SOCIALINIO DARBUOTOJO IR GRUPĖS SĄVEIKA

Irma Zamblauskaitė
Elena Ladygina
Silvija Stučkaitė

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto III kursas
Tel. +370 626 99914
El. paštas s.stuckaite@gmail.com

Pagrindinės sąvokos:

1. **Grupės psichoterapijos** sąvoka vartojama dviem prasmėmis:

a) siaurąja – kaip grupių metodo naudojimas gydymo tikslais, paprastai įvairiems psichikos sutrikimams gydyti (klinikinė grupinė psichoterapija);

b) plačiąja – kaip psichoterapijos metodas, naudojantis grupių dinamikos veiksnius žmonių emocinėms, asmenybės, elgesio problemoms spręsti, taip pat asmenybei tobulinti.

2. **Grupė** – tai individų, palaikančių tarpusavio santykius, kurie daro juos reikšmingai priklausomus vienas nuo kito, ir siekiančių bendro tikslo, sambūris.

3. **Psichoterapijos veiksniai** – tai grupės terapijos elementai, kurie lemia kliento būsenos ar situacijos pagerėjimą. Jų poveikį sąlygoja grupės terapeuto, kitų grupės dalyvių ir paties nario veiksmai.

4. **Katarsis (iškrova)** – tai intensyvus anksčiau slopintų ar slėptų jausmų išreiškimas.

5. **Grupės sutelktumas** – tai grupės susietumas, pasireiškiantis atvirumu, pasitikėjimu tarpusavio santykiuose, bendru dalyvių darbu siekiant panašaus tikslo.

6. **Konfrontavimas** – dalyvių skatinimas atkreipti dėmesį į prieštaravimus tarp jų žodžių ir veiksmų, jų žodinės ir nežodinės pasisakymo išraiškos, tarp atskirų teiginių.

7. **Empatija –** susitapatinimas su grupės dalyviais, gebėjimas matyti įvykius per jų subjektyvaus pasaulio prizmę.

Santrauka

Grupinės psichoterapijos metodai skverbiasi į pačias įvairiausias gyvenimo sritis ir efektyviai taikomi. Tai lemia daug priežasčių. Pirmiausia darbas grupėmis yra ekonomiškesnis nei individualus darbas – per tą patį laiką galima padėti didesniam skaičiui žmonių. Grupėje realiau kuriamas kasdienis žmogaus gyvenimas – kiekvienas čia toks, koks paprastai būna palaikydamas santykius su kitais žmonėmis.

Tai leidžia tikroviškiau pamatyti jų gyvenimo problemas ir sunkumus. Dauguma žmogaus psichologinių sunkumų ir sutrikimų turi ryškų tarpasmeninį kontekstą, todėl ir pagalba tokiais atvejais būna daug efektyvesnė panaudojant grupės dalyvių tarpasmeninį bendravimą vadovaujant terapeutui (socialiniam darbuotojui). Tarpasmeninis mokymasis taip pat veiksmingesnis, nes teikia galimybę pasinaudoti kitų žmonių patirtimi.

ĮŽANGA

Tema pasirinkta, nes pasirodė labai aktuali socialiniams darbuotojams. Socialinis darbas yra labai plati veikla, galima dirbti individualiai su klientu ir grupėje. Šiame straipsnyje plačiau dėstoma apie tai,kas įtakoja efektyvų darbą grupėje.

Taigi šio **pranešimo tikslas** yra atskleisti socialinio darbuotojo funkcijas ir įgūdžius, kurie užtikrintų sėkmingą darbą grupėje. **Tyrimo objektas** – grupės vadovo ir grupės sąveika. **Tyrimo dalykas** – psichoterapinių veiksnių, kuriuos įtakoja pačių klientų ir grupės vadovo veiksmai, efektyvumas,tikslingumas ir funkcionalumas. Tikslui pasiekti išsikelti keli uždaviniai:

1) Apžvelgti grupės darbo fazes.
2) Atskleisti grupės psichoterapinį poveikį.
3) Pristatyti kokia turi būti socialinio darbuotojo asmenybė, kokius jis turi turėti įgūdžius dirbant su grupe.

GRUPĖS RAIDOS FAZĖS

„Darbas su klientų grupe yra savita socialinio darbo intervencijos forma. Tai tokia intervencija, kurią įgyvendinti pasitelkiamas grupės procesas, nes tinkamai vadovaujamame ir vykstančiame grupės procese slypi labai stipri poveikio asmeniui galimybė“ [1, p. 76].

Grupės narių, grupės narių ir vadovo tarpusavio santykis priklauso nuo tam tikrų dėsningumų, kurie panašiai pasireiškia visose grupėse bei padeda grupės vadovui geriau suprasti procesą ir atitinkamai veikti.

