

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

Sociálna práca so skupinou

Lucia Tóthová



Filozofická fakulta

Košice 2019
Vydavateľstvo ŠafárikPress

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociálnej práce



Sociálna práca so skupinou

Lucia TÓTHOVÁ

Košice 2019

Sociálna práca so skupinou

Vysokoškolská učebnica



Mgr. Lucia Tóthová, PhD.

Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach

Recenzenti:

doc. JUDr. Mgr. Dušan Šlosár, PhD.

Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach

doc. Mgr. Soňa Lovašová, PhD.

Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach

© 2019 UPJŠ v Košiciach, Filozofická fakulta

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovat', ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľa práv.

Za odbornú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori. Rukopis prešiel redakčnou a jazykovou úpravou.

Umiestnenie: www.unibook.upjs.sk

Dostupné od: 12.09.2019

ISBN 978-80-8152-762-3

Obsah

Úvodné slovo	4
1 Historické pozadie sociálnej práce so skupinou.....	5
1.1 Mládežnícke organizácie	8
1.2 Settlementy	11
2 Sociálna skupina.....	22
2.1 Typológia sociálnych skupín	25
2.2 Sociálne skupiny v sociálnej práci	30
3 Skupinová štruktúra a dynamika skupiny	35
3.1 Skupinová štruktúra	35
3.2 Skupinová dynamika	39
3.2.1 Skupinové ciele.....	40
3.2.2 Pravidlá (normy) skupiny	41
3.2.3 Vodcovstvo a spôsoby vedenia skupiny.....	44
3.2.4 Roly v skupine	46
3.2.5 Tvorba podskupín	51
3.2.6 Kohézia a tenzia	52
3.2.7 Skupinová atmosféra.....	53
3.2.8 Projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie	54
3.2.9 Vývoj skupiny v čase a alebo fázy skupinového vývoja.....	54
3.2.10 Identita skupiny	56
3.2.11 Interakčné a komunikačné procesy v skupine	57
4 Teoretické východiská práce so skupinou	63
4.1 Teórie práce so skupinou.....	65
5 Sociálna práca so skupinou	77
5.1 Modely sociálnej práce so skupinou	78
5.2 Techniky v skupinovej práci.....	81

Úvodné slovo

Sociálna práca so skupinou predstavuje spolu so sociálnou prácou s jednotlivcom, sociálnou prácou s komunitou a sociálnou prácou so spoločnosťou jednu zo základných metód využívaných v odbore sociálna práca, ale aj v iných pomáhajúcich profesiách. Práca sociálneho pracovníka si vyžaduje poznanie týchto metód ale aj techník, prostredníctvom ktorých sa tieto metódy realizujú a naplňajú. Pochopenie a osvojenie jednotlivých metód pre potreby sociálnej praxe si vyžaduje teoretické zvládnutie tých inštitútov, ktoré sú základom metódy a vzájomných vzťahov medzi týmito inštitútmi. Preto autorka pristúpila k spracovaniu vysokoškolskej učebnice, v ktorej sa zameriava na jednu zo základných metód sociálnej práce a to sociálnu prácu so skupinou.

Vysokoškolská učebnica je určená pre študentov univerzít a vysokých škôl, ktorí sa zameriavajú na štúdium sociálnej práce, ale aj psychológie, etiky a ďalších odborov využívajúcich metódu práce so skupinou, nakoľko jej cieľom je okrem iného predstaviť niektoré fakty o sociálnych skupinách a správaní v nich.

Autorka ponúka pohľad na sociálnu prácu so skupinou od jej historických základov až po dnešné najnovšie poznanie tejto metódy v súlade s poslednými aktuálnymi výskumami práce so skupinou.

Učebnica nadväzuje na uplynulú aktivitu kolegov a kolegýň a dopĺňa tak sériu vysokoškolských učebníc zostavených na Katedre sociálnej práce Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, ku ktorým patrí *Sociálna práca. Teoretické východiská a praktické kontexty* (Žiaková a kol. 2012), *Svet sociálnej práce* (Fabian a kol. 2014), *Sociálna práca: formy, postupy, metódy* (Lovašová 2016), *Mediácia v systéme sociálnej práce* (Šlosár, Lichner 2018), *Probácia v systéme trestnej politiky a sociálnej práce* (Lichner, Šlosár 2018).

1 Historické pozadie sociálnej práce so skupinou



Kľúčové slová:

Armáda spásy, Hull House, mládežnícke organizácie, priemyselná revolúcia, prisťahovalectvo, settlement, skauting, slum, Toynbee Hall, urbanizácia, YMCA

Ciele kapitoly

Kapitola poskytuje stručnú históriu skupinovej sociálnej práce, zároveň však pevný základ k pochopeniu vzniku a vývoja skupinovej sociálnej práce ako jednej z metód využívaných v sociálnej práci. Historické východisko sa zameriava na spoločensko-politickú situáciu koncom 18. storočia a v priebehu 19. storočia, ktorá podnietila rozvoj sociálnej práce so skupinou.

Sociálna práca so skupinou je v súčasnosti neoddeliteľnou súčasťou praxe sociálnej práce. Začala sa rozvíjať predovšetkým ako špecifická metóda práce organizovaná v rámci rôznych náboženských a svojpomocných hnutí (Levická 2002a).

Vplyv na vznik a vývoj sociálnej práce so skupinou mala najmä **spoločensko-politická situácia koncom 18. a priebehom 19. storočia v Anglicku a USA.**

Priemyselná revolúcia, ktorá vypukla v 60. rokoch 18. storočia v Anglicku potom, čo James Watt skonštruoval parný stroj, zmenila tempo a smer priemyselnej výroby. Boli vynájdené nové stroje, blahobyt miest rýchlo rástol, nasledovali ďalšie vynálezy či zdokonalené stroje poháňané parou, došlo k zlacneniu dopravy (Tlustý 2017). Industrializácia však bola nepochybne zodpovedná aj za mnohé hospodárske a sociálne problémy (Sehgal 2010) a prudké sociálne zmeny. Vidina práce v mestách spôsobila to, že ľudia opúšťali vidiek, počet obyvateľov v mestách rástol až natoľko, že spôsobil ich preľudnenie. Nakoľko viac ľudí zamestnával priemysel, nastalo nové rozvrstvenie spoločnosti. Zrodili sa nové spoločenské triedy (proletariát – z roľníkov sa stali priemyselní robotníci a buržoázia – továrnici, bankári, veľkí obchodníci).

Chudobní robotníci žili zväčša v tesnej blízkosti tovární a baní v nehygienických príbytkoch, rovnako nevyhovujúce boli aj pracovné podmienky: dlhý pracovný čas; nízka mzda; práca v nebezpečnom a zdravotne nevyhovujúcom prostredí; v tempe, ktoré určovali stroje; únavná, jednotvárna a tvrdá, často životu nebezpečná práca v prostredí, ktoré bolo pre zdravie neporovnateľne škodlivejšie než aká bola práca na poli. Medzi vyššou triedou a chudobnými robotníkmi existovali sociálne nerovnosti s veľkými rozdielmi. Kontext tohto obdobia vyústil do prerušených životov a rozbitých sociálnych väzieb mnohých rodín (Birkenmaier, Berg-Weger, Dewees 2014). Nesúlad medzi rýchlym hromadením majetku a súčasne úpadkom ľudského blaha, ako aj hrozné životné a pracovné podmienky priemyselných pracovníkov začali byť čoraz viac vnímané (Sehgal 2010).

Na druhej strane, v USA v 19. storočí nastal silný rozvoj hospodárstva. V Spojených štátoch amerických panovali priaznivé okolnosti ako nízka cena pôdy, výhodné podmienky na jej nákup, slobodné pomery. Zlatá horúčka, resp. správy o bohatých náleziskách zlata, vyvolali veľkú migračnú vlnu obyvateľstva. V jednotlivých mestách vznikla mozaika etnicky vyhradených štvrtí. V rokoch 1818-1819 však vypukla 1. americká banková kríza, ktorá spôsobila rast nezamestnanosti a ako prví strácali prácu čerství prisťahovalci. V 2. polovici 19. storočia preto začali Spojené štáty regulovať príviv prisťahovalcov podľa potrieb ekonomiky. Začala sa šíriť nevraživosť medzi starými a novoprichádzajúcimi prisťahovalcami ako aj nenávisť medzi rozličnými etnickými skupinami. Špecifickým motívom pre vznik skupinovej sociálnej práce v USA boli práve problémy s prisťahovalectvom. Migranti žili v nevyhovujúcich podmienkach. Ich rodiny mali nízke príjmy alebo boli bez práce a tieto okolnosti posilnené menovými krízami nastolili v mestách dramatické životné podmienky. Detská práca a prostitúcia boli často jedinou alternatívou voči hladovaniu, ľudia nemali dostatočnú výživu a zdravotnú starostlivosť, trpeli tuberkulózou či následkami pracovných úrazov (Nedělníková 2004).

Zmenené sociálne podmienky vplyvom priemyselnej revolúcie, urbanizácie, prechodom veľkého množstva obyvateľstva z vidieckych do mestských centier, obrovskej vlny prisťahovalectva (Konopka 1972) alebo nerovnakého rozdelenia bohatstva boli považované za príčinu sociálnych problémov (Nedělníková 2004). Nové skutočnosti ako chudoba, sociálna izolácia, dlhá pracovná doba, kruté a nebezpečné pracovné podmienky, minimálna doba na oddych, prostredie ohrozujúce zdravie, detská práca, rozpad rodín, zničený spoločenský život

a ďalšie, si vyžadovali svoje riešenie (Gitterman, Salmon 2009) a preto bolo potrebné zamerať sa na spoločenské zmeny.

Sociálna práca so skupinou má svoje korene v sociálnom a ekonomickom prevrate, spája sa so spoločenským bojom o riešenie masovej mestskej chudoby a jej súvisiacich problémov (Poppo, Leighninger 2011), zohrala dôležitú úlohu pri riešení mnohých zmien v spoločnosti na konci 19. a začiatkom 20. storočia (Garvin 1997). Niektorí skupinoví pracovníci apelovali na štrukturálne nerovnosti, zdôrazňovali význam vzájomnej pomoci v komunitách, skupinovú prácu chápali ako nástroj sociálnej transformácie. Organizácie, na pôde ktorých sa sociálna práca so skupinou začala rozširovať, sa usilovali o zvládnutie problémov, ktoré so sebou prinášal mestský život a rozvoj priemyselnej revolúcie, usilovali sa znížiť vykorisťovanie ľudí, ich osamelosť a segregáciu, delikvenciu a kriminalitu a pomôcť im, aby boli schopní aktívne hájiť svoje záujmy (Nedělníková 2004). Pocit izolácie viedol skupiny k tomu, aby sa spojili v spoločných záujmoch a potrebách (Birkenmaier, Berg-Weger, Dewees 2014). Takéto spojenectvo preniklo do spoločenského života, ľudia sa obracali k sebe, aby uspokojili potrebu priateľstva, motivovaní predovšetkým náboženským a osobným presvedčením a obdarení duchom aktivizmu (Gitterman, Salmon 2009), vznikajú spoločenské organizácie a svojpomocné skupiny (Birkenmaier, Berg-Weger, Dewees 2014).

Zrod sociálnej práce so skupinou sa dá vysledovať k vzájomnej pomoci a filantropickým iniciatívam, ktoré boli zorganizované na zlepšenie životov a sociálnych podmienok (Gitterman, Salmon 2009), zároveň sa vznietil z uznania, že niektoré skupiny vyžadujú odbornú pomoc na dosiahnutie určitých cieľov, ktoré sa často nedajú získať len vzájomnou pomocou medzi členmi (Northen, Kurland 2001). V USA aj v Európe postupne vznikajú a rozvíjajú sa rôzne spolky zamerané na riešenie sociálnych problémov rodín a skupín ľudí, ktoré sa ocitli bez strechy nad hlavou, boli vytlačené na okraj spoločnosti a pod. (Levická 2002a). Išlo predovšetkým o settlementy a agentúry pre prácu s mládežou (Nedělníková 2004).

K najvýznamnejším medzníkom, predznamenávajúcim vývoj nového smeru v histórii sociálnej práce, sociálnej práce so skupinou, preto patria nasledovné udalosti:

- vznik medzinárodne uznávaných mládežníckych organizácií (YMCA, YCCA) v rokoch 1855-1865,

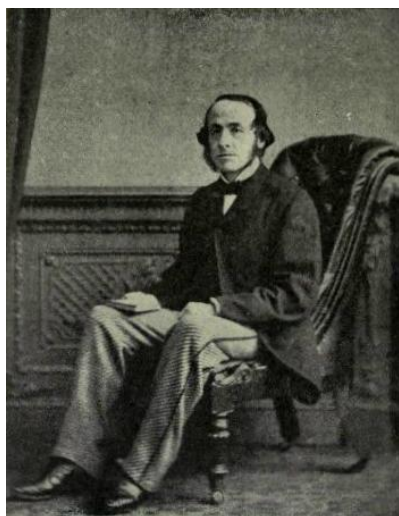
- otvorenie Toynbee Hall v Londýne v roku 1884,
- založenie Hull House v roku 1886 (Levická 2002a; Turner, ed. 2005; Zastrow 2009).

Vznik a rozvoj skupinovej práce teda môžeme vnímať v dvoch líniách: organizácie pracujúce so skupinami mládeže (YMCA, YCCA, Armáda spásy, Skauting, ...) a rozvoj settlementov (Mátel, Vasilescu 2013).

1.1 Mládežnícke organizácie

Zakladateľ **YMCA** (Young Men's Christian Association/Kresťanské združenie mladých mužov), **George Williams**, sa narodil a vyrastal na malej farme v Anglicku, v náboženskom prostredí. Vo veku trinástich rokov prestal navštevovať školu, aby mohol pracovať na otcovej farme. Stal sa obchodníkom s textilom. Majiteľ textilnej firmy, v ktorej sa Williams zamestnal ako dvadsaťročný, George Hitchcock, bol hlboko veriaci a umožnil novému zamestnancovi organizovať modlitebné stretnutia v práci (Zastrow 2014). Williams chcel podniknúť nejaké kroky proti morálnemu úpadku, ktorý zažíval industrializovaný Londýn (Copeland, Xu, eds. 2018).

Obr. 1 George Williams, zakladateľ YMCA
(<https://www.ymca.net/history/founding.html>)



Williamsova modlitebná skupina s dvanástimi spolupracovníkmi sa označuje ako začiatok YMCA (Zastrow 2014). Williams zakladá združenie 6. júna **1844 v Londýne** (Bester 2009) ako odpoveď na rýchlu industrializáciu spoločnosti. Mladí ľudia sa vo veľkom sťahovali do miest za prácou. Ich neľahká životná situácia a nedostatok možností trápili mladého Williamsa. Spolu s priateľmi chcel vytvoriť bezpečné, rozvíjajúce prostredie, alternatívu k malému množstvu pochybnej zábavy dostupnej mladým ľuďom v tej dobe. Tí väčšinou pracovali dlhé hodiny vo fabrikách v ťažkých podmienkach, ďaleko od domova a rodiny (<http://www.ymca.sk/o-nas/historia/>). Davy robotníkov sa tiesnili v schátraných príbytkoch, mnohí holdovali rumu a vládli tu neresti

všetkého druhu. Chýbal im oddych po namáhavej drine. Ťažký bol tiež študentský život v priemyselných mestách. Mladí ľudia mali okrem študentských povinností množstvo ďalších povinností, ktoré ale nespádali do odboru alebo odbornej praxe. Išlo často o tvrdú nočnú prácu, hrubé zaobchádzanie, prespávanie v špinavých nocľahárňach, nedostatočnú stravu. I napriek tomu do miest smerovali mladí ľudia s vyhlídkou lepšej životnej úrovne (Tlustý 2017).

Williams sa pýtal sám seba, čo by mohol urobiť pre mladých mužov, a rozhodol sa, že ich životy chce zmeniť zdieľaním svojej viery. Každý mesiac organizoval modlitebné a spoločenské stretnutia v jednej z horných miestností budovy textilnej firmy, v ktorej bol zamestnaný. Veľkosť modlitebného kruhu postupne rástla. Z týchto modlitebných stretnutí vyplynula myšlienka vytvorenia širšej kresťanskej asociácie s cieľom pomôcť mladým mužom v textilných firmách po celom Londýne (Bester 2009). Okrem modlitby, čítania z Biblie, diskusiách o duchovných témach, boli programy rozšírené tak, aby zodpovedali potrebám komunit, v ktorých sa YMCA nachádzali (Zastrow 2014).

Touto skupinou sa inšpirovali aj ostatní spolupracovníci a organizovali podobné skupiny na iných prevádzkach (Zastrow 2014). V roku 1849 sa YMCA rozšírilo do krajín mimo Anglicka, počnúc Írskom. V období medzi rokom 1850 až 1855 YMCA expandovalo po celom svete, do Austrálie, Kanady, Ameriky, Talianska, Francúzska, Švajčiarska, Holandska, Belgicka, Indie a Nového Zélandu (Bester 2009). Išlo o prvú organizáciu, ktorá poskytovala pomoc vojakom počas vojny v teréne a vo väzenských táborech. Propagovala komunitné športy, sú s ňou spojené počiatky volejbalu a basketbalu, vyučovala plávanie. Navrhla medzinárodný program sociálnych služieb podobný programu mierových zborov, vzniklo skupinové rekreačné kempovanie, večerné školy a vzdelávanie dospelých. Z pôvodného, úzko zameraného náboženského cieľa, YMCA svoje ciele rozšírilo v rôznych smeroch. Úspech pomohol podnietiť vznik YWCA (Young Women's Christian Association/Kresťanské združenie mladých žien), ktoré sa zrodilo v Bostone v roku 1866 (Zastrow 2014).

K významným mládežníckym organizáciám patrí tiež skauting či Armáda spásy. **Armáda spásy** bola založená vo východnom Londýne, kde väčšina jeho obyvateľov žila v extrémnej chudobe. V júli v roku **1865** sa kazateľ **William Booth**, ktorý po svojej kázni nasledoval chudobných do ich chátrajúcich obydli, vrátil domov a oznámil manželke, že našiel svoj osud.

Obr. 2 Dôstojníci Armády spásy pracujúci v slumoch v 18. storočí
(<https://www.salvationarmy.org/ihq/our-story>)

V reakcii na hroznú situáciu chudobných, Booth a skorí armádni vodcovia vyvinuli svoje poslanie ako syntézu evanjelizmu a sociálneho pôsobenia. V roku 1878 sa pôvodný názov hnutia Kresťanská misia zmenil na Armádu spásy, s čím prišlo aj prijatie kvázi vojenskej štruktúry hodností, uniforiem a postupov (Merritt 2006). Vojenský model dodnes vytvára systém autority užitočný v práci s ľuďmi na okraji spoločnosti, ale vytvára aj rámec pre sebazlepšenie jednotlivca, vojenská organizácia a jej pôvodné znaky vrátane uniforiem sú užitočné pre misijnú a sociálnu prácu v nebezpečnom prostredí a ľahšie usporiadanie hromadnej akcie, ako je napríklad rozdávanie jedla (Nešpor, Vojtíšek 2016).



Armáda spásy získavala v 90. rokoch čoraz väčšie verejné uznanie za svoju premyslenú a obetavú sociálnu prácu. Verejnú pozornosť si získala najmä účasťou na záchranných prácach po prírodných katastrofách v Spojených štátoch v prvých rokoch 20. storočia. V roku 1912, v dobe Boothovej smrti, bola Armáda spásy prítomná vo viac ako päťdesiatich krajinách, dnes je činná vo viac než stovke krajinách. Sociálna práca Armády spásy zahŕňa útulky pre bezdomovcov, distribúciu potravín pre hladujúcich, pomoc nemajetným, pomoc pri katastrofách, rehabilitáciu alkoholikov a drogovu závislých, programy a tábory pre mladých ľudí, centrá a programy pre seniorov a pod. (Nešpor, Vojtíšek 2016).

Skauting vznikol v roku **1907 v Anglicku** z iniciatívy britského generála **Roberta Baden-Powella** (Blümlová 2011), ktorý slúžil v britských kolóniách a zúčastnil sa koloniálnej vojny svojej krajiny proti juhoafrickým osadníkom holandského pôvodu, Búrom. Všimol si, že Búri odolávajú anglickej presile a to vďaka otužilosti, húževnatosti a znalosti terénu. Preto pomáhal formovať aj v britskej armáde oddiely mladých chlapcov, ktorí by si osvojili rovnaké vlastnosti (Kössl, Štumbauer, Waic 2018). Kolektívne a individuálne nedostatky (žobráctvo, vandalizmus, alkoholizmus, zločinnosť, nespravodlivosť, strata solidárnosti, idealizmu a hodnôt), ktoré videl v Londýne po tom, čo sa vrátil späť zo sveta, ho priviedli k myšlienke, že je potrebné rozbehnúť program, ktorý by svojou zaujímavou formou podchytil chlapcov a pozdvihol tak ich

úroveň, na rozdiel od školy či iných inštitúcií, ktoré sa zameriavali skôr na sprostredkovanie vedomostí a výchovu cez „poučovacie metódy a dril“ (Májek, Hrica 2003). Činnosť skautského hnutia dnes môžeme pozorovať takmer vo všetkých krajinách sveta. Jeho poslaním je vychovávať mladých ľudí prostredníctvom hodnotového systému, ktorý je založený na skautskom zákone a sľube. Skauti chcú týmto napomôcť k vytvoreniu lepšieho sveta, kde ľudia dosahujú svoje vlastné naplnenie a zároveň sú schopní konštruktívne fungovať v spoločnosti (Hrica a kol. 2004).

1.2 Settlementy

Tzv. **settlementy** boli najznámejšie centrá spojené so skupinovú prácou (Northen, Kurland 2001). Hnutie settlementov predstavovalo hnutie zamerané na zakladanie mestských centier priamo v najchudobnejších štvrtiach, ktoré ponúkali ich obyvateľom pomoc. Vzniklo koncom 19. storočia v Anglicku (Levická 2002a) a v súčasnosti sa settlementom podobajú zariadenia sociálnych služieb (Mátel, Vasilescu 2013).

Expanzia priemyslu a neregulovaný rast miest v druhej polovici 19. storočia vo Veľkej Británii, spolu s problémami pracovného vykorisťovania a vzniknutými chudobnými mestskými štvrtami, slumami, vyvolali krízu svedomia v mysliach univerzitne vzdelaných kresťanov strednej triedy. Boli hlboko znepokojení škodlivým vplyvom priemyselnej revolúcie na segregáciu spoločenských tried. Spoločnosť napriek tomu, že prinášala zisky, nedokázala poskytnúť slušnú životnú úroveň a životné podmienky pre väčšinu obyvateľov. Potreba nadviazať kontakt s chudobnými viedla k rozvoju mestských misií, charitatívnych organizácií či univerzitných kurzov. Nič z toho však nezahŕňalo úzke, denné a osobné spojenie s chudobnými (Reinders 1982).

V novembri 1883 predstavil **Samuel Augustus Barnett** svoj návrh na univerzitný settlement skupine univerzitných učiteľov a študentov na St. John's College v Oxforde. V čase ekonomickej neistoty a sociálneho napätia sa ukázalo, že tak dokázal zvýšiť citlivosť oxfordských vysokoškolákov na situáciu obyvateľov východného Londýna. Hoci spoločenská situácia podnietila pokusy o preklopenie priepasti medzi triedami, Barnettov návrh bol najvýznamnejší z mnohých podobných programov predložených v danom čase. Návrh spočíval v tom, aby skupina čerstvých absolventov vysokých škôl, ktorí boli zamestnaní v Londýne, žili spoločne s

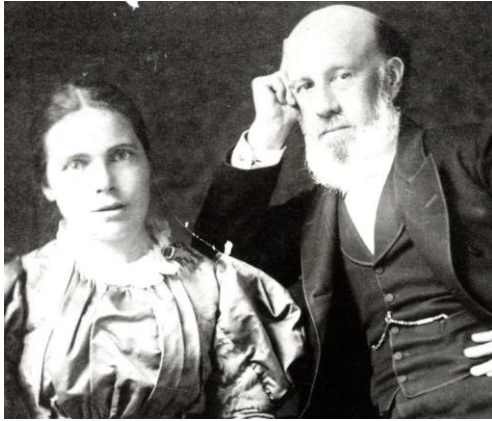
obyvateľmi chudobných štvrtí (Abel 1979). Na pochopenie a pomoc chudobným ľuďom potrebovali „pomocníci“ žiť medzi nimi a poznať prostredie, v ktorom žijú (Northen, Kurland 2001). Len tak mohli zažiť, aké problémy chudoba prináša. Výzva spočívala v tom, aby absolventi vysokých škôl prišli do tohto prostredia ako „susedia a priatelia“. Počas svojho voľného času by vytvorili vzdelávacie a kultúrne programy pre miestnych obyvateľov a slúžili ako dobrovoľníci. To malo vyriešiť to, čo Barnett považoval za hlavné problémy: triedne nepriateľstvo a morálnu skazenosť chudobných. Settlement mal byť tiež využitý na vštepovanie noriem strednej triedy a usmerňovanie chudobných smerom k schváleným vzorom správania cez jednotlivé aktivity (Abel 1979). Univerzitný settlement mal byť miestom, kde by mohli bohatší študenti žiť, učiť sa a prispievať k blahu oveľa chudobnejších ľudí.

