

SKUPINOVÁ SOCIÁLNA PRÁCA

Andrej Mátel, Andrea Vasilescu

Skupinová sociálna práca je metódou sociálnej práce, v ktorej sa malé množstvo osôb zdieľajúcich podobné záujmy alebo problémy, pravidelne stretáva a venuje aktivitám zameraným na dosiahnutie zvolených cieľov s podporou, sprevádzaním alebo facilitovaním sociálneho pracovníka. Z hľadiska dejín patrí ku klasickým metódam tejto profesie a vednej disciplíny. Na Slovensku je skupinová sociálna práca integrálnou súčasťou vzdelávania študentov sociálnej práce na viacerých vysokých školách. Predložený príspevok má ambíciu obsiahnuť a zhrnúť základné informácie o tejto metóde sociálnej práce a podnietiť sociálnych pracovníkov a študentov sociálnej práce k jej hojnejšiemu využívaniu v priamej práci s klientom.

1.1 Skupina v ponímaní rozličných disciplín

Skupinou sa z kvalitatívneho hľadiska rozumie v najširšom zmysle zoskupenie osôb v priestore alebo na základe určitého spoločného znaku (napr. pohlavia, záujmov, problémov a pod.). Ak je týmto spoločným znakom príbuzenský pomer, patrí do skupiny aj rodina. Z kvantitatívneho hľadiska skupina označuje viac ako jedného jedinca. Tvoria ju najmenej dvaja (niektorí autori tu rozlišujú diádu) alebo traja ľudia. Maximálny počet pri malých sociálnych skupinách sa uvádza 30-40 jedincov (por. napr. Boroš, 2001). Terapeutické a výcvikové skupiny však bývajú menšie (5-12 osôb).

Sociálna skupina je zo sociologického hľadiska jedným zo sociálnych útvarov, jednou z foriem, do ktorých sa ľudia združujú. Oproti spoločnosti či organizácii však nie je sociálnym konštruktom. Je súborom živých aktérov, ktorí vnímajú seba a druhých, sú spolu v interakcii a vzájomne sa ovplyvňujú (Novotná, 2010, s. 7).

Z aspektu sociálnej psychológie sa „sociálnou skupinou označuje každé zoskupenie ľudí, ktoré vo vedomí týchto ľudí vytvára vedomie spolupatričnosti. V podstate ide o súhrn dvoch alebo viacerých osôb, ktoré sú navzájom spojené vzájomnými psychickými väzbami, majú

niektoré spoločné ciele, uznávajú spoločné normy správania, navzájom na seba pôsobia a sú vo vzájomnom správaní a konaní v istom ohľade od seba závislé“ (Gáborová, E. – Gáborová, Z., 2008, s. 137).

Malé sociálne skupiny tvoria osoby, ktoré sa navzájom poznajú, navzájom spolu komunikujú a sú formálne alebo neformálne integrované nejakým spoločným cieľom. Na rozdiel od nich sú veľké skupiny, súbory osôb s nejakou spoločnou demografickou charakteristikou, napr. dôchodcovia, vojaci, lekári (Nakončený, 2004, s. 215). V pomáhajúcich profesiách, vrátane sociálnej práce sa pracuje predovšetkým s malými sociálnymi skupinami. Namiesto veľkých sociálnych skupín je uprednostňovaný koncept a pojem komunity.

K. Lewin (1959), autor výrazu skupinová dynamika (*group dynamics*), chápe skupinu ako neredukovateľnú na jednotlivcov, z ktorých sa skladá; ako systém vzájomnej závislosti, ktorý tvorí so svojim okolím dynamické sociálne pole. Toto pole zahŕňa členov skupiny, podskupiny, komunikačné prostriedky, rozdelenie rolí, ciele, normy a pod. (Besnard In Boudon et al., 2004, s. 185).

Podľa Novotnej (2010, s. 9-10) sociálne skupiny neboli predmetom záujmu klasickej európskej sociológie 19. storočia. Pozornosť im začali venovať americkí sociológovia od 30. rokov 20. storočia v rámci tzv. „sociológie všedného dňa“. Od začiatku boli malé sociálne skupiny študované účelovo so snahou zúročiť poznatky o nich v práci s nimi. Tento trend nadobudol v súčasnosti nové rozmery – nielenže analyzujeme spontánne vzniknuté sociálne skupiny a poskytujeme im poradenstvo, ale takisto tvoríme sociálne skupiny ako nástroj pomoci im a ich členom. V tomto kontexte sa využíva aj skupinová práca ako metóda sociálnej práce.

Cieľom skupinovej práce je zlepšenie kvality života celej skupiny a podpora individuálnych potrieb členov skupiny, napr. navodzovanie zmeny správania, rozvoj sociálnych zručností, posilnenie sebavedomia a pod. (por. Matoušek, 2008, s. 190), pričom k očakávanej zmene má dôjsť v sociálnom fungovaní skupiny alebo v bežnom živote každého účastníka. Nemecký sociálny pedagóg Schilling (1999, s. 207) uvádza ako cieľ skupinovej sociálnej práce

zabezpečiť pomocou skupinových skúseností jednotlivých jej členov istotu, podporu a pomoc, sprostredkovať im hodnoty a normy a ponúknuť im možnosti na riešenie problémov.

Skupinová sociálna práca je metódou sociálnej práce, v ktorej sa malé množstvo osôb zdieľajúcich podobné záujmy alebo problémy, pravidelne stretáva a venuje aktivitám zameraným na dosiahnutie zvolených cieľov s podporou, sprevádzaním alebo facilitovaním sociálneho pracovníka.

1.2 Vznik a rozvoj skupinovej sociálnej práce

Vznik a rozvoj skupinovej práce môžeme vnímať v dvoch líniách. Jednou je rozvoj „settlementov“¹ (v súčasnosti sa im podobajú zariadenia sociálnych služieb), kde sa pracovalo s konkrétnou cieľovou skupinou a druhou sú organizácie pracujúce so skupinami mládeže (skauting, YMCA). Oba prúdy majú korene už v 19. storočí, ale spočiatku nemali spracované teoretické koncepty, preto ich v tomto ranom období vnímame skôr ako praktické činnosti. Kým prípadová práca sa veľmi rýchlo stala synonymom sociálnej práce, skupinová práca bola spočiatku oveľa rozmanitejšia. Sociálna práca so skupinou (*Social Group Work*) nebola do 30. rokov 20. storočia spojená s prípadovou sociálnou prácou, teda nebola ani súčasťou praktickej sociálnej práce a vzdelávania.

Pionierka sociálnej práce Jane ADDAMSOVÁ (1860 – 1935) je známa ako spoluzakladateľka domu pre imigrantov Hull House v

¹ Prvý settlement založil Canon Barnett v Londýne roku 1884 a nazýva sa Toynbee Hall. Americké settlementy vznikali podľa britského modelu. Pracovníkmi v nich boli dobrovoľníci zo stredných a vyšších vrstiev, ktorí sa „usadili“ v okrajových (pristáhovaleckých) štvrtiach veľkých miest, kde bývali imigranti. Settlementy mali charakter budovy a inštitúcií, ktoré ponúkali rozličné sociálne služby a snažili sa o budovanie mostov medzi obyvateľmi odlišných spoločenských vrstiev (por. Addams, 1893, cit. Stuart In Mizrahi et al., 2008).

Chicago spolu s Ellen G. Starrovou² v roku 1889. V ňom žila a pracovala až do svojej smrti. Podľa Brieland (1994) Addamsová neprijala identitu sociálnej pracovníčky, keď samu seba nazývala „resident head“ (vedúca zariadenia) alebo „settlement worker“ (pracovníčka v „settlemente“). Podobne ako Hull House, aj iné „settlement houses“, YMCA, skauting či Armáda spásy mali charakter zariadenia a pracovalo sa v nich najmä so skupinami ľudí. Mnohí prípadoví sociálni pracovníci považovali skupinových pracovníkov za ľudí, ktorí sa hrajú s deťmi, vyučujú tanec, chodia kempovať alebo vyučujú umenie a remeslá. Až do roku 1937 neboli skupinoví pracovníci prijatí do AASW (Brieland, In Edwards et al., 2004, s. 2252). V porovnaní s prípadovými sociálnymi pracovníkmi boli skupinoví pracovníci oveľa viac rozmanití v svojich náhľadoch, samých seba identifikovali s rozličnými oblasťami činností, akými sú vzdelávanie, rekreácia, kempovanie, duševná hygiena a pod. (Schwartz, 2005).

Grace COYLOVÁ (1892 – 1962) rozvinula metódy sociálnej práce využitím myšlienok Johna Dewey³ o progresívnej výchove a jeho definovaní štruktúry a vlastných skúseností z práce v „settlement houses“ a YWCA. Coylová pritom chápala sociálnu prácu so skupinou ako druh formatívneho procesu realizovaného v záujmových skupinách, vo voľnom čase účastníkov s účasťou vedúceho (lídra). V roku 1923 začala viesť prvé kurzy sociálnej práce zamerané na skupinovú sociálnu prácu na Western Reserve University v Clevelande. V roku 1930 vyšlo jej dielo *Social Process in Organized Groups* („Sociálny proces v organizovaných skupinách“).

Práca so skupinou začala byť viac prijímaná, keď do nemocníc a kliník boli pridané služby práce so skupinou. Na americkej

² Ellen Gates Starr (1859 – 1940) je známa okrem založenia a činnosti v Hull House aj svojimi aktivitami voči detskej práci a dôrazom na estetické a spirituálne hodnoty života v industriálnej spoločnosti (por. Gilbert In Mizrahi et al., 2008).

³ John Dewey (1859 – 1952) – americký filozof, psychológ a vzdelávateľ je považovaný za jedného zo zakladateľov filozofie pragmatizmu a funkcionálnej psychológie.

Národnej konferencii sociálnych pracovníkov v roku 1935 opisovala Neva BOYDOVÁ (1876 – 1963) prvé používanie skupinovej práce s mentálne chorými osobami na Chicago State Hospital. Išlo o rozličné cvičenia, tanec a hry (Brieland, In Edwards et al., 2004, s. 2253).

Vplyv na skupinových sociálnych pracovníkov mal výskum amerického psychológa nemeckého pôvodu Kurta LEWINA (1890 - 1947) a jeho kolegov (1939), ktorí indikovali, že demokratické vodcovstvo pomáha skupinovým aktivitám. Skupinové aktivity začali viac zdôrazňovať interakcie jednotlivých členov než direktívne vedenie a zamerali sa skôr na projekty spolupráce než konkurenciu (Brieland, In Edwards et al., 2004, s. 2253).

V roku 1935 vznikla prvá a doposiaľ najrozšírenejšia svojpomocná skupina vo svete *Anonymní alkoholicy* (AA).

História AA hnutia sa začala v roku 1935 v Arkone, v štáte Ohio, kde sa stretli dvaja alkoholicy (lekár, burzový maklér), ktorí sa viackrát pokúšali prestať piť. Tým, že sa stretávali a otvorene rozprávali o svojich pocitoch a emóciách, zostávali triezvi. Po dlhšom období abstinencie sa rozhodli šíriť svoje poslanie ďalej, šírili myšlienky prostredníctvom ľudí, ktorí sa sťahovali z jedného miesta na druhé a zakladali skupiny AA. V roku 1938 sa začali práce na knihe *Alcoholic Anonymous*, neskôr sa začal formulovať program 12 krokov a 12 tradícií (*Anonymní alkoholicy*, 2007).

V roku 1936 začala pôsobiť *Národná asociácia pre štúdium skupinovej práce* (*American Association for the Study of Group Work*), kde sa organizovali nielen mnohí profesijní odborníci – pracovníci so skupinou v rozličných oblastiach, ale aj akademici a vedci. V roku 1946 zmenila názov na *Americkú asociáciu skupinových pracovníkov* (*American Association of Group Workers*, skr. AAGW).