„Grupė vystosi pagal penkių fazių – orientacijos, kovos dėl valdžios, pasitikėjimo, diferenciacijos ir išsiskyrimo – modelį“ [4, p. 7]. Vienos grupės raida skiriasi nuo kitos grupės raidos, nes skiriasi įvairių asmenų lytis, kultūra, religija, kilmė, amžius, profesija, išsilavinimas ir interesai. Todėl grupės raidos fazės gali kartais greičiau, kartais lėčiau išsiskleisti. Tad suprantama, kad grupės proceso stebėjimas yra vienas iš svarbiausių grupės vadovo uždavinių. „Grupės proceso stebėjimas ir skatinimas tinkamomis intervencijomis yra vadinamas grupės dinamika“ [4, p. 8].

1. Orientacijos fazė. Pirmąkart susirinkus į grupę, viskas yra nauja ir neįprasta: aplinka, grupės nariai, vadovas, tikslas, dėl kurio buvo susirinkta, ir žinoma, asmeninė kiekvieno dalyvio būsena. Šioje fazėje grupės vadovai turi besąlygiškai vadovauti, nes to nori grupės dalyviai. Gerai suplanuodami programą ir pasiūlydami aiškų darbo planą, jie gali garantuoti grupės nariams saugumą,

kol šie susigyvens. „Remdamasis reliatyviu saugumu, grupės vadovas turi skatinti dalyvius susipažinti, stengtis pašalinti grupės narių būgštavimus ir pasiūlyti jiems teigiamus patyrimus naujoje grupėje“ [4, p. 8].

2. Kovos dėl valdžios fazė. Vadovo vadovaujama grupė susipažino ir pradedama kartu dirbti. Bet grupėje vyraujančią pusiausvyrą keičia įtampa. Išryškėja grupės lyderiai, vyksta tam tikra kova dėl pozicijų ir vaidmenų, kitaip – dėl savo vietos grupėje. Kova gali būti labai neryški, tačiau galimi ir konfliktai, stiprus nepasitenkinimo jausmas. Vadovas šioje fazėje turėtų elgtis ramiai, atidžiai stebėti ir atvirai su dalyviais aptarinėti tai, kas vyksta. Jis kartu su grupe turėtų susitarti dėl visiems priimtinų grupės normų. Svarbu, kad nė vienas grupės narys nesijaustų išstumtas iš grupės proceso.

3. Pasitikėjimo fazė. Grupės nariai džiaugiasi kiekvienu susitikimu. Bendrumo jausmas vis didėja, tarpusavio santykiai tampa intensyvesni – atvirai kalbamasi, tiesiogiai bendraujama. Pasitikėjimas stiprina savimonę ir pasitenkinimą. Grupės vadovas turi pasiūlyti tai, kas suformuoja ir išsaugo pasitikėjimą. Atsiranda temos, kurios gali būti nagrinėjamos tik esant pasitikėjimo atmosferai, pvz., seksualumas, baimė, mirtis. Tai metas, kai grupės nariams patikima vis daugiau atsakomybės už tai, kas vyksta grupėje.

4. Diferenciacijos fazė. Tai darbingiausioji grupės fazė. Kiekvienas grupės narys suranda savo vietą grupėje. Grupės nariai pripažįsta vienas kitą kaip skirtingas asmenybes su individualiais sugebėjimais, kurie yra svarbūs. Grupės nariai prisiima atsakomybę už grupės darbą. Grupės vadovui tenka grupės patarėjo vaidmuo. Jis sukuria erdvę grupės refleksijai, pateikia grupei grįžtamąjį ryšį, remia grupę esant konfliktinėms situacijoms ir pataria grupei metodiškai.

5. Išsiskyrimo fazė. Šioje fazėje būtinas didesnis vadovo įnašas, aktyvumas nei prieš tai buvusioje fazėje. Grupėje gali kilti susierzinimas, neramumas, nes jaučiama proceso pabaiga, gal net išsiskyrimo baimė. „Svarbu aiškiai įvardyti, kad grupės procesas baigiasi, būtina aptarti visą grupės raidą, analizuoti, kuo ji buvo gera, o kas nepasisekė, taip pat reikėtų, kad dalyviai asmeniškai apmąstytų, ką jiems ši grupė, ko jie išmoko, ką suprato. Be to, grupės vadovas turėtų domėtis, klausti dalyvių, ką jie veiks artimiausioje ateityje, kokie jų planai ir mintys, galbūt jiems reikalinga kokia nors pagalba“ [1, p. 94].

„Taigi grupės vadovas negali tinkamai vadovauti grupės procesui, jei jis nuolat neanalizuoja ir neinterpretuoja, kas šiuo metu vyksta grupėje. Kitaip tariant, grupės vadovo gebėjimas analizuoti grupės procesą yra esminis jo vadovavimo grupei instrumentas. Tik analizuodamas vyksmą vadovas gali žinoti, ko iš tiesų reikia grupei ir kokia linkme kreipti jos darbą“ [1, p. 95].