Správne sa predpokladalo, že absolventi univerzít zohrajú úlohu v povznesení masy. Skupina študentov z univerzity Oxford a Cambridge, ovplyvnená Arnoldom Toynbeeom a pod vedením Barnetta podporila vytvorenie sídelnej budovy v chudobnej mestskej štvrti East End (Reinders 1982). V tom čase bol East End, zakliesnený medzi priemyselným ruchom dokov a finančným centrom mesta, jednou z najchudobnejších a najznámejších oblastí Londýna. Pre cudzincov to bolo miesto strachu, plné prostitútok, žobrákov a zločincov, charakteristické chudobným bývaním. Táto časť bola označovaná ako Achillova päta prosperujúcej ríše. Barnett sám opísal East End ako miesto, kde nikto nežil z vlastnej slobodnej vôle, odkiaľ sa obyvatelia buď snažili odísť alebo neboli schopní tak urobiť. Barnett a jeho manželka Henrietta prvýkrát prišli na East End v roku 1873, keď sa Barnett stal vikárom kostola sv. Júda vo Whitechapele (Till 2013).

Barnett bol vikárom anglickej cirkvi a Henrietta bola učiteľkou, filantropkou a sociálnou aktivistkou. Po svadbe založili Toynbee Hall ako odpoveď na rastúce uvedomenie si, že trvalé sociálne zmeny by sa nedosiahli prostredníctvom existujúcich individualizovaných a postupných prístupov (<https://www.toynbeehall.org.uk/about-us/our-history/>). Založili ho v nádeji, že zmiernia ochudobnené a znevýhodnené postavenie tých, ktorí žijú v londýnskom East Ende. Riešenie Barnettovcov s podporou Oxfordskej univerzity, zahŕňalo priviesť najviac privilegovanú elitu Anglicka do chátrajúcej britskej štvrte. Malo fungovať a slúžiť ako príklad pre okolité komunity a ich členov. Prostredníctvom filantropického mixu vzdelávania a sociálnej reformy

Barnettovci dúfali, že výrazne zlepšia najchudobnejšie londýnske štvrte a zmenia mestskú britskú spoločnosť k lepšiemu (https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Toynbee_Hall).

Obr. 3 Samuel a Henrietta Barnettovci
(<https://www.toynbeehall.org.uk/about-us/our-history/>)



Toynbee Hall, vôbec prvý settlement, vzniká v Londýne v roku **1884**, za zakladateľov ktorého sa považuje Samuel Augustus Barnett spolu so svojou manželkou Henriettou (Northen, Kurland 2001). Jeho dvere sa prvýkrát otvorili na Štedrý deň (Till 2013) a funguje dodnes. Jeho poslaním je podporovať ľudí a komunity, aby prelomili bariéry, ktoré ich udržiavajú v chudobe. Pracuje na riešení príčin a dôsledkov chudoby

vo východnom Londýne i v ďalších častiach prostredníctvom poskytovania bezplatných služieb (<https://www.toynbeehall.org.uk/our-work/>).

Scotland (2007) označuje Toynbee Hall ako matku všetkých settlementov. Dôvodom môže byť rýchle uchytenie Barnettovho modelu settlementov. Do konca 90. rokov 19. storočia bolo v Londýne na základe modelu Toynbee Hall vybudovaných najmenej 12 ďalších settlementov. Aj otvorenie prvého settlementu v USA, **Hull House**, nastalo potom, čo jeho zakladateľka **Jane Addamsová** bola inšpirovaná návštevou Toynbee Hall (Till 2013).

Obr. 4 Jane Addamsová
(<https://www.biography.com/activist/jane-addams>)



Jane Addamsová sa narodila v roku 1860 v Cedarville, v Illinois. Rodičia vlastnili mlyn na obilie, otec bol miestny politický vodca (Zastrow 2014). Ako študentka na Rockford Female Seminary v rokoch 1877 až 1881, patrila Addamsová k prvej generácii vysokoškolsky vzdelaných žien v Spojených štátoch (Brown 2000). Vyjadrila túžbu študovať medicínu (Allen 2008), štúdium lekárskej fakulty však kvôli chorobe musela prerušiť. Niekoľko rokov cestovala spolu so spolužiačkou Ellen Gates Starrovou po Európe, aby zistila, čo má byť jej životným poslaním (Zastrow 2014) a taktiež aby sa vyrovnala s otcovou

smrťou. Počas svojho pobytu v zahraničí navštívila Toynbee Hall, čo Addamsovú hlboko ovplyvnilo. Začala sa zaujímať o prácu tých, ktorí sa snažili riešiť problémy ľudí žijúcich v chudobe. Práve táto skúsenosť položila základ pre prácu, ktorú vykonala, keď sa vrátila do Spojených štátov (Allen 2008). Addamsová si spolu so Starrovou po návrate do Spojených štátov prenajali dvojpodlažný dom, neskôr nazývaný ako Hull House (Zastrow 2014), ktorý sa takto so Starrovou rozhodli pomenovať podľa jeho staviteľa Charlesa Hulla (Allen 2008). Settlement bol v roku **1886** otvorený v **Chicagu**, ktoré bolo príkladom priemyselných mestských problémov koncom 19. storočia (Brown 2000) a oblasťou plnou nových prisťahovalcov (Gitterman, Salmon 2009). A tak Hull House ponúkal svoje služby predovšetkým prisťahovalcom priamo v prostredí svojich klientov.

Obr. 5 Hull House, Chicago, 1898
(<https://www.britannica.com/biography/Nicholas-Murray-Butler>)

Všetka finančná podpora pre Hull House pochádzala spočiatku z majetku, ktorý zdedila Addamsová po svojom otcovi, neskôr ťažil Hull House zo sponzorstva bohatých žien v Chicagu, ktoré sa stali spojenkyňami Addamsovej. Addamsová a Starrová pôvodne predstavovali settlement ako miesto, kde by vzdelané ženy mohli zdieľať svoje vedomosti o umení a



literatúre s chudobnými pracujúcimi, v zmysle povinnosti bohatých voči nižším triedam. Čoskoro po otvorení Hull House však Addamsová a Starrová pochopili, že úspech projektu je menej závislý od čítania poézie ako od poskytovania veľmi praktických sociálnych služieb, vrátane denného centra pre deti pracujúcich matiek či kurzov anglickej gramotnosti pre občanov USA (Brown 2000). S niekoľkými priateľmi iniciovala rôzne skupinové a individuálne aktivity pre komunitu. Aktivity zahŕňali čítanie literatúry pre mladé ženy, materskú školu, skupiny zamerané na sociálne vzťahy, šport, hudbu, maľovanie, umenie. Hull House tiež poskytoval služby jednotlivcom, ktorí potrebovali okamžitú, bezodkladnú pomoc ako je strava, prístrešie či informácie o ďalších službách (Zastrow 2014). Hull House bol komunitným centrom, azylovým domom, sociálnym, kultúrnym, športovým, zdravotníckym centrom, vzdelávacou inštitúciou, ale aj výskumným pracoviskom (Bosá 2013). Hull House Social Science Club študoval sociálne problémy vo vedeckom prostredí, pričom získané poznatky boli zohľadňované a využívané pri

aktivitách zameraných na zlepšenie životných podmienok (Zastrow 2014). V oblasti výskumu sa pracovníčky sústredili predovšetkým na identifikáciu príčin sociálnych problémov, ktorým klienti čelili (chudoba, nezamestnanosť, nedostatok hygieny, absencia zdravotnej starostlivosti, nepriaznivé pracovné a životné podmienky, nevzdelanosť, kriminalita a i.). Vytvorili špecifické metódy evidencie jednotlivých prípadov. Známe „mapy“, ktorými zaznamenávali výskyt jednotlivých negatívnych sociálnych javov a ich vzájomných súvislostí, neskôr využívali aj sociológovia Chicagskej univerzity (Bosá 2013).

Hull House sa rozšíril a zahŕňal trinásť rôznych budov (Brown 2000). Už v druhom roku prevádzky poskytoval služby vyše 2000 ľuďom týždenne, neskôr poskytoval aj svojpomocné a podporné ubytovanie pre pracujúce ženy, priestor pre stretávanie sa odborových zväzov, ale aj telocvičňu a bazén (Kuhlmann 2008). Prevádzkoval jasle, škôlku, prípravu na prijatie občianstva, pracovné a sociálne poradenstvo, knižnicu, jazykovú školu, remeselné kurzy, zriadené boli športové družstvá, divadelné skupiny, spevokol, divadlo a kino či detské ihriská (Sklar 1995; Daniel 2001).

Úspech Hull House slúžil ako model pre založenie ďalších settlementov v iných oblastiach Chicaga a mnohých ďalších veľkých mestách v Spojených štátoch amerických. Za svoje mimoriadne príspevky získala Addamsová v roku 1931 Nobelovu cenu za mier (Zastrow 2014).

Z pôvodne dobrovoľníckej činnosti a aktivít cirkví sa postupne rozvinula etablovaná skupinová práca (Nedělníková 2004). Rodiaca sa profesia bola do značnej miery neformálnou, roztrieštenou a dobrovoľníckou iniciatívou na organizovanie a distribúciu charitatívnych aktov a služieb (Austin 2000). Prax skupinovej sociálnej práce mala podobu vzdelávania dospelých a voľnočasových aktivít (Nedělníková 2004). Aktivity prvých skupinových sociálnych pracovníkov boli skôr zamerané na akciu, participáciu a sociálnu zmenu (Slaná 2017). Skupinoví sociálni pracovníci boli považovaní za ľudí, ktorí sa hrajú s deťmi, vyučujú tanec, chodia kempovať alebo vyučujú umenie a remeslá (Mátel, Vasilescu 2013). Predstavitelia individuálneho prístupu videli problém v patológii jednotlivca, čo spôsobovalo napätie medzi skupinovými a individuálnymi pracovníkmi (Slaná 2017). Skupinová sociálna práca však

predstavovala štruktúrovanejší, systematickejší prístup k nepopierateľným sociálnym ťažkostiam, nevedomosti, chudobe, chorobám a ľudskému utrpeniu, ktoré boli endemické pre nový priemyselný národ, založený na sociálnom kapitalizme (Austin 2000). Verila, že najhoršie podmienky spoločnosti by sa mohli zmierniť, ak by sa jednotlivcom pomohlo pohnúť smerom nahor z chudobných podmienok prostredníctvom zlepšenia vlastných kapacít, s osobami, ktoré by im k tomu napomohli. Využití mali byť zároveň dobrovoľníci, ktorí spolupracovali s chudobnými na výučbe a pomoci umožniť im, aby veci brali do vlastných rúk, aby zlepšili osobné a susedské okolnosti prostredníctvom skupín a kolektívnych akcií (Morris 2000).

V súvislosti s industrializáciou ovplyvnilo robotnícke hnutie sociálnu prácu pozitívne, v zmysle upozornenia možnosti uplatniť sociálnu prácu v ďalších oblastiach sociálnej problematiky, ako napr. starostlivosť o pracujúcich či bytová politika (Novotná, Schimmerlingová 1992). V praxi si sociálna práca so skupinou získala uznanie už koncom dvadsiatych rokov 20. storočia, ale teoretické rozpracovanie tejto metódy bolo nedostatočné. Jedným z dôvodov bola aj skutočnosť, že táto metóda sa začala rozvíjať práve v období rozkvetu psychoanalýzy, ktorá bola spolu s teóriou osobnosti viac rozvíjaná ako princípy práce s malou skupinou, programovo orientované na vzdelávanie, rekreáciu a terapiu. Napriek tomu sa však už v roku 1923 na pôde Western Reserve University v Clevelande uskutočnil prvý kurz sociálnej práce zameraný na sociálnu prácu so skupinou (Levická 2002a), ktorý viedla Grace Coylová (Mátel, Vasilescu 2013).

Zlomový bod znamenala **Národná konferencia sociálnej práce v roku 1935 v USA**, kedy bola sociálna práca so skupinou **oficiálne zaradená medzi hlavné metódy sociálnej práce**, kde bola prvýkrát predstavená formulácia definícií, vymedzenie cieľových skupín, tematizácia výskumu skupinovej práce (Reid 1981, in: Nedělníková 2004) a kde boli prijaté **ciele sociálnej práce so skupinou** (Levická 2002b).

1. Pomáhať členom skupiny, aby sa učili aktívnej účasti na živote skupiny a prostredníctvom toho rozvíjali vlastné chápanie problémovej situácie a posilňovali svoju občiansku zodpovednosť, aby sa začali zaujímať o sociálne dianie v spoločnosti.

2. Prostredníctvom rozvoja skupiny prispieť k rozvoju individuálnych potenciálov jej jednotlivých členov a k obohateniu ich života.
3. Zabezpečovať prirodzený vzrast a rozvoj sociálneho fungovania členov skupiny.
4. Zabraňovať sociálnej dysfunkcii členov skupiny.
5. Poskytovať pomoc a oporu jednotlivcom, ktorí žijú v dysfunkčných sociálnych vzťahoch alebo tým, ktorí to potrebujú s vzhľadom na ich sociálnu situáciu (Levická 2006, in: Lovašová 2012).

V roku 1936 vznikla Národná asociácia pre štúdium skupinovej práce, z ktorej sa vyvinula Americká asociácia skupinových pracovníkov, aby utvrdila uznanie skupinovej práce ako metódy sociálnej práce (Reid 1981, in: Nedělníková 2004).

Aj napriek tomu, že názov sociálna práca so skupinou navodzuje dojem, že by mala byť zameraná na prospech skupiny, cieľom nie je skupina. Je len prostriedkom pôsobiacim v smere očakávaných zmien jej jednotlivých členov (Levická 2002b).



Zhrnutie

Skupinová sociálna práca vznikla s cieľom riešiť celý rad sociálnych problémov spojených s priemyselným rastom, chudobou, blahobytom detí, rodinných vzťahov, zdravotnou starostlivosťou, vlnami nových prisťahovalcov a ďalšími problémami spojenými najmä so slumami, objavujúcich sa koncom 18. a priebehom 19. storočia. Rozvoj sociálnej práce so skupinou nastáva v dvoch línách, cez organizácie pracujúce so skupinami mládeže a rozvoj settlementov. Ich iniciatíva smerovala k zlepšeniu životov a sociálnych podmienok ľudí. K najvýznamnejším medzníkom možno zaradiť:

- vznik mládežníckych organizácií: YMCA, YWCA, skauting, Armáda spásy a pod.,
- založenie 1. settlementu, Toynbee Hall – Samuel Barnett – Londýn – 1884,
- založenie Hull House – Jane Addams – Chicago – 1886.

Napriek počiatocnému podceňovaniu si sociálna práca so skupinou získala svoje uznanie a v roku 1935 bola oficiálne zaradená medzi hlavné metódy sociálnej práce.

Kontrolné otázky:



1. Aké udalosti mali vplyv na rozvoj skupinovej sociálnej práce?
 2. V akých dvoch líniách môžeme vnímať vznik a rozvoj skupinovej sociálnej práce?
 3. Vysvetlite pojem *settlement*.
 4. Kedy a kde bola sociálna práca so skupinou oficiálne zaradená medzi hlavné metódy sociálnej práce?
 5. Aké ciele sociálnej práce so skupinou boli prijaté?
-

Zoznam bibliografických odkazov

ABEL, E. K., 1979. Toynbee Hall, 1884-1914. *Social Service Review*, 53(4), 606-632. ISSN 0037-7961.

ALLEN, J. D., 2008. Jane Addams (1860-1935): Social Worker and Peace Builder. *Social Work and Society. International Online Journal* [online]. 6(2) [cit. 2019-03-22]. ISSN 1613-8953. Dostupné z: <https://www.socwork.net/sws/article/view/68/370>

AUSTIN, D., 2000. Greeting the Second Century: A Forward Look for a Historical Perspective in Social Pedagogy in Informal Learning. In: HOPPS, J. G., and R. MORRIS, eds. *Social Work at the Millennium: Critical Reflections on the Future of the Profession*. New York: Free Press, pp. 18-41. ISBN 978-0684839462.

BESTER, R., 2009. *YMCA Nelson. 150 Years of Building Strong Kids, Strong Families and Strong Communities in the Nelson Region 1860-2010*. Nelson: YMCA Nelson. ISBN 978-0-473-15185-0.

BIRKENMAIER, J., M. BERG-WEGER, and M. P. DEWEES, 2014. *The Practice of Generalist Social Work*. New York, London: Routledge, Taylor & Francis, 3rd ed. ISBN 978-0-415-51988-5.

BLÜMLOVÁ, D., 2011. Turecko v pohľadu českého trampa Boba Hurikána. In: CALDARELLI, R., O. DISCACCIATI, eds. *Slavica viterbiensia 003*. Roma: Gangemi Editore spa, pp. 9-24. ISBN 978-88492-6909-3.

BOSÁ, M., 2013. *Feministické korene sociálnej práce*. Prešov: Pavol Šidelský – AKCENT PRINT. ISBN 978-80-555-0952-5.

- BROWN, V. B., 2000. Addams, Jane. *American National Biography Online* [online]. [cit. 2019-06-02]. Dostupné z: <https://www.anb.org/view/10.1093/anb/9780198606697.001.0001/anb-9780198606697-e-1500004;jsessionid=BE772CC3E8DE02878A92828A6F6C6541>
- COPELAND, J. C., and Y. XU, eds., 2018. *The YMCA at War: Collaboration and Conflict during the World Wars*. Lanham, MD: Lexington Books. ISBN 978-1-4985-4821-2.
- DANIEL, C. L., 2001. *Hull House Incorporated: The Professionalization of Social Work* [online]. [cit. 2019-16-04]. Dostupné z: <http://xroads.virginia.edu/~HYPER/INCORP/Hull-House/jane.html>.
- FABIAN, A. a kol., 2014. *Svet sociálnej práce*. Košice: Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach. ISBN 978-80-8152-097-6.
- GARVN, C., 1997. *Contemporary Group Work*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon. ISBN 978-0-205-19877-1.
- GITTERMAN, A., and R. SALMON, 2009. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York, London: Routledge, Taylor & Francis. ISBN 978-0-7890-3636-0.
- HRICA, P. a kol., 2004. *Príručka pre skautských vodcov*. Bratislava: Slovenský skauting. ISBN 80-89136-08-7.
- KONOPKA, G., 1972. *Social Group Work: A Helping Process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2nd ed. ISBN 978-0-138-15654-1.
- KÖSSL, J., J. ŠTUMBAUER a M. WAIC, 2018. *Kapitoly z dejín telesnej kultúry*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-3420-3.
- KUHLMANN, C., 2008. Alice Salomon (Germany), President 1928/29-1946. *Social Work and Society. International Online Journal* [online]. 6(1) [cit. 2019-06-02]. ISSN 1613-8953. Dostupné z: <https://www.socwork.net/sws/article/view/99/388>.
- LEVICKÁ, J., 2002a. *Metódy sociálnej práce*. Trnava: VeV s.r.o. ISBN 80-89074-38-3.
- LEVICKÁ, J., 2002b. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava: Trnavská univerzita. ISBN 80-89074-39.
- LICHNER, V. a D. ŠLOSÁR, 2018. *Probácia v systéme trestnej politiky a sociálnej práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 978-80-8152-631-2.
- LOVAŠOVÁ, S., 2012. Metódy a techniky sociálnej práce. In: ŽIAKOVÁ, E. a kol. *Sociálna práca. Teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice: Filozofická fakulta UPJŠ, s. 76-126. ISBN 978-80-7097-870-2.
- LOVAŠOVÁ, S., 2016. *Sociálna práca: formy, postupy, metódy*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 978-80-8152-386-1.
- MÁJEK, M. a P. HRICA, 2003. *Svet skautingu*. Bratislava: Slovenský skauting.
- MÁTEL, A. a A. VASILESCU, 2013. Skupinová sociálna práca. *Prohuman* [online]. [cit. 2019-07-16]. Dostupné z: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/skupinova-socialna-praca>
- MERRITT, M. J. G., 2006. *Historical Dictionary of The Salvation Army*. Lanham, Maryland: The Scarecrow Press, Inc. ISBN 978-0-8108-5344-7.

- MORRIS, R., 2000. Social Work's Century of Evolution as a Profession: Choices Made, Opportunities Lost. From the Individual and Society to the Individual. In: HOPPS, J. G., and R. MORRIS, eds. *Social Work at the Millennium: Critical Reflections on the Future of the Profession*. New York: Free Press, pp. 42-70. ISBN 978-0-684-83946-2.
- NEDĚLNÍKOVÁ, D., 2004. *Úvod do sociální práce se skupinou*. Ostrava: Kofaedova škola, o. z. ISBN 80-239-4030-9.
- NEŠPOR, Z. R. a Z. VOJTÍŠEK, 2016. *Encyklopedie menších křesťanských církví v České republice*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-3315-2.
- NORTHEN, H. and R. KURLAND, 2001. *Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 3rd ed. ISBN 0-231-11632-2.
- NOVOTNÁ, V. a V. SCHIMMERLINGOVÁ, 1992. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-483-5.
- POPPLER, P. R., and L. LEIGHNINGER, 2011. *Social Work, Social Welfare, American Society*. Boston: Allyn & Bacon, 8th ed. ISBN 978-0-2057-9383-9.
- REINDERS, R. C., 1982. Toynbee Hall and the American Settlement Movement. *Social Service Review*, 56(1), 39-54. ISSN 0037-7961.
- SCOTLAND, N., 2007. *Squires in the Slums. Settlements and Missions in Late-Victorian London*. London, New York: I. B. TAURIS & Co Ltd. ISBN 978-1-84511-336-0.
- SEHGAL, R., 2010. Social Work in Industrial Sector. In: THOMAS, G. *Social Work Intervention with Individuals and Groups*. New Delhi: Indira Gandhi National Open University, pp. 66-95. ISBN 978-81-266-5042-2.
- SKLAR, K. K., 1995. *Florence Kelley and the Nation's Work*. New Haven: Yale University Press. ISBN 978-0-30007-285-3.
- SLANÁ, M., 2017. Skupinová sociální práce. In: BALOGOVÁ, B. a E. ŽIAKOVÁ, eds. *Vademecum sociální práce. Terminologický slovník*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, s. 105-106. ISBN 978-80-8152-483-7.
- ŠLOSÁR, D. a V. LICHNER, 2018. *Mediácia v systéme sociálnej práce*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-8152-609-1.
- TILL, J., 2013. *Icons of Toynbee Hall. Samuel Barnett* [online]. [cit. 2019-07-16]. London: Toynbee Hall. Dostupné z: http://toynbeehall.brix.fatbeehive.com/data/files/samuel_barnett_spreads.pdf
- TLUSTÝ, T., 2017. *Budování národních organizací YMCA v Československu a Polsku. Rozvoj tělesné kultury v letech 1918-1939*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-3559-0.
- TURNER, F. J., ed., 2005. *Encyclopedia of Canadian Social Work*. Waterloo: Wilfrid Laurier University Press. ISBN 0-88920-436-5.
- ZASTROW, CH. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Worktext*. Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning, 7th ed. ISBN 978-0-495-50642-3.
- ZASTROW, CH. H., 2014. *Social Work with Groups: A Comprehensive Worktext*. Stamford: Delmar Cengage Learning, 9th ed. ISBN 978-1-285-74640-1.

ŽIAKOVÁ E. a kol., 2012. *Sociálna práca. Teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice: Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach. ISBN 978-80-7097-870-2.