Pri predstavení historicky významných typov skupinovej práce z multidisciplinárneho hľadiska vychádzame z diel autoriek Ruth Murray a Marilyn Huelskoetter (1983, In Hargašová, 2009, por. Hupková, 2011, s. 24-25):

Zakladatelia	Názov	Stručná charakteristika
Jacob L. Moreno (1889-1974) Rakúsko, USA	<i>Psychodráma</i> 1912	Typ terapie, v ktorej vyjadruje osoba svoje pocity prostredníctvom hrania rolí na javisku, spoločne s inými aktérmi. Diváci môžu na javisku voľne vystupovať, role, alternovať, komentovať a interpretovať.
Trigant Burrow (1875 - 1950) USA Siegfried H. Foulkes (1898–1976) Ger, GB	<i>Skupinová psychoanalýza</i> 30. roky	Typ skupinového prístupu, v ktorom sa uplatňujú princípy psychoanalýzy. Dôraz sa kladie na riešenie transferu a odporu.
Bill W. a doktor Bob (USA)	<i>Anonymní alkoholici</i> 1935	Typ svojpomocnej, podpornej skupiny, kde sa ľudia navzájom povzbudzujú v abstinencii.
Abraham Low (1891-1954) USA	<i>Recovery, Inc. (Uzdravenie)</i> 1937	Typ podpornej skupiny tvorený duševne chorými pacientmi hospitalizovanými na psychiatrii. Cieľom je podpora psychického zdravia.
Kurt Lewin (1890-1947) Leon Festinger (1919-1989) Robert W. White (1904-2001) USA	<i>Teórie skupinovej dynamiky</i> 40. roky	Typ skupinového prístupu využívajúci teóriu skupinovej dynamiky založenej na systematickom a vedeckom skúmaní fungovania skupín. Sústreďuje sa na kohéziu, expresiu a vzájomné interakcie v uzatvorených skupinách.
Maxwell	<i>Terapeutická</i>	Typ skupinového prístupu, ktorý

Jones (1907-1990) USA	<i>komunita</i> 50. roky	berie do úvahy individuálne potreby vo vzťahu k skupinovým potrebám a ako prostriedok liečby využíva zdravé podporujúce prostredie. Prostredím sa rozumie celý komplex nemocnice, liečebné zariadenia, ich vybavenie, správa, emocionálna atmosféra, vzťahy medzi personálom a pacientmi.
Martin Buber (1878-1965) Ger	<i>Existenciálne skupiny</i> 60. roky	Typ skupín, v ktorých sa stretávajú osamelí, odcudzení, sociálne izolovaní ľudia a hľadajú zmysel svojho života. Členovia skupiny aj terapeuti spoločne participujú na skupinovom dani, stávajú sa spontánnejšími, vnímavejšími k sebe samým a k druhým.
Wilfred Bion (1897-1979) GB	<i>Tavistocké semináre</i> 60. roky	Prístup vyvinutý v priebehu 2. svetovej vojny, ktorý sa sústreďuje na diskusiu o bežných problémoch, typických v určitých situáciách a pre väčší počet ľudí (napr. beznádej, neistota, nedôvera, odmietnutie, závislosti).
Fritz Perls (1893-1970) Ger	<i>Gestalt skupina</i> 70. roky	Uplatňuje sa v nej terapeutický prístup vychádzajúci z gestalt-terapie. Tento prístup sa sústreďuje na jednotlivca v aktuálne prebiehajúcom čase tu a teraz“, z pohľadu diagnostického a terapeutického. Využíva gestalt-experimenty na demaskovanie, objavovanie nových aspektov Ja a hľadanie riešení.
Eric Berne (1910-1970)	<i>Transakčná analýza</i>	Členovia skupiny sa sústreďujú na porozumenie tomu, ako sa v ich

USA	70. roky	správání, čítání a myslení uplatňujú archaické stavy ega. Vzťahomne si pomáhajú povahe interakcií, posilňujú ego stav dospelého.
	Hnutie T-skupín 60. roky	Ide o „sociálne laboratória“ špecializujúce sa na výučbu skupinovej dynamiky. Patria sem tréningové programy pre terapeutov, vedúcich skupín a pomáhajúce profesie (učiteľov, sociálnych pracovníkov, právnikov a pod.). Primárne boli zamerané na rozvoj zručností v interpersonálnych vzťahoch.
Carl Rogers (1902-1987) USA	Encountrová skupina 70. roky	Vyčlenili sa z T-skupín tým, že sa v nich akcentoval klinický aspekt a zvýšená koncentrovanosť na jednotlivca. Ide o typ skupinového prístupu zameraný na vzbudzovanie intenzívnych emócií, zážitkov „tu a teraz“. Kladie dôraz na osobnostný rast a rozvoj sebauvedomenia jednotlivca, jeho sebarealizáciu, vedomie druhých a súčasne na rozvoj interpersonálnej komunikácie a vzťahov prostredníctvom zážitkového procesu. Dáva pritom akcent viac na proces, než na techniky.

Tabuľka č. XY Zdroj: Murray – Huelskoetter, 1983, In Hargašová, 2009 (upravené)

1.3 Typológia skupinovej práce

Skupinová práca sa využíva vo viacerých pomáhajúcich profesiách, najmä v (sociálnej) psychológii, sociálnej pedagogike, psychoterapii, andragogike a sociálnej práci.

Jestvuje viacero typológií skupín od rozličných autorov. Pre potreby sociálnej práce vychádzame z upravenej klasifikácie Michaela PRESTON-SHOOTA a jeho diela *Effective Groupwork* (1987, 2007) a členíme skupinovú prácu na:

❖ **Skupinové psychoterapie** – ide o rozličné modely terapií, kde liečebným nástrojom je aj skupina. V rámci nej sa zasahuje hlbšie do analýzy mechanizmov a procesov človeka. Aj keď prebieha v skupine, je zameraná viac osobnostne. Sociálny pracovník ju môže vykonávať len po absolvovaní psychoterapeutického výcviku a vystupuje v role *terapeuta*.

❖ **Skupinové poradenstvo** – na rozdiel od individuálneho poradenstva skupinové poradenstvo ekonomickejšie využíva čas, financie, efektívne pracuje so skupinovou dynamikou, využíva skúsenosti, poznatky a vzájomné poradenstvo ľudí, ktorí majú podobné problémy (napr. nezamestnanosť), situácie sa lepšie ilustrujú a modelujú, klient si pri ňom môže vybrať z viacerých názorov (Schavel – Oláh, 2010, s. 42). Sociálny pracovník tu vystupuje v role *poradcu*. Špecifickou formou sociálneho poradenstva vzájomnej pomoci je *peer poradenstvo* (z angl. *peer to peer*), ktoré sa realizuje zvyčajne v skupine. Toto môže byť zamerané kolegiálne (problémy v práci) alebo rovesnícky (problémy detí a mládeže). Zdôvodňuje sa tým, že profesionálny poradca nemôže tak dobre porozumieť ich problémom ako kolega či rovesník (Gabura, 2005, s. 49).

❖ **Skupinová supervízia** – ide o efektívnu formu zvyšovania profesionálnych kompetencií pomáhajúcich profesionálov, ktorá využíva „silu“ skupiny a jej významných charakteristík (Vaska, 2012, s. 42) pod vedením profesionálneho supervízora.

❖ **Vzdelávacie skupiny** – ich cieľom je rozvoj najmä poznatkovej bázy členov skupiny. Sociálny pracovník môže byť v role *lektora* alebo *facilitátora*.

❖ **Výcvikové (tréningové) skupiny** – skupina zameraná na to, aby sa jej členovia analýzou toho, čo sa v nej udialo („tu a teraz“), prepracovali k takým zmenám sociálneho správania, ktoré by im umožnili, aby boli v sociálnych situáciách úspešnejší (Hermochová,

1988, s. 20). Výcvik predstavuje sústavné a odborné vedenie cvičenia, školenie pre získanie nejakej spôsobilosti alebo zdokonalenie sa v nej (Baštecká et al., 2003). Patria sem najmä sociálno-psychologické výcviky (SPV), tréningové skupiny senzitivity. Do tejto kategórie môžeme zaradiť aj *skupinové koučovanie*, ktoré sa podľa Giertlovej (2004, 129), na rozdiel od SPV, nezaobrá analyzou a vysvetľovaním správania ľudí v skupine, ale je prioritne zamerané na riešenie praktických pracovných a životných situácií pri dosahovaní cieľov. Rolou sociálneho pracovníka je pozícia *trénera, kouča* alebo *facilitátora*.

❖ **Rekreačné a záujmové skupiny** – ich cieľom je napomáhanie zmysluplnému tráveniu voľného času (napr. pre deti, mládež, seniorov) a rozvoj rôznorodých záujmov jednotlivých členov skupiny. Sociálny pracovník je v role *animátora* alebo *facilitátora*.

❖ **Diskusné skupiny** – ich cieľom je podporovať výmenu názorov a skúseností účastníkov skupinových stretnutí, pri rešpektovaní pravidiel eticky senzitivity komunikácie a kultúry slova. Prínosom sú najmä *tematické diskusie* vedené na existenciálne dôležité témy (viď nižšie tavisťocké semináre). Rola sociálneho pracovníka tu môže byť: *moderátor, lektor, animátor* alebo *facilitátor*.

❖ **Skupiny sociálnej akcie** – sem patria tie skupiny, ktorých cieľom je verejnoprospešná činnosť, či už na báze dobrovoľnosti (*dobrovoľnícke skupiny*), charity alebo zmysluplnosti praktickej činnosti (*pracovné skupiny*). Sociálny pracovník vystupuje zvyčajne ako *koordinátor*.

❖ **Svojpomocné skupiny** – skupina ľudí, ktorí sa vzájomne podporujú a riešia svoje problémy bez nevyhnutnej účasti odborníka. Barker (2003, s. 388) definuje svojpomocné skupiny (*self-help groups*) ako dobrovoľnícke združenia neprofesionálov, ktorí zdieľajú spoločné potreby alebo problémy a pravidelne sa stretávajú s cieľom vzájomne sa podporiť, vymieňať si informácie o aktivitách a zdrojoch, ktoré im môžu byť užitočné pri riešení ich problémov.

Tieto skupiny sa zvyčajne stretávajú bez riadenia profesionálnym pracovníkom (In Mátel – Schvail, 2011, s. 72). Sociálny pracovník môže byť do skupiny prizvaný ako *poradca*.

Moderné svojpomocné anonymné skupiny začali svoju históriu 10. júna 1935, keď Bill W. a doktor Bob pomohli jeden druhému zostať triezvy. Založili hnutie Anonymných alkoholikov (AA). V súčasnosti sa odhaduje, že počet AA na svete presiahol jeden a pol milióna, čo z tohto hnutia robí najväčšiu svojpomocnú skupinu na svete (Hartl, 1997, s. 165).

Podľa Sagarina (1969, In Hartl, 1997, s. 166) jestvujú hlavné dva typy svojpomocných skupín:

1. usilujúce sa o zmiernenie *vlastného* nevhodného (deviantného) správania (napr. AA);
2. usilujúce sa o zmenu *definície* deviantného správania a o zmenu *postojov* okolia k nemu (napr. hnutia za občianske práva).

Všetky skupiny spája svojpomocný étos, čo znamená získavanie pomoci z toho, že si pomáhajú navzájom. V skupine nikto nemusí skrývať, napr. že je toxikoman, podelí sa o to s ostatnými a každý pomáha každému. Hlavným kľúčom k ich úspešnosti je schopnosť každého prijať, vtiahnuť ho do vnútra diania a mať hlboké pochopenie pre to, čo predtým bolo skrývaným problémom každého z členov skupiny. Zdieľanie, rovnosť a súdržnosť členov skupiny je to, čo dáva skupinám silu. Vzhľadom na svojpomocné skupiny spočíva úloha sociálnych pracovníkov v poskytovaní „nástrojov a konzultácií“ s cieľom pomôcť ľuďom začať, alebo opätovne sa vzchopiť, keď narazia na problémy, ktoré nedokážu sami vyriešiť (Hartl, 1997, s. 166, 177-178).

1.4 Význam a špecifiká skupinovej práce

V psychológii sa posledné desaťročia venuje zvýšená pozornosť významu malých sociálnych skupín pri sebauvedomovaní, rozvoji osobnosti človeka, liečení nervových porúch a neuróz. Ide v nich nielen o odovzdávanie vedomostí, ale aj o pomoc ľuďom v ich

osobnom rozvoji a o lepšie poznanie seba a druhých, o uvoľnenie tvorivých síl, ktoré sú v každom z nás, ako aj o nápravu medziľudských vzťahov.

Výhodou malej skupiny je väčšia možnosť vzájomných interpersonálnych kontaktov, porozumenie a vyjadrenie sa každého účastníka. V malej skupine môže každý precítiť, že sa mu venuje pozornosť. Medzi základné znaky malých sociálnych skupín patria (por. Janoušek, 2008; Nakonečný, 2004; Gáborová, E. – Gáborová, Z., 2008):

- *existencia a sledovanie spoločných cieľov;*
- *interakcia* – vzájomné pôsobenie, ovplyvňovanie, súčinnosť medzi jej členmi, ktorá sa vytvára psychologickými vzťahmi medzi nimi;
- *vedenie si jednotlivcov seba ako skupiny, resp. vedomie súdržnosti a spolupatričnosti* („my“), vedomie vzájomných psychických vzťahov, vzájomnej závislosti pri dosahovaní spoločných cieľov a uspokojovaní individuálnych potrieb členov skupiny a oprávnené očakávanie členov skupiny v tomto smere;
- *existencia spoločných hodnôt, názorov a noriem* – tieto regulujú ich vzájomnú interakciu a vystupovanie aspoň v určitých oblastiach;
- *sú priestorovo a/alebo časovo oddelené od ostatných individuí širšieho okolia; častot sociálnych kontaktov v skupine.*
- *určitá organizovanosť* – členovia skupiny majú isté miesto, funkcie, postavenie.

Už na Národnej konferencii sociálnej práce v roku 1935 boli prijaté ciele sociálnej práce so skupinou, ktoré doposiaľ nestrácajú svoju platnosť (por. Levická, 2008, s. 172), uvádzame ich v aktuálnej terminológii a miernej úprave:

- pomáhať členom skupiny k aktívnej účasti na živote skupiny, aby prostredníctvom nej rozvíjali vlastné spôsobilosti, posilňovali svoju občiansku zodpovednosť a zvyšovali záujem o sociálne dianie v spoločnosti;

- prostredníctvom rozvoja skupiny prispieť k rozvoju individuálnych potenciálov jednotlivých jej členov a k zvyšovaniu kvality ich života;
- zabezpečovať prirodzený rast a rozvoj psycho-sociálneho fungovania členov skupiny;
- zabráňovať sociálnej dysfunkcii členov skupiny;
- poskytovať pomoc a oporu jednotlivcom, ktorí žijú v dysfunkčných sociálnych vzťahoch, alebo tým, ktorí to potrebujú vzhľadom na ich sociálnu situáciu.