GRUPĖS PSICHOTERAPIJOS POVEIKIS

Grupės psichoterapijos poveikis remiasi trimis svarbiausiais psichoterapijos procesą apibūdinančiais komponentais: jausmais, mąstymu ir elgesiu. Psichoterapijos grupėse vadovas visų pirma skatina grupės dalyvius įvardyti savo jausmus bei juos išreikšti. Emocinė iškrova (katarsis) sudaro svarbią psichoterapijos poveikio dalį. Taip pat svarbu yra suprasti savo gyvenimo situaciją, išgyvenimų prasmę. „Pagaliau tam tikru momentu svarbiausiu dalyku tampa realus veiksmas, elgesys, kuris ir yra tikrųjų pokyčių garantas. Sujungiant jausmus ir supra-

timą bei naują patyrimą realizuojant konkrečiu elgesiu ir įvyksta pokyčiai, kurių siekia grupinė psichoterapija“ [3, p. 34].

Tačiau ši grupės psichoterapijos poveikio samprata per daug plati. Specifinis grupės psichoterapijos poveikis paprastai apibūdinamas per konkrečius grupės terapijos veiksnius. Psichoterapijos veiksniai apibrėžiami kaip grupės terapijos elementai, kurie lemia kliento būsenos ar situacijos pagerėjimą, ir jų poveikį skatina grupės terapeuto, kitų grupės dalyvių ir paties nario veiksmai.

R. Kočiūno knygoje išskiriama 11 svarbiausių grupės psichoterapijos veiksnių. Šiais veiksniais remiasi daugelis grupės psichoterapijos tyrinėtojų ir praktikų.

1. Vilties skatinimas. Tai esminis psichoterapijos dalykas. Tyrimai rodo, kad kuo daugiau žmogus tikisi iš pagalbos, tuo geresni galutiniai rezultatai.

Pirmiausia pats darbuotojas privalo pakankamai pasitikėti savimi ir tikėti tuo, ką daro, t. y. tikėti grupės psichoterapijos veiksmingumu. Vadovas turėtų aiškiai apibrėžti savo nuostatą būsimo darbo atžvilgiu per pirmąjį susitikimą. Vėliau, kai dalyviai turi galimybę pamatyti akivaizdžius vienas kito pokyčius, vilties skatinimas tampa labiau pačios grupės nei darbuotojo rūpesčiu.

2. Problemų universalumas. „Psichoterapinėje grupėje nuo pat pradžios labai svarbus gyvenimo problemų unikalumo nuvainikavimas, t. y. nepaneigiant pačių žmonių unikalumo, atkreipti dėmesį į išsakomų problemų ir sunkumų universalias, bendrąsias puses“ [3, p. 37]. Grupės socialiniam darbuotojui svarbu pastebėti šiuos panašumus ir atkreipti į juos grupės dalyvių dėmesį. Universalumo atskleidimas grupėje skatina dalyvių atsiskleidimą, o kartu ir grupės telkimąsi.

3. Grupės dalyvių informavimas. R. Kočiūno knygoje informavimas apibūdinamas kaip „informacijos apie psichikos sveikatą, sutrikimus bei bendruosius psichodinamikos dėsningumus suteikimas, kurį atlieka grupės terapeutas, bei įvairaus pobūdžio gyvenimo problemų patarimai, kuriuos gali duoti tiek terapeutas, tiek kiti grupės dalyviai“ [3, p. 38].

4. Altruizmas. Psichoterapijos grupėje dalyviai vienas kitam gali duoti labai daug – paramą, įtaigą, nuraminimą, supratimą, jausmus. Šis keitimasis yra vienas svarbiausių psichoterapinio keitimosi garantų.

5. Pirmosios šeimos patyrimo korekcija. „Socialinio darbuotojo vadovaujama grupė daugeliu atvejų panaši į šeimą – grupės narių santykiams būdingas artimumas, jie gali būti patys savimi, atvirai reikšti savo mintis ir emocijas – pyktį, susierzinimą, džiaugsmą ar susižavėjimą“ [1, p. 78]. Tai suteikia galimybę darbuotojui pamatyti dalyvių elgesio stereotipus, susidariusius dėl auklėjimo šeimoje.

6. Socialinių įgūdžių tobulinimas. Daugelis į grupės psichoterapiją patekusių žmonių stokoja artimų, intymių santykių patirties ir, grupėje patirdami kitų dalyvių nuoširdumą, jie pamato, kaip atsiranda ir užsimezga artimi santykiai. „Išlavėję socialinio elgesio įgūdžiai – mokėjimas harmoningai įsijungti į bendravimo „tinklą“, būti atlaidžiam kitiems žmonėms, produktyviai konfrontuoti ir spręsti tarpasmeninius konfliktus, mažiau vertinti, o daugiau įsijausti, suprasti ir gerbti kitų žmonių poreikius – galėtų būti, ir dažniausiai yra, vienas iš svarbiausių efektyvios psichoterapinės grupės darbo rezultatų“ [3, p. 42].

7. Mėgdžiojimas. Šis psichoterapijos veiksnys, pasireiškia, kai grupės narys mėgdžioja tam tikrus teigiamus grupės vadovo ar kitų dalyvių elgesio aspektus, įžvelgdamas juose vertingą modelį savo elgesiui keisti.

