a ideje, naslouchat druhým, dát své obavy stranou po dobu pomoci druhému apod. Tato očekávání pomáhají rozvíjet produktivní „kulturu“ skupiny pro práci. Skupina dodává svým členům odvahu, aby se nevzdávali. Vzájemná poptávka společně se vzájemnou pomocí může být hnacím motorem pro změnu v životě.

### **Řešení jednotlivých problémů**

Skupina vzájemné pomoci je místem, které poskytuje pomoc při individuálním řešení problémů.



Je důležité poznamenat, že i když členové skupiny nabídli pomoc jednotlivci, pomáhali si zároveň i sami sobě. Jedním z nejdůležitějších způsobů poskytování pomoci ve skupině je pomoci si sám sobě. Je jednodušší vidět problém na někom druhém než na sobě. Učení se ve skupině může být posíleno pomocí specifických forem řešení s každým z členů. Vedoucí skupiny může pomoci tak, že poukáže na základní společná témata.

### **Nácvik**

Dalším způsobem, kterým lze ve skupině pomáhat je poskytování prostoru, kde si mohou vyzkoušet své dovednosti. A to v tom smyslu, že se skupina stane bezpečným místem k vyzkoušení nových způsobů komunikace a k procvičení toho, co si myslí, že je pro něho těžké zvládnout v běžném životě.

Zajímavostí v hraní rolí, v nácviku je to, že často odhalí zásadní ambivalentní postoj, který člověk cítí, ale nedokáže ho v rozhovoru vyjádřit. Nácvik nenabízí klientovi pouze možnost praktického vyzkoušení si různých situací, ale také odhaluje skupině, sociálnímu pracovníkovi a klientovi některé pocity, názory, které potřebuje k tomu, aby byl úspěšný ve svých jednáních.

### **Fenomén síly v počtu**

Někdy je jednodušší dělat věci jako skupina než jako jednatel. Individuální strach a ambivalence může být překonán účastí na skupině a jejich snahách.

Kuráž, odvaha jednoho člena je posílena kuráží ostatních.

Sdílení dat, informací, dialektický proces, diskutování o tabu, fenomén „všichni na jedné lodi“, rozvíjení všeobecné perspektivy, vzájemná podpora, vzájemná poptávka, řešení individuálních problémů, zkouška a fenomén „síly v počtu“, jsou procesy, skrze které je vzájemná pomoc nabízena, a poskytována. Výběr individuální či skupinové práce je ovlivněn mnoha faktory, zvláště pak tím, jestli chce jedinec řešit problém sám za sebe nebo ve skupině. Je často lepší účastnit se obojího, jak individuální tak skupinové práce. Pro mnoho klientů skupina může nabídnout unikátní formy pomoci při řešení jejich problémů.

### **Úkoly k textu**

Jednotlivé pojmy podrobně prostudujte v knize Irvina Yaloma – Teorie a praxe



skupinové psychoterapie.

1. Vyzkoušejte si ve cvičení jednotlivé komunikační a interakční vzorce!
2. Jaké máte své osobní rituály?
3. Jaké hodnoty sdílíte se svými spolužáky?
4. Co je to konformita? Jste vy konformní ve vztahu ke společnosti?
5. Jaké máte své sociální role.

### **Citovaná a doporučená literatura**



Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Yalom, I. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. České vydání: Praha, 2007.

## 10 Problematické situace ve skupině

### Klíčová slova kapitoly:

Překážky vzájemné pomoci

Fenomén strachu ze skupiny

Antiterapeutické normy

### Průvodce studiem

*Studující se seznámí s možnými problematickými situacemi, které mohou nastat ve skupinové práci.*

*Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadíte a nenechte se nikým a ničím rušit.*



### Překážky vzájemné pomoci

V raných fázích rozvoje skupin je jednou z potenciálních překážek vzájemné pomoci odlišný zájem, který si každý člen do skupiny přináší. Dokonce ve skupině s úzkým, jasně definovaným cílem někteří členové skupiny mohou mít pocit naléhavosti jiný než ti ostatní. I když vzájemně sdílené problémy mohou existovat, členové skupiny nemusí identifikovat společný základ. Různí členové skupiny mohou mít pocit, že jejich problémy a pocity jsou jedinečné a nesouvisí s problémy ostatních členů. Teprve až se každý člen zaměří na skupinový závazek, tak se tento člen bude ptát: "V čem jsem stejný či odlišný od ostatních členů?"