Levická (2008, s. 173) uvádza, že napriek skutočnosti, že skupina tvorí „celok“, sociálny pracovník nesmie zabudnúť na individuálne prejavy a potreby jednotlivých jej členov. Názov sociálna práca so skupinou môže navodzovať dojem, že všetky aktivity majú byť zamerané v prospech skupiny. Skupina však v tomto prípade nie je cieľom, ale prostriedkom pôsobiacim v smere očakávaných zmien a v smere zvyšovania individuálnej kvality jednotlivých jej členov. Hlavným cieľom sociálnej práce so skupinou je dosiahnutie zmeny v oblasti sociálneho fungovania jej členov prostredníctvom ich účasti v skupine.

Vybrané princípy práce so skupinou

Podstatou práce so skupinou nie je prezentovanie hotového materiálu, ale povzbudenie účastníkov k *aktívnej účasti* na stretnutí. Predpokladá sa, že účastníci už sami získali informácie a skúsenosti a vznikla v nich potreba deliť sa s nimi a vnášať vlastné nápady.

Holistický prístup v skupinovej práci znamená využívanie rozličných prostriedkov komunikácie. Okrem hovoreného slova je možné pracovať prostredníctvom aktivizujúcich metód a techník, akými sú písanie, pohybové aktivity, kreslenie, náčrt, využívanie hier, zvukov. Tieto prostriedky slúžia okrem iného aj na povzbudenie, udržanie pozornosti účastníkov a pod. V podobnom duchu aj Rogers požadoval, aby bol v skupine prítomný *celý* človek (In Gabura, 1997, s. 129-130). Rozumel tým to, že členovia skupiny by

mali vniesť do skupiny celé svoje poznanie a aj svoje pocity, aby im facilitátor mohol pomôcť prejsť sa a rásť ako na úrovni myšlienok, tak aj na úrovni pocitov.

Zásady povzbudzovania a osmelovania sa dosahujú cez rozličné techniky (napr. pozitívnym feed-backom), v ktorých sa možno slobodne prejsť. Sem patrí aj dôsledné vyhýbanie sa kritike výpovedí iných, či diskutovanie v malých skupinách.

Individualizácia je založená na skutočnosti, že jednotlivec sa v skupine nestráca, nezaniká. Práve naopak, jednotlivec sa v skupine prebúda, prostredníctvom nej vníma vlastnú individualitu, učí sa porozumieť sebe samému. Cieľom sociálnej práce so skupinou je pomáhať členom skupiny pri dosahovaní väčšej miery nezávislosti a rozvoja ich individuálnej schopnosti svojpomoci (Kaiserová, In Levická, 2008, s. 176-177).

Konštruktivistický prístup v práci so skupinou znamená, že sa k nej pristupuje s rozvahou; rovnako vážne sa vnímajú jednotlivci i skupina. Metódy práce so skupinou sú rôznorodé a odrážajú okrem iného aj osobnostné rysy sociálneho pracovníka, zvolený program, skupinovú interakciu ako aj reflexiu jednotlivých členov na dianie v skupine (Kaiserová, In Levická, 2008, s. 177).

1.5 Vedenie skupiny

Pre fungovanie skupiny má veľký význam vedenie skupiny a *vodcovský štýl*, ktorý sa v nej presadí. Podľa Nakonečného (2004, s. 232) je za vodcu považovaná osoba, ktorá kontroluje aktivity skupiny, podstatne prispieva k jej súdržnosti, reprezentuje skupinu, zohráva v skupine významnú dominantnú rolu spojenú s činnosťou skupiny a jej cieľmi. Vodca má silnú pozíciu v skupine, resp. vysoký sociometrický status a ako taký má značný vplyv na členov skupiny a ich činnosť. Hemphill (1948, In Nakonečný, 2004, s. 233) uvádza nasledovné znaky vodcovstva: vodca 1. začína plánovanie a akcie; 2. má so skupinou neformálne styky; 3. zastupuje skupinu; 4. integruje skupinu; 5. organizuje skupinu; 6. dominuje v skupine 7. prijíma a

poskytuje informácie; 8. prejavuje súhlas alebo nesúhlas s členmi skupiny, chváli ich alebo karhá; 9. ovplyvňuje prácu v skupine a jej výsledky. Zvyčajne je z uvedených znakov vytvorený určitý syndróm vodcu a jeho centrálnym znakom je dominancia.

Najčastejšie typy vedúcich podľa Warda, Adamsa a Levermora (1997, s. 98), v nadväznosti na dielo Lewina, sú autokratický, autoritatívny, demokratický a liberálny.

❖ **Autokratické vedenie** – je charakteristické snahou ovládať druhých, rozhoduje o cieľoch skupiny, vedúci tohto typu je despotickej a diktátorskej. Postupuje na základe príkazov, udržiava nízku komunikáciu v skupine, tým sťažuje formovanie vzťahov v skupine a znižuje skupinovú súdržnosť. Pretože členovia sociálnej skupiny sa ho boja, urobia všetko, čo im bolo povedané. Pre skupinu tento druh vedenia nie je vhodný. Brown (In Kollárik, 1993, s. 156) v rámci neho rozlišuje ešte striktné vedenie, benevolentné vedenie a neschopného autokrata.

❖ **Autoritatívne vedenie** – vedúci takejto skupiny má veci pevne v rukách, má svoje plány, ale je otvorený aj iným myšlienkam. Kládne otázky a počúva odpovede, je otvorený návrhom členov skupiny, ale môže ich aj odmietnuť. Podľa Řezníčka (1994) je tento štýl vhodný v krízových situáciách, kedy je potrebný razantný a jednoznačný prístup a rovnako je vhodný v prostredí ľudí trpiacich neistotou.

❖ **Demokratické vedenie** – vodca je menej direktívny, berie do úvahy ctenie a názory ostatných. Rozdeľuje svoju právomoc medzi viacerých, nepoužíva donucovacie prostriedky. Umožňuje komunikáciu v skupine a tým formuje pozitívne vzťahy. Řezníček (1994) pri tomto štýle uvádza, že si vyžaduje veľa času v získavaní konsenzu v rozhodovaní, ale často je úspešný, pretože prebúdza silnú motiváciu k spolupráci a umožňuje efektívne využitie schopností všetkých členov skupiny. Brown (In Kollárik, 1993, s. 156) v rámci neho rozlišuje ešte pravý demokratický typ a pseudodemokrata.

❖ **Liberálne vedenie**, resp. „voľný štýl“ (franc. *laissez-faire*) – ide o typ pasívneho vodcu. Skupinu ovláda minimálne a vedie ju

podľa hesla „nechajme sa unášať prúdom“. Skupine nedáva žiadnu pevnú formu a je zriedkakedy úspešný.

Lippittov (In Kollárik, 1993, s. 156) vyznačil aj ďalší typ vedenia:

❖ **Nechat' – konat'**, kde ide o typ, ktorý v podstate nepodnecuje a neplní funkcie vedúceho. Niektorý z členov skupiny prevezme na seba úlohu vodcu, aby skupina bola efektívna a uspokojovala svojich členov.

Agryle (In Kollárik, 1993, s. 156) porovnáva štýly vedenia podľa úspešnosti a efektívnosti. Demokratickejší štýl je efektívnejší než autokratický, stavia ľudské stránky proti autokratickému využívaniu formálnej moci. Vedúci sú efektívnejší vtedy, ak si všimajú potreby členov skupín. Vedúci má skutočne viesť a nemá robiť to, čo by úspešne zvládli sami členovia skupiny.

Nedá sa povedať, ktorý z vyššie uvedených spôsobov vedenia je najvhodnejší. Tieto štýly vedenia by mali byť nejakým kontinuálom medzi sebou navzájom. Vedenie by sa malo meniť na základe potrieb skupín a jej členov. Každý z nás je individualita, ktorej vyhovuje niečo iné.

Pri práci so skupinou klientov závislých, spoluzávislých, ale aj pri vedení skupín zameraných na primárnu prevenciu (rovesnícke skupiny) považujeme za najvhodnejší kombinovaný štýl vedenia, ktorý balansuje medzi jednotlivými typmi a spôsobmi vedenia podľa situácie a činnosti skupiny. Pri jednom konkrétnom štýle je vedúci skupiny v bezpečnejšom postavení, no samotná skupina môže čerpať viac skúseností a poznania z tvorivého kombinovaného prístupu. Rámcovo sme vychádzali z demokraticko-humánneho vedenia, ktoré zohľadňuje jedinečnosť osobnosti každého zúčastneného a sústreďuje sa na jednotlivca.

Osoba, ktorá vedie skupinovú prácu, môže byť v rozličných rolách v závislosti od cieľov a povahy samotnej skupiny. Kratochvíl (2002, In Popelková – Zatková, 2009, s. 77-78; Hupková, 2011, s. 81-82) uvádza päť rolí:

❖ *rola aktívneho vodcu* – je charakteristická aktivitou, usmerňovaním diania, vysvetľovaním, riadením a učením zo strany vedúceho. Využíva sa v skupinách, kde sa podávajú

informácie, riešia konflikty, problémové situácie a nacvičujú sociálne spôsobilosti. Túto rolu môžeme pomenovať aj ako rolu učiteľa, ochrancu, režiséra, iniciátora či inštruktora v skupine;

- ❖ *rola komentátora* – je zameraná na skupinový proces. Skupinovému daniu ponecháva voľný priebeh, aktívne ho neriadi a neusmerňuje. Vo viac alebo menej pravidelných intervaloch komentuje a zhrnie, čo sa v skupine deje. Vhodná je napr. vo výcvikových skupinách, ktoré sú zamerané na výcvik v interpersonálnej senzitivite;
- ❖ *rola moderátora a experta* – vedúci nepreberá za dianie v skupine zodpovednosť, príležitostne zasahuje a usmerňuje dianie tak, aby smerovalo k žiaducemu cieľu. Sleduje a koordinuje diskusiu, poskytuje skôr podnety, ale nevnučuje svoje názory.
- ❖ *rola autentickej osoby* – vedúci sa prejavuje ako jeden z členov skupiny, vyjadruje svoje vlastné pocity a stáva sa modelom k napodobovaniu, ukazuje členom, aký môžu mať zo skupiny zisk;
- ❖ *rola analytika* – je typická pre vedenie psychoanalytických skupín. Vedúci skupinovej práce ponecháva voľný priebeh daniu v skupine a poskytuje interpretácie zamerané na odhaľovanie nevedomých motívov konania a prenosu.

V súčasnosti sa okrem týchto rolí často uvádza *rola facilitátora* a z vyššie uvedených rolí je mu najbližšia rola moderátora. Vedúci skupiny najmä uľahčuje a usmerňuje komunikáciu, interakciu a dianie v skupine vzhľadom na zvolené ciele. Rogers (1971) charakterizoval nedirektívnu rolu facilitátora nasledovne: „Dôverujem skupine, že za predpokladu uľahčujúcej atmosféry rozvinie vlastný potenciál a potenciál svojich členov.“ Gabura (2005, s. 171) upozorňuje na riziko tohto štýlu vedenia, ktoré spočíva v tom, že sa vedúci môže v očiach skupiny ocitnúť v role nerozhodného alebo neistého „rodiča“, nemal by preto „iba plávať na vlnách skupinovej interakcie“.

Umením skupinového vedúceho je „prečítať skupinovú situáciu“ a vzhľadom na ňu uplatniť primeraný štýl vedenia. Jednotlivé roly a štýly vedenia nemusia byť chápané rigidne, ale vedúci ich môže flexibilne meniť podľa aktuálnej situácie v skupine. Autoritatívnejšie štýly vedenia sú podľa Gaburu (2005, s. 172) indikované, keď je úloha vysoko štruktúrovaná, v akútnej kríze, ak je nedostatok času, ak sa porušujú etické normy a v skupine sa objaví stres. Tento autor ďalej uvádza, že teoretické poznatky i praktické skúsenosti potvrdzujú, že je užitočnejšie, keď skupinu vedú dvaja poradcovia, pretože si môžu rozdeliť roly (jeden si všíma proces, druhý dynamiku; jeden je aktívnejší, druhý pasívnejší; jeden je kritický, druhý starostlivý). Dvaja vedúci skupiny môžu zachytiť a využiť oveľa viac prezentovaného materiálu. Mali by však mať jasne rozdelené kompetencie, dohodu o pravidlách, nemali by súperiť pred skupinou, mali by byť kompatibilní.