8. Koreguojantis emocinis patyrimas ir iškrova (katarsis). Klientas, dalyvaudamas grupėje, privalo patekti į panašias sunkias emocines situacijas, su kuriomis negalėjo susitvarkyti ankstesniame gyvenime. Iškrova dažniausiai patiriama išreiškiant su praeitimi arba dabartimi susijusius liūdesio, meilės ir pykčio jausmus.

9. Tarpasmeninis (socialinis) mokymasis. Kadangi tarpasmeniniai santykiai sudaro asmenybės raidos pagrindą, jie gali būti ir įvairių sutrikimų priežastis. Vienas iš svarbiausių grupės vadovo uždavinių yra suprasti dalyvio psichologines problemas ir pabandyti atrasti jų priežastis santykiuose su kitais žmonėmis.

10. Grupės sutelktumas. Grupės sutelktumo dėka dalyviai pradeda laisviau reikšti savo jausmus, mintis, aiškiau suvokia realybę, t. y. save, kitus žmones ir aplinką, geba aiškiau pamatyti savojo patyrimo ir savo įvaizdžio neatitiktį, pradeda atrasti ir suprasti jausmus, kuriuos anksčiau slopindavo, atmesdavo arba iškreipdavo, vis mažiau vadovaujasi kitų įvertinimais, pradeda labiau pasitikėti savimi.

11. Egzistenciniai veiksniai. Tam tikrose grupėse, pvz., pacientų, sergančių vėžiu ar kitomis gyvybei grėsmingomis ligomis, patyrusių artimo žmogaus netektį grupėse, mirties, laisvės, izoliacijos ir beprasmybės temos tampa svarbiausios grupės darbe.

Kadangi keičiasi dalyvių poreikiai ir tikslai, keičiasi ir psichoterapijos veiksnių svarba. Grupės darbo pradžioje ypač svarbus yra vilties skatinimas, problemų universalumo pabrėžimas ir informavimas. Vėliau didėja altruizmo ir grupės sutelktumo psichoterapijos vertė.

REIKALAVIMAI GRUPĖS VADOVO ASMENYBEI

Svarbiausias grupės vadovo uždavinys – kurti sąlygas, kuriomis kiek įmanoma labiau atsiskleistų grupės psichoterapijos jėga. Jis turėtų nuolat prisiminti, kad psichoterapijos grupės veiksmingumo pagrindas – pačių dalyvių darbas, tad ir turėtų kurti tokią atmosferą, kurioje sąveika būtų kuo veiksmingesnė.

Kyla klausimas – kokie asmenybės bruožai galėtų užtikrinti sėkmingą socialinio darbuotojo darbą su grupėmis?

Bene išsamiausiai efektyvaus grupės vadovo asmenybė apibūdinta R. Kočiūno knygoje. Taigi šie asmenybės bruožai yra:

1. Drąsa. Ji labai reikalinga susipažįstant su grupe nepažįstamų žmonių ir viliantis juos suburti į grupę, kuri padėtų sužinoti, kaip efektyviau tvarkyti savo gyvenimą, spręsti problemas, įveikti krizes.

2. Būti pavyzdžiu grupės dalyviams. „Teigiamas pavyzdys, autoritetas yra labai svarbūs asmens pokyčiui“ [1, p. 78]. Pirmiausia pats grupės vadovas turi nuolat save tobulinti, kad narius paskatintų keistis ir tobulėti. Kitaip tariant, grupė dirbs veiksmingai, kai matys socialinį darbuotoją darant tai, ko jis reikalauja iš kitų, o ne vien apie tai kalbant.

3. Emocinis dalyvavimas grupėje**.** Tai reiškia grupės darbuotojo įsijautimą į dalyvių abejones, baimes, skausmą, džiaugsmus, susigaudimą jų išgyvenimuo-

se. „Todėl į grupę vadovas turėtų ateiti apsivalęs nuo kasdienybės rūpesčių (pvz, 5 − 10 min pabūti vienam, susikaupti, atsipalaiduoti, prisiminti prieš tai buvusį susitikimą), tai leidžia ateiti į grupę emociškai švaresniam, pasiruošusiam visiškai įsitraukti į bendravimą grupėje“ [3, p. 60].

4. Atvirumas**.** Šis bruožas apima atvirumą ne tik grupės dalyviams, bet ir sau pačiam, naujam patyrimui ir skirtingiems gyvenimo stiliams bei vertybėms. Vadovas turėtų atvirai reikšti savo jausmus grupėje ir tinkamai reaguoti į grupės dalyvius.

5. Mokėjimas priimti agresiją. Grupės vadovas turėtų mokėti tinkamai reaguoti į grupės dalyvių kritiką, priešiškas reakcijas. „Pirmiausia reikėtų išsakyti savo jausmus ir, nepuolant grupės dalyvių, atvirai aptarti emocijas, slypinčias už kritikos, priekaištų, atskirti realius, vadovo sukeltus ir grupės dalyvių fantazijos pagimdytus jausmus“ [3, p. 60].