<http://www.ymca.sk/o-nas/historia/>

<https://www.biography.com/activist/jane-addams>

<https://www.britannica.com/biography/Nicholas-Murray-Butler>

https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Toynbee_Hall

<https://www.salvationarmy.org/ihq/our-story>

<https://www.toynbeehall.org.uk/about-us/our-history/>

<https://www.toynbeehall.org.uk/our-work/>

<https://www.ymca.net/history/founding.html>

2 Sociálna skupina



Kľúčové slová:

agregát (zoskupenie), skupina, sociálna kategória, typológia sociálnych skupín, znaky sociálnej skupiny

Ciele kapitoly

Kapitola vymedzuje sociálnu skupinu, ktorú zároveň odlišuje od agregátu (zoskupenia) a sociálnej kategórie, pričom vytyčuje znaky sociálnej skupiny. Poskytuje základnú typológiu sociálnych skupín s ich stručnou charakteristikou. Zameriava sa na základné typy skupín v sociálnej práci. Na daných poznatkoch možno stavať perspektívu týkajúcu sa potenciálneho využitia skupín v praxi sociálnej práce.

Aby bolo možné uplatniť skupinovú prácu v praxi, musíme porozumieť skupine. Termín **skupina** bol prevzatý z francúzskeho *groupe*, ktorý na prelome 17. a 18. storočia označoval vo výtvarnom umení osoby či predmety, ktoré k sebe patria (Buocová 2006). Dnes pojem skupina používame v bežnej reči veľmi často, pričom na myslí máme akúkoľvek množinu, súbor prvkov. Podobne vymedzuje skupinu aj Krátky slovník slovenského jazyka, ako viac jednotlivcov alebo jednotlivostí pospolu (Košta 2004).

O skupine, ktorú tvoria ľudia, uvažujeme vždy ako o sociálnej skupine. V tomto prípade výraz „**sociálna skupina**“ znamená rovinu týkajúcu sa spoločenských vzťahov, teda to, čo je spoločné všetkým ľuďom (Hartl, Hartlová 2009). Sociálna skupina je pritom prirodzenou súčasťou ľudského života, keďže každý človek sa stáva členom nejakej sociálnej skupiny, ba niekoľkých skupín súčasne.

Sociálna skupina umožňuje uspokojovať mnohé, najmä sociálne potreby jednotlivca (Oravcová 2004). Ľudia vytvárajú skupiny, aby uspokojili predovšetkým potrebu spolupatričnosti

(potreba niekam patriť), potrebu vedenia (v dvoch podobách, viesť a byť vedený) a potrebu citového vzťahu (Schutz 1958, in: Tyson, Jackson 1997). V sociálnej skupine človek získava skúsenosti, osvojuje si základné vedomosti, návyky, zručnosti (Oravcová 2004), socializuje sa.

Sociálnou skupinou možno označiť množstvo jedincov, ktorých vzťahy sú pravidelného a trvalejšieho charakteru, pričom miera integrácie skupiny môže byť rôzna, od bezprostredných kontaktov medzi jej členmi až po veľké skupiny s anonymnými členmi (Jandourek 2003, in: Plávková 2008). Množstvo jedincov je pritom u rôznych autorov vnímané inak. Jandourek (2003), Kollárik (2004) či Forsyth (2005) považujú za skupinu už dvoch jedincov, Reichel (2008) či Adams (2010) sa prikláňajú k počtu od troch členov. Glisson, Dulmus, Sowers (2012) uvádzajú, že v skupine by mali byť najmenej traja ľudia, nakoľko ak počet klesne pod tri, neexistuje dostatok vzťahov na dosiahnutie skupinovej dynamiky.

Za sociálnu skupinu však nemožno označiť akékoľvek spojenie množstva jedincov. Jej presný počet členov však nie je až tak rozhodujúci, nakoľko sociálna skupina nie je len sumáciou jej členov. Dôležité **znaky sociálnej skupiny** vymedzuje Buocová (2006), ku ktorým patrí:

- **existencia nejakej hranice.** Ide o spoločný znak všetkých skupín. Hranica vyčleňuje skupinu z okolitého prostredia, nie je kvantitatívnym určením, ale skupinu vymedzuje ako autonómny celok nadradený jednotlivcovi,
- **sociálna interakcia.** Jej pravidlá závisia od charakteru skupiny, činností, ktoré vykonáva, hodnôt, noriem, cieľov,
- **pocit prináležitosti ku skupine,** ktorý oddeľuje „našich“ a „cudzích“, resp. „my“ a „oni“ a vyjadruje stotožnenie sa so skupinou,
- **skupinová identita,** ktorú uznávajú aj tí, ktorí do skupiny nepatria a vyjadruje príslušnosť ku skupine.

Rozdiel medzi pocitom prináležitosti ku skupine a skupinovou identitou možno vysvetliť prostredníctvom nasledujúceho príkladu. Ak sa žena vydá a stáva sa členkou novej rodiny, skupinová identita tu funguje, nakoľko aj tí, ktorí do rodiny (sociálnej skupiny) nepatria, ju za členku rodiny už považujú. Avšak v tomto prípade nemusí byť prítomný pocit prináležitosti, keď

samotná žena nebude vnímať členov „novej“ rodiny a seba za „my“ a s touto skupinou sa nestotožní.

K ďalším znakom sociálnej skupiny patria:

- spoločné (skupinové) ciele,
- spoločné činnosti,
- vnútorná štruktúra,
- skupinové hodnoty, normy, vzory správania (Buocová 2006).

Pre sociálny útvar, ktorý nenapĺňa znaky skupiny, sa najčastejšie používa termín **agregát** alebo **zoskupenie**. Sociálnymi agregátmi označujeme množiny osôb, ktoré spája fyzická, priestorová (geografická) blízkosť, bez toho, aby sa systematicky rozvíjali ich vzájomné kontakty, takže zatiaľ nekryštalizujú v sociálne skupiny (Reichel 2008). Príkladom takéhoto agregátu sú osoby stojace na autobusovej zástavke, návštevníci futbalového zápasu, cestujúci v jednom autobuse. Ide tak o zoskupenie ľudí spojených predovšetkým fyzickou blízkosťou. Každé zoskupenie či agregát sa môže stať skupinou za predpokladu, že sa medzi prítomnými jednotlivcami rozvinie vzájomná interakcia, ktorá vedie k rozvoju ďalších skupinových procesov. A tak sa zo zoskupenia, agregátu, môže stať skupina, napr. v prípade, že cestujúci si čas začnú krátiť nejakou kolektívnou činnosťou (Výrost, Slaměnik 1997). Fyzická blízkosť je v tomto prípade veľmi dôležitá, nakoľko umožňuje vznik priamej sociálnej interakcie.

Medzi znaky rozlišujúce skupinu a agregát alebo zoskupenie patrí:

- „interakcia medzi ľuďmi trvá dlhšiu dobu,
- členovia vnímajú celok ako skupinu a seba ako jej členov,
- skupina si vytvára svoje vlastné normy, roly, očakávania, ako sa majú jednotlivci správať a aké sankcie použiť proti tým, ktorí sa neprispôbia,
- skupina si vytvorí vedomie spoločného cieľa alebo vlastného účelu,
- medzi jednotlivými členmi skupiny sa rozvíjajú vzťahy“ (Hayesová 1998, in: Halamová 2008, s. 423).

Dôležitým pojmom, ktorý je rovnako potrebné od sociálnej skupiny diferencovať, je **sociálna kategória**, ktorá predstavuje súbor ľudí s nejakým spoločným znakom, ako je rovnaký vek, pohlavie či národnosť. Niektoré kategórie sú agregátmi (zoskupeniami), niektoré vykazujú všetky znaky skupín. Každý agregát a každú skupinu možno chápať ako sociálnu kategóriu. Naopak to však neplatí, nie každá sociálna kategória je skupinou alebo agregátom (Výrost, Slaměnik 1997).

2.1 Typológia sociálnych skupín

Hojnosť a rozmanitosť skupín vyzvala k tomu, aby bol hľadaný koncepčný poriadok triedením do typov skupín (Heap 2014).

Základným delením skupín je kvantitatívne delenie na skupiny malé a veľké, pričom stretnúť sa možno aj s vymedzením strednej skupiny (Kollárik 2004; Reichel 2008). Kritériom takéhoto členenia je teda **počet členov v skupine, respektíve veľkosť skupiny** (Oravcová 2004; Keller 2009).

Malé skupiny majú podľa Kollárika (1993, in: Oravcová 2004) dvoch a maximálne 30-45 členov, Reichel (2008) sa prikláňa k počtu 3 a maximálne 7 až 20 členov, niekedy však malá skupina obsahuje až do 40 osôb. Autorka však zdôrazňuje, že musia platiť aj ďalšie pravidlá, nakoľko počet členov nie je až tak významný ako charakter interakcie v skupine, ktorú však určitá veľkosť skupiny umožňuje.

Zväzky medzi členmi malej skupiny nie sú náhodné (Oravcová 2004). Všetci členovia sa navzájom poznajú (Kollárik 2004), každý vie, kto konkrétne do skupiny patrí a je napríklad schopný uvedomiť si, kto momentálne v skupine chýba. Vzniká tým pocit osobnej blízkosti a štruktúra vzájomných sociálnych vzťahov má svoj emocionálny rozmer. Vzťahy sú osobné (Reichel 2008), členovia skupiny sú spojení trvalejšími citovými zväzkami a medzi členmi existujú spravidla pozitívne citové vzťahy (Matula, Slovíková, Lipovská 2017). V skupine je bezprostredný charakter interakcie (Reichel 2008), členovia malej skupiny komunikujú tvárou v tvár, respektíve každý s každým. V skupine sa vytvárajú normy spolunažívania, záväzné pre všetkých členov skupiny a spoločný systém hodnôt (Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Oravcová (2004) medzi znaky malej sociálnej skupiny zaraďuje:

- interakciu (členovia sa vzájomne osobne poznajú, priama a bezprostredná komunikácia, členovia sa vzájomne ovplyvňujú, pôsobia na seba, podliehajú skupinovému tlaku),
- spoločné ciele,
- spoločné hodnoty a normy správania,
- vedomie súdržnosti a spolupatričnosti (členovia majú vedomie „my“),
- štruktúru (vzájomné vzťahy členov skupiny sú poprepájané a ich vzťahy tvoria organizovaný integrovaný systém),
- autonómiu (skupina predstavuje samostatný celok, odlišný, oddelený, nezávislý, samostatne fungujúci).

Ako príklad možno uviesť rodinu, školskú triedu, rovesnícku skupinu, pedagogický zbor a podobne.

Stredné skupiny predstavujú medziúroveň malých a veľkých skupín (Reichel 2008). Jednotlivé charakteristiky malých skupín sa premiešavajú s charakteristikami veľkých skupín, čo Matula, Slovíková a Lipovská (2017) považujú za hlavnú charakteristiku stredných skupín. Uvádzajú 13-45 členov, komunikáciu „vedúci s každým“, členovia sa navzájom poznajú. Reichel (2008) hodnotí charakter interakcie, vnútornú štruktúru v stredných skupinách ako aj javy a procesy v nich prebiehajúce vo svojej podstate rovnako ako v skupinách veľkých, preto nie je potrebné sa nimi špeciálne zaoberať.

Veľké skupiny tvorí vysoký počet členov (Oravcová 2004). Matula, Slovíková a Lipovská (2017) uvádzajú 45 a viac členov, pričom maximálny počet členov nie je možné stanoviť, môže ísť až o státisíce i viac osôb. Z toho dôvodu sa členovia skupiny nemôžu poznať, sú si navzájom cudzí a úplne anonymní (Reichel 2008), neprichádzajú všetci bezprostredne do kontaktu a nekomunikuje každý s každým (Corey et al. 2006), prebieha nepriama, sprostredkovaná interakcia, vzájomná komunikácia nie je intenzívna, často je neosobná, nepodnecuje vznik vzájomných sociálnych vzťahov s emocionálnym nábojom (Reichel 2008).

Členom skupiny je možné stať sa bez vlastného pričinenia, ale aj vlastným konaním v živote či tlakom situačných podmienok. K veľkým sociálnym skupinám patria napríklad združenia, spoločenské triedy, etnické skupiny, národy, mnohopočetné pracovné inštitúcie (Oravcová 2004), politické strany, vojenské útvary, štáty (Reichel 2008). Veľké skupiny majú dlhšie trvanie ako malé, majú pevnú a rozvetvenú organizáciu a veľmi často aj bohaté tradície. Príznačné sú aj vonkajšie formy príslušnosti k skupine ako rovnošaty, odznaky, symboly a pod. U príslušníkov veľkých skupín vzniká tzv. kolektívne vedomie, ktoré ovplyvňuje ich konanie (Matula, Slovíková, Lipovská 2017). Oravcová (2004) k základným znakom radí:

- jednotný názor a lojalnosť jednotlivcov so skupinou,
- tvorba systému hodnôt, postojov, názorov, predpisov správania, ktoré reprezentujú danú skupinu,
- vonkajšie znaky príslušnosti ku skupine.

Podľa významnosti pre človeka a miery intimity vzťahov medzi členmi skupiny (Oravcová 2004) či **podľa povahy väzby medzi členmi** (Keller 2009) rozlišujeme primárne a sekundárne sociálne skupiny.

Pojem **primárna skupina** vytvoril Cooley (1909, in: Novotná 2010) a charakterizoval ju piatimi znakmi, ktorými sa vykazuje súčasne.

1. Interakcia face to face.
2. Dôvernosť interakcií a vzťahov.
3. Relatívne malý počet členov.
4. Relatívna stálosť.
5. Neúčelovosť členstva (neinštrumentálnosť).

V primárnych skupinách prevažujú osobné vzťahy, ladené často intímne (Keller 2009). Ľudia v tejto skupine prejavujú svoje city ako strach, zlosť, smútok, radosť a pod., keďže prevláda emocionálny charakter vzťahov (Košta 2004), čo poskytuje členom uspokojenie (Reichel 2008), najmä v oblasti citových potrieb človeka. Člen sa v skupine celkom angažuje a skupina má na

neho osobitne silný vplyv. Vyznačuje sa osobnou interakciou, solidaritou, vysokou úrovňou vzájomnej závislosti a identifikácie medzi jednotlivými skupinami (Forsyth 2009). Primárnosť skupiny spočívala v klasickom poňatí v tom, že je prvotným typom kolektivity, s ktorou sa jedinec v živote stretáva. V súčasnosti sa za primárnu skupinu považuje každá skupina, ktorá uspokojuje dôležité psychické a sociálne potreby jednotlivca, v ktorej sa odohrávajú podstatné úseky socializácie (Reichel 2008). Hovoríme napríklad o rodine, skupine priateľov či rovesníckej skupine. Tieto skupiny sú podľa Halachovej a Rovenskej (2017) najdôležitejším faktorom socializácie a individualizácie jedinca v priebehu celého života.

Sekundárne skupiny sa vyznačujú náhodnými vzťahmi (Kollárik 2004), menej osobnými, inštrumentálnymi a funkčnými, nakoľko sledujú určitý cieľ. Doba trvania preto obyčajne súvisí s účelom, kvôli ktorej vznikli. Jednotlivci v nich plnia určité vymedzené roly vyplývajúce z delby aktivít, s čím súvisí aj charakter komunikácie s ostatnými členmi (Reichel 2008). Na rozdiel od primárnych skupín uspokojujú len niektoré potreby človeka. Ich vplyv je významný, ale nie až tak prenikavý (Oravcová 2004). Ide o pracovné skupiny, organizácie, politické strany, záujmové skupiny (Reichel 2008).

Podľa **charakteru vzniku a spôsobu komunikácie** (Matula, Slovíková, Lipovská 2017), respektíve **na základe stupňa vytvárania pozície členov, ich vzájomných práv a povinností** (Keller 2009) možno rozlíšiť formálne a neformálne skupiny.

Formálne skupiny možno označiť za skupiny organizované. Sú utvárané niekým zvonku za účelom plnenia daných cieľov (Oravcová 2004). Vznikajú oficiálnym ustanovením, založením, registráciou a podobne, v duchu platných právnych noriem, splnením predpísaných podmienok (Reichel 2008). Vopred stanovenými a presne predpísanými pravidlami je daná aj organizácia skupiny, náplň jej činnosti, štruktúra vzťahov či zaradenie jednotlivca do skupiny (Oravcová 2004; Reichel 2008; Matula, Slovíková, Lipovská 2017). Formalizujú ako vznik, tak i zánik členstva. Prijatie do skupiny má formálny charakter, pričom jednotlivec sa zaraďuje spravidla na základe splnenia určitých požiadaviek (napr. kvalifikačných) (Havránková 2003). Vzťahy sú vecné, neosobné, orientované na efektívne plnenie úloh, cieľov (Reichel 2008). Takéto skupiny majú odosobnený charakter a sú účelové (Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Možno hovoriť napríklad o vojenskej jednotke, školskej triede, pracovnej skupine, záujmovej skupine.

Neformálne skupiny sú utvárané bez vedomej organizácie (Reichel 2008). Vznikajú spravidla spontánne (Matula, Slovíková, Lipovská 2017), na základe prirodzených a osobných vzťahov, z prirodzeného záujmu členov (Oravcová 2004), spravidla ako odpoveď na spoločenské potreby, snahy, túžby istého množstva ľudí (Reichel 2008). Uplatňujú sa v nich predovšetkým osobné ciele (Matula, Slovíková, Lipovská 2017). Členov takmer vždy spájajú emocionálne väzby, spoločné záujmy, sociálne potreby (Oravcová 2004) ako aj pocit uspokojenia z účasti v skupine (Reichel 2008). Môže ísť o rovesnícke skupiny, skupiny vytvárané na sídlisku či iné skupiny, ktoré nemajú žiadne požiadavky na svojich členov. Obvykle ide o jednotlivcov, ktorých spájajú spoločné názory, postoje, sympatie, záujmy či odpor (Havránková 2003).

Na základe **spôsobu, akým je jednotlivec so skupinou spojený** rozoznávame členské a referenčné skupiny (Keller 2009).

Členské skupiny sú tie, do ktorých jednotlivec skutočne patrí, je teda jej členom (Oravcová 2004), ale v rôznej miere sa s ňou identifikuje.

Referenčné skupiny sú také, do ktorých by jednotlivec chcel patriť (Matula, Slovíková, Lipovská 2017), skupina je pre neho príťažlivá. Táto príťažlivosť však môže byť ako pozitívna, tak aj negatívna (Oravcová 2004). Hovoríme potom o pozitívnych referenčných skupinách, do ktorých by jedinec rád patril a správal sa ako ich člen. Do negatívnych referenčných skupín by jednotlivec patriť nechcel a od ktorých sa svojimi názormi, postojmi a správaním dištancuje (Matula, Slovíková, Lipovská 2017). Jedinec sa takej skupine vyhýba, nesúhlasí s ňou, prípadne ju odsudzuje, napr. extrémistické skupiny, skinheads.

Okrem spomenutých typov je využívané množstvo iných delení, o ktorých sa zmieňuje napr. Keller (2009). Skupiny bývajú delené na základe stupňa stálosti (dočasné, dlhodobé); podľa miery exkluzivity (otvorené, uzavreté); na základe spôsobu nadobúdania členstva (narodením, vstupom); podľa spôsobu straty členstva (zrušiteľné, nezrušiteľné); „in-group“ a „out-group“ skupiny. Novotná (2010) dopĺňa skupiny dobrovoľné a povinné; trvalé a situačné, Kollárik (2004) stále a časovo limitované. Reichel (2008) vymedzuje podľa typu členstva skupiny

s členstvom dobrovoľným, automatickým a vynúteným; podľa prístupnosti inkluzívne a exkluzívne skupiny; či podľa priestorového rozptýlenia úplne rozptýlené a trvale zhromaždené.

2.2 Sociálne skupiny v sociálnej práci

V sociálnej práci členíme skupiny najmä podľa potrieb klientov, ktoré napĺňajú. Môže ísť o prekonávanie závažných životných udalostí, získavanie informácií a zručností, zlepšovanie sociálnych vzťahov, vyrovnávanie sa s vážnym ochorením, s pocitmi straty alebo samoty (Gitterman, Shulman 2005, in: Slaná 2017). V sociálnej práci rozlišujeme niekoľko druhov skupín:

- **homogénne skupiny** – ako skupina týraných žien či skupina drogovovo závislých adolescentov, pričom homogenita spočíva v rovnakom probléme klientov,
- **skupiny účelovo zamerané** – ktoré riešia konkrétny problém,
- **psychoterapeutické skupiny** – môžu byť rôzne zamerané v závislosti od zloženia skupiny a problému, ktorý spája členov (napr. gestalt skupina, ľudia trpiaci závislosťou),
- **svojpomocné skupiny** – členovia si vzájomne poskytujú pomoc a oporu, napr. anonymní alkoholicy alebo príbuzní psychiatrických pacientov,
- **encounter skupiny** – výcvikové a tréningové skupiny zamerané na zvyšovanie sociálnych spôsobilostí,
- **skupiny zamerané na dosiahnutie sociálnych cieľov** – napr. práca s mládežou, práca s komunitou, preventívne aktivity. Členovia skupiny získavajú praktické skúsenosti a zručnosti pre získavanie najbližších dostupných zdrojov, napr. finančných alebo personálnych (Brown 2017; Novotná, Schimmerlingová 1992; Havránková 2003; Lovašová 2016).

Papell a Rothman (1966) rozlišujú skupiny:

- terapeutické – kde ide o dosiahnutie terapeutického cieľa,

- recipročné – môže ísť o svojpomocné skupiny, sú to teda skupiny so vzájomnou pomocou medzi členmi,
- skupiny so sociálnymi cieľmi – skupiny s externým cieľom.

Preston-Schoot (2007) uvádza **sociálne alebo rekreačné skupiny, skupinovú psychoterapiu, skupinové poradenstvo, vzdelávacie skupiny, diskusné skupiny, svojpomocné skupiny a skupiny sociálnej akcie**. Mátel, Vasilescu (2013) dopĺňajú aj **skupinovú supervíziu**. V súvislosti s masovým a naďalej narastajúcim využívaním informačno-komunikačných technológií a internetu považuje autorka za dôležité spomenúť aj tzv. **online skupiny**, ktorých členovia sa „stretávajú“ v digitálnom priestore. I keď môžu mať charakteristiku niektorej z vyššie spomenutých skupín, predsa sa odlišujú.



Zhrnutie

Sociálna skupina je definovaná ako množina najmenej dvoch či troch jedincov, pričom samotný počet členov skupiny nie je rozhodujúci. Sociálnu skupinu určujú jej charakteristiky, ktorými sa odlišuje od agregátu (zoskupenia) ako aj sociálnej kategórie. K základným znakom sociálnej skupiny patrí existencia hranice, sociálna interakcia, pocit prináležitosti ku skupine a skupinová identita. Napriek všeobecne určeným znakom skupiny, boli identifikované rôzne typy skupín, na základe rôznych kritérií, pričom najčastejšie rozlišujeme malú a veľkú sociálnu skupinu, primárnu a sekundárnu, formálnu a neformálnu skupinu a členskú a referenčnú skupinu. V sociálnej práci špecificky rozlišujeme niekoľko druhov skupín, ku ktorým patria homogénne, účelovo zamerané, psychoterapeutické, svojpomocné, encounter, skupiny zamerané na dosiahnutie sociálnych cieľov, rekreačné, vzdelávacie, diskusné skupiny, skupiny sociálnej akcie, skupinové poradenstvo, skupinovú supervíziu a online skupiny.



Kontrolné otázky:

1. Čo označujeme pojmom sociálna skupina?
2. Aký je rozdiel medzi agregátom, sociálnou kategóriou a sociálnou skupinou?

3. Uveďte znaky sociálnej skupiny.

4. Aké druhy skupín rozlišujeme v sociálnej práci?

Zamyslite sa:

1. Popremýšľajte o skupinách, ktorých ste v súčasnosti členom/členkou.

O aký typ skupiny ide podľa vyššie uvedenej typológie?



2. Súhlasíte s tým, že skupinou sú dvaja alebo minimálne traja ľudia?

3. Musia sa ľudia vôbec stretnúť, aby sme mohli hovoriť o sociálnej skupine, alebo to nie je nevyhnutné?

4. Môže existovať v rámci danej formálnej skupiny skupina neformálna? Uveďte príklad a zdôvodnite.

5. Môže sa formálna skupina postupne pretvoriť na neformálnu skupinu? Uveďte príklad a zdôvodnite.

6. Identifikujte skupinu, ktorej ste členom/členkou a je pre Vás zároveň referenčnou skupinou.

7. Čim môžu byť špecifické online skupiny?

Zoznam bibliografických odkazov

ADAMS, R., 2010. *The Short Guide to Social Work*. Bristol: Policy Press. ISBN 978-1-84742-287-3.

BROWN, A., 2017. *Groupwork*. London, New York: Routledge, 3rd ed. ISBN 978-1-85742-087-6.

BUOCO VÁ, Z., 2006. *Úvod do sociológie*. Prešov: Filozofická fakulta, Prešovská univerzita v Prešove. ISBN 978-80-8068-404-4.