Medzi hlavné zásady pri efektívnom vedení skupiny mládeže Smik (1994, s. 24) zaraďuje nasledovné atribúty:

- vedúci skupiny prenáša zodpovednosť a rozhodovanie na skupinu, pričom sám tieto rozhodnutia rešpektuje (samozrejme vedenie závisí od toho, či sa pracuje s 12-15 ročnou mládežou, alebo 16-18 ročnou mládežou);
- akceptuje individuálnu nezávislosť a osobnú zodpovednosť členov skupiny pri formovaní vlastných postojov a spracovávaní informácií;
- lektor pri vedení vystupuje v role znalca, pretože musí erudovane komentovať udalosti v skupine, poskytovať informácie a vysvetlenia;
- pripravuje program a obsah skupinových sedení, určuje ich štruktúru a vedie ich;
- aktívne zasahuje do jednotlivých skupinových činností, poskytuje informácie, podporu a pomoc jednotlivým členom skupiny pri vyjadrovaní ich pocitov a formulovaní názorov;

- intenzívne sa zaujíma o skupinu, dbá na to, aby všetci jej členovia dostali priestor na vyjadrenie svojich názorov, pocitov, postojov, aby sa všetci v skupine cítili bezpečne;
- koriguje deštruktívnu agresiu voči slabším;
- podporuje rozvíjanie konštruktívnej skupinovej atmosféry, skupinovej súdržnosti, pocitu „my“;
- lektor si uvedomuje, že je tiež členom skupiny, prežíva pocity skupinovej identity;
- udržiava pozitívne napätie v skupine, vytvára priestor pre otvorené vyjadrovanie nesúhlasu, problémov a konfliktov jednotlivých členov a aktívne pomáha pri ich riešení, aby nedochádzalo k citovému zraňovaniu jednotlivcov.

1.5.1 Sociálny pracovník/ facilitátor pracujúci so skupinou

Základným kvalifikačným predpokladom sociálneho pracovníka na Slovensku je ukončené vysokoškolské vzdelanie v bakalárskom alebo magisterskom stupni v študijnom odbore sociálna práca. Pre prácu so skupinou však nestačia sociálnemu pracovníkovi vedomosti (čo platí najmä pri externých formách štúdia), ale potrebuje aj náležitý výcvik v skupinovej práci. Tento sa zvyčajne realizuje na základnej báze ako sociálno-psychologický výcvik (SPV), resp. výcvik sociálnych spôsobilostí. Skúsenosť vlastného výcviku by mala byť pre skupinovú sociálnu prácu *conditio sine qua non*. Ďalším dôležitým predpokladom pre sociálnu prácu so skupinou je jej praktické realizovanie a schopnosť „učiť sa v skupine a spolu so skupinou“.

Najdôležitejším nástrojom pri budovaní skupinových vzťahov je podľa Kaiserovej (In Levická, 2008, s. 177) osobnosť samotného sociálneho pracovníka. K jeho vlastnostiam by mala patriť disciplína, schopnosť prejavovať city, záujem o druhého, empatia, kongruencia, spontánnosť, flexibilita, kreatívnosť, akceptácia a pod. Dôležitá je aj schopnosť pracovať v tíme. Čo sa týka akceptácie, sociálny pracovník má akceptovať všetkých členov skupiny, ale nemusí

akceptovať každé správanie. Sociálny pracovník pracujúci so skupinou pomáha členom skupiny k sebauvedomovaniu vlastného JA na základe komunikácie a spätných väzieb medzi ostatnými členmi v komunite. Levická (2008, s. 178) akcentuje, že sociálny pracovník nepracuje pre klienta, ale s klientom. Skupinová práca sa chápe ako živý systém založený na vzťahu klient – pracovník.

Hartl (1997, s. 118-120) uvádza, že jedinec sa rodí do určitej kultúry, subkultúry, ktorá odráža komunitné, sociálne a etnické postavenie. Sociálny pracovník si preto musí uvedomiť, že aj on sám je nositeľom hodnotového systému a môže sa líšiť od toho, ktorý platí v skupine. Ak sociálny pracovník vedome dodržiava hodnoty, v ktorých bol vychovaný, alebo sa proti nim búri, alebo sa snaží identifikovať s hodnotami skupiny, stále musí na sebe pracovať vedomou sebareflexiou a supervíziou, ktorá by mala byť súčasťou každého zariadenia, kde sa pracuje s človekom. Živný (2006) definuje zrelého facilitátora ako človeka, ktorý má vybudovaný svoj individuálny hodnotový systém, z ktorého vyplývajú nároky na jeho praktické správanie. Sociálny pracovník však nie je a nesmie byť sudcom, jeho hodnotový systém by mu nemal slúžiť ako meradlo na vyslovovanie súdov o druhých.

Postoje a životná filozofia facilitátora zohrávajú dôležitú úlohu v tom, ako vedie skupinu. Facilitátor by mal dôverovať skupine, že si vytvorí svoj vlastný potenciál a potenciál jednotlivých členov. S tým súvisí aj dôvera v skupinový proces. Skupinový vedúci by mal rozpoznať jedinečnosť každej skupiny a pochopiť, že žiadne dve skupiny nezačnú alebo nekončia rovnakým spôsobom. Niektoré skupiny začnú tak, že budú klásť odpor k prejavovaniu pocitov a budú pre to napredovať veľmi pomaly. Iné môžu byť expresívnejšie hneď od začiatku a rýchlo postupovať dopredu. V skupine existuje veľa rôznorodého správania, v ktorom sa facilitátor angažuje, aby mohla skupina napredovať. Ide o empatické načúvanie, odhaľovanie pocitov.

Profesionálny imidž facilitátora pre rovesnícke skupiny (pre vedenie rovesníckej protidrogovej skupiny v rámci peer programu) tvorí:

- ✓ vhodná kvalifikácia (vzdelanie – sociálna práca, psychológia, pedagogika);
- ✓ dobrá informovanosť o tom, ako pracovať s mládežou, vhodné sú aj skúsenosti s drogovou závislosťou;
- ✓ diskretnosť;
- ✓ nepodliehanie osobným pocitom a predsudkom;
- ✓ schopnosť rešpektovať iných;
- ✓ vyhranený hodnotový systém (neholdovanie konzumnému spôsobu života);
- ✓ vhodný vzhľad a vystupovanie (vzhľad – oblečenie prislúchajúce k práci s mládežou);
- ✓ neposkytovanie odborných rád v oblastiach, v ktorých nemá dostatočnú kvalifikáciu (odporučí/ obráti sa na odborníka v danej oblasti);
- ✓ schopnosť reagovať pozitívne;
- ✓ rešpektovať dôverné informácie (ak sa naň rovesník obráti s problémom, informácie sa nesmú dostať do skupiny);
- ✓ schopnosť rešpektovať neochotu otvoriť sa, neochota otvoriť sa nemusí znamenať, že ide o nezaujímavú spoluprácu, môže ísť o introvertného člena skupiny).

Úlohy sociálneho pracovníka, ktorý vedie rovesnícku skupinu, sú nasledujúce:

- organizuje a koordinuje skupinovú činnosť;
- poskytuje základné informácie o (drogovej) problematike;
- ovplyvňuje postoje, názory, koriguje predsudky vo vzťahu k drogám, je identifikačným vzorom a modelom správania sa a reagovania (sám dodržiava to, čo hovorí);
- významnou mierou ovplyvňuje vzťahy v skupine a skupinovú dynamiku tak, aby skupina saturovala potreby dospelých

a podporovala vytváranie zdravých osobných postojov a hodnotového systému vo vzťahu k drogám.

Podľa Rogersa (In Gabura, 1997, s.130) má rola facilitátora v skupine obsahovať nasledovné prvky:

1. *Utváranie klímy* – spôsoby, akými vedúci skupín postupujú, vytvárajú emocionálnu klímu, ktorá je rozhodujúca. Tým, že sú transparentní, t.j. že zdieľajú svoje vlastné pocity a myšlienky so skupinou a snažia sa zostať flexibilnými, vnímavými a uvoľnenými, vyjadrujú členom skupiny, že je správne cítiť sa slobodne a byť sám sebou. Ďalej sa facilitátor snaží vyjadriť členom skupiny, že každý je dôležitý a že to, čo chce jednotlivec povedať, je významné.
2. *Akceptácia skupiny* – akceptovanie skupiny facilitátorom znamená, že skupine naozaj dôveruje. Nekladie na skupinu požiadavky, facilituje členov, aby prežívali slobodu byť otvorenými a expresívnymi.
3. *Akceptovanie jednotlivca* – akceptovanie jednotlivca je spôsob, akým facilitátor prejavuje vlastnú pripravenosť akceptovať členov takých, akí sú, bez skrytých očakávaní. Členovia sa takto cítia slobodní zapojiť sa do skupiny na takej emocionálnej úrovni, ktorú si sami zvolia.
4. *Empatické porozumenie* – je najdôležitejšie a najčastejšie používané, tým sa facilitátor snaží pochopiť špecifický význam toho, čo člen skupiny hovorí, a tým facilituje pochopenie medzi členmi skupiny.
5. *Práca s pocitmi alebo sebaodhalenie* – aby facilitátor dosiahol cieľ pomôcť účastníkom rozvinúť si *celistvosť* svojej osobnosti, môže pomocou modelovania demonštrovať spôsob, ako prejavovať svoje pocity a ako im dôverovať. Facilitátor by mal reagovať na negatívne aj pozitívne afektívne stavy, ktoré v nich existujú. V takom správaní je obsiahnutá spontánnosť, bezprostrednosť, ktorá pomáha skupine, aby sa posunula k rovine psychologickej a emocionálnej intimity. V skupine

existuje dôvera, a preto skupina prijíma člena, ktorý prejavuje svoje pocity.

6. *Konfrontácia a spätná väzba* – pomáha členom skupiny dozvedieť sa niečo o sebe. Nesmie to byť útok na osobnosť člena skupiny. Spätná väzba je informáciou o tom, ako správanie účastníka pôsobí na ostatných členov skupiny a ako im komunikuje vlastnú predstavu o sebe samom.
7. *Vyhýbanie sa plánovaniu* – skupina sa má vyvíjať prirodzene a facilitatívny proces má vznikať spontánne. Vopred naplánované činnosti sú východiskom z núdze. Ak sa v skupine použije niektorá z techník (hranie rolí, psychodráma), tak je to želanie skupiny a táto technika je zameraná na uspokojovanie potrieb členov skupiny. Samozrejmosťou je, že techniky, ktoré sú spontánne v jednej skupine, nemusia takými byť aj v ďalšej skupine.

1.5.2 Komunikácia v práci so skupinou

Pre efektívne vedenie skupiny je nevyhnutnou podmienkou zvládnutie princípov medzilidskej komunikácie, preto je potrebné, aby vedúci skupiny kontinuálne zdokonaľoval svoje komunikačné zručnosti v práci so skupinou a jednotlivcom.

Smik (1994, s. 25-26) uvádza nasledujúce zásady optimálnej komunikácie v skupinovej práci s mládežou:

1. zásada – komunikovať jasne a otvorene, zrozumiteľne formulovať vlastné pocity, myšlienky, názory, otázky. Je potrebné hovoriť spôsobom, ktorému dospievajúci rozumejú, nepoužívať slová, ktoré nepoznajú. Dôležité je, aby sa facilitátor vyjadroval priamo a nie v hádankách, hovoril za seba a nepoužíval pričasto slovné spojenie „malo by sa.“
2. zásada – vždy, keď ide o vlastný názor, pocit, skúsenosť, používať „JA“ formulácie /môj pocit, mám pocit, ja si myslím, moja skúsenosť, môj názor/.

3. zásada – minimalizovať hodnotiace výroky a hodnotenie súdov, vyslovovať radšej vlastné dojmy, skúsenosti, názory.
4. zásada – aktívne vnímať verbálne aj neverbálne prejavy.
5. zásada – udržiavať zrakový kontakt s partnerom, odstrániť z priestoru komunikačné bariéry, najvhodnejšie usporiadanie sedenia skupiny je sedenie v kruhu /rovnocenné komunikačné podmienky/.
6. zásada – dôsledne sa vyhýbať komunikačným pascám – „možno, ale.“
7. zásada – povedať „ja neviem“, ak ide o niečo, o čom facilitátor nemá dostatočné informácie.
8. zásada – používanie otvorených otázok, napr. „Aký máte na to názor?“

Jazyk je veľmi dôležitým nástrojom nielen pre poradcu, ale aj pre facilitátora skupiny. Facilitátor by mal hovoriť a vyjadrovať sa zrozumiteľne, mal by rešpektovať schopnosť klienta pochopiť hovorené slovo. Preto je potrebné sledovať neverbálne prejavy členov skupiny a učiť sa z nich odčítať pochopenie, respektíve nepochopenie povedaného. Keďže facilitátor pracuje so skupinou mladých ľudí, ktorí často používajú slang, je pre neho užitočné, aby ich špeciálny slovník ovládal a postupne si ho dopĺňal (Gabura, 1995, s. 31).

1.6 Skupinová dynamika

Skupinová dynamika je súhrnom všetkých procesov a zmien (vnútorných aj vonkajších), ktoré sa odohrajú počas existencie a práce skupiny. Je jednou zo základných charakteristík, ktorou sa odlišuje skupinová práca od práce s jednotlivcom. Podľa Havrdovej (por. Kratochvíl, 1979) je súhrnom noriem a interakcií zahŕňajúcich to, čo prebieha vo vnútri skupiny a čo prichádza zvonka. Do skupinovej dynamiky patria:

- ✓ ciele skupiny;
- ✓ pravidiel (normy) skupiny;

- ✓ vodcovstvo a vedenie skupiny;
- ✓ roly v skupine;
- ✓ tvorba podskupín;
- ✓ vzťahy jedincov a skupiny;
- ✓ kohézia a tenzia;
- ✓ skupinová atmosféra;
- ✓ projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie;
- ✓ vývoj skupiny v čase.