6. Humoro jausmas**.** Mokėjimas pamatyti juokingas puses net labai sunkiose situacijose turi labai didelę psichoterapinę vertę. Grupės darbe pasitaikančiomis sunkiomis krizinėmis situacijomis juokas gali sumažinti įtampą, padėti išspręsti problemas.

7. Išradingumas**.** Daug dirbant su grupėmis, atsiranda kartojimosi, stereotipų, monotonijos grėsmė. Grupės vadovui būtinas spontaniškumas ir kūrybiškumas, kurie galėtų padėti rasti išeitis iš unikalių ir keblių situacijų, taip pat ieškoti ir atrasti naujų kasdieninio grupės darbo būdų.

8. Savęs pažinimas. „Tai esminis dalykas darbuotojui, apimantis tikslų savo identiškumo, motyvų, poreikių, stipriųjų ir silpnųjų pusių, jausmų problemų, vertybių pažinimą. Daugelis tyrinėtojų pabrėžia, kad ribotai save pažįstantis grupės terapeutas yra ne tik neefektyvus, bet gali ir pakenkti“ [3, p. 62].

GRUPĖS SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIAI ĮGŪDŽIAI

Nors grupės vadovo asmenybės bruožai yra labai svarbūs, tačiau veiksmingam darbui grupėje reikalingi ir tam tikri mikroįgūdžiai:

1. Aktyvus klausymasis. Klausydamasis grupės socialinis darbuotojas privalo suprasti, kaip kitas žmogus mato pasaulį ir konkrečias situacijas jame.

2. Teiginių performulavimas. Tai grupės dalyvio teiginio pakartojimas savais žodžiais, neiškreipiant minties, tačiau, norint pasitikrinti, ar teisingai buvo suprasti jo žodžiai. Tai įgūdis, kuris labai gerai papildo aktyvų klausymąsi.

3. Paaiškinimas. Kai grupės vadovas išskiria dalyvio teiginio esmę, norėdamas supaprastinti patį pasisakymą. Tai padeda dalyviams geriau susigaudyti neapibrėžtuose ir prieštaringuose jausmuose bei mintyse, taip pat geriau suprasti, apie ką kalbama. Paaiškinimas ypač vertingas grupės pirmojoje fazėje, formuluojant dalyvių norimas spręsti problemas ir individualius tikslus.

4. Apibendrinimas. „Atskirų tarpasmeninio bendravimo momentų ar grupės darbo elementų susiejimas. Jis suteikia kryptį grupės darbui ir jį daro nuoseklesnį. Apibendrinimas ypač vertingas po atskirų temų aptarimo ir baigiantis grupės susitikimui“ [3, p. 71]. Apibendrinimas. „Atskirų tarpasmeninio bendravimo momentų ar grupės darbo elementų susiejimas. Jis suteikia kryptį grupės darbui ir jį daro nuoseklesnį. Apibendrinimas ypač vertingas po atskirų temų aptarimo ir baigiantis grupės susitikimui“ [3, p. 71].

5. Klausinėjimas. Tai kėlimas klausimų, kurie skatina savianalizę. Klausimais skatinamas tolesnis pokalbis, gaunama informacija, stimuliuojamas mąstymas (kartais tinkamas ir laiku pateiktas klausimas gali sukelti įžvalgą). Tačiau dažno klausinėjimo vertė abejotina. Grupės darbo proceso intensyvumą ypač mažina klausimai „kodėl?“. Juos reikėtų pakeisti klausimais „kas?“ ir „kaip?“

6. Konfrontavimas. „Tai dalyvių skatinimas atkreipti dėmesį į prieštaravimus tarp jų žodžių ir veiksmų, jų žodinės ir nežodinės pasisakymo išraiškos, tarp atskirų teiginių“ [3, p. 72]. Konfrontavimas padeda įsisąmoninti prieštaravimus, o tai gali padėti grupės dalyviams nuoširdžiau save analizuoti.

7. Jausmų atspindėjimas. Tai jausmų turinio atskleidimas dalyviams. Jis leidžia grupės dalyviams žinoti, kad darbuotojas juos išgirdo ir suprato, kas slypi už jų pasisakymų.

8. Įsijautimas (empatija). Tai susitapatinimas su grupės dalyviais, gebėjimas matyti įvykius per jų subjektyvaus pasaulio prizmę. Jis skatina grupės sutelktumą, rodo darbuotojo pastangas suprasti dalyvius.

9. Tikslų iškėlimas. Tai konkrečių grupės darbo tikslų suformulavimas ir dalyvių konkrečių asmeninių tikslų įvardijimas. Tai suteikia apibrėžtesnę kryptį grupės aktyvumui.