COREY, G. et al., 2006. *Techniky a prístupy ve skupinové psychoterapii*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-160-3.

FORSYTH, D., 2005. *Group Dynamics*. Belmont: Thomson Learning, 4th ed. ISBN 0-495-00813-3.

FORSYTH, D. R., 2009. *Group Dynamics*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning, 5th ed. ISBN 978-0-495-59952-4.

- GLISSON, CH. A., C. N. DULMUS, and K. M. SOWERS, 2012. *Social Work Practice with Groups, Communities, and Organizations: Evidence-Based Assessment and Interventions*. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc. ISBN 978-1-118-17695-5.
- HALACHOVÁ, M. a D. ROVENSKÁ, 2017. *Virtuálne a reálne prostredie dospelujúceho*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 978-80-8152-532-2.
- HALAMOVÁ, J., 2008. Malé skupiny. In: KOLLÁRIK, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 423-450. ISBN 978-80-22324793.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ, 2009. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HAVRÁNKOVÁ, O., 2003. Skupinová práca. In: MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s. 153-168. ISBN 80-7178548-2.
- HEAP, K., 2014. *Group Theory for Social Workers. An Introduction*. Oxford: Pergamon Press. ISBN 0-08-018956-3.
- JANDOUREK, J., 2003. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-749-3.
- KELLER, J., 2009. *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-86429-39-7.
- KOLLÁRIK, T., 2004. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-2231-841-9.
- KOŠTA, J., 2004. *Sociológia*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm. ISBN 80-225-1819-0.
- LOVAŠOVÁ, S., 2016. *Sociálna práca: formy, postupy, metódy*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 978-80-8152-386-1.
- MATULA, Š., M. SLOVÍKOVÁ a H. LIPOVSKÁ, 2017. *Skupinová práca* [online]. [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/ziak-so-svvp/preview-file/vpvp2-register-skupinova-praca-a4-vnutro-973.pdf>
- MÁTEL, A. a A. VASILESCU, 2013. Skupinová sociálna práca. *Prohuman* [online]. [cit. 2019-07-16]. Dostupné z: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/skupinova-socialna-praca>
- NOVOTNÁ, E., 2010. *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2957-2.
- NOVOTNÁ, V. a V. SCHIMMERLINGOVÁ, 1992. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-483-5.
- ORAVCOVÁ, J., 2004. *Sociálna psychológia*. Banská Bystrica: UMB. ISBN 80-8055-980-5.
- PAPELL, C. P., and B. ROTHMAN, 1966. Social Group Work Models. Possession and Heritage. *Journal of education for Social Work*, 2(2), 66-77. ISSN 1043-7797.
- PLÁVKOVÁ, O., 2008. *Úvod do sociologie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. ISBN 978-80-225-2491-9.
- PRESTON-SHOOT, M., 2007. *Effective Groupwork*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2nd ed. ISBN 978-1-4039-0552-9.
- REICHEL, J., 2008. *Kapitoly systematické sociologie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2. vyd. ISBN 978-80-247-2594-9.

SLANÁ, M., 2017. Skupina. In: BALOGOVÁ, B. a E. ŽIAKOVÁ, eds. *Vademecum sociálnej práce. Terminologický slovník*. Košice: FF UPJŠ Košice, s. 104-105. ISBN 978-80-8152-483-7.

TYSON, S. a T. JACKSON, 1997. *Organizační chování*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-7169-296-4.

VÝROST, J. a I. SLAMĚNÍK, 1997. *Sociální psychologie – Sociálna psychológia*. Praha: ISV. ISBN 80-85866-20-X.

3 Skupinová štruktúra a dynamika skupiny



Kľúčové slová:

skupinová štruktúra, skupinová dynamika, prvky skupinovej dynamiky

Ciele kapitoly

V kapitole sú charakterizované dve základné kategórie sociálnych skupín, skupinová štruktúra a skupinová dynamika. Zaoberá sa základnými pojmi (pozícia, status, rola a normy), cez ktoré je skupinová štruktúra opisovaná. Zároveň zhrňa a stručne popisuje jednotlivé prvky skupinovej dynamiky, ktorým musia sociálni pracovníci porozumieť..

Základné informácie týkajúce sa skupín delíme do dvoch kategórií, skupinovú štruktúru a skupinovú dynamiku.

3.1 Skupinová štruktúra

Štruktúrou skupiny označujeme „pravidelné, stabilné vzorce správania v skupine“ (Feldman 2001, s. 462, in: Halamová 2008). Rozumieme ňou rozloženie, usporiadanie pozícií jednotlivých členov v skupine a skladbu vzájomných vzťahov medzi nimi (Řezáč 1998). Štruktúrou tak rozumieme nielen to, ako je skupina z jednotlivých členov vyskladaná, ale tiež to, ako na seba títo členovia vzájomne pôsobia. Štruktúra skupiny obvykle nie je pevne daná. Vzniká od prvých interakcií budúcich členov skupiny v čase, keď sa medzi nimi začínajú prejavovať rozdiely. V utvárajúcich sa vzájomných vzťahoch sa odrážajú vlastnosti a schopnosti jednotlivcov. Začína sa ukazovať kto je v akých činnostiach aktívny, iniciatívny, kompetentný a kto má rezervy, kto vystupuje dominantne a kto je skôr submisívnejší a pod. Ale tiež vypovedá o tom, ako je jednotlivec v skupine prijímaný, hodnotený a posudzovaný (Výrost, Slaměnik 1997; Řezáč 1998).

Skupinová štruktúra môže byť opísaná v pojmoch: pozícia, status, rola, normy (Kollárik 2004).

Jednotlivec v sociálnom prostredí v konkrétnej situácii zaujíma určité miesto, ktoré prezentuje jeho spoločenskú pozíciu. Toto miesto v sociálnom prostredí označujeme ako **sociálnu pozíciu** jednotlivca. Tá vyjadruje jeho postavenie, funkciu alebo spoločenskú preferenciu. Pozícia situuje jedinca na určité miesto v určitom sociálnom priestore vzhľadom k ostatným sociálnym subjektom, ktoré sa nachádzajú v rovnakom priestore (Reichel 2008; Mašát 2012).

Sociálna pozícia vyjadruje celkovú charakteristiku člena skupiny, odrážajúca jeho miesto v skupine, určená všetkými aspektmi jeho pôsobenia v skupine (Výrost, Slaměník 1997). Úroveň sociálnej pozície má význam pre uplatnenie túžob a predstáv jednotlivca, jeho sociálnej akceptovateľnosti. Sociálna pozícia je dôležitá nielen zo subjektívneho hľadiska (prežívanie jednotlivca), pretože je známe, že väčšina ľudí s vysokou pozíciou má podstatne väčší vplyv na ostatných členov skupiny. Často sú uznávaní ako (neformálni) vodcovia skupiny (Labáth, Smith, Matula 2011). 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 pozícia outsidera. Pozícia, postavenie, miesto jednotlivca alebo skupiny v sieti sociálnych vzťahov sa v sociológii blíži k pojmu status. Každý jednotlivec má viacero statusov, pričom status nie je nemennou charakteristikou jednotlivcov a skupín (Tóthová, Šlosár 2019).

Sociálny status chápeme ako miesto, ktoré jednotlivec zaujíma v spoločenskej situácii. Je považovaný za znak typický pre každého člena každej spoločnosti. V podmienkach konkrétnej skupiny vypovedá o mieste jedinca v jej sociálnej hierarchii a umožňuje určiť sociálnu vzdialenosť medzi dvoma osobami vo vnútri skupiny (Reichel 2008). Na rozdiel od sociálnej pozície sociálny status vyjadruje trvalejší stav a rozlišujeme:

- vrodenný status (získaný od predkov) – predstavuje predovšetkým zdedené, stále danosti. Takým je napríklad etnický pôvod, rasa či pohlavie, ktoré napriek tomu, že sa nemení v priebehu životnej cesty, nadobúda v každom vekovom období (vývinovom štádiu) špecifické znaky,

- získaný status (získaný v priebehu ontogenézy) – je vlastne všetko, čo človek v procese vývinu nadobudne (postavenie, obľúbenosť, mocenský vplyv, vedomosti) a ako sa to odrazí v jeho správaní,
- pripísaný status (pripísaný a prisudzovaný okolím) – je to, čo sa pripisuje niektorým jednotlivcom najmä z hľadiska ich spoločensko-ekonomickej situácie (riaditeľ podniku je veľmi dobrý manažér, terapeut má vysokú autoritu) (Belz, Siegrist 2001).

Keller (2009) diferencuje aj status:

- aktuálny, ktorý súvisí s rolou, ktorú jedinec aktuálne vykonáva (vyšetruje nás špecialista, primár oddelenia),
- latentný, ktorý je pre danú situáciu irelevantný (primár má titul šachového veľmajstra).

Kým pozícia je určená obsahovo, sociálny status vyjadruje miesto jednotlivca v skupine z hľadiska prestíže, významu a hodnoty pre skupinu (Výrost, Slaměník 1997). Na zvýraznenie statusu existujú aj rôzne symboly a označenia, prostredníctvom ktorých sa príslušníci určitého statusu rozlišujú aj navonok. Napríklad hodnostné označenie v armáde, v doprave, u maturantov zelená stužka a iné. Sociálna pozícia, ale aj status si od každého jednotlivca vyžadujú, aby ako ich nositeľ plnil aj primerané úlohy, nakoľko každej pozícii zodpovedá určitý status, ku ktorému sa viaže určitý súbor práv, privilégií a povinností jednotlivca v skupine (Reichel 2008).

Sociálnu rolu môžeme chápať ako predstavu očakávaného spôsobu správania každého jednotlivca, ktorý zaujíma určité postavenie, nachádza sa v určitej sociálnej pozícii, statuse, v určitej sociálnej situácii. Očakávanie sa týka nielen práv a povinností konkrétneho jednotlivca (napr. manažéra, zamestnanca, psychológa, lekára, sociálneho pracovníka, študenta), ale aj celého súboru spoločensko-ekonomických činností. Rolu potom môžeme definovať ako súbor normatívne vymedzeného, v určitej pozícii očakávaného, dovoleného i vyžadovaného správania (Vágnerová 2010).

Z hľadiska uplatnenia určitej sociálnej roly v sociálnom živote, možno ju považovať za predpis, ako sa má jednotlivec správať. Práve z tohto aspektu to znamená, že pomerne presne vymedzuje

system noriem správania. Sociálna rola a sociálny status sú vlastne len dve stránky tej istej mince (status je vnímaný ako základ roly, rola ako dynamická zložka statusu (Reichel 2008)). Nemožno ich od seba oddeliť. To znamená, že každému statusu sa pripisujú typické roly. Všetko ostatné správanie, ktoré nezodpovedá očakávaným normám a zaužívaným zvyklostiam, sa považuje za deviantné a spoločensky nežiaduce (Bales 1970). Plnenie sociálnych rolí súvisí s nadindividuálne platnými sociálnymi normami a podlieha istej kontrole. Navyše platí, že výkony rolí zodpovedajú zastávaným skupinovým pozíciám, príslušným statusom, zaisťujú mieru predvídateľnosti ľudského správania (Reichel 2008). Od otca napríklad očakávame, že bude milovať svoje deti, bude ich odmeňovať a trestať na základe ich správania. Vlastnosťou roly je to, že by sa nemalo nič podstatné zmeniť, ak bude v danej role vymenená konkrétna osoba. Policajt by sa mal správať rovnako, nech je v uniforme ktokoľvek (Jandourek 2003).

Sociálne normy sú požiadavky na správanie, vlastnosti, jednotlivca, skupiny jednotlivcov a situácie, ktoré sú predpisované, vyžadované alebo popisované, teda to, čo z určitého pohľadu skupina považuje za normálne. Ide o pravidlá (zásady), ktoré sa vzťahujú ku konkrétnym sociálnym subjektom, skupine, obyvateľom istého teritória, krajiny, štátu. Sú súčasťou a prirodzeným produktom sociálneho života. Popisujú to, čo človek má a čo nemá robiť (Hayesová 2003). Funkcia sociálnych noriem spočíva v regulácii myslenia a správania človeka. Normy je možné rozlišovať na základe rôznej miery záväznosti a rôzneho rozsahu platnosti.

Na presnejšie odlíšenie a pochopenie, aj keď nevelkých rozdielov medzi rolou, pozíciou a statusom je možné uviesť nasledujúcu schému:

- pozícia – miesto jednotlivca v systéme spoločenských funkcií,
- status – spoločenská hodnota pozície, je spojená s postavením,
- rola – čo sa od jednotlivca očakáva,
- norma – čo jednotlivec má alebo nemá robiť (Výrost, Slaměník 1997).

Kým rola sa vykonáva, hrá, status sa obsadzuje, okupuje (Košta 2004). Vo väčšine skupín existujú jasne definované sociálne roly, čiže skupinou zdieľané očakávania týkajúce sa správania konkrétnych jednotlivcov. Kým normy špecifikujú, ako by mali konať všetci členovia skupiny,

roly špecifikujú ako by mali konať ľudia zastávajúci v skupine určité postavenie (Aronson et al. 2017).

3.2 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 práca so skupinou od práce s jednotlivcom. Je charakteristikou akejkoľvek skupiny a existencii skupiny je vlastná. Skupina má svoju dynamiku vždy, bez nej by nebola skupinou. Skupinová dynamika je súhrnom noriem a interakcií zahŕňajúcich to, čo prebieha vo vnútri skupiny a čo prichádza z vonkajšieho prostredia. Do skupinovej dynamiky patria najmä:

- ciele skupiny,
- pravidlá (normy) skupiny,
- vodcovstvo a spôsoby vedenia skupiny,
- roly v skupine,
- tvorba podskupín,
- kohézia a tenzia,
- skupinová atmosféra,
- projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie,
- vývoj skupiny v čase alebo fázy skupinového vývoja,
- identita skupiny,
- interakčné a komunikačné procesy v skupine (Havrdová 1999; Kratochvíl 2005; Kratochvíl 2006; Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Do dynamiky skupiny zaraďujú ďalší autori napr. skupinovú kultúru, sociálnu kontrolu (Toseland, Rivas 1995, in: Nedělníková 2004), vzťahy jednotlivca a skupiny (Kratochvíl 1979), skupinovú inklúziu, skupinovú marginalizáciu, skupinovú exklúziu, delivost', skupinový konflikt

(Novotná 2010). Tieto jednotlivé prvky sú navzájom úzko späté a spolupôsobia v neustálej interakcii (Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Kým pri vymedzovaní skupinovej štruktúry sa zameriavame na skladbu skupiny, pri dynamike na procesy. Nakoľko každá skupina sa vyznačuje svojou štruktúrou a dynamikou, dochádza k ich prelínaniu. Štruktúra skupiny je statický popis jej vnútorného usporiadania. Ale premena štruktúry patrí už do skupinovej dynamiky. Štruktúra skupiny v sebe zahŕňa aj popis rolí, ale ich obsadzovanie jednotlivými členmi skupiny v rôznych časových dimenziách je už procesom dynamickým. Podobne je tomu i u noriem, ktoré sú statickým popisom pravidiel, ale ich tvorba a premenlivosť je vyjadrením dynamiky (Bedrnová, Nový a kol. 1998).

3.2.1 Skupinové ciele

Cieľ je významný faktor pre vznik, formovanie štruktúry a noriem skupiny. Od cieľa závisí aj obsadzovanie jednotlivých pozícií. Aby bola skupina efektívna, musí byť cieľ prítiažlivý a spoločný pre všetkých členov skupiny. Je možné rozlišovať medzi:

- skupinovým cieľom, ktorý je zameraný na uspokojenie potrieb skupiny a prostredníctvom nich aj na uspokojenie vlastných potrieb členov skupiny,
- individuálnym cieľom, ktorý je spojený s vydávaním energie na naplnenie skupinového cieľa (Levická 2002b).

Individuálne ciele jednotlivých členov skupiny nemusia byť so skupinovými cieľmi identické. Ak sú skupinové a individuálne ciele heterogénne, dochádza k tomu, že niektorí členovia skupiny môžu sledovať skryté ciele, ktoré môžu byť v rozpore s činnosťou skupiny a podkopávať aktivity zamerané na dosahovanie cieľov. Skryté ciele je možné využiť k dosahovaniu proklamovaných cieľov skupiny (Řezníček 1994). V takom prípade je úlohou pomáhajúceho profesionála motivovať a ovplyvňovať členov skupiny tak, aby si formálne ciele zvnútorňovali a zároveň uspokojili aj individuálne potreby (Flešková 2007).

Ciele skupiny je dôležité sformulovať už v prípravnej fáze. Pri utváraní a vedení skupiny sociálnym pracovníkom je potrebné, aby bol hlavný (formálny) cieľ skupiny zřejmý a jasne sformulovaný. Dôležité je, aby aj samotná skupina participovala na utváraní alebo aspoň

verbalizovaní cieľov skupiny. Do procesu formulácie cieľov potom vstupujú osobné ciele jednotlivých členov skupiny a spoločné ciele skupiny (Flešková 2007).

Spomedzi cieľov skupiny je možné uviesť odhalenie problémov, uspokojenie individuálnych potrieb jednotlivých členov skupiny, tvorbu rozhodnutí a preberanie zodpovednosti (Levická 2002a; Mašát 2012), vzájomnú oporu, poskytovanie informácií, osobný rast, odstránenie chorobných (sociálno-patologických) symptómov a javov, prípravu na návrat do bežného života (Havrdová 1999), prevenciu nežiaducich javov (Havránková 2003), pochopenie vlastných maladaptívnych vzorcov správania (Kratochvíl 1978, in: Havránková 2003), prehĺbenie sebapoznania a autoregulácie, zmenu nežiaducich stereotypov a neprimeraných vzorcov správania, osvojenie si empatie, akceptácie, kongruencie a získanie spôsobilosti efektívne riešiť interpersonálne konflikty, združovanie ľudí (chorých, matky na materskej dovolenke, rodičov detí s fyzickým alebo mentálnym postihnutím, rodičov detí drogovovo závislých) (Popelková, Zaťková 2009), v zmysle podpory medzi členmi (vzájomné posilňovanie, zdieľanie problémov, opora), získavanie nových skúseností a možnosť ich testovania v skupine (zážitkové skupiny) (Havránková 2003).

3.2.2 Pravidlá (normy) skupiny

Normy skupiny sa odvíjajú od skupinových cieľov a sú zamerané na zaistenie čo možno najplynulejšieho priebehu spoločných činností v skupine a nekonfliktného fungovania 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). Každá skupina má svoje normy, ktoré ju môžu odlišovať od iných skupín. Obvykle to bývajú nepísané pravidlá vyjadrujúce, čo je z hľadiska skupiny správne a žiaduce a čo naopak nie je. Majú vplyv na postoje a správanie sa členov skupiny. Dodržiavanie noriem skupina vyžaduje a vytvára mechanizmy pre prípad ich ignorovania, obchádzania či úmyselného porušovania (Yalom 1999). V prípade porušenia alebo nedodržania noriem členom skupiny hrozia sankcie, ktoré sú prostriedkami na posilnenie sociálnych noriem a možno ich rozdeliť do dvoch skupín:

- pozitívne sankcie, ktorými rozumieme rôzne formy odmeny, prejav prijatia, súhlasu, uznania,

- negatívne sankcie, za ktoré možno považovať tresty, posmešky, zosmiešňovanie, fyzické útoky (Ward, Adams, Levermore 1997; Verešová et al. 2007).

Pre efektívnu prácu v skupine sa osvedčili nasledovné pravidlá.

- Časové limity.** Stanovenie a dodržiavanie časových limitov je dôležité z hľadiska efektívnej práce v skupine. Patrí tu stanovenie 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 žiadne 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. Nevhodnosť nemusí nikomu vysvetľovať. 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 dianie v skupine, v zmysle výroku „čím viac do toho dáš, tým viac si môžeš odnieť“.
- Používanie JA výrokov.** Osobné výpovede členov skupiny sa majú robiť v 1. osobe singuláru, teda nie formou „my“, „malo by 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 (Hayesová 2005).
- 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 vôbec nemôže iných pretvárať na svoj obraz.

- g) **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.
- h) **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 medziľudských vzťahov, je vhodné najskôr venovať pozornosť narušeným vzťahom a až potom dokončiť začatú úlohu (Hupková 2011).

Z reakcií jednotlivca na skupinové normy je možné identifikovať nasledujúce typy reakcií.

1. Internalizácia – vnútorné prijatie normy.
2. Akomodácia – prispôsobenie sa normám, hoci nie z vnútorného hľadiska, ale člen nepôsobí v skupine rušivo.
3. Deviácia – odchýlka od normy, neustále porušovanie normy, nedodržiavanie stanoveného pravidla, čo pôsobí rušivo.
4. Neprijatie normy – jej otvorené odmietnutie.
5. Zmena normy – korekcia normy, ktorú môže silný jednotlivec presadiť v celej skupine.
6. Opustenie skupiny pre neprijateľnosť stanovených noriem (Popelková, Zaťková 2009).

3.2.3 Vodcovstvo a spôsoby vedenia skupiny

Vzťah medzi skupinou a jednotlivcom je recipročný, nakoľko skupina ovplyvňuje jednotlivca, ale aj jednotlivec ovplyvňuje skupinu. Ak chceme premýšľať o tom, ako jednotlivec ovplyvňuje skupinu, dobrým miestom pre štart je hovoriť o vodcovi a vedení skupiny (Tóthová, Šlosár 2019).

Vodcu skupiny môžeme vnímať v akýchsi dvoch podobách. Za vodcu skupiny môžeme považovať jednak jednotlivca, člena skupiny, ktorý má v skupine dominantné postavenie. Stáva sa ním spravidla jednotlivec, ktorý má nápady, podáva návrhy, je iniciatívny, ten kto je nasledovaný. Vodcom skupiny tiež označujeme vedúceho skupiny, teda formálneho vodcu skupiny. Bierhoff a Muller (2005) pojednávajú o dvoch typoch skupinového vedenia, formálnom a núdzovom (alebo prirodzenom). Pri formálnom vedení ide o činnosti, ktoré používa skupinový pracovník na pomoc skupine pri dosahovaní jej cieľov, zatiaľ čo núdzové vedenie sa týka členov, ktorí prevezmú vedúce úlohy v reakcii na potreby skupiny.

Dobrý vodca má mať minimálne týchto päť charakteristík:

1. skupina ho musí vnímať ako svoju súčasť,
2. musí mať vlastnosti a názory, ktoré má skupina ako celok,
3. musí byť pre členov skupiny modelom,
4. skupina ho musí vnímať ako toho, kto pomáha dosiahnuť ciele,
5. musí skupinu pozitívne reprezentovať navonok (Ondrušek 2007; Pelánek 2008).

Vodca môže využívať rôzne **štýly (spôsoby) vodcovstva**. Ich efektívnosť závisí od podmienok, v ktorých vodca pôsobí a samozrejme od jeho pozície v štruktúre moci. Čím vyššia je pozícia v hierarchii moci, tým efektívnejšie môže viesť skupinu autokratickým štýlom a naopak, čím nižšie sa v tejto hierarchii nachádza, tým efektívnejší je štýl demokratický.

Najčastejšie typy vedenia vychádzajú z Warda, Adamsa a Levermora (1997), v nadväznosti na Lewina (1997) a ide o:

- **autokratické vedenie**, ktoré je charakteristické snahou ovládať druhých. Vedúci je despotickejší a diktátorský, rozhoduje o cieľoch skupiny. Formovanie vzťahov

v skupine je sťažené tým, že vodca v skupine udržiava nízku komunikáciu. Skupina sa tiež prejavuje nízkou skupinovou súdržnosťou, postupuje na základe príkazov, zo strachu urobí všetko, podrobuje sa kontrole, je pasívna a necháva sa viesť. Tento typ vedenia nie je pre skupinu vhodný,

- **autoritatívne vedenie**, pri ktorom má vedúci svoje plány, dáva príkazy, ustanovuje pravidlá a očakáva, že skupina ich bude nasledovať, ale je otvorený aj iným myšlienkam, návrhom, ktoré môže aj odmietnuť. Kladie otázky a počúva odpovede. Ide o direktívny spôsob vedenia s prísnu hierarchiou funkcií. Tento štýl je vhodný v krízových situáciách, keď je potrebný razantný a jednoznačný prístup, ako aj v prostredí ľudí trpiacich neistotou, je vhodné použiť ho, ak je potrebné rozhodovať okamžite (Řezníček 1994),
- **demokratické vedenie**. Autokratické vedenie je možné vysvetliť cez slová: vedúci dosahuje ciele prostredníctvom ľudí, zatiaľ čo demokratický vodca dosahuje ciele s ľuďmi (Bosiok 2013). Vodca je menej direktívny, tento spôsob vedenia je voči podriadeným otvorený, berie do úvahy ctenie a názory, rady, iniciatívu ostatných. Právomoc rozdeľuje medzi viacerých, nepoužíva donucovacie prostriedky. Umožňuje komunikáciu v skupine, čím formuje pozitívne vzťahy. Dôraz je kladený na vedúceho skupiny pri povzbudzovaní k dosiahnutiu cieľov skupiny. Tento štýl si vyžaduje veľa času pri získavaní konsenzu v rozhodovaní, ale často je úspešný, pretože prebúdza silnú motiváciu k spolupráci a umožňuje efektívne využitie schopností všetkých členov skupiny. Nachádza viac kreatívne riešenia, ale v čase krízy je menej úspešný (Řezníček 1994). Úspešnosť tohto typu vedenia závisí od sebadisciplíny podriadených,
- **liberálne vedenie**, resp. „voľný štýl“ (franc. *laissez-faire*). Ide o typ pasívneho vodcu, ktorý skupinu ovláda minimálne a vedie ju podľa hesla „nechajme sa unášať prúdom“. Skupine nedáva žiadnu pevnú formu, vedúci je veľmi tolerantný, skupine ponecháva veľa slobody. Vyhýba sa zodpovednosti, pri neplnení úloh nevyužíva sankcie a je zriedkakedy úspešný. Zo všetkých štýlov má najnižšiu účinnosť.