CIELE skupiny je dôležité sformulovať už v prípravnej fáze. Pri utváraní a vedení skupiny sociálnym pracovníkom je potrebné, aby mal hlavný (formálny) cieľ skupiny zrejmy a jasne sformulovaný. Dôležité však je, aby aj samotná skupina participovala na utváraní, alebo aspoň verbalizovaní cieľov. Do diania potom vstupujú osobné ciele jednotlivých členov skupiny a spoločné ciele, ktoré môžu, ale nemusia byť identické. Podľa Fleškovej (2007) je úlohou facilitátora skupiny motivovať a ovplyvňovať jej členov tak, aby si títo formálne ciele zvnútorňovali a uspokojili aj individuálne potreby členov skupiny. Havrdová (2008, s. 159) spomedzi cieľov skupiny, závislých od zamerania a zloženia skupiny, uvádza napríklad „vzájomnú podporu, poskytovanie informácií, osobný rast, odstránenie chorobných (sociálno-patologických) symptómov, prípravu na návrat do bežného života.“ Popelková a Zaťková (2009, s. 48) k nim pridávajú prehĺbenie sebazoznania a autoregulácie, zmenu nežiaducich stereotypov a neprimeraných vzorcov správania, osvojenie si empatie, akceptácie, kongruencie a získanie spôsobilosti efektívne riešiť interpersonálne konflikty.

NORMY SKUPINY sa odvíjajú od skupinových cieľov a zaisťujú čo možno najplynulejší priebeh spoločných činností v skupine a nekonfliktné fungovanie medziľudských vzťahov. Týkajú sa vnútro skupinového života, upravujú správanie sa členov skupiny voči sebe vo vnútri skupiny, ako aj ich správanie sa navonok (Hupková, 2011, s. 58). Podľa Havrdovej (2008, s. 159) sú to zvyčajne

nepísané pravidlá vyjadrujúce, čo je z hľadiska skupiny správne a žiaduce a čo, naopak, nie je. Tieto majú vplyv na postoje a správanie členov. Dodržiavanie týchto noriem skupina vyžaduje a svojich členov tlačí k ich rešpektovaniu. Ide napríklad o pravidelnú účasť na skupine, včasné príchody. Člen, ktorý tieto pravidlá opakovane porušuje, sa dostáva do roly devianta. Tomuto spočiatku skupina venuje väčšiu pozornosť. Keď však nezareaguje zmenou správania, dostáva sa na okraj skupiny a môže byť aj vylúčený. Podľa Hupkovej (2011) sa odporúča formulovať pravidlá prostredníctvom riadenej diskusie. Úlohou facilitátora je dbať, aby sa sformulovali také pravidlá, ktoré podporia činnosť skupiny a efektívne naplnenie jej cieľov. Niektoré pravidlá môže navrhnúť aj facilitátor, pričom však rešpektuje prania a návrhy skupiny. Pre efektívnu prácu v skupine sa osvedčili nasledovné pravidlá (por. Hupková, 2011, s. 51-53):

- *Časové limity* – stanovenie a dodržiavanie časových limitov je dôležité z hľadiska efektívnej práce v skupine. Patrí sem stanoveniu presného času začiatku a dĺžky stretnutia, jeho dodržiavanie, nutnosť včasných príchodov a pod.
- *Dôvernosť informácií* – základom práce v skupine je dôvera, každý člen by sa mal cítiť v skupine bezpečne. Tomu napomáha pravidlo „nevynášať zo skupiny“ informácie a výpovede, ktoré zazneli vnútri skupiny.
- *STOP pravidlo* – dáva každému členovi právo nevstupovať do vybranej techniky alebo výpovede, ktorá sa mu nezdá pre neho vhodná (bez nutného vysvetľovania). Podobné je pravidlo kedykoľvek povedať nie, aby nik nebol nútený hovoriť alebo robiť niečo, čo sám nechce. Uplatňovaním týchto pravidiel sa zvyšuje pocit psychologického bezpečia v skupine.
- *Aktívna účasť* – osvedčuje sa členov skupiny povzbudzovať (nie však nútiť) k aktívnej účasti na dianí v skupine v zmysle výroku „čím viac do toho dáš, tým viac si môžeš odniesť“.

- *Používanie JA výrokov* – osobné výpovede členov skupiny sa majú robiť v 1. osobe singuláru, teda nie formou „my“, „malo by sa“, „ono sa“, „mal by si“... Toto pravidlo podporuje vlastnú zodpovednosť člena skupiny za seba, svoje správanie a dianie v skupine. Každý člen komunikuje za seba, nie za druhých. Ja výroky vedú členov skupiny aj k vyhýbaniu sa generalizáciám, čiže zovšeobecňovaniu vlastného pohľadu na všeobecne platné pravidlá, či všeobecné pravdy, pri ktorých sa iní členovia môžu cítiť ohrození.
- *Tolerancia, rešpektovanie pocitov, prežívania a názorov iných* – každý má právo „cítiť to, čo cíti“, „prežívať to, čo prežíva“ a „myslieť tak, ako myslí“. Každý člen skupiny je autonómny a zodpovedný výhradne za svoje pocity, prežívanie a názory. Člen skupiny nemôže prenášať svoje pocity, myšlienky a názory na druhých a už vonkoncom nemôže iných pretvárať na svoj obraz.
- *Zodpovednosť za seba i ostatných členov skupiny* – toto pravidlo vyjadruje požiadavku, aby si každý člen skupiny uvedomil svoju autonómiu, ale aj zodpovednosť za ostatných. K tomu patria nielen včasné príchody na stretnutie, ale aj pozorné načúvanie ostatným, akceptovanie odlišností, vnímanie ich neverbálnych signálov a pod.
- *Interakcia je dôležitejšia než výkon* – toto pravidlo vyplýva zo skúsenosti, že skupina je schopná plniť úlohy iba vtedy, ak v nej neprevláda príliš veľké napätie. Ak dôjde v skupine k narušeniu medziludských vzťahov, je vhodné najskôr venovať pozornosť narušeným vzťahom a až potom dokončiť začatú úlohu.

Z reakcií na skupinové normy uvádza Nakonečný (1997, In Popelková a Zaťková, 2009, s. 50) nasledujúce typy reakcií:

1. *internalizácia* – vnútorné prijatie normy;
2. *akomodácia* – prispôsobenie sa normám, hoci nie z vnútorného hľadiska, člen nepôsobí v skupine rušivo;

3. *deviácia* – odchýlka od normy, neustále porušovanie normy, nedodržiavanie pravidla, čo pôsobí rušivo;
4. *neprijatie normy* – jej otvorené odmietnutie;
5. *zmena normy* – korekcia normy, do ktorej môže silný jedinec vtiahnuť celú skupinu;
6. *opustenie skupiny*.

ROLY V SKUPINÁCH

Život v skupine, prelínanie vzájomných vzťahov, väzieb formálneho a neformálneho rázu prispieva k utváraniu neformálnej *pozície* členov skupiny (Kollárik, 1993, s. 53). V nej sa prejavia vzťahy medzi jednotlivými členmi, postoje, podiel na dosahovaní spoločného cieľa. Úroveň a charakter neformálnej pozície je aj ukazovateľom sociálnej akceptácie jednotlivca ostatnými členmi skupiny a aj výrazom jeho ocenenia. Výsledkom môže byť centrálna pozícia, pozícia radového člena alebo i pozície outsidera. Podľa Koštu (1993, s. 47) sa pozícia, postavenie, miesto jednotlivca, súboru alebo skupiny v sieti sociálnych vzťahov označuje v sociológii pojmom *status*. Každý jednotlivec má viacero statusov. Status nie je nemennou charakteristikou jednotlivcov a skupín. Rozlišujeme medzi pripísaným a získaným statusom. Pripísaný status získava jednotlivec bez vlastného úsilia (vek, pohlavie, rasa). Získaný status je výsledkom jeho úsilia a vynaloženej energie.

Rola sa vymedzuje v dvoch významoch. Jednak označuje súbor očakávaných správání, činností spojených s určitým statusom. Chápe sa aj ako úloha, ktorá sa viaže k určitej pozícii. V druhom význame sa rola vymedzuje ako súbor skutočných správání, činností pri realizácii určitého statusu. Rolové správanie sa človek musí naučiť. Mnohé z rol, ktoré človek realizuje v dospelosti, sa naučí už v detstve (Košta, 1993, s. 48). Podľa Novotnej (2010, s. 38) rozdiel medzi skupinovú pozíciou a skupinovú rolu spočíva v tom, že pozícia je spojená s miestom a môžeme si ju (krátkodobo) predstaviť viacmenej staticky, skupinovú rolu je spojená s konaním, je teda vždy dynamická.

Teória skupín hovorí, že jednotlivci prijímajú určité roly, ktoré hrajú v skupinách. Niektorí ľudia môžu hrať viac rol alebo hrať rôzne roly v rôznych skupinách, ako príklad uvádzame nasledovné (Ward, Adams, Levermore, 1997, s. 91):

A. *Klaun, šašo, rozosmievač* – taký človek sa len tak poneviera, napodobňuje ostatných, robí si vtipy a všetkých rozosmieva. Táto rola je v skupine veľmi užitočná, pretože uvoľňuje napätie a uľahčuje náročné situácie, ale môže pôsobiť aj rušivo.

B. *Zmierovateľ* – človek, ktorý dáva druhých dohromady, čiže ich spája a je nešťastný z ich nezhôd. Je akoby ošetrovatelkou, ktorá všetkým dáva náplasti, aby im bolo lepšie.

C. *Dominantný typ* – tento človek vystupuje tak, že „už všetko vie a všetko zažil“. Púšťa sa do dlhých monológov, skáče druhým do reči a nenechá ich dohovoriť.

D. *Rozprávač* – ľudia zohrávajúci túto rolu spomaľujú skupinu, pretože rozprávajú príbehy o sebe, o tom čo zažili, príbehy, ktoré často nesúvisia s danou témou.

E. *Nápaditý typ* – takýto ľudia navrhujú nové spôsoby riešenia problémov, sú schopní vidieť veci z iného uhla, sú to dynamickí a tvoriví ľudia.

F. *Pasívni členovia skupiny* – títo ľudia sa do ničoho nezapájajú, odťahujú sa od skupiny tým, že nič nehovoria, vyzerajú znudene.

G. *Učenci* – pozdvihujú témy na vyššiu úroveň, každú diskusiu sa pokúšajú strhnúť do intelektuálnej roviny.

H. *Bojovník / obranca* – túto rolu obvykle preberajú ľudia, ktorí sú agresívni, defenzívne typy osobnosti, ktoré sa cítia obmedzované, alebo si myslia, že oni sú tí, ktorým naozaj na veci záleží.

I. *Pomocník / facilitátor* – tento druh ľudí je živým povzbudením skupiny, vťahujú druhých do diania, objasňujú problematické otázky, udržuujú komunikáciu a vytvárajú v skupine príjemnú klímu.

Najznámejšie rozdelenie rolí je rozdelenie podľa Morenovej sociometrickej klasifikácie (In Popelková – Zafková, 2009, por. Smika 1994, s. 18) a je nasledovné:

- ✓ *vodca* – preberá zodpovednosť, rozhoduje, navrhuje riešenia, zastupuje skupinu, je aktívny;
- ✓ *hviezda* – spoločensky atraktívny člen, obľúbený, srdečný, vtipný, bez konfliktov s ostatnými;
- ✓ *čierna ovca* – odmietavý člen, spoločensky neprítiažlivý, stojaci mimo skupiny, ostatným ľahostajný.

Ďalšie známe delenie štandardných rolí je (Schindler, 1957, In Kratochvíl, 1995, Popelková – Zaťková, 2009):

- ✓ *alfa* – neformálny vodca, skupine imponuje, podnecuje k aktivite, dodáva program a odvahu;
- ✓ *beta* – expert, znalec, na ktorého sa skupina obracia so žiadosťou o radu, úsudok, názor. Zvyčajne zvažuje situáciu z rôznych uhlov pohľadu. Jeho prístup je racionálny, kritický, neutrálny a neangažovaný.
- ✓ *gama* – nenápadní, pasívni členovia skupiny, prispôsobujú sa vedeniu skupiny (alfa vodcovi), snažia sa zostať v ochranej anonymite;
- ✓ *omega* – nekonformný člen, neprijíma vedenie, je autonómny, za čo ho skupina často odsudzuje, odmieta a atakuje. Niekedy sa identifikuje s rolou *protivníka* ako symbolického reprezentanta nepriateľskej skupiny, čo skupinu provokuje.

Rola výrazne ovplyvňuje prežívanie jednotlivca, jeho sebaobraz, sebachápanie, pocit osobnej istoty. Úlohou skupinovej práce môže byť aj rozšírenie repertoáru rolí, pretože v skupine sa možno stretnúť s jednotlivcami, ktorí si neuvedomujú svoju nevhodnú tendenciu v rôznych spoločenských skupinách nevedome opakovať rôzne stereotypné, rigidné a maladaptívne správanie. Cieľom je osvojiť si iné formy správania sa a vedieť zaujímať iné roly, než do ktorých sa jednotlivec doposiaľ dostáva (Popelková – Zaťková, 2009, s. 52-53).