10. Įvertinimas. Tai nuolatinis vykstančio grupės proceso, atskirų dalyvių elgesio ar nuostatų keitimosi įvertinimas. Po kiekvieno grupės susitikimo vertinga įvertinti, kas atsitiko dalyviams ir tarp jų, apsvarstyti, kas turėtų vykti kito susitikimo metu. Reikėtų ir dalyvius skatinti vertinti, kas vyksta grupėje. Tai plečia grupės dalyvių savimonę ir padeda geriau suprasti, kas vyksta grupėje.

11. Reagavimas. Grupės vadovas turi nuolat nuoširdžiai reaguoti į grupės dalyvių poelgius, jausmus, išsakytas mintis. Tai padeda dalyviams susidaryti aiškesnį vaizdą, kaip jų elgesys atrodo kitiems, kartu skatina savimonės plėtrą.

12. Informavimas. Tai mokėjimas tinkamu laiku suteikti grupės dalyviams reikalingų žinių ar duoti patarimų, kurie galėtų jiems padėti atrasti alternatyvius elgesio būdus.

13. Apsaugojimas. „Tai grupės dalyvių apsaugojimas nuo nereikalingos psichologinės rizikos grupės darbe, sulaikymas nuo ūmių poelgių ir neapgalvotai gilaus atsiskleidimo, kai jo suprasti nepasiruošę kiti grupės dalyviai“ [3, p. 74].

14. Modeliavimas. Tai vadovo pageidaujamo grupėje elgesio demonstravimas savo veiksmais. Toks socialinio darbuotojo elgesys skatina dalyvius produktyviau elgtis.

15. Tylos pauzių panaudojimas. Grupės terapeuto iniciatyva atsirandančios tylos pauzės padeda dalyviams susikoncentruoti, pergalvoti ir giliau išgyventi emociškai svarbius įvykius grupėje, geriau susigaudyti savyje ir grupės procese.

16. Blokavimas. Tai neproduktyvaus elgesio grupėje sustabdymas, pavyzdžiui, nuolatinio klausinėjimo, plepėjimo, įkyraus kišimosi į kitų dalyvių asmeninį gyvenimą, ir kt. Blokavimas ne tik užtikrina kryptingesnį grupės darbą, bet ir apsaugo dalyvius nuo netinkamų kitų dalyvių veiksmų.

17. Užbaigimas. Tai pagalba grupės dalyviams užbaigti atskirą grupės susitikimą ar visą grupės psichoterapijos kursą. Grupės vadovas turėtų padėti grupės dalyviams apibendrinti įgytą patyrimą, skatinti juos tęsti saviugdą tarp grupės susitikimų, paruošti dalyvius galimiems psichologiniams sunkumams, su kuriais

jie gali susidurti pasibaigus grupės darbui ir informuoti juos, kur galėti gauti papildomos pagalbos.

VADOVAVIMAS DISKUSIJOMS

Diskusijos yra grupės bendravimo būdas. Darbuotojas skatina diskusijas, kol atsiranda grupės lyderis. L. C. Johnsono teigimu, skatinti diskusijas darbuotojui padeda tokios priemonės:

1. Klimato sukūrimas. Darbuotojas atkreipia dėmesį į fizinę atmosferą. Kėdės išdėstomos taip, kad visi nariai matytų vienas kitą, nebūtų per toli ar per arti. Atmosfera turi būti šilta, draugiška, neįtempta.
2. Stimuliavimas. Darbuotojas žino, kaip svarbu paskatinti pasidalyti mintimis, tai padeda grupės nariams esant nesutarimų.
3. Abipusės pagarbos ir supratimo skatinimas. Darbuotojas padeda nariams suprasti bendrumus ir skirtingumus. Žmonės turi teisę būti skirtingi. Darbuotojas rodo pagarbą visiems grupės nariams ir jų mintims. Taip ir nariai gerbia vienas kitą.
4. Priklausomumo mažinimas. „Darbuotojas skatina grupę kurti savo funkcionavimo būdus, siekia suprasti visų idėjas ir mintis ir padeda jiems atlikti svarbius vaidmenis“ [2, p. 195].
5. Pasyviųjų įtraukimas. Darbuotojas padeda nelabai aktyviems nariams, ragina juos prisidėti prie diskusijos, teikti savo pasiūlymus. Bet reikėtų nepamiršti, kad „jei žmogus nieko nesako, nereiškia, kad jis nieko negalvoja ir nejaučia. Tai reikėtų analizuoti, ką sako jų tyla apie grupę ir apie juos“ [1, p. 106].
6. Kontroliuoja, kad nebūtų per daug aktyvių agresyvių narių. Darbuotojas nurodo grupei, kad būtina leisti dalyvauti visiems nariams.
7. Padeda grupei nustatyti ir verbalizuoti tikslus bei problemas. „Darbuotojas stimuliuoja grupinį mąstymą ir padeda grupei spręsti problemas“ [2, p. 195].
8. Padeda grupei kitokiais būdais. Darbuotojas patikslina klausimus, analizuoja problemas, pasiūlo ir apibūdina galimus sprendimus, juos vertina, priima sprendimus ir neleidžia grupei nukrypti nuo temos.
9. Padeda grupei išspręsti konfliktą. Darbuotojas nurodo artėjančio konflikto požymius, padeda išsiaiškinti požiūrius, nusistatyti pozicijas ir ieško bendrumų.