Ďalším typom vedenia je **nechat – konat’**. Ten v podstate nepodnecuje a neplní funkcie vodcu. Aby bola skupina efektívna a uspokojovala svojich členov, niektorý z členov skupiny na seba prevezme úlohu vodcu (Lippitt , in: Kollárik 1993).

Umením skupinového vodcu je poznať skupinovú situáciu a vzhľadom na ňu uplatniť primeraný štýl vedenia. Jednotlivé roly a štýly vedenia nemusia byť chápané rigidne, ale vodca ich môže flexibilne meniť podľa aktuálnej situácie v skupine. Autoritatívnejšie štýly vedenia sú indikované, keď je úloha vysoko štruktúrovaná, v akútnej kríze, ak je nedostatok času, ak sa porušujú etické normy alebo sa v skupine objaví stres (Gabura 2005). Interakcia vodcu s členmi skupiny je v počiatočných fázach skupinového vývoja pre dosiahnutie kohézie a fungujúcej aliancie rozhodujúca (Marshal, Burton 2010). Ide o aktivitu vodcov, pri ktorej podporujú interakciu a akceptujúcu atmosféru, ktorá umožňuje členom zdieľať a podporovať sa navzájom (Chapman et al. 2010). S vývojom skupiny sa význam účasti vodcu znižuje (Bakali et al. 2010).

3.2.4 Roly v skupine

Roly prijaté v skupine sú často zrkadlom toho, aké roly člen skupiny obvykle zastáva vo svojom živote. Skupina si všíma, akú rolu jednotliví členovia ochotne prijímajú. Preto práve skupina je tým subjektom, ktorý by mal bezpečným a nehodnotiacim spôsobom pomôcť každému jeho úlohu v skupine rozpoznať a prepojiť ju s tým, čo pozná zo svojho života. Jednou z úloh skupinovej práce je rozširovanie repertoáru rolí jednotlivých členov.

Skupinová rola je spojená s konaním, je teda vždy dynamická. Teória skupín vychádza z toho, že jednotlivci prijímajú určité roly, ktoré hrajú v skupinách. Niektorí ľudia môžu hrať viac rolí alebo hrať rôzne roly v rôznych skupinách.

Vo všeobecnej rovine sa môžeme stretnúť s typológiou skupinových rolí podľa Schindlera: alfa, beta, gama, omega, ku ktorým sa priradzuje rola P (Kožnar 1992).

- **Alfa (vodca skupiny).** Niektorí vodcovia skupiny pôsobia skryto. Nemožno ich určiť na prvý pohľad. Ľudia mimo skupiny ho nemusia identifikovať. V skupine môžu byť až dvaja alebo traja vodcovia s alfa postavením. Obvykle ide o najaktívnejšieho člena skupiny, ktorý je pre väčšinu členov imponujúci a akceptovaný. Niekedy sa neformálny vodca označuje ako hviezda.

- **Beta (expert).** Má špecifické predpoklady k navrhovaniu alebo k tvorivému či konštruktívnemu rozvíjaniu variantného riešenia úloh, ktoré sú prezentované vodcom skupiny. Beta je akousi pravou rukou alfy, resp. pritakávačom alfy. Predstavuje ho člen skupiny s nízkym sociálnym vplyvom. Prijatie alebo skôr toleranciu v skupine si získavajú cez svoje vedomosti či kompetencie, špeciálne znalosti a schopnosti, ktoré sú užitočné pre skupinovú činnosť, ktoré skupina potrebuje alebo si váži. Situáciu zvažuje z rôznych strán.
- **Gama (pasívny člen).** Do tejto roly sa dostáva člen skupiny, ktorý je pasívny, prispôsobivý a ľahko sa identifikuje s alfou. Tento typ je v skupine zastúpený väčším počtom členov skupiny. Dá sa povedať, že rolu typu gama zastáva väčšina členov skupiny. Dalo by sa povedať, že ide o radových členov, ktorí sa nechávajú viesť, usilujú sa tak ostať v ochrannej anonymite.
- **Omega (okrajový člen).** Tu možno zaradiť tých členov skupiny, ktorí sa neidentifikujú so skupinou. Ide o okrajovú pozíciu v skupine. Taký člen nepatrí medzi obľúbených ostatnými členmi skupiny, zaostáva za skupinou pre svoju neschopnosť, odlišnosť alebo strach (Kratochvíl 2005; Schindler 1957, in: Braun, Marková, Nováčková 2014; Matula, Slovíková, Lipovská 2017).
- **Protivník „P” (obetný baránok skupiny).** Je to člen skupiny, ktorý slúži pre odreagovanie frustrácie skupiny tým, že skupina sa snaží nájsť negatívne hodnoteného člena skupiny. Rola P označuje v skupine symbolického nepriateľa (Řezáč 1998; Kratochvíl 2005; Popelková, Zaťková 2009). Práve táto rola umožňuje niektorým členom skupiny posunúť sa vo vertikálnej pozícii vyššie. Niekedy môže obetný baránok dočasne skupinu aj spájať. Je symbolický reprezentant nepriateľskej skupiny. Členovia skupiny sa majú voči komu vymedzovať (Kratochvíl 2005; Popelková, Zaťková 2009; Vágnerová 2010).

Je možné uviesť ďalšie roly.

- **Klaun, šašo, zabávač.** Je to jednotlivec, ktorý 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.

- **Zmierovateľ.** Je to jednotlivec, ktorý ostatných členov skupiny spája a je nešťastný z ich nezhôd. Je akoby ošetrovateľom, ktorý všetkým dáva náplasti, aby im bolo lepšie.
- **Dominantný typ.** Takýto jednotlivec vystupuje tak, že dopredu už všetko vie a všetko zažil. Púšťa sa do dlhých monológov, skáče ostatným členom skupiny do reči a nenechá ich dohovoriť.
- **Rozprávač.** Jednotlivci hrajúci túto rolu spomaľujú skupinu, pretože rozprávajú príbehy o sebe, o tom čo zažili, príbehy, ktoré však často nesúvisia s danou témou.
- **Nápaditý typ.** Jednotlivci s týmto označením navrhujú nové spôsoby riešenia problémov, sú schopní vidieť veci z iného uhla pohľadu, sú to inovatívni, dynamickí a tvoriví.
- **Pasívny typ.** Títo jednotlivci sa nezapájajú do aktivít skupiny, čím sa od skupiny odťahujú, nevyjadrujú sa ku konaniu v skupine, javia sa ako znudení dianie v skupine.
- **Učenci.** Jednotlivci, ktorí pozdvihujú témy na vyššiu úroveň, každú diskusiu sa pokúšajú strhnúť do intelektuálnej roviny.
- **Bojovník/obranca.** Túto rolu obvykle preberajú jednotlivci, ktorí sa vyznačujú buď agresívnym alebo defenzívnym typom osobnosti. Cítia sa obmedzovaní, alebo si myslia, že oni sú tí, ktorým naozaj na veci záleží.
- **Pomocník/facilitátor.** Tento druh jednotlivcov je živým povzbudením skupiny, vťahujú druhých do diania, objasňujú problematické otázky, udržujú komunikáciu a vytvárajú v skupine príjemnú atmosféru (Ward, Adams, Levermore 1997).

Pre sociálne roly z pohľadu sociálnej príťažlivosti nájdeme teoretickú oporu v koncepte Morenovej sociometrie. Podľa tejto teórie vymedzujeme tri typy rolí.

- **Vodca** – preberá zodpovednosť, rozhoduje, navrhuje riešenia, zastupuje skupinu, je aktívny. Býva schopný, inteligentný, racionálny, pracovitý, spoľahlivý, obetavý, istý. Táto rola býva charakterizovaná najmä z hľadiska mocenskej pozície a s ňou súvisiacou prestížou. Ide o formálneho vodcu a zjednodušene by sa o ňom najskôr povedalo, že má v skupine vplyv. Formálny vodca ale nebýva súčasne i vodcom neformálnym. Táto rola vodcu v zmysle schopnosti vedenia sa obvykle nekryje s rolou vodcu v zmysle najpopulárnejšieho a najobľúbenejšieho člena skupiny, hviezdou.
- **Hviezda** – spoločensky atraktívny člen, obľúbený, srdečný, veselý, vtipný, bez konfliktov s ostatnými. Stelesňuje túžby jednotlivých členov skupiny byť sociálne akceptovaný, úspešný, sebaistý. Neformálny vodca býva v tomto koncepte označovaný rolou hviezd, ktorá je determinovaná z hľadiska obľúbenosti.
- **Čierna ovca** – odmietavý člen, spoločensky nepríťažlivý, stojaci mimo skupiny, ostatným ľahostajný. Tento jednotlivec býva skupinou odmietaný, respektíve býva pre ostatných členov skupiny nepríťažlivý, neakceptovaný a stojí na jej okraji. Zároveň je to spravidla najslabší, bojzlivý člen, ktorý stelesňuje slabiny skupiny a ktorých by sa chcela skupina zbaviť (Smik 1994; Kratochvíl 2005; Moreno, in: Popelková, Zaťková 2009; Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

V rozličných rolách môže byť aj sociálny pracovník, ktorý vedie skupinovú prácu, a to v závislosti od cieľov a povahy samotnej skupiny. Z tohto pohľadu je možné uviesť päť rolí.

- **Rola aktívneho vodcu** – je charakteristická aktivitou, usmerňovaním diania, vysvetľovaním, riadením a učením zo strany vodcu. Využíva sa v skupinách, kde sa podávajú informácie, riešia konflikty, problémové situácie a nacvičujú sociálne spôsobilosti. Vodca svoju moc priamo uplatňuje, ovplyvňuje členov skupiny, aktivizuje ich, konfrontuje, kritizuje, chráni. Členovia skupiny sú na ňom značne závislí, obracajú sa naň so žiadosťou o rady a oporu. Túto rolu môžeme pomenovať aj ako rolu učiteľa, ochrancu, režiséra, iniciátora či inštruktora

v skupine. Vodca môže byť v skupine trvalo mierny, láskavý a ochranársky alebo dôsledne prísny, náročný a kontrolujúci, táto kvalita závisí od konkrétnej situácie v skupine, pričom všeobecne sa rola aktívneho vodcu očakáva v špeciálnych skupinách ako sú skupiny zložené zo seniorov alebo pacientov so závažnými chorobami.

- **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 to, čo sa v skupine deje. Skupine tak nastavuje zrkadlo. Rola je vhodná najmä vo výcvikových skupinách, ktoré sú zamerané na výcvik v interpersonálnej senzitivite.
- **Rola moderátora a experta** – vodca nepreberá za dianie v skupine zodpovednosť, príležitostne zasahuje a usmerňuje dianie tak, aby smerovalo k žiaducemu cieľu. Sleduje a koordinuje diskusiu, poskytuje skôr podnety, neodmieta prispieť, ale svoje názory nevnucuje. Dbá na to, aby sa mohli prejavíť rôzne názory, napomáha tomu, aby sa o danej veci uvažovalo z rôznych strán. Podnecuje skupinu, aby si sama navrhovala ďalšie postupy, ktoré im môže poopraviť.
- **Rola autentickej osoby** – vodca sa prejavuje ako jeden z členov skupiny, vyjadruje svoje vlastné pocity a stáva sa modelom k napodobňovaniu. Nie je teda len iniciátorom, pozorovateľom a hodnotiteľom aktivít druhých, ale je jedným z nich, osobný, ukazuje členom, aký môžu mať zo skupiny zisk.
- **Rola analytika** – vodca skupinovej práce pasívne načúva, neprejavuje sa, neradí, neodsudzuje, nevyjadruje svoje pocity, hodnotenie ani svoju vlastnú osobnosť. Daniu v skupine tak ponecháva voľný priebeh a poskytuje interpretácie zamerané na odhaľovanie nevedomých motívov konania a prenosu (Kratochvíl 2005; Kratochvíl 2006; Popelková, Zaťková 2009; Hupková 2011).

3.2.5 Tvorba podskupín

V každej skupine sa objavujú tendencie k jej štiepeniu, tendencie vytvoriť podskupiny. Ide o významný prvok skupinovej dynamiky, kedy dvaja, traja alebo viacerí členovia skupiny na základe vzájomnej sympatie alebo spoločných záujmov začnú k sebe vzájomne viac inklinovať, podporujú sa v rámci skupiny, vyhýbajú sa spoločnej konfrontácii. Pozornosť venovaná základom vzťahov, na ktorých sa skupina vytvorila, môže prispieť k hlbšiemu porozumeniu motivácie jednotlivých členov i skupinovej dynamike. Existencia podskupiny vytvorí podmienky pre vznik spoločných tajomstiev a ak vznikne koalícia, v ktorej členovia podskupiny odolávajú tlakom skupiny, stáva sa podskupina antiskupinovou silou (Rieger 1998). Problémom teda nie je samotné vytváranie podskupín, ale tajomstvá a neúprimnosť, ktoré sa môžu vytvárať. Je dôležité hľadať motívy úniku do bezpečia prostredia podskupiny, ktoré často má svoju podstatu v úzkosti, v pocite ohrozenia, alebo v zotrvačnom opakovaní naučených spôsobov, ktoré sa možno niekedy osvedčili (Havránková 2003).

Vznik podskupín môže byť signálom upozorňujúcim na problémy v živote skupiny. Členovia v podskupine hľadajú uspokojenie toho, čo nedostávajú v základnej skupine. V podskupinách vyjadrujú svoju nespokojnosť, prípadne sa dostávajú do opozície voči základnej skupine (Popelková, Zaťková 2009). A čím je skupina väčšia, tým je tendencia k utváraniu podskupín silnejšia a zreteľnejšia (Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Existencia podskupín môže mať pre skupinovú prácu aj pozitívny význam, keď sa to, čo sa odohráva v podskupine, stane predmetom skupinovej diskusie (Popelková, Zaťková 2009). Vodca skupiny nemôže pripustiť vznik nepriateľských konkurenčných podskupín v skupine. Samotný vznik a existenciu podskupín vodca v skupine očakáva. Ide o jednu zo štruktúr skupiny, ktorú je možné využiť pre súťaženie, zdravú rivalitu, teda pre dynamiku skupiny.

3.2.6 Kohézia a tenzia

Kohézia znamená súdržnosť skupiny. 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“ alebo „ťaháme za jeden koniec lana“ (Hupková 2011).

Členovia skupín s vyššou kohéziou sú tak k sebe otvorenejší a nielen sa tak prejavujú, ale tiež viac prijímajú či akceptujú hostilitu a sú otvorenejší i vplyvom členov z iných skupín. Pripisujú tiež väčšiu hodnotu skupinovému cieľom. Sú rovnocennejšími a aktívnejšími účastníkmi skupinových aktivít, efektívnejší vo vzájomnom odovzdávaní skúseností, dôslednejší v ochrane skupinových noriem, sú ochotnejší načúvať druhým a sú nimi viac prijímaní, sú menej prístupní k rozpusteniu skupiny a sú tiež vzájomne spojení väčším počtom priateľských vzťahov. Skupinová kohézia je najčastejšie spájaná s prejavmi vzájomnej akceptácie medzi členmi skupiny. Teda s pocitom zdieľaným všetkými členmi skupiny, že každý jednotlivec v skupine má svoje vlastné miesto (Kožnar 1992; Kratochvíl 2005).

Kohézia je stabilizujúci faktor, bez ktorého by skupina nemohla pracovať, ale ani jestvovať. Na druhej strane jej nadmernosť vedie k stagnácii vývoja skupiny, ničím nepodloženou spokojnosťou a vytvára ilúziu, že nie je potrebné snažiť sa o zmenu (Havránková 2003). Skupina prestáva byť terapeutickou jednotkou a pôsobí len spoločensky (Kollárik 2004).

Tenzia je naopak vo svojej podstate určité napätie vo vnútri skupiny, ktoré vzniká prirodzene pri vzájomnej interakcii členov skupiny. Tenzia vedie členov skupiny k nespokojnosti, a tým i k úsiliu po zmene. Je to dané najmä tým, že pri uspokojovaní osobných záujmov musí každý člen skupiny brať ohľad na záujmy ostatných členov skupiny. Každý člen skupiny je pri spoložití s ostatnými členmi v skupine konfrontovaný s ich odlišnými názormi, postojmi, požiadavkami a správaním. Je nutné adaptovať sa na skupinu, podrobiť sa skupinovému normám. Niektoré potreby členov skupiny sú tým obmedzované alebo frustrované. Objavuje sa antipatia, pocity zlosti, agresivity, nepriateľstva (Kratochvíl 2006). Toto napätie môže byť individuálne či skupinové a môže naberať podobu ako individuálnej vnútornej tenzie, tak tenzie medzi niekoľkými členmi skupiny, medzi jednotlivcom a skupinou, medzi podskupinami či medzi skupinou a jej vodcom (Kratochvíl 2006; Mentzos 2012).

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 (Havránková 2003). Zvyšuje sa tým odpor k aktívnej účasti na skupinovom dianí. Negatívne dôsledky má aj príliš nízka hladina tenzie, kedy je skupina súdržná a ochraňujúca, a dáva tak členom pocit akceptácie a uspokojenia a členovia sa v nej cítia dobre. Takéto rozpoloženie skupiny potom vedie k odklonom od problémov a ochudobňuje tak skupinové dianie. Tenzia je hybnou silou, ktorá podnecuje skupinu v úsilí k dosiahnutiu zmeny. Je dôležitá ako faktor, ktorý orientuje skupinu k ventilácii svojich negatívnych pocitov a prežitkov a ako podpora prejavovania sa maladaptívnych stereotypov správania v modelových situáciách skupiny, čo je dôležité pre niektoré typy skupín, najmä pre zážitkové a terapeutické skupiny (Kratochvíl 2005).

Pre dianie v skupine je teda vzťah medzi kohéziou a tenziou veľmi významný. Kohézia a tenzia ale nie sú protikladné pojmy. Opakom kohézie je nesúdržnosť, opakom tenzie uvoľnenie (Kratochvíl 2006). Obe pôsobia ako opačne orientované, proti sebe pôsobiace sily (kohézia dostredivo a tenzia odstredivo). Pre správne fungovanie skupiny by mali byť tieto sily v dynamickej rovnováhe, keďže tenzia predstavuje dynamizujúci faktor, ktorý vedie k nespokojnosti a úsiliu po zmene, naopak, vplyvom kohézie ako stabilizujúceho faktora pociťujú členovia skupiny podporu a bezpečie (Havrdová 1999).

3.2.7 Skupinová atmosféra

Skupinová atmosféra sa týka neverbálneho, medziľudského pocitu v skupine (Glisson, Dulmus, Sowers 2012). 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. Na atmosféru v skupine má vplyv kohézia a tenzia. Skupinová atmosféra je dôsledkom rovnováhy medzi kohéziou a tenziou skupiny (Hupková 2011). Ako ďalší podstatný prvok vplývajúci na skupinovú atmosféru je uvádzané vedenie skupiny (Moscovici, Lecuyer 1972). Vodca skupiny má veľké možnosti ovplyvňovať atmosféru skupiny. Jeho konanie by malo smerovať k postupnému navodeniu pocitu bezpečia u všetkých členov skupiny, pretože k zabezpečeniu efektívnosti skupiny je potrebná čo možno najpriaznivejšia

atmosféra (Kožnar 1992; Řezáč 1998). Vplyv na atmosféru skupiny má tiež zloženie skupiny a všetky ďalšie prvky skupinovej dynamiky, medzi ktorými by mala byť rovnováha (Trotzer 2013).

Skupinová atmosféra je dôležitou charakteristikou skupiny. Ukazuje na akúsi prevládajúcu náladu v skupine, na emocionálne ovzdušie, klímu skupiny. Atmosféra má len relatívne trvanie, a preto ju pre jej premenlivosť zaradzujeme do skupinovej dynamiky (Kožnar 1992).

3.2.8 Projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie

Projekcia spočíva v tom, že člen skupiny premieta do svojich súčasných postojov k druhým ľuďom či obrazu o súčasnej realite i postoje, ktoré mal v minulosti (Havránková 2003). Každý člen skupiny totiž do skupiny prichádza so svojimi minulými skúsenosťami, ktoré ovplyvňujú jeho percepciu druhých, emocionálne reakcie aj spôsob správania k druhým. Na druhých reaguje nielen na základe toho, ako sa k nemu správajú, ale premieta aj to, aké mal skúsenosti s podobnými ľuďmi alebo podobnými situáciami v minulosti, aké vlastnosti daní ľudia mali, aké zážitky s nimi prežil. Aspekty projekcie čiastočne nachádzame v prekrývajúcich sa pojmoch parataktická distorzia, nesprávna generalizácia, prenos a opakovanie (Kratochvíl 2005).

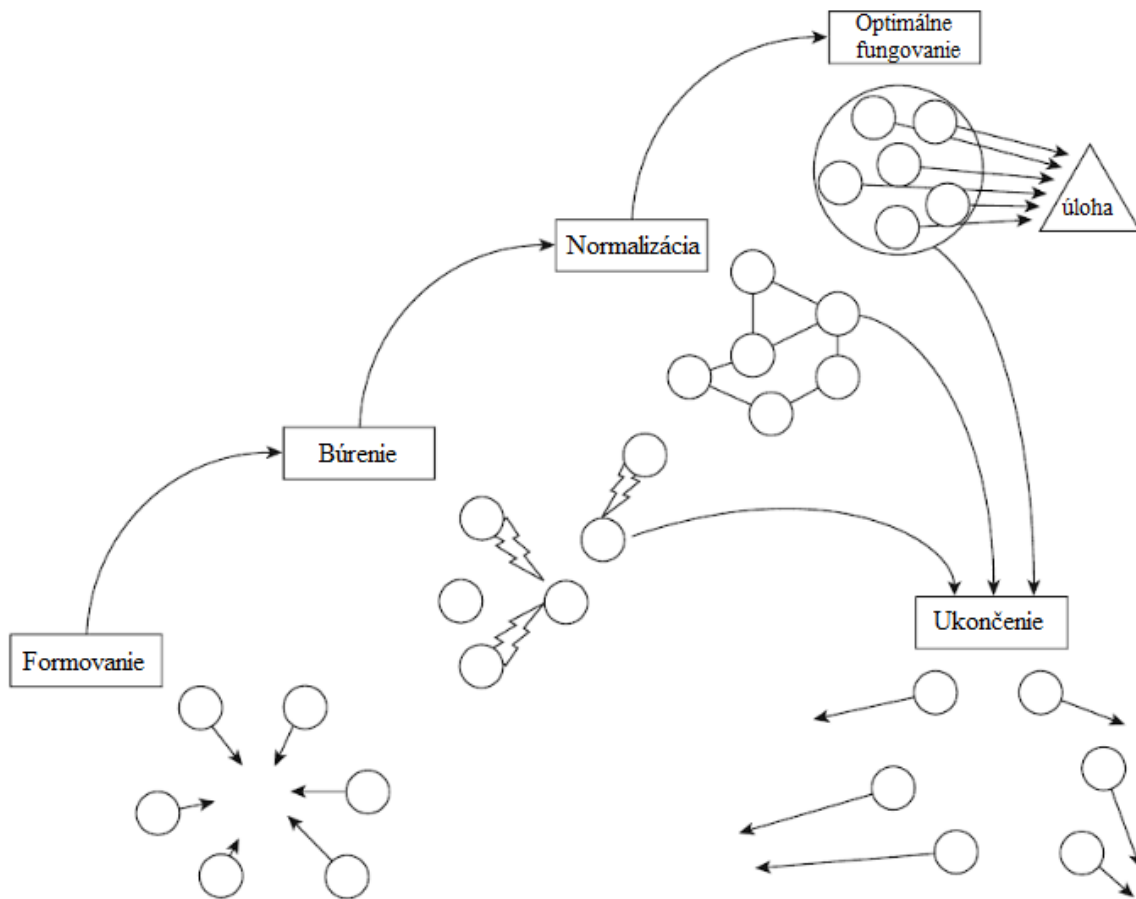
3.2.9 Vývoj skupiny v čase a alebo fázy skupinového vývoja

Tuckman predpokladá, že skupina vo svojom vývoji prejde niekoľkými fázami, ktoré ovplyvňujú prácu v skupine.