Jedním z počátečních úkolů vedoucího skupiny bude pomoc členům identifikovat jejich společný zájem. Tím, že si členové vytvoří mezi sebou důvěrné vztahy, začínají chápat, že se mohou od sebe učit a „růst“ tím, že poskytují pomoc a také ji přijímají. Každý člen rozvíjející dovednosti požadované k poskytování a přijímání pomoci, shledává, že tytéž dovednosti souvisejí s jeho individuálními problémy mimo skupinu.

Druhý soubor překážek vychází z toho, že i malá skupina může být komplexním systémem. Tento nový organismus bude například muset vytvořit pravidla a postupy, které zajistí efektivní fungování. Některé z nich budou otevřeně diskutovány, zatímco jiné mohou vznikat pod povrchem - po

vzájemné dohodě členů. Členové skupiny si nenápadně rozdělují role, jako obětní beránek, deviantní člen, vnitřní vůdce apod. Některé přiřazení rolí bude představovat způsoby, kterými se skupina může vyhnout přímému řešení problému. Příkladem je role skupinového strážce (ochránce, kontrolora), který může zasahovat rozptylováním skupiny pokaždé, když se diskuze přiblíží k bolestivému tématu.

Poslední významnou oblastí možných problémů pro skupinu je obtížné zapojení členů do otevřené komunikace. Tyto bariéry jsou spojeny s kulturou naší společnosti, která vytvořila řadu norem chování a identifikovala tabuizované oblasti, ve kterých je těžké upřímně komunikovat. V počátečních fázích práce si každý člen do skupiny přináší část své kultury ze svého sociálního prostředí. Taková situace znesnadňuje členům skupiny při řešení problému hovořit a poslouchat další členy. S pomocí vedoucího skupiny si členové vytvoří novou kulturu, v níž jsou upraveny normy, tabu témata ztrácí na síle, takže se členové mezi sebou cítí uvolněnější.

### **Syndrom strachu ze skupiny u sociálního pracovníka**

Jedná se o prvotní strach pracovníků ze samotného vedení nějaké skupiny.

Prvotní pocity jsou u účastníků často stejné: obávají se myšlenky zodpovědnosti za vedení skupiny. Jak řekl jeden zkušený sociální pracovník na jednom z workshopů: "Je tady spousta klientů a já pouze jeden!"

**Společným zájmem v tréninkových skupinách je praktické cvičení se skupinou pracovníků.** Skupinová práce se liší od individuální. Jestliže se klient nevrátí po několika rozhovorech, pracovník může mít pocit, že jej dostatečně nemotivoval. Pokud se však nevrátí deset klientů na skupinové sezení, pracovník cítí, že selhal.

Pracovníci mohou mít strach ze zodpovědnosti za úspěšnost skupiny, strach z možnosti dlouhého mlčení ve skupině, nesouvislé konverzace či z jedinců, kteří dominují celé diskuzi.

Začínající skupinový pracovníci často uvádějí obavu ze ztráty kontroly.

Pokud získají více pracovních zkušeností, budou si více uvědomovat subjekt nazvaný "skupina-jako-celek". Při rozhovorech s jednotlivci se soustředíme na individuální jedince, nyní musíme věnovat pozornost skupině a rozvíjet schopnost pozorovat zároveň jednotlivce i celou skupinu.

Při skupinové práci se stává, že si pracovníci často v začátcích příliš nevěří a jsou nejistí. Příčiny strachu u nových i zkušených pracovníků spočívají v mylné představě jejich plné zodpovědnosti za průběh skupinové práce. Měli by si uvědomit, že ve skupině mají odpovědnost především za svůj podíl na skupinové práci, a poskytování vzájemné pomoci ve skupině je úkolem zejména pro samotné členy skupiny.

Noví skupinovní pracovníci mají tendence podceňovat míru pomoci, kterou mohou poskytnout členům své skupiny.