Vadovaudamas grupės diskusijoms vadovas moko jos narius, kaip patiems imtis atsakomybės už diskusijas. „Darbuotojas padeda nariams įžvelgti spaudimo, perdėto savitarpio priklausomumo, žalingų ir nepagrįstų atsiliepimų apie kitus narius, netoleruoja labai plepių narių. Pajutęs, kad nariai gali imtis atsakomybės, lyderiavimą perduoda grupei ir lieka tik diskusijų skatintojas“ [2, p. 195].

Būdamas grupės narys, socialinis darbuotojas gali daryti įtaką, įpareigoti grupę atlikti užduotį ar funkciją. Kai kurie pateikiami L. C. Johnsono būdai, kuriais galima siekti įgalinimo, yra:

1. Matyti, kaip priimami sprendimai (bet ne priimti sprendimus grupės vardu);
2. Būti užtikrintam, kad grupė žino, ką daro: ar turi tikslus? Ar tikslai žinomi visiems nariams? Ar grupė žino, dėl ko susirinko? Ar žinomos grupės normos?

3. Būti užtikrintam, kad grupė žino, kaip ji dirba: ar visi nariai prisideda prie veiklos ir ar tai priimtina? Ar bendravimas atviras ir visiems suprantamas?
4. Žinoti, kad jei kas nors vyksta ar kažkas jaučiasi negerai, grupė pamėgins išsiaiškinti priežastį.

Kaip jau minėta, grupės vadovas padeda išspręsti grupėje kylančius konfliktus. Konflikto tikimybė didžiausia, kai susiduria skirtingo išsilavinimo ir patirties žmonės. Nereikia vengti konfliktų, juos reikia kelti viešumon ir spręsti kartu. Būtina aptarti grupės funkciją, užduotis, vaidmenų pasiskirstymą, grupės normas. Svarbu derybos. „Derybos – tai procesas, kai abi konfliktuojančios šalys gina savo požiūrį ir jį pagrindžia“ [2, p. 188]. Požiūriai atidžiai išanalizuojami, ieškant klaidingų minčių, stengiamasi pašalinti nesutarimus ir priimti bendrą susitarimą. Dažna nesutarimo priežastis – netinkamas bendravimas.

Patarimai socialiniam darbuotojui, kaip išspręsti konfliktą [2, p. 188]:

1. Apibrėžti konfliktą ne kaip vieno žmogaus, o visos grupės problemą.
2. Išklausyti kiekvieno nario nuomonę, stengtis rasti panašumų ir skirtumų.
3. Stengtis viską išsiaiškinti iki galo, kad būtų gerai suprantama kiekviena nuomonė.
4. Stengtis išvengti tokių sprendimų „laimėti arba pralaimėti“.
5. Neignoruoti prasidedančio konflikto užuominų, o patikrinti jas.
6. Dirbti, kad būtų sukurtas kooperatyvus, bet ne konkurencinis klimatas.

Kadangi socialinis darbuotojas turi įgūdžių suprasti žmones ir jų elgesį, būdamas grupės nariu gali padėti grupei pripažinti konfliktą. Konflikto pripažinimas yra pirmasis žingsnis siekiant valdyti ir spręsti konfliktą. Konflikto nepripažinimas gali turėti labai neigiamų padarinių grupės sąveikai.

IŠVADOS

1. Grupės vadovas turi nuolat stebėti ir analizuoti grupės procesą, žinoti grupės fazių ypatumus, nepamiršti, kad grupės raidos gali skirtis, atsižvelgiant į rasę, išsilavinimą, kultūrą, religiją ir t.t. − tai užtikrina kryptingą grupės darbą.

2. Grupės dalyvių situacijos ar būsenos pagerėjimą lemia tokie psichoterapijos veiksniai: vilties skatinimas, altruizmas, grupės sutelktumas ir pan., kurie daro įtaką pačių klientų ir grupės vadovo veiksmai.

3. Pagrindinis grupės vadovo uždavinys – kurti sąlygas, kuriomis jo ir grupės dalyvių sąveika būtų kuo efektyvesnė.

4. Grupės darbuotojo asmenybės bruožai turi didelės įtakos grupės darbo procesui ir galutiniam rezultatui, jie turėtų skatinti dalyvius atsiskleisti. Ir geriausias būdas ko nors mokyti kitus – būti pavyzdžiu grupės dalyviams, tai vienas iš svarbiausių vadovo asmenybės bruožų, norint pasiekti gerų rezultatų.

5. Geriausias būdas padėti klientams, užtikrinti sėkmingą sąveiką su jais, tai pačiam socialiniam darbuotojui patirti tai, ką patiria grupės dalyviai, t. y. dalyvauti grupėje ir patirti baimę, pasipriešinimą ir suprasti, kaip sunku naujai pažvelgti į save, ir į pasaulį.