- 1. Etapa formovania skupiny (forming).**
- 2. Etapa búrenia (storming).**
- 3. Etapa normalizácie (norming).**
- 4. Etapa optimálneho fungovania (performing).**
- 5. Etapa ukončenia práce so skupinou (adjourning)** (Výrost, Slaměník 1997).

Týmto etapám predchádza **preafilačná etapa**, ktorá nezahŕňa konkrétnu prácu so skupinou, a preto ju nemožno považovať za jednu (prvú) z etáp práce so skupinou. Predstavuje prípravu na samotnú prácu so skupinou, pričom sociálny pracovník premýšľa nad cieľmi skupiny, výberom členov, ich počtom, počtom a dĺžkou stretnutí ako i samotnej práce, organizačnými podmienkami a podobne. Konkrétne fázy skupinového vývoja zobrazuje Obr. 6.

Obr. 6 Tuckmanov model (Forsyth 2009)



Vo fáze formovania sa členovia skupiny spočiatku testujú a zblížujú sa. Nakoľko si skupina stanovuje ciele, jednotliví členovia presadzujú ciele individuálne a bojujú o status, objavujú sa konflikty, čo je charakteristické pre fázu búrenia. Tieto konflikty ustupujú, keď sa skupina stáva viac štruktúrovanou a spolupracujúcou vo fáze normalizácie. Vo fáze optimálneho fungovania sa skupina sústreďuje na úlohy, ktoré má vykonať a pokračuje až do fázy, kým nedosiahne ciele a rozpustí sa vo fáze ukončenia práce so skupinou.

Bližšie sú jednotlivé fázy popísané napr. v monografii Skupina a práca so skupinou v pomáhajúcich profesiách (Tóthová, Šlosár 2019).

3.2.10 Identita skupiny

Skupinová identita vzniká na základe identifikácie jedinca s ostatnými v skupine. Základným princípom skupinovej identifikácie je vedomie príslušnosti k jednej skupine a odlišnosti od inej skupiny – dichotómia „my” a „oni” (Buryánek, ed. 2002). V procese identifikácie si teda jednotlivec osvojuje vedomie prináležitosti k skupine a stáva sa „jedným z nás“ (Novotná 2010).

Členovia skupiny sa snažia o vytváranie pozitívneho obrazu o sebe, kedy často dochádza k cieľnému zdôrazňovaniu pozitív a zamlčovaniu negatív. Manifestujú svoju príslušnosť ku skupine prostredníctvom symbolov a znakov. Členovia skupiny si väčšinou medzi sebou tykajú bez ohľadu na akékoľvek rozdiely (napr. vekové), ale identitu prejavujú i tak, že sa dištancujú od nečlenov (Buryánek, ed. 2002). Vzhľadom k tomu musí skupina pre vznik skupinovej identity najskôr určiť svoje hranice a vymedziť ich voči ostatným. Rozlišujeme:

- vonkajšiu hranicu, ktorá oddeľuje skupinu od ostatných jedincov a do istej miery aj od okolitých vplyvov. Čím je skupina súdržnejšia, tým silnejšou sa stáva jej vonkajšia hranica,
- vnútornú hranicu, ktorú tvorí formálne a neformálne zloženie skupiny samotnej (Matula, Slovíková, Lipovská 2017).

Ďalším výrazným znakom identity skupiny je jej emocionálny charakter, ale aj jej mnohohrstevnatosť. V konkrétnej situácii (v konfrontácii s inou skupinou či jej členmi) niektorá rovina identity vystupuje do popredia (Buryánek, ed. 2002). To, že člen skupiny pochádza zo Slovenska nie je zaujímavé, pokiaľ sa v skupine stretáva len so Slovákami. Táto identita je uvedomovaná až v kontakte s obyvateľmi iných krajín. Na dovolenke v Španielsku sa identifikujeme ako Slováci, ale v Austrálii alebo Amerike ako Európania. V jednotlivých situáciách sa tak jednotlivec môže identifikovať ako muž, otec, Slováčok, Európan, učiteľ, rybár, muzikant, atď. (podľa Buryánek, ed. 2002).

Pre sociálnu skupinu je žiaduca silná skupinová identita, ktorá utvára jej súdržnosť (Novotná 2010).

3.2.11 Interakčné a komunikačné procesy v skupine

Na **sociálnej interakcii** je závislé skupinové dianie ako aj vývoj skupiny v čase. Sociálnou interakciou rozumieme vzájomné dorozumievanie sa verbálne i neverbálne medzi členmi skupiny či medzi skupinami. Najčastejšie prebieha tak, že správanie jedného člena skupiny sa stáva podnetom pre správanie druhého člena skupiny a jeho reakcia sa naopak stáva podnetom pre prvého či ďalšieho. Sociálna interakcia zahŕňa ako sociálnu komunikáciu, procesy či vplyv na moc, tak i kooperáciu a sociálny konflikt (Hartl, Hartlová 2009).

Skupinová komunikácia prebieha v komunikačných sieťach. Podoba sietí rozhoduje o tom, ako efektívne bude riešenie problému. Najefektívnejšie siete umožňujú komunikáciu každého s každým. Za efektívne je možné považovať aj siete centrálné, v ktorých všetci členovia skupiny komunikujú s vodcom. Tieto siete majú obvykle tvar hviezdice. Hviezdicové siete sú vhodné najmä pri riešení jednoduchých problémov. Pre riešenie komplexnejších problémov je vhodnejší pre svoju rýchlosť kruh. Kruhovú sieť má potencionálne najviac chýb, ale jej členovia boli najviac spokojní na rozdiel od hviezdice. Medzi ďalšie komunikačné siete, aj keď menej efektívne môžeme zaradiť také typy, ako sú vidlice a reťaz (Hayesová 2005; Hudák, Torok, Vicen 2001).

Boli zaznamenané rôzne formy ľudských interakcií a následne boli rozlíšené do určitých schém. Interakčné vzory, ktoré sa vzťahujú na vedenie komunikácie uvádzajú napr. Toseland a Rivas (1995, in: Nedělníková 2004). Diferencujú usporiadanie typu:

- májka, kde je centrálnou postavou skupinový pracovník, komunikácia prebieha a vychádza od neho smerom k členom skupiny a naopak,
- kruh, kde prejav členov koluje, všetci sa k danému vyjadrujú jeden po druhom, podľa zasadacieho poriadku,
- horúce kreslo, kedy skupinový pracovník venuje veľký časový úsek jednému členovi skupiny, vzájomná komunikácia prebieha len v tomto smere a ostatní členovia komunikáciu skôr len sledujú,
- voľné plynutie, počas ktorého preberajú zodpovednosť za komunikáciu všetci členovia.

Zatiaľ čo prvé tri interakčné vzory sú zamerané na vodcu, posledný sa sústreďuje na skupinu ako celok (Nedělníková 2004).

Jazyk a spôsob vyjadrovania je veľmi dôležitým nástrojom nielen pre vodcu, ale aj pre členov skupiny. Vodca má hovoriť a vyjadrovať sa zrozumiteľne, má rešpektovať schopnosť členov skupiny pochopiť hovorené slovo. Preto je potrebné sledovať verbálne ale i neverbálne prejavy členov skupiny a učiť sa z nich pochopiť aj nepochopené časti povedaného či ináč prejaveneho. Keďže vodca skupiny pracuje aj so skupinami mladých ľudí, ktorí často používajú slang, je pre neho užitočné, aby ich špeciálny slovník ovládal a postupne si ho dopĺňal (Gabura 2005).



Zhrnutie

Základné informácie o sociálnych skupinách nám poskytuje sociálna štruktúra a sociálna dynamika. Skupinovú štruktúru môžeme vnímať ako skladbu skupiny úhrne so vzájomným pôsobením rozmiestnených členov v skupine. Práve tým, čím sa práca so skupinou líši od práce s jednotlivcom je skupinová dynamika, ktorá predstavuje všetky procesy v skupine, počas jej existencie a práce. Tvoria ju navzájom späté a synergické prvky, kde bývajú zaradené ciele skupiny, pravidlá (normy) skupiny, vodcovstvo a spôsoby vedenia skupiny, roly v skupine, tvorba podskupín, kohézia a tenzia, skupinová atmosféra, projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie, vývoj skupiny v čase alebo fázy skupinového vývoja, identita skupiny, interakčné a komunikačné procesy v skupine, skupinová kultúra, sociálna kontrola, vzťahy jednotlivca a skupiny, skupinová inklúzia, skupinová marginalizácia, skupinová exklúzia, delivnosť, skupinový konflikt, atď.

Kontrolné otázky:



1. Čím sa odlišuje skupinová štruktúra a skupinová dynamika?
 2. Vysvetlite pojmy pozícia, status, rola a norma.
 3. Ktoré prvky možno zaradiť do skupinovej dynamiky?
-

Zamyslite sa:

1. Aké ďalšie pravidlá, okrem vyššie uvedených, by boli podľa Vás vhodné pri práci v skupine?



2. Ako súvisí konformita so skupinovou dynamikou? Preukážte cez už uskutočnené výskumy.

3. Popíšte vysoko kohéznou skupinu, ktorej ste (boli) členom/členkou (napr. športový tím, školskú triedu, ...). Pokúste sa identifikovať premenné, ktoré prispeli k súdržnosti skupiny.

4. Opíšte skupinu s naopak veľmi slabou kohéziou. Kto alebo čo tomu prispelo?

5. V ktorých skupinách je podľa Vás dôležitá homogénnosť a z pohľadu akých faktorov?

6. Akú úlohu zohráva sociálny pracovník v jednotlivých fázach skupinového vývoja?

Zoznam bibliografických odkazov

ARONSON, E. et al., 2017. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Inštitút psychoterapie a socioterapie o.z. ISBN 978-80-971033-1-6.

BAKALI, J. V. et al., 2010. Sources Accounting for Alliance and Cohesion at Three Stages in Group Psychotherapy: Variance Component Analyses. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, **14**(4), 368-383. ISSN 1089-2699.

BALES, R. F., 1970. *Personality and Interpersonal Behavior*. Oxford: Holt, Rinehart & Winston. ISBN 978-0-03080-450-2.

BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ a kol., 1998. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-57-3.

BELZ, H. a M. SIEGRIST, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-479-6.

BIERHOFF, H. W., and G. F. MULLER, 2005. Leadership, Mood, Atmosphere, and Cooperative Support in Project Groups. *Journal of Managerial Psychology*, **20**(6), 483-497. ISSN 0268-3946.

BOSIOK, D., 2013. Leadership Styles and Creativity. *Online Journal of Applied Knowledge Management* [online]. 1(2), 64-77 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/9c4f/cd7907aab33fb4beeae94d177ea21ac507ec.pdf>

BRAUN, R., D. MARKOVÁ a J. NOVÁČKOVÁ, 2014. *Praktikum školní psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-2620-176-2.

- BURYÁNEK, J., ed., 2002. *Interkulturní vzdělávání. Příručka nejen pro středoškolské pedagogy*. Praha: Člověk v tísní v nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-614-1.
- CHAPMAN, C. L., 2010. Rating Group Therapist Interventions: The Validation of the Group Psychotherapy Intervention Rating Scale. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, **14**(1), 15-31. ISSN 1089-2699.
- FLEŠKOVÁ, M., 2007. Sociálne skupiny. In: VEREŠOVÁ, M. et al. *Sociálna psychológia*. Nitra: Enigma, s. 191-222. ISBN 80-89132-47-8.
- FORSYTH, D. R., 2009. *Group Dynamics*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning, 5th ed. ISBN 978-0-495-59952-4.
- GABURA, J., 2005. *Sociálne poradenstvo*. Praha: Občianske združenie Sociálna práca. ISBN 80-9185-10-X.
- GLISSON, CH. A., C. N. DULMUS, and K. M. SOWERS, 2012. *Social Work Practice with Groups, Communities, and Organizations: Evidence-Based Assessment and Interventions*. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc. ISBN 978-1-118-17695-5.
- HALAMOVÁ, J., 2008. Malé skupiny. In: KOLLÁRIK, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 423-450. ISBN 978-80-22324793.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ, 2009. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HAVRÁNKOVÁ, O., 2003. Skupinová práce. In: MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, s. 153-168. ISBN 978-80-7367-502-8.
- HAVRDOVÁ, Z., 1999. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium. ISBN 978-80-9020-818-6.
- HAYESOVÁ, N., 2003. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-763-9.
- HAYESOVÁ, N., 2005. *Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmů*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-983-6.
- HUDÁK, J., J. TOROK a M. VICEN, 2001. *Manažment*. Nitra: Vydavateľské a edičné stredisko SPU Nitra. ISBN 80-71378-32-1.
- HUPKOVÁ, M., 2011. *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava: Iris. ISBN 978-80-89256-61-7.
- JANDOUREK, J., 2003. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-749-3.
- KELLER, J., 2009. *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-86429-39-7.
- KOLLÁRIK, T., 1993. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. ISBN 80-08-01828-3.
- KOLLÁRIK, T., 2004. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-2231-841-9.
- KOŠTA, J., 2004. *Sociológia*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm. ISBN 80-225-1819-0.
- KOŽNAR, J., 1992. *Skupinová dynamika (teorie a výskum)*. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 80-7066-632-3.

- KRATOCHVÍL, S., 1979. *Terapeutická komunita*. Praha: Academia.
- KRATOCHVÍL, S., 2005. *Skupinová psychoterapie v praxi*. Praha: Galén. ISBN 80-7262-347-8.
- KRATOCHVÍL, S., 2006. *Základy psychoterapie*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-122-0.
- LABÁTH, V., J. SMIK a Š. MATULA, 2011. *Expoprogram. Intervenčný program pre skupinovú prácu s deťmi a mládežou*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-2756-5.
- LEVICKÁ, J., 2002a. *Metódy sociálnej práce*. Trnava: VeV s.r.o. ISBN 80-89074-38-3.
- LEVICKÁ, J., 2002b. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava: Trnavská univerzita. ISBN 80-89074-39.
- LEWIN, K., 1997. *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. Greenwood: AbeBooks.co. ISBN 978-0-837-17236-1.
- MARSHALL, W. L., and D. L. BURTON, 2010. The Importance of Group Processes in Offender Treatment. *Aggression and Violent Behavior*, **15**(2), 141-149. ISSN 1359-1789.
- MAŠÁT, V., 2012. *Vybrané postupy práce se skupinou*. Vimperk: Akcent. ISBN 978-80- 86057-80-4.
- MATULA, Š., M. SLOVÍKOVÁ a H. LIPOVSKÁ, 2017. *Skupinová práca* [online]. [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/ziak-so-svvp/preview-file/vpvp2-register-skupinova-praca-a4-vnutro-973.pdf>
- MENTZOS, S., 2012. *Přehled psychodynamiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0018-5.
- MOSCOVICI, S., and R. LECUYER, 1972. Studies in Group Decision I: Social Space, Patterns of Communication and Group Consensus. *European Journal of Social Psychology*, **2**(3), 221-244. ISSN 1099-0992.
- NEDĚLNÍKOVÁ, D., 2004. *Úvod do sociální práce se skupinou*. Ostrava: Kofoedova škola, občanské sdružení. ISBN 80-239-4030-9.
- NOVOTNÁ, E., 2010. *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2957-2.
- ONDROUŠEK, D., 2007. *Efektívna komunikácia v terénnej sociálnej práci*. Bratislava: PDCS o.z. ISBN 80-969431-2-X.
- PELÁNEK, R., 2008. *Průručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-353-6.
- POPELKOVÁ, M. a M. ZAŤKOVÁ, 2009. *Podpora rozvoja osobnosti a intervenčné programy*. Nitra: FSVaZ UKF Nitra. ISBN 9778-80-8094-269-4.
- REICHEL, J., 2008. *Kapitoly systematické sociologie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2594-9.
- RIEGER, Z., 1998. *Lod' skupiny. Inspirace pro současné i budoucí Lodivody ve skupinové terapii*. Hradec Králové: KONFRONTACE. ISBN 80-86088-03-0.
- ŘEZÁČ, J., 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.
- ŘEZNÍČEK, I., 1994. *Metody sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-00-1.
- SMIK, J., 1994. *Drogy. Průručka pre lektorov pracujúcich s deťmi a dospelievajúcimi v rámci Projektu primárnej prevencie drogových závislostí*. Bratislava: Nadácia Alternatíva.

TÓTHOVÁ, L. a D. ŠLOSÁR, 2019. *Skupina a práca so skupinou v pomáhajúcich profesiách*. Košice: ŠafárikPress. ISBN 978-80-8152-754-8.

TROTZER, J. P., 2013. *Counselor and the Group: Integrating Theory, Training, and Practice*. Philadelphia: Accelerated Development. ISBN 978-1-134-94017-2.

VÁGNEROVÁ, M., 2010. *Psychologie osobnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-2461832-6.

VEREŠOVÁ, M. et al., 2007. *Sociálna psychológia*. Nitra: Enigma. ISBN 80-89132-47-8.

VÝROST, J. a I. SLAMĚNÍK, 1997. *Sociální psychologie – Sociálna psychológia*. Praha: ISV. ISBN 80-85866-20-X.

WARD, P., S. ADAMS a J. LEVERMORE, 1997. *Jak se připravovat na práci s mládeží*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-044-8.

YALOM, I. D., 1999. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. Hradec Králové: Konfrontace. ISBN 80-86088-05-7.

4 Teoretické východiská práce so skupinou



Kľúčové slová:

behaviorálne teórie, teória sociálnych systémov, teória sociálnej výmeny, ekologické teórie, teória sociálnych sietí, antiopresívny prístup

Ciele kapitoly

Kapitola sa zaoberá teoretickými východiskami práce so skupinou, ktoré sú kľúčovou úlohou praxe. Ich poznanie je prioritnou povinnosťou každého pomáhajúceho profesionála, ktorý chce zasiahnuť do života skupiny s cieľom priniesť niečo nové, pozitívne, alebo ovplyvniť negatívne a nežiaduce, a zároveň je nevyhnutným predpokladom profesionálneho prístupu každého pomáhajúceho profesionála, pričom skupinová práca je podporovaná jednotlivými teóriami.

Využívanie teórií v praxi pomáhajúcich profesionálov je nevyhnutným predpokladom ich profesionálneho prístupu. Originalita teoretickej výbavy pomáhajúcich profesionálov nespočíva vždy v jej pôvodnosti, ale vo zvláštnom spôsobe jej využitia. Táto špecifickosť využívania teórií je založená predovšetkým na ich priamej adaptácii pre riešenie problémov členov skupiny ale aj skupiny ako celku. Pri práci so skupinou dochádza ako v teoretickej, tak aj praktickej úrovni k dotváraniu teórií zameraných na skupinu. To umožňuje, aby pomáhajúci profesionáli a teda aj sociálni pracovníci vnímali skupinu ako celistvý subjekt zakotvený v sociálnom prostredí. Teda subjekt so špecifickými väzbami ako vo vnútri skupiny, tak i väzbami navonok.

Teoretické východiská, ktoré sú využívané v práci so skupinou môžu byť rozlíšené podľa vzťahu k tradíciám myslenia a metódam výskumu na:

1. **hermeneutické východiská.** Opierajú o predpoklady, ktoré vychádzajú z toho, že ľudská skúsenosť sa odohráva v neustálom komunikatívnom rozvíjaní poznatkov o svete. Porozumieť fenoménom života môžeme cez interpretácie a vysvetlenia.

Metódy, ktoré v práci so skupinou vychádzajú z týchto teórií, kladú dôraz na vzájomný vzťah skupiny a pomáhajúceho profesionála. Tento vzťah je charakterizovaný ako jedinečný, špecifický a autentický (Payne 2014),

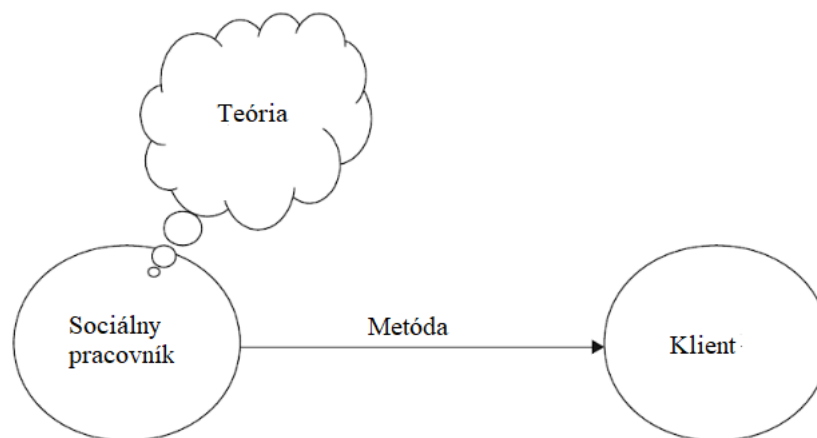
2. **kriticko racionálne východiská.** Sú postavené na empirizme. Za pravdivé je považované to, čo možno empiricky pozorovať a overovať. V práci so skupinou ide o kognitívne, behaviorálne a kognitívno-behaviorálne prístupy. Do tohto konceptu patria aj prístupy orientované na úlohy. Empiricko analytické prístupy sa v práci so skupinou rozvíjali predovšetkým v súvislosti s diskusiami o efektivite práce so skupinou a nákladmi na terapeutické služby. V oblasti metód používaných pri práci so skupinou bola sledovaná predovšetkým ich merateľná efektívnosť pri riešení problémov členov skupiny ale i skupiny ako celku (Pierson, Thomas 2010),
3. **kritické východiská.** Sú založené na analýze a kritike rozloženia moci v spoločnosti. Kritická argumentácia smeruje predovšetkým k podpore rozvoja kritickej sebareflexie a emancipácie od systémovo znevýhodnených životných podmienok. V práci so skupinou je zdôrazňovaná sociálna zmena, reforma životných podmienok, oslobodenie a zmocnenie skupiny. Medzi významné prístupy v tejto oblasti možno uviesť pedagogiku oslobodenia od Paula Freira,
4. **ekologicko-systémové východiská.** Uvažujú o skupine ako o prvku, ktorý je v kontexte so svojim prostredím. Táto perspektíva vychádza zo všeobecnej teórie systémov. Zameriava sa na ovplyvňovanie vzájomného vzťahu medzi skupinou a jej prostredím. Identifikujú sa rozvojové zdroje skupiny a rozvojové zdroje prostredia. Prostredníctvom transakcií je podporovaný rozvoj kompetencií jednotlivých členov skupiny, ale aj skupiny ako celku. Využívaný je najmä case management, spájanie rôznych systémov, identifikácia a aktivizácia zdrojov (Palmer, Woolfe, eds. 2000).

4.1 Teórie práce so skupinou

Teoretický základ práce so skupinou v praxi pomáhajúcich profesionálov zohráva kľúčovú úlohu. Teórie umožňujú štruktúrovaný pohľad na realitu sociálnych problémov a celkových problémov členov skupiny i skupiny ako celku. Aj keď realita existuje nezávisle od teórií a ideí, popis reálneho sveta tak, aby sme ho akceptovali, vyžaduje overenie pravdivosti popisu vedeckým prístupom, ktorý je z vedeckého hľadiska považovaný za objektívny. Teória je generalizovaný súbor myšlienok popisujúcich a vysvetľujúcich ucelené a objektívne vedomosti o svete okolo nás systematickým spôsobom. Pomáhajúci profesionáli v praxi konštruujú na základe hypotéz teoretické modely a modelové situácie, na ktorých prakticky overujú pravdivosť hypotéz. Práve proces overovania hypotéz v praxi pomáhajúcich profesionálov vedie k tomu, že hypotézy sa postupne menia na praktickú teóriu. Ďalším teoretickým a praktickým výskumom dochádza k dotvoreniu praktických teórií, ktoré v ďalšom časopriestore ovplyvňujú výkon práce so skupinou (Šlosár a kol. 2017).