## Shrnutí

(srovnej In Schulmann, Kratochvíl):

1. ODPOR: může mít různé formy – individuální, celé skupiny, části skupiny / pasivní anebo naopak aktivní. Je nutné koncentrovat se na práci s odporem - podněcovat, aby se individuálně každý vyjádřil, verbalizace pocitů, přehrávání témat v psychodramatu.
2. TVORBA PODSKUPIN: nemělo by být pro vedoucího skupiny problémem, problém je když se někdo cítí být vytlačen, sociální pracovník musí tlumit aktivní členy, (řešením je využít techniky podávání míče, technika dvou kruhů – uvnitř submisivnější, vně aktivní apod.).
3. PÁROVÁNÍ VE SKUPINĚ
4. PROBLEMATICKÉ SITUACE: např. rozpor terapeutické/pomáhající a administrativní role SP (v organizacích), konflikt s cíli organizace.
5. ANTITERAPEUTICKÉ NORMY: brzdí proces
  - „vzájemné hlazení“ – říkají si jen hezké věci, vyhýbají se kritice
  - „nelítostná kritika“ – projevy lítosti a podpory jsou vnímány jako nežádoucí
  - „odhalování chyb“ – kritizuje se jen to co je špatné
  - „ostych z projevení citů“
  - „tabuizace sexu“
  - „pomlouvání“ - v nepřítomnosti člena
  - „omezená přístupnost“ – kl.se neotevřou – prezentují jen superego
  - „společná linie proti terapeutovi“ – skupina má tajemství, kryjí se před terapeutem.

**Citovaná a doporučená literatura**

Schulman, L. *The skills of helping individuals and groups*. Itasca, 1984.

Yalom, I. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. České vydání: Praha, 2007.



## Slovníček pojmů

**Fenomén "všichni na jedné lodi"** - proces vzájemné pomoci, v němž členové skupiny získávají podporu, když zjišťují, že ostatní členové ve skupině mají podobné problémy, obavy, pocity a zkušenosti jako oni.

**Vytvoření univerzální perspektivy** - proces vzájemné pomoci ve skupině, v němž se členové zabývají (vnímají) univerzálními otázkami, které jim pomohou lépe nahlížet na vlastní problémy v širším sociálním kontextu a s menším pocitem viny.

**Dialektický proces** - proces vzájemné pomoci, kdy členové navzájem sdělují své prožitky ve snaze vytvořit syntézu všech členů (spojit je).

**Diskuze o tabu tématech** - proces vzájemné pomoci, v němž členové vstupují do diskuze o tabuizovaných tématech a tím osvobozují konverzaci.

**Syndrom strachu ze skupiny** - úzkostné zkušenosti pracovníků, když se poprvé připravují na práci se skupinou.

**Strážce** - člen skupiny či rodiny, který zasahuje (odvádí pozornost, rozptyluje) skupinu či rodinu pokaždé, když se diskuze přibližuje bolestivému tématu.

**Individuální řešení problému** - proces vzájemné pomoci, prostřednictvím kterého členové pomáhají jednomu členovi řešit specifický problém, zároveň přijímání i nabízení pomoci.

**Mikrospolečnost** - vnímání malé skupiny jako speciálního případu individuálně-sociální širší interakce v naší společnosti.

**Vzájemná poptávka (vzájemný požadavek)** - proces vzájemné pomoci, ve kterém si členové nabízejí navzájem pomoc tím, že dodržují požadavky a očekávání týkající se chování.

**Vzájemná podpora** - proces vzájemné pomoci, ve které si členové navzájem poskytují emocionální podporu.

**Nácvik** - proces vzájemné pomoci, v němž mají klienti příležitost nacvičit si těžký krok, situaci prostřednictvím neformálních hraní rolí. Pracovník často hraje roli osoby, která se staví proti klientovi (konfrontuje ho). Je to rovněž i proces, v němž si členové skupiny pomáhají navzájem.

**Sdílené údaje** - dovednosti pracovníka ve sdílení údajů jako jsou fakta, názory a posudky, hodnocení. Jde také o proces ve skupině, kdy členové sdílejí své údaje s ostatními.

**Fenomén síly v počtu** - proces vzájemné pomoci, kdy jsou členové skupiny při řešení nějakého obtížného úkolu posilováni podporou ze strany ostatních členů.