6. Efektyviam darbui grupėje reikia ir tam tikrų profesinių įgūdžių: mokėjimo reikšti jausmus, gero nežodinio elgesio supratimo, tinkamai klausinėti – visa šių profesinių įgūdžių sistema, derėdama su grupės vadovo asmenybe, sudaro tikrojo profesionalumo esmę.

7. Vadovaudamas diskusijoms grupės vadovas padeda visiems nariams įsitraukti į pokalbį, skatina dalyvius reikšti savo mintis, imtis atsakomybės, taip pat sprendžia iškilusius konfliktus. Šis aktyvus dalyvavimas grupės diskusijose, kuris trunka kol grupė prisiima lyderiavimą, užtikrina visų grupės dalyvių ir vadovo bendravimą.

LITERATŪRA

1. Gvaldaitė, Lijana; Švedaitė, Birutė. Socialinio darbo metodai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2005. P. 75 −107.
2. Johnson, Louise C. Socialinio darbo praktika: Bendrasis požiūris. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2003. P. 184 −197.
3. Kočiūnas, Rimantas. Psichoterapinės grupės: teorija ir praktika. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1998. P. 34 − 97.
4. Mewaldt, Andrea; Gailius, Žilvinas. Praktinis vadovas jaunimo lyderiams. Vilnius: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 1997. P. 7 − 14.

INTERACTION AMONG SOCIAL WORKER AND ENCOUNTER GROUP

Irma Zamblauskaitė, Elena Ladygina, Silvija Stučkaitė
Mykolas Romeris University

Keywords: *Encounter group, Empathy, Psychotherapycal element, Catharsis, Confrontation, Group saturation.*

Summary

Group psychotheraphy (encounter group) methods nowadays are widely applied in very different areas of life. Group work is more economical than individual, because at the same time we can help for group of people, not for one individual. During this process individuals can help each other better than social worker, because they all have similar problems and similar experiance. They can learn from each other, but it is very important that they need to be controlled by somebody.

Social work as we know is very wide pactice, we can work individually or in groups. We are interested in group work. During this process group leader, social worker, must continually follow and analyse group process. There are five main phases of group developement and each of them is very important. First is orientation pase; next – fight for power pase; trust; differentiation and parting phases. Improvement of al group situation and state of mind depends from psychoterapical elements, and we can mention the most important of them. They are: stimulation of hope, universality of problems, briefing of group members, altruism, developement of social skills, emulation, catharsis, social learning, group saturation, existential elements etc.

The most important task for group leader is to make conditions, where group can work with all potency and reach the best results. For this porpouse, he must have such personal touches as courage, openness, self power, sence of humoru, ingenuity, he must be a good example for all, must know how to take an aggression, he must participate emotional in all work with group, must cognize himself, seek new experiance in his life.. All these personal touches help to reach the main purpuse, to work efectively. Of course, nothing can be done without good professional skills. We can find a lot of skills, that is very important and such are active listening, remould of affirmations, summing- up, questioning, interpretation, confrontation, offering of support, empathy, formating of purposes, evaluation, res-

pons, protection, display, modelling, interference, finishing and etc. At the same time, group leader must be hearty, but think carefully what and how to say. He must find the way, how to express himself right.

Work in group for group leader is very hard and require a lot of practice. The best way to learn is to participate in such kind of group by him, feel the same way, as his cliants can feel.



MEDIACIJA KAIP KRIMINALINIO KONFLIKTO SPRENDIMO PROCESAS

Julius Paulikas

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto IV kursas
Tel. +370 618 16363
El. paštas pauliks@gmail.com

Pagrindinės sąvokos: mediacija, reintegracija, auka, teisės pažeidėjas, mediatorius, nusikaltimas.

Santrauka

Straipsnyje aptariama mediacijos instituto įdiegimo Lietuvoje svarba. Nagrinėjami ir išaiškinami skirtumai, pasireiškiantys kriminalinį ginčą nagrinėjant teisme ir pasitelkiant mediaciją. Aptariamas aukos ir teisės pažeidėjo santykis mediacijos proceso metu tarpininkaujant mediatoriui, išanalizavus pažangią užsienio šalių praktiką, pateikiama mediacijos metodika. Šiame straipsnyje bandoma įrodyti, kad yra įmanoma pasiekti asmens pataisymo bei recidyvų mažinimo tikslu, konstruktyvia aukos ir pažeidėjo sąveika, taikant alternatyvias laisvės atėmimo priemones, nenuvertinant aukos, o atvirkščiai, – sureikšminant ją. Išanalizavę restoratyvinio atkuriamojo teisingumo sąvoką, galime teigti, jog nusikaltimas yra laikomas žmonių tarpusavio (kriminaliniu) konfliktu. Taikant mediaciją, šis konfliktas paliekamas spręsti patiems piliečiams, be valstybės institucijų (policijos, prokuratūros, teismų) įsikišimo, dalyvaujant mediatoriui.