Skupinová štruktúra v pubescentných skupinách (12 –15 rokov) sa podľa Smika (1994, s. 21) vytvára špecificky. Veľmi vysokú hodnotu má *rola neformálneho vodcu skupiny – alfa*. V roli *čiernych oviec* teda *odmietaných členov* je spravidla najslabší, úzkostný, bojzlivý jedinec, ktorý sa nedokáže brániť. Irituje ostatných, pretože

stelesňuje slabiny, ktorých sa sami chcú zbaviť a z ktorých majú sami strach. Významnou je tiež *rola hviezdy* – teda člena, ktorý akoby stelesňoval ich túžbu byť sociálne akceptovaný, úspešný, vedieť sa správať sebaisto a bez vnútorných zábran, ktorými väčšina z nich trpí.

Pre skupinovú štruktúru v období adolescencie (16 – 18 rokov) má stále veľký význam *rola hviezdy*. Oceňovaní sú jednotlivci, ktorí vystupujú sebaisto. Objavuje sa ďalej *rola experta*, ktorý je uznávaným členom skupiny pre svoje vedomosti, zručnosti, či pre schopnosti, ktoré sú v danej skupine významnou hodnotou. Menej vyhranená je *rola gama*. Títo jednotlivci zostávajú síce nenápadní, ale do rozhodovania už vstupujú aktívnejšie, kritizujú, nesúhlasia, dávajú návrhy, prestávajú sa bezvýhradne prispôsobovať. *Rola čiernej ovce* sa tiež ocitá v inej situácii. Títo jednotlivci už nie sú terčom priamej agresie, ale dostávajú sa do väčšej sociálnej izolácie, a to ich môže zraňovať ešte viac (Smik, 1994, s. 23).

Je dobre, ak sa rozličné roly dopĺňajú. Ak sa v skupine vyskytujú silné dominantné osobnosti, nastávajú konflikty a konkurenčné boje. V tomto prípade musí okamžite zasiahnuť facilitátor, ktorý uvedie veci na správnu mieru.

V klinickej praxi sme pozorovali, že akú rolu zohráva člen v skupine na začiatku, taká mu zostáva až do konca. Roly v skupinách dodávajú konaniu v skupine určitý tón. Postrehli sme, že ten istý čin u rôznych rolí vyznieva úplne inak. Napríklad ak vodca skupiny, spomedzi rovesníkov, vytvorí humornú situáciu, je skupinou akceptovaný. Ak takúto situáciu vytvorí rovesník s pozíciou šaša skupiny, ostatní členovia mu ju pripisujú až do konca stretávaní. Ak by sme mali porovnať role v skupinách, ktoré sme vytvorili v našej praxi (v roku 2000) vzhľadom na vek, v *skupine základnej školy* sa nachádzali viaceré typy rol od neformálnych vodcov, cez dominantné typy, klaunov – rozosmievačov (túto rolu väčšinou používali chlapci, rola vytvárala v skupine menšie napätie). V *stredoškolskej skupine* sa do popredia dostávali jedinci v role rozprávača, učenca (každú diskusiu strhávali do intelektuálnej roviny) a pomocníci (boli živým povzbudením skupiny, vŕhávali druhých do diania, objasňovali problematiku otázok,

udržovali komunikáciu a vytvárali v skupine príjemnú klímu). *Skupina vysokoškolákov* bola štruktúrovaná do nápaditých rolí (navrhovali nové prístupy ako riešiť problémy boli schopní vidieť veci z iného uhla, išlo o dynamických a tvorivých členov), zmierovatelia (dávali druhých dohromady), rozprávači (zohrávali rolu, ktorá spomaľovala skupinu, rozprávali príbehy o tom, čo zažili).

Pozície a role v skupine sa dajú pozorovať a merať pomocou **sociometrie**. Jej zakladateľom je americký psychoterapeut Jacob L. MORENO (1892 – 1974). Ide o metódu zameranú na zisťovanie sociálno-emocionálnych vzťahov medzi členmi malých skupín (Nakonečný, 2004, s. 40). Rozumie sa ňou zisťovanie a analýza vzťahov v malých skupinách preferenčnými voľbami, napr. sympatia – antipatia, zisťovanie dynamických vzťahov. Každý člen skupiny vyberá medzi ostatnými, koho má najradšej, koho nemá rád, s kým by šiel na výlet a pod. Voľby vypovedajú aj o atmosfére v skupine, ktorá sa zlepšuje s rastom vzájomných väzieb, zhoršuje sa utváraním klík a pod. (Hartl - Hartlová, 2009, s. 550). Sociometrické pozície súvisia aj s povahou skupiny, s vlastnosťami osobností a s ďalšími premennými (Nakonečný, 2004, s. 229).

Podľa Havránkovej (2008, s. 161) sa v každej terapeutickej skupine objavujú tendencie vytvoriť **PODSKUPINU**. Dvaja, traja alebo viacej členov skupiny začnú k sebe viac inklinovať, vzájomne sa podporovať, vyhýbať sa konfrontácii. Deje sa to zvyčajne na základe vzájomnej sympatie, spoločných záujmov, či hodnôt. Pozornosť venovaná princípom vzťahov, na ktorých sa podskupina utvorila, môže prispieť k hlbšiemu porozumeniu motivácie jednotlivých členov aj skupinovej dynamiky. Ak však existencia podskupín vytvorí podhubie pre vznik spoločných tajomstiev a ak vznikne koalícia, v ktorej členovia podskupiny odolávajú tlakom skupiny, stáva sa podskupina antiterapeutickou silou. Neporiadkom nie je samotný vznik podskupín, ale tajomstvá a neúprimnosť, ktoré môžu vytvoriť. Podľa Popelkovej – Zaťkovej (2009, s. 55) môže byť vznik podskupín signálom upozorňujúcim na problémy v živote skupiny,

kedy členovia v podskupine hľadajú uspokojenie toho, čo nedostávajú v základnej skupine. Vyjadrujú v nich potom svoju nespokojnosť, prípadne sa dostávajú do opozície voči základnej skupine. Existencia podskupín môže mať pre skupinovú prácu pozitívny význam, keď sa to, čo sa odohráva v podskupine, stane predmetom skupinovej diskusie.

KOHÉZIA znamená súdržnosť skupiny. Táto určuje silu väzieb medzi jednotlivými členmi a pôsobí na členov smerom k príťažlivosti, spolupatričnosti, aby zostali spolu v skupine. Kohézia súvisí s príťažlivosťou skupiny pre jej členov. Definuje sa ako výslednica síl, ktoré pôsobia na členov tak, že chcú v skupine zostať a skupinu udržať. Súdržnosť v skupine sa prejavuje predovšetkým vyjadreným výrokom „*my patríme k sebe*“ (Hupková, 2011, s. 61) alebo „*ťahat' za jedno lano*“. Kohézia je dôležitá pre výkonnosť a produktivitu skupiny (Nakonečný, 2004, s. 226). Súdržnosť skupiny a jej miera ovplyvňuje viaceré oblasti fungovania skupiny, napr. otvorenosť medzi členmi, čo umožňuje ventilovať negatívne postoje a nepriateľské pocity konštruktívnym spôsobom. Súdržná skupina dokáže prejaviť ľahšie hostilitu aj voči vedúcim skupiny (Popelková – Zaťková, 2009, s. 53). Kohézia je stabilizujúci faktor, bez ktorého by skupina nemohla nielen pracovať, ale ani jestvovať. Na druhej strane jej nadmernosť vedie k stagnácii vývoja skupiny, nemiestnej spokojnosti a vytvára ilúziu, že nie je potrebné snažiť sa o zmenu (Havránková, 2008, s. 160). Ku kohézii v skupine prispievajú a podporujú ju (Popelková – Zaťková, 2009, s. 53; Kratochvíl, 1995, In Hupková, 2011, s. 61-62):

- akceptácia, priateľská atmosféra;
- vzájomná sympatia medzi členmi skupiny, ich vzájomná príťažlivosť, podobnosť;
- uspokojovanie osobných potrieb členov skupiny;
- prestíž skupiny a jej zvyšovanie u jednotlivých členov;
- súťaženie s inou skupinou;
- jasne formulované skupinové ciele a pravidlá;

- prítlačivosť aktivít (zaujímavé, zábavné a rekreačné aktivity smerujúce k spoločne prežívaným emóciám);
- využívanie techník priamo zameraných na podporu kohézie, napr. vytvorenie kruhu, kde sa všetci držia za ramená a sústreďujú sa na pocit súdržnosti a blízkosti, spoločne v kruhu spievajú alebo tancujú a pod.;
- vzájomná závislosť členov skupiny pri spolupráci na spoločných úlohách;
- vonkajší tlak, nepriazeň či kritický, odmietavý postoj okolia spojený s pocitmi spoločnej krivdy.

TENZIA označuje napätie v skupine. Toto prirodzene vniká pri vzájomnej interakcii medzi členmi skupiny. Podľa Popelkovej a Zafkovej (2009, s. 53-54) ide o vnútorné napätie jednotlivca vo vzťahu k situácii v skupine. Pre uspokojovanie osobných potrieb je totiž nevyhnutné brať ohľad na potreby iných. Napätie pramení z rozdielov medzi jednotlivcami, z ich vzájomnej rivality, z úsilia po zmene. Môže mať charakter úzkosti, strachu, zlosti, antipatie, agresivity, nepriateľstva. Napätie pôsobí nepríjemne, vyvoláva nespokojnosť. Podľa Kratochvílu (1995) majú členovia skupiny tendenciu reagovať naň potláčaním, nepriamym ventilovaním alebo ho budú priamo prejavovať. Podľa Hupkovej (2011, s. 62) časť tenzie môže byť prejavom protestu voči autorite, ak vedúci riadi skupinové dianie direktívne, ako aj prejavom bezradnosti a neistoty, ak vedúci odmieta prevziať aktívnu vodcovskú rolu. Na druhej strane tenzia umožňuje členom skupiny uvedomiť si svoje nedostatky, získať náhľad na ich zdroje a uskutočňovať na sebe zmeny. Optimálna úroveň tenzie vedie k zvýšeniu produktivity a akcieschopnosti skupiny (Oravcová, 2004). Ak by v skupine výrazne prevládala tenzia, atmosféra v skupine by nedala priestor vzájomnej dôvere a ohľaduplnosti. Narastala by ostražitosť a agresivita, zanikol by priestor pre otváranie osobne dôležitých tém. Silnejúca tenzia vedie členov skupiny k snahám zo skupiny uniknúť. Dynamická rovnováha kohézie a tenzie je pre fungovanie skupiny zásadne dôležitá

(Havránková, 2008, s. 160). Obe pôsobia ako proti sebe pôsobiace sily (kohézia dostredivo a tenzia odstredivo), ktoré by mali byť v dynamickej rovnováhe. Podľa Hupkovej (2011, s. 63) tenzia predstavuje dynamizujúci faktor, ktorý vedie k nespokojnosti a úsiliu po zmene. Naopak, vplyvom kohézie členovia skupiny pociťujú podporu a bezpečie.

SKUPINOVÁ ATMOSFÉRA je dôsledkom rovnováhy medzi kohéziou a tenziou skupiny, ako aj ďalších prvkov skupinovej dynamiky. Možno ju charakterizovať ako sociálne ovzdušie (sociálnu klímu) v skupine, ktoré vyjadruje úroveň a kvalitu vnútro skupinového života. Je vyjadrená prevládajúcou náladou v skupine a jej emočným ladením. Môže byť priateľská, podporujúca, ale aj napätá, nevraživá až nepriateľská (Hupková, 2011, s. 63). Vedúci skupiny môže vytvoriť dobrú skupinovú atmosféru najmä tým, že dokáže utvoriť pocit bezpečia v skupine a profesionálne narábať s prvkami skupinovej dynamiky (Popelková – Zaťková, 2009, s. 55).

1.7 Príprava a etapy skupinovej práce

Pri vytváraní skupín je vhodné urobiť starostlivú prípravu. Od sociálneho pracovníka sa zvyčajne očakáva, že prinajmenšom spočiatku, bude zohrávať rolu vodcu a že aj vo vývojom procese skupiny zohrá podstatnú úlohu. Podľa Řezníčka (1994, s. 57) by mal formálny vodca skupiny predovšetkým stanoviť základné predpoklady pre jej vytvorenie a fungovanie. Je potrebné nájsť odpoveď na nasledovné otázky:

Čo je účelom a cieľom skupiny? Ako majú byť dosiahnuté? Aké sú, alebo majú byť, základné kľúčové charakteristiky jej členov? Môžu mať niektorí členovia skryté ciele? Ktoré zdroje sa pri sledovaní cieľov budú využívať? Kde sa skupina bude schádzať? Čo bude na programe prvého stretnutia? Ako budú členovia usadení? Aký bude spôsob komunikácie s nimi?

Samotným (budúcim) členom skupiny môže položiť otázky: Koľko členov by skupina mala mať? Aký by mal byť vek jej členov, postavenie, rodové

rozloženie, vzdelanie...? Čo všetko by mali vedieť o cieľoch skupiny? Aké by mali byť ich osobné ciele? Do akej miery by mali byť motivovaní? Aké hodnoty by mali sledovať?

Pre sociálneho pracovníka je základnou otázkou, kto bude tvoriť skupinu vzhľadom na jej ciele. Podľa Redla (1951, In Navrátil, 2001, s. 127) ideálna rovnováha začínajúcej skupiny spočíva v tom, že má byť natoľko homogénna, nakoľko to zaistí jej stabilitu a natoľko heterogénna, nakoľko to zaistí jej vitalitu. Medzi dôležité faktory, na ktoré sa pri formovaní skupiny prihliada, patrí vek, hodnotový systém, spoločné problémy, záujmy, inteligencia, schopnosť akceptovať autoritu, pohlavie a sebavedomie jej účastníkov.