Teória pomáha sociálnym pracovníkom porozumieť rôznym situáciám, ťažkostiam, správaniu. Opisuje, vysvetľuje alebo predpovedá určitý jav. Čo má sociálny pracovník robiť v reakcii na identifikovaný fenomén inštruuje metóda (Obr. 7) (Teater 2014).

Obr. 7 Teóriou informovaná prax (Teater 2014)



Medzi najviac využívané teórie v práci so skupinou môžeme zaradiť nasledovné.

Behaviorálne teórie. Ich použitie v práci so skupinou môže priniesť zvýšenie participácie členov skupiny a zníženie nežiaducich spôsobov správania sa v skupine. Principiálne to funguje

tak, že aktívni členovia skupiny, ktorí sa usilujú o riešenie problémovej situácie, môžu vystupovať ako pozitívne vzory. Určité spôsoby správania sa v skupine môžu byť odmeňované. Odmena môže byť odstupňovaná v závislosti od dosiahnutia jednoduchých zmien až po dosiahnutie tých najzložitejších. Na druhej strane nežiaduce spôsoby správania môžu byť sankcionované. Táto teória využíva niektoré východiská ako Homanova teória sociálnej výmeny. Ľudské správanie je vysvetľované ako sociálna výmena odmien a trestov. Ľudia sú ochotní veľa investovať, aby získali súhlas ostatných s ich správaním. Ide o návod ako vedľa príkazov a pokút využívať pre dosiahnutie stanovených cieľov i mravné ocenenie. Motivujúcimi sú aj prípadné obavy zo straty sympatií či postavenia v skupine (Turner 1996).

Teória sociálnych systémov. Skupina je sociálnym systémom a zároveň je subsystemom ďalších systémov. Na skupinu sa môžeme pozeráť ako na súhrn jednotlivcov, ktorí sú vo vzájomnej interakcii a pôsobia na ďalšie systémy. Interakcie medzi subsystemami môžu byť vertikálneho alebo horizontálneho charakteru. Obvykle vertikálne úrovne vytvárajú horizontálne interakcie typické príslušnej vertikálnej úrovni. Jednotlivci plnia v skupine sociálne funkcie a preto sú významné jednotlivé interakčné úrovne. Kompetentnou skupinou je taká skupina, v ktorej jednotlivci pracujú v prospech všetkých členov skupiny (Fellin 1987).

Systémová práca so skupinou poukazuje najmä na tieto skutočnosti:

- naše individuálne prežívanie, pre napĺňanie svojich potrieb potrebujeme iných ľudí a naopak,
- ľudské potreby, sú rozdielne a pružné,
- žijeme v sociálnych systémoch, kde všetci nemajú rovnaký prístup k uspokojovaniu potrieb,
- človek je schopný rozoznať medzi zmysluplným správnym a nesprávnym konaním, pravdivým a nepravdivým a voliť pravdu alebo lož, konanie správne alebo nesprávne,
- spolužitie s ostatnými znamená pochopenie, že naša sloboda nie je absolútna ale má hranice a ich nerešpektovanie môže poškodiť ako záujmy iných tak aj vlastné,

- človek má možnosť sa slobodne rozhodnúť, či jeho konanie bude zamerané na pomáhanie a spoluprácu alebo bude príčinou utrpenia iného.

System je vnútorne organizovaný súbor interagujúcich jednotiek alebo elementov, ktorý formuje integrovaný celok s cieľom plniť určité funkcie, vyskytujúci sa a komunikujúci s prostredím (Skjottner 1996). Systémová teória v práci so skupinou vychádza z predpokladov, že všetko je v pohybe (časový komponent) a všetko čo existuje je v systémoch prepojené a tým vstupuje do vzájomných interakcií (priestorový komponent).

Prisudzovanie zmyslu znamená identifikáciu prvku, javu, procesu a vzťahov vo vecnej, časovej a sociálnej dimenzii. Vecná dimenzia spočíva vo vzťahu k určitej identite (toto a nie iné), vybranej z okolitého prostredia iných, neurčitých, neaktualizovaných možností. Táto dimenzia je posudzovaná pri predmetoch zmyslovej intencie (v psychických systémoch) alebo pri témach zmyslovej komunikácie (v sociálnych systémoch). Časová dimenzia predpokladá identifikáciu k určitému časovému bodu, vybranému z okolitého prostredia iných, neurčitých, neaktualizovaných okamihov. Je teda založená na diferenciacii toho, čo bolo predtým a potom. Sociálna dimenzia sa vzťahuje k perspektíve ega, vybranej z okolitého prostredia iných, neurčitých, neaktualizovaných perspektív. Je založená na diferenciacii konsenzu a disenzu. Táto dimenzia umožňuje priebežné porovnávanie toho, čo môžu prežívať iní (Luhman 2006). V prípade sociálnych systémov vytvára zmysel i hranice systému. Na rozdiel od psychických systémov, kde môže byť hranicou telo, tu takéto oporné body chýbajú.

V rámci rozvoja práce so skupinou je významný štrukturálny funkcionalizmus. Svojou orientáciou významne ovplyvňuje i rozvoj teórie práce so skupinou prostredníctvom týchto základných téz.

- Skupina je sociálny systém, ktorý sa skladá zo subsystemov nachádzajúcich sa v neustálej interakcii. Subsystemy plnia vzájomne určité funkcie, ktoré sú pozitívne alebo negatívne.
- V skupine existuje snaha o minimalizáciu zmien v sociálnych systémoch prostredníctvom dosiahnutia sociálnej rovnováhy vynucovaním kontroly u jednotlivých členov skupiny.

- V skupine existuje nutná akceptácia uznaných a prijatých pravidiel všetkými zložkami systému. Vytvára sa tak hodnotová orientácia skupiny a možnosti vynucovania pravidiel od jej jednotlivých členov (Levická 2002; Payne 2012).

Teória sociálnej výmeny. Vychádza zo základných pojmov, ktorými sú odmena, náklad, výsledok a úroveň porovnania. Prácu so skupinou ovplyvňuje ekonomický model, ktorý je založený na modeli nákladov a ziskov rovnako ako funguje u trhov. Tento model sa v podmienkach skupiny rozvinul do komplexnej teórie sociálnej výmeny.

Teória sociálnej výmeny vychádza z toho, že pocit, ktorý majú členovia skupiny vo vzťahu ku skupine a jej jednotlivým členom bude závisieť od ich:

- vnímania odmien, ktoré im tento vzťah ponúka,
- vnímania nákladov, ktoré predstavuje,
- ich názorov na to, aký typ vzťahu si zaslúžia,
- pravdepodobnosti, s akou by si mohli vytvoriť vzťah s inou skupinou (Aronson et al. 2017).

V podstate si „kupujeme“ najlepší vzťah, aký sa dá zohnať. Teda taký vzťah, ktorý nám ponúka najväčšiu protihodnotu za náš vklad v závislosti od dostupných možností. Odvrátenou stranou je skutočnosť, že ak vzťah stojí viac, ako dáva, je šanca, že tento vzťah nepretrvá.

Odmeny, ktoré zo skupinového vzťahu plynú sú potešujúcimi črtami vzťahu, robia ho hodným námahy a posilňujú ho. Výsledok vzťahu spočíva v priamom porovnaní odmien a nákladov. Ak odpočítame náklady od odmien a vyjde nám negatívne číslo, so vzťahom ku skupine nie je nič v poriadku. Významnú premennú tu zohráva miera uspokojenia, teda uspokojenie očakávaní členov skupiny. Očakávania sú výsledkom histórie vzťahov s inými skupinami, ktoré vytvárajú určité očakávania, aké by mali byť súčasné a budúce vzťahy. Sociálnu výmenu ovplyvňuje aj úroveň porovnania alternatív, teda pravdepodobnosti, že existujúci skupinový vzťah môžu členovia skupiny vymeniť za lepší. Skupinové vzťahy sa oproti výmenným vzťahom v skupinách riadia v oblasti reagovania na potreby iných.

1. Členovia skupiny radi za svoju láskavosť vzápätí dostávajú čosi na oplátku.

2. Členovia skupiny sa cítia využívaní, ak ich láskavosť nie je oplácaná.
3. Členovia skupiny registrujú kto čím do skupinových vzťahov prispieva.
4. Ak majú členovia skupiny schopnosť a možnosť pomôcť inému členovi skupiny, vyvoláva to v nich dobrú náladu (Aronson et al. 2017).

Teória sociálnej výmeny sa stala predmetom kritiky zo strany zástancov teórie rovnosti. Tí vychádzajú z tvrdenia, že pri sociálnej výmene je prehliadaná jedna zo základných premenných, ktorá funguje vo vzťahoch a to mieru spravodlivosti či rovnosti. Vzťahy nie sú len zamerané na získanie čo najviac odmien za čo najnižšie náklady. Ide v nich o rovnosť, teda predstavu, že naše odmeny a náklady by mali byť približne rovnaké ako odmeny a náklady ostatných členov skupiny. Rovnosť je veľmi silná sociálna norma. Členovia skupiny sa začnú cítiť nepríjemne a previnilo, ak vo vzťahu získavajú viac, ako si zaslúžia. Ale získať priveľa nie je také zlé, ako získať primálo. Nerovnosť považujú za väčší problém práve nedocenení členovia skupiny.

Ekologické teórie. Ekologické teórie sa zaoberajú skupinou z pohľadu neustálych transakcií vo vnútri skupiny a transakcií s prostredím. Skupina na svoje prostredie nielen reaguje, ale tiež ho aktívne ovplyvňuje a vzájomne sa s prostredím navzájom prispôsobujú. Predmetom záujmu je ako a prečo sa dosahuje rovnováha v prostredí. Ekologické teórie pracujú s pojmami habitat a nika, ktoré umožňujú pochopiť to, ako prostredie vplýva na skupinu. Habitat je pomenovaním všetkých fyzických a sociálnych systémov, ktoré sa v skupine nachádzajú a ktoré skupinu obklopujú. Skupina predstavuje prirodzený priestor pre jej členov. Rozvoj potenciálu členov skupiny závisí na tom, do akej miery sú zdroje v prostredí skupiny dostatočné na uspokojenie ich potrieb. Pokiaľ skupina neposkytuje svojim členom možnosť naplnenia potrieb, dochádza k narušeniu sociálneho fungovania členov skupiny a podskupín, ktoré sa vytvorili v skupine. Interakcie medzi členmi skupiny a ich habitatom sa realizujú v kontexte osobného, semifixného a fixného priestoru.

Osobný priestor je vymedzený hranicou, ktorú si každý člen skupiny vymedzuje a chráni si tak svoju intimitu. Semifixný priestor sú vytvárané hranice pre interakciu s inými skupinami a zároveň chránené teritórium skupiny. Fixný priestor má významný vplyv na kvalitu života členov skupiny ale aj celej skupiny. Môže mať vplyv na pocity spokojnosti či nespokojnosti a odcudzenia (Turner 1996).

Ekologické teórie v práci so skupinou vytvárajú predpoklady na to, aby bola dosiahnutá rovnováha medzi potrebami skupiny (systému) a možnosťami, ktoré mu jeho sociálne prostredie ponúka na ich uspokojenie. Vzťah medzi skupinou a jej prostredím môže byť priaznivý (výsledok dobrej adaptácie), ktorý podporuje rozvoj, ako aj dobré sociálne fungovanie skupiny a jej prostredia. Ale taktiež môže byť aj nepriaznivý. Teda taký, ktorý bráni rozvoju a sociálnemu fungovaniu skupiny, alebo jej prostredia.

Jedným z typických znakov ekologickej teórie je analýza rovnováhy medzi protektívnymi a rizikovými faktormi. Pri uplatňovaní ekologickej teórie sa hodnotí celý rad faktorov, ktoré podporujú, alebo ohrozujú rozvoj skupiny a jej prostredia. Cieľom hodnotenia je udržať a zvýšiť funkcie, ktoré sa týkajú odolnosti na zmeny, alebo odmietnutia známych rizikových faktorov, či už na úrovni jednotlivca alebo skupiny. Ekologická teória dáva do popredia otázku, ktoré sa týkajú sociálneho kapitálu, sociálnej pomoci a sociálno-ekonomického zvýhodnenia v skupine (Levická a kol. 2012; Payne 2012).

Koncept niky vyjadruje status a roly členov skupiny a podskupín v skupine. Jednou z úloh člena skupiny je nájsť takej niky v skupine, ktorá by nelimitovala jeho príležitosti, práva a aspirácie. Cieľom práce so skupinou je podporovanie sociálnej spravodlivosti a vytváranie rovných príležitostí pre vytvorenie si vlastnej niky. Pomáhajúci profesionál má pomáhať členom skupiny hľadať spôsoby ako uspokojovať svoje potreby, najmä tie, ktoré neboli saturované, a spôsoby ako hľadať zdroje na uspokojenie jednotlivých potrieb.

Základom východísk je analýza problémov skupiny a problémov členov skupiny. Intervencia sa v tomto prípade realizuje prostredníctvom metód práce so skupinou (Brnula a kol. 2015).

Ekologická teória v sebe, na rozdiel od iných aplikácií systémovej teórie, zahŕňa antidiskriminačnú perspektívu. Tá môže napomôcť k určeniu štrukturálnych príčin útlaku a zdôrazniť adekvátne stratégie, ktoré sú dôležité pre opatrenia na riešenie daných problémov. Pomáhajúci profesionál sa pri riešení sociálnych vzťahov sústreďuje na aktivizáciu, podporu, ako aj sfunkčnenie skupinových prirodzených vzťahov. Predovšetkým na podporu prirodzených sietí, kde patrí rodina, ďalšie príbuzenstvo, vzťahy medzi susedmi, vzťahy k členom iných skupín, pomáhajúcim profesionálom, vodcom, trénerom a podobne (Levická a kol. 2012; Payne 2012).

Teória sociálnych sietí. Sociálnymi sieťami sú označované sústavy recipročných sociálnych vzťahov medzi tromi a viacerými ľuďmi a interakcie, ktoré z týchto vzťahov vznikli. Všetky platformy sociálnych sietí sú kombináciou voľne dostupných a necenzurovaných informácií. Analýza sociálnych sietí sa využíva aj pri práci so skupinou. Zaoberá sa skúmaním osobných sietí členov skupiny, ich hustotou, dosiahnuteľnosťou a veľkosťou. Skúmaný je aj tok zdrojov v podobe transakcií či sociálnej opory. Transakcie a sociálna opora v rámci sociálnej siete nie sú vždy samozrejmosťou. Je možné ich však prostredníctvom práce so skupinou mobilizovať a vytvoriť (Mizhari, Davis, eds. 2008). Spoločenský systém je jedným z najlepších príkladov sietí, pretože ľudia sa s ním stotožňujú. Sociálne, biologické alebo technologické siete sú zvyčajne považované za žiaduce, ako efektívny spôsob komunikácie a šírenia vedomostí alebo distribúcie zdrojov. V sociálnych sieťach sú uzlami samotní jednotlivci a väzby zodpovedajú vzťahom s inými ľuďmi. Teória sietí zrozumiteľne vysvetľuje vznik náhodných sietí. Ale vzťahy v spoločnosti sa nebudujú náhodným nadväzovaním známostí. Svoje sociálne siete tvoríme cielene a uvážene, v súlade s našimi cieľmi, potrebami a hodnotovou orientáciou.

Pre dnešnú spoločnosť je možné použiť termín sieťová spoločnosť (network society), čo vysvetľuje novú sociálnu štruktúru, vychádzajúcu z prepojenia sociálnej organizácie spoločnosti s novými technologickými paradigmami. Dôraz kladie na digitálne komunikačné siete. Tie tvoria základ sieťových spoločností, tak ako kedysi elektrické siete tvorili infraštruktúru industriálnej spoločnosti. Sieťový model sa prejavuje v rôznych formách, ktorými môžu byť siete v komunitách, skupinách, ale aj v oblastiach ekonomiky, vzdelávania, kultúry a pod. Vytváranie sociálnych sietí prostredníctvom skupiny umožňuje dosiahnuť oveľa väčší efekt ako pri práci s jednotlivcom.

Antiopresívny prístup. Je súčasťou radikálnej tradície v práci pomáhajúcich profesionálov. Je založený na kritickom pochopení konceptu moci, útlaku a sociálnej spravodlivosti. Ide o ľudskú a politicky korektnú odpoveď na sociálne situácie, ktoré sú v skupine morálne neudržateľné. Antiopresívny prístup uznáva, že sociálne rozdiely ako etnicita, sociálna trieda, rod, zdravotné či iné znevýhodnenie, sexualita a vek, sú skonštruované a zakotvené v politických, ekonomických a kultúrnych štruktúrach. Na základe takéhoto pozadia musíme pochopiť individuálne a kolektívne presahy členov skupiny súvisiace s opresiou,

marginalitou a bojom. Na základe informácií z analýzy existujúcich opresí v skupine, pomáhajúci profesionáli môžu využívať rozsiahle antiopresívne intervencie, ktorými môžu narušiť nespravodlivé štrukturálne vzťahy (Davies 2013). Útlak vedie k určitej forme odlúčenia. Zbavuje členov skupiny práva na slobodný a plnohodnotný život. Utláčanie členovia skupiny nemajú prístup k diskusiám o utváraní a budovaní skupiny. Nemôžu vyjadriť svoje názory ani želania, hoci tvoria väčšinu skupiny. Tento stav sa nazýva kultúrou ticha. Ide o dôsledok tradičného spôsobu vzdelávania, ktorého podobu určujú vládnuce vrstvy (Davies 2013; Janebová 2014).

Opresiu možno definovať ako štrukturálne znevýhodnenie určitých jednotlivcov a spoločenských skupín, ktorým sú upierané niektoré práva, inak bežne dostupné a vymožiteľné väčšinou časťou spoločnosti, či elitami (Janebová 2014; Payne 2014). Útlak nie je iba nedostatok spravodlivosti, ale neustále potieranie ľudskosti jednotlivcov alebo skupín. Utláčanie je ľuďmi udržiavané a znovu vytvárané vedome aj nevedome cez ich mechanický inštitucionálny prístup a politiku. Rozsah a miera skúseností s útlakom sú založené na vzájomnom prepojení viacerých foriem sociálnych rozdielov (Davies 2013).

Sociálna moc, ako významný nástroj práce so skupinou, vychádza z piatich zdrojov, ktoré súčasne tvoria aj dimenzie jej vonkajšieho prejavu.

1. Odmena (reward power). Schopnosť dať inému vec, ktorú si žiada, alebo odstrániť či zmenšiť vec, ktorú si nepraje.
2. Prinútenie (coercive power). Možnosť alebo schopnosť voči inému uplatniť vec, ktorú si nežiada alebo zmenšiť či odstrániť vec, ktorú si praje.
3. Legitimita (legitimate power). Možnosť či schopnosť vyvolať v niekom pocity povinnosti či zodpovednosti.
4. Uznanie (referent power). Možnosť či schopnosť vyvolať v niekom pocity osobného prijatia či schválenia.
5. Profesionalita (expert power). Možnosť či schopnosť doručiť niekomu informáciu, vedomosti alebo expertízu (French, Rowen 1959).

Antiopresívny prístup uznáva, že životy jednotlivcov sú súčasťou siete sociálnych vzťahov, ktoré sú tvorené štruktúrami a postojmi existujúcimi v skupine, rodine, komunite a v spoločnosti. Takýto prístup má potenciál zmeniť jednak sociálne štruktúry a následne aj životy jednotlivcov. Prepojením osobného stavu a širšieho spoločenského vplyvu sa získava kritický nadhľad, ktorý pomáha zdefinovať dôvody útlaku a vysporiadať sa tak s ich príčinami (Pierson, Thomas 2010). Antiopresívny prístup sa zaoberá rôznymi formami útlaku žien, príslušníkov rôznych rás, tried a etník, náboženských skupín a ďalších sociálnych a kultúrnych skupín (Navrátil 2001b).

V prípade antiopresívneho prístupu sa kladie dôraz na reflexiu diskriminácie a opresie situácie, v ktorej sa skupina nachádza. Pomáhajúci profesionál musí byť schopný brať do úvahy štrukturálne faktory akými sú napríklad rasa, sexuálna orientácia, rod, vek a pod. a úlohu týchto faktorov situácie v skupine. K zmienenej reflexii štrukturálneho rozmeru situácie v skupine navrhuje Thompson takzvanú P - C - S analýzu, ktorá je jedným z nástrojov pre posudzovanie opresívnej situácie (Thompson 1997).

Každá z troch dimenzií definovaných v tomto modeli zodpovedá jednej významnej dimenzii ľudského života.

- P – dimenzia (personal). Označuje osobnú alebo psychologickú dimenziu. Týka sa osobnej alebo psychologickovej roviny člena skupiny. Zahŕňa v sebe myšlienky, pocity alebo konanie. Táto oblasť taktiež odkazuje na spôsob práce pomáhajúceho profesionála až k jeho predsudkom, ktoré ho môžu pri výkone jeho poslania obmedzovať.
- C – dimenzia (cultural). Označuje kultúrnu úroveň, ktorá reflektuje rovinu zdieľaných spôsobov vnímania, myslenia i konania. Týka sa toho, čo je v skupine vnímané ako spoločné a zdieľané. Zahŕňa predstavy o tom, čo je správne a čo je vnímané ako normálne. Tým vytvára a reprodukuje konformitu k sociálnym normám.
- S – dimenzia (structural). Reprezentuje štrukturálnu úroveň skupiny. Zaznamenáva sieť sociálnych vzťahov, ktoré umožnili inštitucionalizovanie útlaku a diskriminácie (Navrátil 2001a).

P - C - S model diskriminácie a predsudkov poskytuje dva nadhľady:

- poskytuje informáciu o tom ako sociálne štruktúry podmieňujú a ovplyvňujú životy členov skupiny,
- ako môže sociológia zefektívniť prácu so skupinou.

Model popisuje ako vzniká a funguje diskriminácia v skupinách, komunitách a spoločnosti. Ide o interaktívny model, v ktorom každý prvok ovplyvňuje ostatné prvky. Z toho možno odvodiť, že myšlienky, ktoré ľudia považujú za svoje, nie sú unikátne alebo ich osobné výmysly. Majú svoj pôvod mimo myslenia ľudí. Predsudky ľudí sú osobné vyjadrenia dlhotrvajúcich myšlienok, ktoré sa vyvíjali postupne a majú pôvod v špecifických historických udalostiach. Tieto myšlienky sú zakotvené v sociálnych štruktúrach, čo prispelo k ich kultúrnemu prenosu a ďalšiemu pretrvaniu týchto predsudkov (Lishman et al. 2014).

Model P - C - S vychádza z toho, že diskriminácia a opresia sú zakotvené nielen na individuálnej úrovni, ale majú v podstate širšie korene v kultúrnej a štruktúralno-spoločenskej úrovni. Upozorňuje na to, že čím viac sa pomáhajúci profesionál pohybuje smerom od individuálnej úrovne, tým menší má vplyv. Výhodou osobno – kultúrno – štruktúralnej analýzy je to, že poukazuje na nedostatočnosť vysvetlenia situácie, ktorá končí už na úrovni osobného rozmeru. Opresia a diskriminácia nemôže byť vysvetlená len na osobnej úrovni v rovine predsudkov jednotlivca, ale je odrazom spoločensky štruktúrovaných nerovností (Thompson 1997, in: Matoušek, Kříšťan 2013).



Zhrnutie

Teoretické východiská, ktoré sú využívané v práci so skupinou môžu byť rozlíšené na hermeneutické východiská, ktoré sa opierajú o predpoklady vychádzajúce z toho, že ľudská skúsenosť sa odohráva v neustálom komunikatívnom rozvíjaní poznatkov o svete; kriticko racionálne východiská, postavené na empirizme; kritické východiská, založené na analýze a kritike rozloženia moci v spoločnosti a ekologicko-systémové východiská uvažujúce o skupine ako o prvku, ktorý je v kontexte so svojim prostredím. Teoretické východiská predstavujú kľúčovú úlohu v praxi práce so skupinou, pričom medzi najviac využívané teórie v práci so skupinou

môžeme zaradiť behaviorálne teórie, teóriu sociálnych systémov, teóriu sociálnej výmeny, ekologické teórie, teóriu sociálnych sietí, antiopresívny prístup.