Vzhľadom na prípravu skupiny je veľmi dôležitý počet jej členov, čiže odpoveď na otázku: koľko členov bude skupina mať? V úvodnej kapitole sme uviedli, že z kvantitatívneho hľadiska skupina označuje viac ako jedného jedinca. Tvoria ju najmenej dvaja alebo traja ľudia. Maximálny počet pri malých sociálnych skupinách sa uvádza 30-40 jedincov. Napríklad Labáth et al. (2011) v úvodných kapitolách intervenčných programov pre skupinovú prácu s deťmi a mládežou uvádzajú, že skupina je malé spoločenstvo klientov, žiakov, chovancov, čiže členov, hráčov, účastníkov v počte okolo 8 osôb. U mladších vekových skupín sa odporúča počet okolo 6 – 8 členov. V skupine zloženej z dospelých vo veku 16 – 18 rokov je ideálny počet okolo 8 – 10 členov. Podľa Wójcikovej (1987) množstvo vzájomných vzťahov v skupine závisí od jej veľkosti, pričom počet interakcií sa znižuje skokom:

Najviac interakcií je v 2-4 člennej skupine,
druhý skok v 5-7 člennej skupine,
tretí skok v 8-12 člennej skupine.

Počet 12 je považovaný za optimálny pre malú skupinu. Ak je v skupine viac ako 12 osôb, počet vzájomných vzťahov výrazne klesá.

Podľa Levickej (2008, s. 179) môže tvorba skupiny – v rámci skupinovej sociálnej práce – prebiehať v podstate niekoľkými spôsobmi:

- už existujúca skupina sa obracia na sociálneho pracovníka so žiadosťou o pomoc;
- výber a tvorbu skupiny robí sociálny pracovník;
- sociálny pracovník „prevezme“ skupinu, čiže skupina bola zorganizovaná niekým iným.

Ďalšou dôležitou otázkou v príprave je, ako dlho majú skupinové stretnutia prebiehať, koľko má byť skupinových stretnutí. Táto otázka je úzko prepojená s dosahovaním stanovených cieľov. Spolu s počtom stretnutí je dôležité zvážiť otázku otvorenosti resp. uzavretosti skupiny a dĺžku jednotlivých stretnutí. Sociálny pracovník by mal okrem toho zvážiť, ktoré metódy a techniky bude možné pre dosiahnutie stanovených cieľov použiť. Popri odborných otázkach, musí sociálny pracovník zvyčajne myslieť aj na organizačné podmienky. Musí zvážiť praktické otázky, ako napríklad miesto stretnutia, dopravu členov na toto miesto (zvlášť v prípade seniorov a zdravotne postihnutých osôb), občerstvenie, potrebné technické vybavenie, pomôcky a pod. (Navrátil, 2001, s. 128).

Skupinové sedenie

Podľa Gaburu (2005, s. 172) sú skupinové sedenia organizované tak, že účastníci zvyčajne sedia v kruhu, aby všetci na seba videli a mohli byť vo vzájomnom kontakte. Jedno skupinové sedenie má dĺžku od jednej a pol hodiny do troch hodín. Väčšina skupín potrebuje dlhší čas, kým sa „zahreje“ na úroveň osobnej komunikácie a prepracujú sa k nosnej téme. V skupinovom procese je náročné dosiahnuť, aby sa účastníci produktívne zapojili do riešenia problémov v čase kratšom ako 90 minút. Po troch hodinách produktivita skupiny prudko klesá a objavujú sa utlmujúce stavy.

1.7.1 Etapy skupinovej práce

Funkčnosť a účinnosť skupín je daná v konečnom dôsledku tým, nakoľko splnia svoje ciele. Každá skupina má krátkodobé a dlhodobé ciele. V každej skupine majú jej členovia okrem spoločných cieľov aj ciele individuálne. Dôležité je, aby medzi nimi bol rozumný súlad. Ak sú skupinové a individuálne ciele heterogénne, dochádza k tomu, že niektorí členovia môžu sledovať skryté ciele, ktoré môžu byť v rozpore s činnosťou skupiny a podryvať ju. Skryté ciele je však možné využiť k dosahovaniu proklamovaných cieľov (Řezníček, 1994, s. 56-57).

Najčastejšie používané rozdelenie jednotlivých časových úsekov – etáp skupinovej práce a jej rozvoja pochádza od Bruce W. TUCKMANA v príspevku *Developmental Sequences in Small Groups* (1965, 1977):

1. etapa formovania (forming)

Prvým krokom skupinového procesu je spájanie jej členov. Vyznačuje sa istým testovaním – skúšaním a dopúšťaním sa viacerých chýb. Hupková (2011, s. 64) akcentuje formálnu zdvorilosť medzi členmi. Ich správanie je ešte neisté, jednotlivci sa o sebe veľa nedozvedia, zatiaľ iba skúšajú a snažia sa nájsť svoju pozíciu. Kľúčovými črtami tejto etapy sú vnútorné zhodnotenie skupinových hodnôt a ako jednotliví členovia do skupiny zapadli. Objavujú sa emócie ako úzkosť, izolácia, nedostatočnosť a frustrácia. Ústredná otázka znie: „*Patrím do tejto skupiny?*“ Podľa Navrátila (2001, s. 128) je v tejto etape úlohou sociálneho pracovníka vtiahnuť členov skupiny do skupinového diania a pomôcť vytvoriť medzi nimi skupinové puto. Sociálny pracovník v tejto etape môže vykonať nasledujúce úkony:

- ✓ krátko sa predstaviť a požiadať aj členov skupiny o predstavenie;
- ✓ zhrnúť informácie dané členom pred vznikom skupiny;
- ✓ potvrdiť možnosti počiatočných neistôt;

- ✓ dať príležitosť každému členovi skupiny, aby vyjadril svoje očakávania;
- ✓ sumarizovať otázky, ktoré sa vyskytli;
- ✓ stanoviť normy, ktoré budú podporovať načúvanie a toleranciu;
- ✓ facilitovať (podporovať, uľahčovať) interakciu;
- ✓ verbalizovať to, čo by ľudia mohli chcieť vypovedať, ale nie sú pripravení riskovať;
- ✓ prejavovať záujem o každého člena; vyvažovať odpovedanie na otázky vetami typu: „Pozná niekto odpoveď na túto otázku?“

Je výhodou, ak sociálny pracovník dokáže v tejto etape vystupovať príjemne, s dávkou humoru, čo môže odľahčovať počiatkové napätia. Dianie v skupine, zapájanie a kooperáciu členov skupiny môže podporiť vhodnými relaxačnými a interaktívnymi technikami.

2. etapa búrenia (storming)

V tejto etape sa členovia začínajú navzájom konfrontovať vzhľadom na objavujúce sa roly a očakávania. Prejavujú sa rôzne formy nespokojnosti. Vznikajú osobné, intra a extra personálne konflikty, nezriedka aj zlosť a agresia. Utvárajú sa menšie podskupiny s rozličnými názormi a sférou vplyvu na ostatných. Ústredná otázka znie: „*Mám tu nejaký vplyv?*“ Úlohy sociálneho pracovníka opisuje v tejto etape Navrátil (2001, s. 129; por. Hupková, 2011, s. 64) nasledovne:

- ✓ podporovať prostredie otvorenosti;
- ✓ nepotláčať konflikty, ale poskytnúť priestor na diskusiu;
- ✓ zachovať pokoj v prípade konfliktov člen - člen, člen - vedúci;
- ✓ neodplácať, ak je napadnutá autorita sociálneho pracovníka;
- ✓ modelovať akceptáciu a otvorene uznávať, že ľudia sú rôzni;
- ✓ nevystavovať izolovaných alebo problémových členov pozornosti;
- ✓ vhodne načasovať, kedy facilitovať a kedy byť ticho;
- ✓ začať prenášať zodpovednosť na členov.

3. etapa normalizácie (norming)

Počas tejto fázy začína skupina pracovať konštruktívnejšie vzhľadom na formálne identifikované aj neformálne úlohy. Utvára sa skupinová súdržnosť, členovia môžu vyjadrovať osobné postoje bez ohrozenia. Utvára sa vedomie skupinového „my“. Skupinové normy sa vysoko rešpektujú, utvárajú sa rituály. Skupina vytvára tlak na menej konformných členov, aby sa stávali konformnými. Navrátil (2001, s. 129) uvádza nasledujúce úlohy sociálneho pracovníka v tejto etape:

- ✓ dovoliť členom, aby si vzájomne pomáhali;
- ✓ odstupovať z riadiacej role do pozície načúvania;
- ✓ spytovať sa skupiny na jej názory, ponúkať vlastné pohľady;
- ✓ byť si skôr vedomý procesu než obsahu.

Sociálny pracovník musí tiež dohliadať na toho, aby sa primeraný tlak na jednotlivca nestal útlakom a nútením k istému správaniu.

4. etapa optimálneho fungovania (*performing*)

V tejto etape sa dá o skupine povedať, že sa transformovala na tím. Uskutočňuje sa v nej efektívne fungovanie. Je to fáza produktivity, realizácie a kooperácie pri dosahovaní cieľov. Energia skupiny sa orientuje na plnenie vytýčených cieľov a úloh (Hupková, 2011, s. 65). Členovia skupiny majú pocit jednoty a bezpečia, vnímajú ju ako „svoju“. V role facilitátora môže byť sociálny pracovník nahradený členom skupiny. Jeho úlohami sú (Navrátil, 2001, s. 129):

- ✓ pozorovať, ako skupina zaobchádza so svojimi členmi a úlohami;
- ✓ poskytovať nápady, keď je o to požiadaný.

5. etapa ukončenia (*adjourning*) resp. oplakávania (*mourning*)

Posledná etapa vývoja skupiny je jej ukončenie a rozpustenie, čo súvisí s dosiahnutím cieľov skupiny. Táto etapa nebola súčasťou prvotného Tuckmanovho diela (1965), ale doplnila ju jeho kolegyňa Mary A. JENSEN (Tuckman – Jensen, 1977). Členovia skupiny sa v tejto etape môžu cítiť nešťastní. Smútok je súčasťou odlúčenia a prerušenia intenzívnych vzťahov v skupine. Podľa Navrátila (2001, s. 130) sú úlohy sociálneho pracovníka v tejto etape aktívnejšie:

- ✓ zhrnúť ciele, ktoré si skupina dala;
- ✓ zhrnúť skúsenosti zdôrazňujúce zisky, aj pocity straty;
- ✓ posilňovať záujmy mimo skupiny;
- ✓ pomôcť skupine vrátiť sa do úrovne plánovania, ak chce pokračovať, ale s iným cieľom;
- ✓ zhodnotiť jednotlivé stretnutia a požiadať o spätnú väzbu.

Dĺžka jednotlivých etáp býva rôzna, ale ich poradie je podľa Tuckmana konštantné. Nevyhnutnou podmienkou prechodu do vyššej etapy je absolvovanie predošlej etapy. Výnimočne môže skupina sklznúť späť, ale opäť v uvedenom poradí.

1.8 Techniky v skupinovej práci

Techniky považujeme za prostriedky, nie za cieľ práce so skupinou. Corey et al. (2006) zdôrazňujú, že za techniky sa nemožno skrývať a ani nemožno klientov nútiť k tomu, aby sa ich zúčastnili. Majú totiž slúžiť klientom, nie vedúcim skupiny. Nikdy nie je možné vopred určiť, aká bude povaha novo sa formujúcej skupiny, preto zároveň nie je možné napísať návod, podľa ktorého by sme mohli v každej situácii voliť konkrétne, vopred pripravené techniky.

Rolu vedúceho skupiny nemožno nahradiť receptárom techník, jeho osoba je nanajvýš dôležitá. Ved' aj v kuchárskom umení platí, že vynikajúci kuchári podľa toho istého receptu vždy uvaria aspoň trochu iné jedlo. Aj keď sa kuchár riadi základným receptom, kde je každá ingrediencia presne rozpočítaná, musí sa k slovu prihlásiť jeho vycibrená chuť, je možno použiť len dostupné potraviny, je treba riadiť sa vlastným citom a veriť mu (Corey et al., 2006, s. 18)

Mnohé techniky majú za cieľ zapojiť – zaktivizovať členov skupiny k aktívnemu daniu v skupine. Takéto aktivizujúce techniky môžeme rozdeliť podľa rovín, ku ktorým sa vzťahujú na:

- techniky podporujúce a uľahčujúce porozumenie *obsahu témy*, burcujúce k uvažovaniu a diskusií;
- techniky dotýkajúce sa *osobnej roviny* – pomáhajú lepšiemu seba poznaniu, seba prežívaniu, uvedomeniu si a rozvíjaniu

vlastných možností, schopností a spôsobilostí. Dodávajú odvahu vyjadriť svoje názory v prítomnosti iných ľudí;

- techniky dotýkajúce sa roviny *medziludských vzťahov a interakcií*. Vytvárajú atmosféru dôvery a nie konkurencie. Pomáhajú preklenúť konflikty, krízy a napätia.

V aktivizujúcich technikách sa zvyčajne používajú aj rozličné pomôcky, ako napr. plagáty, dotazníky, figúrky, filmy a pod. Tieto napomáhajú k vizualizácii obsahu a pomáhajú zapájať viacero zmyslových zložiek človeka do diania.

Pri výbere konkrétnej techniky treba brať ohľad na cieľ a charakter skupiny, fázu jej vývoja, atmosféru, podnety od členov a množstvo ďalších faktorov, na ktoré by mal byť skúsený vedúci skupiny citlivý. Podľa Coreya et al. (2006) zásadná spôsobilosť vedúceho pri práci so skupinou spočíva v aplikovaní techník a zároveň v správnom odhade toho, či sú klienti ochotní a schopní vzdať sa svojich obranných mechanizmov. Okrem toho je pri výbere techník nutné zohľadniť kultúrne zázemie klientov a ich osobnosť. Nevhodné použite (vopred pripravenej) techniky môže narušiť prirodzený vývoj skupiny a môže prehĺbiť tenziu v nej. Pred použitím techniky vyzveme členov, aby sa jej zúčastnili, ale realizujeme ju len v prípade, keď nám k nej klienti dávajú prinajmenšom tichý súhlas. Z množstva techník používaných v skupinovej práci vyberáme nasledovné:

Netradičné predstavovanie a „topenie ľadov“ – ide o krátke aktivity odstraňujúce komunikačné bariéry a urýchľujúce vzájomné zoznámenie a naladenie. Ich cieľom je uvoľnenie, rozohriatie a navodzovanie atmosféry dôvery (Hargašová, 2009, s. 30).

Moje meno – program – každý člen skupiny napíše na lístok zvisle svoje meno. Ku každému písmenu má napísať výraz, začínajúci na to isté písmeno, ktorý zároveň tvorí akýsi program jeho konania, myslenia, želania a pod (cca na 10 min). Potom každý účastník ukáže svoj lístok, zatiaľ čo ostatní sa ho môžu pýtať na niečo, čomu nerozumejú, čo ich zaujalo. Zakázaná je akákoľvek kritika ostatnými.

Štyri kúty – ide o aktivizujúcu techniku formou hry vhodnú na úvodné stretnutie skupiny, na „topenie ľadov“ a pomáha zorientovať sa v názoroch a očakávaniach skupiny. Účastníci stoja v strede miestnosti, facilitátor hovorí: Miestnosť má štyri kúty. V prvom kúte je zelená farba, v druhom žltá, v treťom červená a vo štvrtom modrá. Nech sa každý rýchlo postaví do toho rohu, ktorá farba sa mu najviac páči. Účastníci idú do vybraných kútov a po chvíli sa vracajú. Podobne sa postupuje pri ďalších otázkach, ktoré si facilitátor vopred pripraví. V otázkach začíname od všeobecnejších tém a prechádzame postupne k podstatnejším. Pri kľúčových otázkach, súvisiacich s cieľmi skupiny, môže nasledovať diskusia o tom, prečo si účastníci vybrali danú alternatívu.

Brainstorming (*burza mozgov*) – technika spočíva v zhromažďovaní spontánnych myšlienok, nápadov a záverov, ktoré majú súvis s naplánovanou témou, projektom alebo otázkou. Pri brainstormingu sa zbiera všetko, čo účastníci povedia, hoci by sa to zdalo nesúvisiace s témou. Zozbierané myšlienky musia byť viditeľné pre všetkých (napr. zapísané na tabuli). Nedovoľuje sa akékoľvek hodnotenie ako napr. smiech, hmkanie, krčenie ramenami, „no nazdar!“ a pod. Po zozbieraní myšlienok sa tieto čítajú, triedia, hodnotia a diskutujú.

Modelovanie – podstata tejto techniky, využívanej najmä v SPV, spočíva v predvedení sociálnej spôsobilosti prostredníctvom živého alebo symbolického modelu. Následne členovia skupiny predvedenú sociálnu spôsobilosť precvičujú. Precvičovanie začína tak, že požiadame dvoch dobrovoľníkov, aby predvedli použitie danej sociálnej spôsobilosti. V tomto kroku je dôležitá spätná väzba, ktorá slúži na to, aby účastníci dostali informácie o tom, ako sa správajú, čo robia správne a čo nesprávne, v čom spočívajú ich najväčšie nedostatky, aby mohli neskôr svoje správanie korigovať a zlepšovať (Hupková, 2011, s. 88).

Hranie rolí (*Rollenspiel*) – autorom tejto techniky je Jacob Moreno, ktorý spozoroval, že deti často vo svojich hrách, napríklad na otecka a mamičku, napodobňujú situácie, zážitky, či konflikty,

ktoré doma zažili. Uvedená technika umožňuje predstavenie a znovuprežitie rôznych konkrétnych alebo vykonštruovaných životných situácií na základe spoločnej hry (Wójcik, 1987, s. 15). Ide podobnú techniku ako modelovanie, Rozdiel je podľa Gaburu a Mydlíkovej (In Mydlíková, Gabura, Schavel, 2005, s. 41) v tom, že pri hraní rol sú vybrané situácie zo života alebo hypotetické situácie, ktoré sa môžu stať v blízkej budúcnosti. Pri hraní rol klient najčastejšie hrá sám seba v interakcii s partnerom alebo s inými členmi skupiny prehrávajú rolu partnera. Užitočnou pre klientov býva aj výmena rolí.

Nácvik správania – ústrednou zložkou tréningu sociálnych spôsobilostí je nácvik správania. Účastníci po inštrukcii a predvedenom správaní prehrávajú krátke scény, ktoré simulujú reálne situácie v ich živote (Hupková, 2011, s. 88).

Množstvo ďalších techník pre skupinovú prácu možno nájsť v publikáciách Labáth – Smik – Matula *Expoprogram* (1991, 2011); Viers et al. *Aktivity pro skupinovou psychoterapii* (2007); Corey et al. *Techniky a přístupy ve skupinové psychoterapii* (2006).

Zoznam použitej literatúry

- BARKER, R. L. 2003. *The Social Work Dictionary*. 5th Ed. Washington, DC : NASW, 2003. 493 p. ISBN 0-87101-355-X.
- BAŠTECKÁ, B. et al. 2003. *Klinická psychologie v praxi*. Praha : Portál, 2003. 420 s. ISBN 80-7178-7353.
- BOROŠ, J. 2001. *Základy sociálnej psychologie*. Bratislava : Iris, 2001. 227 s. ISBN 80-89018-20-3.
- BOUDON, R. et al. 2004. *Sociologický slovník*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2004. 253 s. ISBN 80-244-0735-3.
- COREY, G. et al. 2006. *Techniky a přístupy ve skupinové psychoterapii*. Praha : Portál, 2006. 246 s. ISBN 80-7367-160-3.
- EDWARDS, R. L. et al. 2004. *Encyclopedia of Social Work*. 19th Ed. Washington, DC : NASW, 2004. 2690 s. ISBN 0-87101-256-1.
- FLEŠKOVÁ, M. 2007. Sociálne skupiny. In VEREŠOVÁ, M. et al. *Sociálna psychológia*. Nitra : Enigma, 2007, s. 191-222. ISBN 80-89132-47-8.
- GÁBOROVÁ, Ľ. – GÁBOROVÁ, Z. 2008. *Človek v sociálnom kontexte*. Dubnica nad Váhom : DTI, 2008. 170 s. ISBN 978-80-8068-897-4.
- GABURA, J. 2005. *Sociálne poradenstvo*. Bratislava : Občianske združenie sociálna práca. 222 s. ISBN 80-89185-10-X.
- GABURA, J. – PRUŽINSKÁ J. 1995. *Poradenský proces*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. 147 s. ISBN 80-85850-10-9.
- GIERTLOVÁ, K. 2004. *Manažovať a koučovať systemicky?* Banská Bystrica : Co / Man, 2004. 158 s. ISBN 80-89090-07-9.
- HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. Praha : Grada, 2009. 264 s. ISBN 978-870-247-2642-7.
- HARTL, P. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha : SLON, 1997. 221 s. ISBN 80-85850-45-1
- HARTL, P. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1997. 221 s. ISBN 80-85850-45-1.

- HARTL, P. – HARTLOVÁ H., 2009. *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2009. 776 s. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HAVRÁNKOVÁ, O. 2008. Skupinová práca. In Matoušek a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha : Portál, 2008, s. 153-168. ISBN 978-80-7367-502-8.
- HERMOCHOVÁ, S. 1988. *Sociálně psychologický výcvik II*. Praha : SPN, 1988. 138 s.
- HUPKOVÁ, M. 2011. *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava : iris, 2011. 334 s. ISBN 978-80-89256-61-7.
- KRATOCHVÍL, S. 1979. *Terapeutická komunita*. Praha : Academia, 1979.
- KRATOCHVÍL, S. 1995. *Skupinová psychoterapie v praxi*. Praha : Galén, 1995. 329 s. ISBN 80-85824-20-5.
- KOLLÁRIK, T. 1993. *Sociálna psychológia*. Bratislava : SPN, 1993. ISBN 80-08-01828-3.
- LABÁTH, V. – SMIK, J. – MATULA, Š. 2011. *Expoprogram. Intervenčný program pre skupinovú prácu s deťmi a mládežou*. Bratislava : Univerzita Komenského, 2011. 276 s. ISBN 978-80-223-2756-5.
- LEVICKÁ, J. a kol. 2008. *Na ceste za klientom*. Trnava : Oliva, 2008. 286 s. ISBN 978-80-89332-03-8.
- MATOUŠEK, O. et al. 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha : Portál, 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. et al. 2011. *Aplikovaná sociálna patológia v sociálnej práci*. Bratislava : VŠ ZaSP sv. Alžbety, 2011. 442 s. ISBN 978-80-8132-009-5.
- MIZRAHI, T. – DAVIS, L. R. (ed.) 2008. *Encyclopedia of Social work*. 20th Ed. Washington, DC, New York : NASW Press, Oxford university Press, 2008. ISBN 978-0-19-530661-3.
- MYDLÍKOVÁ, E. – GABURA, J. – SCHAVEL, M. 2005. *Sociálne poradenstvo*. Bratislava : ASSP, 2005. 68 s. ISBN 80-968713-1-5.

- MURRAY, R. B. – HUELSKOETTER, M. W. 1983. *Psychiatric and Mental Health Nursing: Giving Emotional Care*. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1983. 780 p. ISBN 978-0137318513.
- NAKONEČNÝ, M. 2004. *Sociální psychologie*. Praha : Academia, 2004. 288 s. ISBN 80-200-0690-7.
- NAVRÁTIL, P. 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno : Marek Zeman, 2001. 166 s. ISBN 80-903070-0-0.
- NAVRÁTIL, P. 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno : Marek Zeman, 2001. 168 s. ISBN 978-80-9030-700-1.
- NOVOTNÁ, E. 2010. *Sociologie sociálních skupin*. Praha : Grada, 2010. 120 s. ISBN 978-80-247-2957-2.
- ORAVCOVÁ, J. 2004. *Sociálna psychológia*. Banská Bystrica : UMP, 2004. 314 s. ISBN 80-8055-980-5.
- POPELKOVÁ, M. – ZAŤKOVÁ, M. 2009. *Podpora rozvoja osobnosti a intervenčné programy*. Nitra : FSVaZ UKF Nitra, 2009. 210 s. ISBN 9778-80-8094-269-4.
- PRESTON-SHOOT, M. 2007. *Effective Groupwork*. 2nd Ed. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2007. 224 p. ISBN 978-1-4039-0552-9.
- ŘEZNÍČEK, I. 1994. *Metody sociální práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. 80 s. ISBN 80-85850-00-1.
- SCHAVEL, M. – OLÁH, M. 2010. *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava : VŠ ZaSP sv. Alžbety, 2010. 218 s. ISBN 80-8068-487-1.
- SCHILLING, J. 1999. *Sociálna práca. Hlavné smery vývoja sociálnej pedagogiky a sociálnej práce*. Trnava : SAP, 1999. 272 s. ISBN 80-88908-54-X.
- SMIK, J. 1994. *Drogy. Príručka pre lektorov pracujúcich s deťmi a dospievajúcimi v rámci Projektu primárnej prevencie drogových závislostí*. Bratislava : Nadácia Alternatíva, 1994.
- TUCKMAN, B. 1965. Developmental sequence in small groups. In *Psychological bulletin*, 63, p. 384-399.

- TUCKMAN, B. W. – JENSEN, M. A. 1977. Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies* . 1977, vol. 4, no. 2, p. 419-427.
- VASKA, L. 2012. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. Bratislava : Iris, 2012. 176 s. ISBN 978-80-89238-70-5.
- WARD, P. – ADAMS, S. – LEVERMORE, J. 1997. *Jak se připravovat na práci s mládeží*. Praha : Portál, 1997. 143 s. ISBN 80-7178-044-8.
- WÓJCIK, E. 1987. *Aktivizujúce metódy pre skupinovú prácu v dušpastierstve*. Lódž : Národná delegatúra saleziánskej rodiny, 1987. 59 s.

Autori

doc. PhDr. ThDr. Andrej Mátel, PhD.

Fakulta sociálnej práce a sociálnych vied UKF Nitra

PhDr. Andrea Vasilescu, PhD.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety
v Bratislave

- MÁTEL, A. – VASILESCU, A. 2013. *Skupinová sociálna práca*. In Prohuman, odborný internetový časopis. [online 2013-10-01]. Dostupné na internete: <<https://www.prohuman.sk/socialna-praca/skupinova-socialna-praca>>. ISSN 1338-1415.