Kontrolné otázky:



1. Čo označujeme pojmom teória?
 2. V čom spočíva využitie behaviorálnych teórií v práci so skupinou?
 3. Ktoré tézy štrukturálneho funkcionalizmu ovplyvňujú teóriu práce so skupinou?
 4. V akom zmysle sa ekologické teórie zaoberajú skupinou?
 5. Čo vnímame pod termínom sociálna sieť v kontexte teórie sociálnych sietí?
 6. Popíšte model P-C-S.
-

Zoznam bibliografických odkazov

- ARONSON, E. et al., 2017. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Inštitút psychoterapie a socioterapie o.z. ISBN 978-80-971033-1-6.
- BRNULA, P. a kol., 2015. *Úvod do teórií sociálnej práce. Učebné texty*. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89726-36-3.
- DAVIES, M., 2013. *The Blackwell Companion to Social Work*. Hoboken: Wiley-Blackwell, 4th ed. ISBN 978-1-118-45172-4.
- FELLIN, P., 1987. *The Community and the Social Worker*. Itasca, IL: F. E. Peacock Publishers.
- FRENCH, J. R. P., and B. ROWEN, 1959. The Bases of Social Power. In: CARTWRIGHT, D., ed. *Studies in Social Power*. Ann Arbor, Michigan: Research Center for Group Dynamics, Institute for Social Research, University of Michigan, pp. 150-167. ISBN 978-0-87944-230-9.
- JANEBOVÁ, R., 2014. *Kritická sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-413-7.
- LEVICKÁ, J., 2002. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava: ProSocio. ISBN 80-89074-39-1.
- LEVICKÁ, J. a kol., 2012. *Ekosociálne prístupy v sociálnej práci*. Trnava: OLIVA. ISBN 978-80-89332-14-4.
- LISHMAN, J. et al., 2014. *Social Work: An Introduction*. Los Angeles: SAGE. ISBN 978-1446-208-885.
- LUHMAN, N., 2006. *Sociální systémy. Nárys obecní teorie*. Brno: CDK. ISBN 978-80-7325-100-0.

- MATOUŠEK, O. a A. KŘIŠŤAN, 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
- MIZRAHI, T. E., and L. DAVIS, eds., 2008. *Encyclopedia of Social Work*. Oxford: University Press. ISBN 978-0-19-530661-3.
- NAVRÁTIL, P., 2001a. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman. ISBN 80-903070-0-0.
- NAVRÁTIL, P., 2001b. Vybrané teorie sociální práce In: MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, s. 183-266. ISBN 80-7178-473-7.
- PALMER, S., and R. WOOLFE, eds., 2000. *Integrative and Eclectic Counselling and Psychotherapy*. London: Sage Publications. ISBN 0-7619-5799-5.
- PAYNE, M., 2012. *Humanistic Social Work – Core Principles and Practice*. London: Lyceum Books. ISBN 978-935871-14-9.
- PAYNE, M., 2014. *Modern Social Work Theory*. Hampshire: Palgrave Macmillan. ISBN 978-0-230-24960-8.
- PIERSON, J., and M. THOMAS, 2010. *Dictionary of Social Work: The Definitive A To Z of Social Work and Social Care*. Berkshire: Open University Press. ISBN 978-0-33-523881-1.
- SKYTTNER, L., 1996. General Systems Theory: Origin and Hallmarks. *Kybernetes*, **25**(6), 16-22. ISSN 0368-492X.
- ŠLOSÁR, D. a kol., 2017. *Teórie sociálnej práce a vybrané klientske skupiny*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 978-80-8152-577-3.
- TEATER, B., 2014. *An Introduction to Applying Social Work Theories and Methods*. Berkshire: Open University Press, 2nd ed. ISBN 978-0-33-524763-9.
- THOMPSON, N., 1997. *Anti-discriminatory Practice*. Basingstoke: Macmillan. ISBN 978-140-3921-60-4.
- TURNER, F. J., 1996. *Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches*. New York: Free Press. ISBN 0-684-82994-0.

5 Sociálna práca so skupinou



Kľúčové slová:

modely sociálnej práce so skupinou, skupinová sociálna práca, technika

Ciele kapitoly

Kapitola objasňuje skupinovú sociálnu prácu ako metódu sociálnej práce. Zdôrazňuje jej pôsobenie jednak na skupinu ako celok, ako aj na jej členov – jednotlivcov. Popisuje tiež modely sociálnej práce so skupinou, na výbere ktorých sú závislé ciele a úlohy sociálnej práce so skupinou a techniky, ktoré sú využívané k dosiahnutiu pomoci cez skupinu ako nástroj.

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 (Mátel, Vasilescu 2013). Konopková (1958, 1966, in: Novotná, Schimmerlingová 1992) charakterizuje skupinovú sociálnu prácu ako činnosť sociálneho pracovníka, ktorý pomáha sociálnemu fungovaniu rôznych skupín v zmysle rozvoja vzájomných pozitívnych sociálnych vzťahov medzi ich členmi, aby sa každý jedinec ako člen skupiny vyvíjal v súlade s cieľmi, ktoré si skupina kladie. Pre dosiahnutie stanovených cieľov sa členovia skupiny zapájajú do aktivít a cez skupinové zážitky sa jednotlivci usilujú zlepšiť svoje sociálne fungovanie (Slaná 2017).

Skupinová sociálna práca dáva dôraz ako na skupinu ako entitu, tak na jednotlivcov v skupine (Nedělníková 2004). Ku skupinovej práci sú uvádzané dva základné prístupy:

1. pozornosť je venovaná práci so skupinou ako celkom a nepracuje sa s jednotlivcom v rámci skupiny,
2. zdôrazňovaná je práca s jednotlivcami a zmeny u jednotlivcov skupiny v kontexte skupiny (Toseland, Rivas 1995).

Levická (2002b) uvádza, že aj napriek skutočnosti, že skupina tvorí jeden celok, sociálny pracovník nesmie zabudnúť na individuálne prejavy a potreby jej jednotlivých členov. I keď termín sociálna práca so skupinou navodzuje dojem, že všetky aktivity majú byť zamerané v prospech skupiny, skupina nie je cieľom. Sociálny pracovník sa vo svojich aktivitách zameriava rovnako na pomoc jednotlivým členom skupiny ako na pomoc skupine ako celku. Skupinová sociálna práca monitoruje interpersonálny charakter mnohých problémov, ktoré je možné efektívnejšie riešiť v sociálnej interakcii s inými ľuďmi, čo umožňuje práve skupinová práca. Navyše je výhodná z ekonomického a časového hľadiska (Mašát 2012). Skupina je tvorená viacerými pomáhajúcimi vzťahmi. Takže jednotliví členovia môžu byť sami sebe navzájom nápomocní pri dosahovaní individuálnych cieľov a spoločne usilovať o ciele skupinové (Slaná 2017).

5.1 Modely sociálnej práce so skupinou

Ciele a úlohy sociálnej práce so skupinou sú závislé na výbere konkrétneho modelu práce (Levická 2002b). Ten vyjadruje orientáciu, zameranie danej skupiny (Lovašová 2012). **Papellová a Rothmanová** popísali tri významné modely:

- **sociálne orientovaný model (social goals model),**
- **nápravný alebo terapeutický model (remedial model),**
- **interakčný model (reciprocal model)** (Toseland, Rivas 1995).

Sociálne orientovaný model (Model spoločných cieľov)

Je to model, ktorý je zameraný na napĺňanie spoločných skupinových záujmov a cieľov. Obsahuje činnosti zamerané na realizáciu skupinových záujmov a často býva uplatňovaný na základe očakávaní takých súčastí spoločnosti, akými sú napr. občianske organizácie, rodičovské výbory a pod. Na základe tohto modelu skupiny vznikajú a trvajú z dôvodu spoločne vytýčených záujmov, ktoré upevňujú skupinové vzťahy. Normatívnym základom tohto modelu sú zásady demokracie, ktoré sa stali štandardom pre každú prácu so skupinou. Ďalšími zásadami tohto modelu práce so skupinou je objasňovanie smerovania politických agentúr, pozitívne využívanie možností miestnych organizácií, stotožnenie sa s cieľmi organizácií, ktorých sú členmi, vypracovávanie správ, poznanie alternatív a ich následkov (Levická 2002b). Tento model bol a je

využívaný pri práci v komunitných centrách usilujúcich sa o zmenu sociálnych noriem a štruktúry a pri práci s mládežou. Skupinová práca sa zameriava na demokratické hodnoty a socializáciu členov skupiny, pričom socializačným prostriedkom sú programové aktivity ako je táborenie či diskusia. Skupinový pracovník členov posilňuje, pomáha im dospieť k rozhodnutiu, stanovovať a uskutočňovať ciele (Nedělníková 2004). Zosobňuje hodnoty sociálnej zodpovednosti a slúži ako vzor pre klienta, posilňuje spôsoby správania vhodné pre občiansku zodpovednosť zameranú na sociálnu zmenu (Glass 1968).

Nápravny model (Terapeutický model)

Model je orientovaný klinicky a zameriava sa na dysfunkciu. Skupina je vnímaná ako prostriedok alebo kontext na „liečbu“ jednotlivca (Glass 1968). Skupina tu plní rolu činiteľa vyvolávajúceho a posilňujúceho očakávané zmeny. Pomáhajúci profesionál uľahčuje interakciu medzi jednotlivými členmi skupiny s cieľom dosiahnutia zmeny u jednotlivcov, alebo pomáha jednotlivcom pri dosiahnutí sebestačnosti a zlepšení vlastného fungovania. Pomáhajúci profesionál napomáha skupine dosiahnuť pozitívne zmeny vo fungovaní skupiny ako celku. Zaoberá sa problémami dysfunkcie v skupine a tiež vzťahmi jednotlivých členov aj mimo skupiny (Levická 2002a), pričom je charakteristicky direktívny (Glass 1968). Skupinová práca orientovaná na nápravu má možnosť širokého uplatnenia v nemocniciach, nápravných inštitúciách, rodinných vzťahoch, v poradenstve na školách, v strediskách zdravia a pod. Prístup sa využíva u klientov, ktorí majú problém so správaním a deficit sociálnych zručností. Dáva dôraz na obnovu a rehabilitáciu jednotlivcov cez pomoc pri zvládaní zmien správania, pričom činiteľom týchto zmien je skupinový pracovník. V skupine intervnuje, vystupuje aktívne, stanovuje riešenie (Nedělníková 2004).

Interakčný model

Ide o model vychádzajúci zo vzájomnosti a spolupatričnosti členov skupiny. Tento model slúži rovnako jednotlivcovi ako aj spoločnosti. Vychádza z faktu, že jednotlivca je možno pochopiť, porozumieť mu a riešiť jeho problémy len v kontexte rôznych systémov i podsystémov, do ktorých patrí. Dôraz je ukladajú na spolupatričnosť, ktorá vzniká medzi jednotlivcom a skupinou. Model vzájomných cieľov vychádza zo systémovej relácie medzi jednotlivcom a spoločnosťou. Spolupatričnosť je centrálnym bodom skupinovej práce. Skupina je

priestorom, na ktorom je možné kultivovať a usmerňovať ako individuálne, tak i spoločenské fungovanie (Poppo 1995). V tomto modeli je skupina ako svojpomocný systém prvoradým prvkom (Glass 1968). Pomáhajúci profesionál pri práci so skupinou plní úlohy facilitátora, mediátora a pod. Jeho úlohou je naučiť členov skupiny vytvoriť a udržiavať potrebnú sociálnu sieť, prijímať a poskytovať sociálnu oporu, hľadať nové možnosti riešenia. Skupine poskytuje k dispozícii obraz určitého konkrétneho ideálneho stavu skupiny a tiež aj systém vzájomnej pomoci (Levická 2002a). Je tu na to, aby pomohol skupine udržať zameranie, poskytuje informácie o limitoch a pomáha vyrovnávať sa s prekážkami, s ktorými sa členovia stretávajú. Na skupinového pracovníka sa nazerá ako na sprostredkovateľa. Práca je časovo ohraničená a pracovník využíva časové limity na posilnenie členov pri zvládaní (Glass 1968). Model nie je teda závislý na konkrétnom probléme, ktorý skupina rieši, ale práve skupina je možnosťou k jeho riešeniu. Neobsahuje ani terapeutické ciele, ani programy politických či veľkých sociálnych zmien. Pozornosť sa upriamuje na zaangažovanosť v medziľudských vzťahoch (Levická 2002a).

Integráciou sociálne orientovaného modelu, nápravného modelu a interakčného modelu vzniklo definovania nového modelu, tzv. modelu hlavného prúdu, ktorý kombinuje ich prvky a využíva výhody, ktoré tieto modely poskytujú, do jedného uceleného komplexu.

Model hlavného prúdu (Mainstream model)

Model hlavného prúdu je založený na spolupráci skupiny, členoch v skupine, aktivitách skupiny, vodcovi skupiny, štruktúre a usporiadaní, v ktorých skupina funguje. Spoločný cieľ sa odvodzuje od integrácie individuálnych cieľov členov s profesionálnymi cieľmi pomáhajúceho profesionála (Sherif 1988). Tento model skupinovú prácu odlišuje od skupinovej psychoterapie a vytvára širšie zameranie obsahovej náplne skupín. Orientácia je ako na jednotlivca, tak aj na skupinu súčasne. Predpokladá sa, že skupinová práca bude zabezpečovať rozvoj skupiny ako celku, teda aj jej členov ako jednotlivcov. Model má obsahovať tieto charakteristiky:

- a) pomoc členom pri rozvoji systému vzájomnej pomoci,
- b) porozumenie, ocenenie a rešpektovanie skupinových procesov ako vplyvných činiteľov zmeny,
- c) posilňovanie autonómie členov skupiny vo vnútri i mimo skupiny,

- d) pomoc členom v záverečnej fáze znovu prežiť ich príslušnosť ku skupine (Nedělníková 2004).

5.2 Techniky v skupinovej práci

Sociálna práca so skupinou spočíva v pomoci jednotlivcovi, pričom nástrojom sa stáva skupina. K dosiahnutiu tejto pomoci sú využívané rôzne techniky, ktoré však podľa Hartla a Hartlovej (2009) predstavujú len dopravný prostriedok, ktorým sa k nemu dostať. Cestu potom predstavuje metóda.

Techniku pritom môžeme definovať ako využitie nejakého praktického predmetu alebo činnosti sociálneho pracovníka zameranej na dosiahnutie identifikovateľného výsledku. Techniky považujeme za nástroje našej praxe, pričom vychádzajú z teórií (Turner, Rowe 2013).

Podľa Coreya at al. (2006) zásadná spôsobilosť vedúceho pri práci so skupinou spočíva v aplikovaní techník. To sa spája so správnym odhadom toho, či sú klienti ochotní a schopní vzdať sa svojich obranných mechanizmov, zohľadnením kultúrneho zázemia klientov a ich osobnosti, ich sociálneho prostredia ako aj znevýhodnenia, cieľa a charakteru skupiny, fázy jej vývoja, atmosféry, podnetov od členov a množstvo ďalších faktorov. Nesprávne aplikovanie (už vopred vybranej a pripravenej) techniky môže narušiť spontánny a prirodzený vývoj skupiny, čo môže viesť k zvýšeniu tenzie vo vnútri skupiny (Mátel, Vasilescu 2013).

Využívané techniky pochádzajú z rôznych zdrojov, z detských hier, zábavných hier pre dospelých, arzenálu tréningových či encounter skupín, z rôznych smerov psychológie či psychoterapie (Mašát 2012). V tejto súvislosti upozorňuje Hermochová (2006) na to, že v literatúre o skupinovej dynamike sa využíva nejednotná terminológia, ktorá využíva pojmy technika, aktivita, cvičenie či hra.

„Hrové postupy“ sa začali v psychoterapii a sociálnej práci častejšie využívať po druhej svetovej vojne. Išlo o prípravu klientov v relatívne bezpečnom prostredí skupiny na závažné kroky v sociálnej realite, pričom techniky poskytovali príležitosť vyskúšať si vplyv riešenia alebo postupu, získať vhlád do situácie, posúdiť dôsledky svojich rozhodnutí skôr, než sa stanú reálnymi (Mašát 2012).

Pri aplikovaní jednotlivých techník sa môžu uplatniť nasledujúce kroky:

- danú techniku predstaviť účastníkom,
- vysvetliť pravidlá,
- po zahájení techniku riadiť,
- reagovať na bežné problémy, ktoré sa môžu počas techniky vyskytnúť,
- techniku uzavrieť,
- hodnotiť a zvládať fyzické, psychické ako aj ďalšie riziká, ktoré pri technike vznikajú (Franc, Zounková, Andy 2007).

Dôležité pri použití techniky je tiež myslieť na časové trvanie danej techniky, organizáciu, počet členov, s ktorými budeme pracovať, zameranie a cieľ danej techniky, pomôcky, ktoré pre využitie techniky potrebujeme, sledovanie dynamiky skupiny, spätnú väzbu.

Turner, Rowe (2013) uvádzajú vo svojej publikácii 101 techník, z ktorých vyberáme napr. **brainstorming, prázdne kreslo, využitie filmov, fotografií, rozhovor, relaxáciu, hranie rolí, mlčanie**. Využívané sú napr. aj **simulačné hry, kritické myslenie** (Mátel, Vasilescu 2013), **netradičné predstavovanie sa, topenie ľadov či tzv. rozohrievačky** (Hargašová a kol. 2009), **sociometria, interakčné a pohybové aktivity** a pod. Bližší popis týchto techník možno nájsť napr. v monografii *Skupina a práca so skupinou v pomáhajúcich profesiách* (Tóthová, Šlosár 2019) a množstvo ďalších techník pre prácu so skupinou napr. v monografiách a učebniciach autorov Corey et al. (2006), Tucker (2007), Labáth, Smik a Matula (2011) či Viers et al. (2011).



Zhrnutie

Skupinová sociálna práca je jednou z metód sociálnej práce, ktorá sa aj napriek svojmu názvu zameriava okrem skupiny ako celku aj na jednotlivých členov skupiny, pričom skupinu v tomto prípade vnímame ako prostriedok, nástroj pomoci. Pre dosiahnutie stanovených cieľov sú využívané techniky, ku ktorým radíme napríklad brainstorming, prázdne kreslo, využitie

filmov, fotografií, rozhovor, relaxáciu, hranie rolí, mlčanie, sociometriu, interakčné a pohybové aktivity a pod., pričom pri aplikovaní konkrétnej techniky by mali byť uplatnené určité kroky.

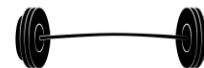
Kontrolné otázky:



1. Definujte skupinovú sociálnu prácu.
 2. Aké modely možno využiť pri sociálnej práci so skupinou?
 3. Čo označujeme pojmom technika a na čo sa využíva?
 4. Ktoré kroky je možné uplatniť pri aplikovaní techniky?
-

Vyskúšajte si:

„NASA“ (Antons 1974, in: Labáth, Smik, Matula 2011, s. 111-113)



Ste členom medziplanetárnej výpravy, ktorá mala pôvodne v pláne stretnutie s materinskou loďou na osvetlenej strane mesiaca. Pre technické problémy však vaša kozmická loď bola nútená pristáť na mieste vzdialenom asi 300 km od miesta, kde malo dôjsť k stretnutiu. Pri pristávaní bola väčšina vašej výzbroje poškodená. Keďže vaše prežitie je závislé od toho, či dosiahnete materinskú loď, je potrebné vybaviť sa na 300 km dlhú cestu najdôležitejšími predmetmi. Dostanete zoznam predmetov, ktoré pri pristátí neboli poškodené. Vašou úlohou je zostaviť tieto predmety do poradia podľa dôležitosti na prekonanie vzdialenosti a na dosiahnutie materinskej lode. Predmety označte podľa dôležitosti. Číslo 1 – najdôležitejší, 2 – druhý najdôležitejší atď., až po 15.

Zoznam predmetov NASA: 1 škatuľka zápaliek, 1 škatuľa koncentrovaných potravín, 15m nylonového lana, 30m² padákového hodvábu, 1 prenosné vyhrievacie teleso, 2 pištoly kalibru 7,65, 1 debna sušeného mlieka, 2 kyslíkové bomby po 50l, 1 hviezdna mapa, 1 nafukovací čln (automaticky plnený CO₂), 1 magnetický kompas, 22 litrov vody, signálne náboje (použiteľné aj vo vzduchoprázdne), 1 kufrík prvej pomoci s injekčnými striekačkami, 1 vysielacia a prijímač na solárne batérie

Každý člen skupiny zostaví poradie dôležitosti na papier, ktorý dostane. Potom sa zoskupia skupiny, ktoré zostavia skupinové poradia, ktoré sa porovnávajú. Aktivita pokračuje výsledným porovnaním so skutočným správnym riešením, pričom správne poradie vyzerá nasledovne: 1. kyslíkové bomby, 2. voda, 3. hviezdne mapy, 4. potravinový koncentrát, 5. vysielaciačka a prijímový aparát, 6. nylonové lano, 7. kufřík prvej pomoci, 8. padákový hodváb, 9. nafukovací čln, 10. signálne náboje, 11. pištoľ, 12. sušené mlieko, 13. vykurovacie teleso, 14. magnetický kompas, 15. zápalky.

Čo je podľa Vás cieľom/cieľmi danej aktivity?

Zoznam bibliografických odkazov

- COREY, G. et al., 2006. *Techniky a prístupy ve skupinové psychoterapii*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-160-3.
- FRANC, D., D. ZOUNKOVÁ a M. ANDY, 2007. *Učení zážitkem a hrou. Praktická příručka pro instruktory*. Brno. Computer Press a.s. ISBN 978-80-251-1701-9.
- GLASS, R., 1968. The Current Dilemma in Social Group Work Methodology. *Journal of Jewish Communal Service*, **44**(4), 310-315. ISSN 0022-2089.
- HARGAŠOVÁ, M. a kol., 2009. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-870-247-2642-7.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ, 2009. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HERMOCHOVÁ, S., 2006. *Teambuilding*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1155-9.
- LABÁTH, V., J. SMIK a Š. MATULA, 2011. *Expoprogram. Intervenčný program pre skupinovú prácu s deťmi a mládežou*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-2756-5.
- LEVICKÁ, J., 2002a. *Metódy sociálnej práce*. Trnava: VeV s.r.o. ISBN 80-89074-38-3.
- LEVICKÁ, J., 2002b. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava: Trnavská univerzita. ISBN 80-89074-39.
- LOVAŠOVÁ, S., 2012. Metódy a techniky sociálnej práce. In: ŽIAKOVÁ, E. a kol. *Sociálna práca. Teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, s. 76-126. ISBN 978-80-7097-870-2.
- MAŠÁT, V., 2012. *Vybrané postupy práce se skupinou*. Vimperk: Akcent. ISBN 978-80- 86057-80-4.
- MÁTEL, A. a A. VASILESCU, 2013. Skupinová sociálna práca. *Prohuman* [online]. [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/skupinova-socialna-praca>
- NEDĚLNÍKOVÁ, D., 2004. *Úvod do sociální práce se skupinou*. Ostrava: Kofoedova škola, občanské sdružení. ISBN 80-239-4030-9.

- NOVOTNÁ, V. a V. SCHIMMERLINGOVÁ, 1992. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-483-5.
- POPPLÉ, K., 1995. *Analising Community Work. Its Theory and Practice*. Philadelphia: Open University Press. ISBN 0-335-19408-7.
- SHERIF, M., 1988. *The Robbers Cave Experiment: Intergroup Conflict and Cooperation. [Orig. pub. as Intergroup Conflict and Group Relations]*. Oklahoma: Wesleyan University Press. ISBN 978-0-8195-6194-7.
- SLANÁ, M., 2017. Skupinová sociálna práca. In: BALOGOVÁ, B. a E. ŽIAKOVÁ, eds. *Vademecum sociálnej práce. Terminologický slovník*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, s. 105-106. ISBN 978-80-8152-483-7.
- TOSELAND, R. W., and R. F. RIVAS, 1995. *An Introduction to Group Work Practice*. Boston: Allyn and Bacon. ISBN 0-02-421132-X.
- TÓTHOVÁ, L. a D. ŠLOSÁR, 2019. *Skupina a práca so skupinou v pomáhajúcich profesiách*. Košice: ŠafárikPress. ISBN 978-80-8152-754-8.
- TUCKER, J., 2007. *The Ultimate Icebreaker & Teambuilder Guide*. Oregon: Western Oregon University. ISBN 978-1-4303-0693-1.
- TURNER, F. J., and W. S. ROWE, 2013. *101 Social Work Clinical Techniques*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-530054-3.
- VIERS, D., ed., 2011. *Aktivity pro skupinovou psychoterapii*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-790-9.

Sociálna práca so skupinou

Vysokoškolská učebnica

Autori: Mgr. Lucia Tóthová, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2019

Počet strán: 85

Rozsah: 4,54 AH

Vydanie: prvé

ISBN 978-80-8152-762-3

