

Alena Novotná



**Skupinová práca v sociálnej práci
a v pomáhajúcich profesiách**

**Skupinová práca v sociálnej práci
a v pomáhajúcich profesiách**

Publikácia vyšla s podporou Katolíckej univerzity v Ružomberku,
Pedagogickej fakulty, Katedry sociálnej práce

Skupinová práca v sociálnej práci a v pomáhajúcich profesiách

Alena Novotná, Anna Žilová



Ružomberok 2021

© Doc. Alena Novotná, PhD.
© prof. PhDr. Anna Žilová PhD.
© VERBUM – vydavateľstvo KU

Recenzenti

prof. zw. dr hab. Andrzej Gretkowski
PhDr. Milan Gergel, PhD.

Sadzba

Doc. Alena Novotná, PhD.

Za jazykovú úpravu zodpovedá autor

VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku
Hrabovská cesta 5512/1A, 034 01 Ružomberok
<http://ku.sk>, verbum@ku.sk

ISBN 978-80-561-0931-1 elektronická verzia

Obsah

Úvod	7
1 Pomáhajúce profesie	8
1.1 Vymedzenie pojmu pomáhajúce profesie	8
1.2 Etika práce v pomáhajúcich profesiách.....	10
1.2.1 Etika a pomáhajúci vzťah	10
1.2.2 Etické problémy a dilemy v sociálnej práci	12
1.2.3 Kongruencia v pomáhajúcom vzťahu	14
1.2.4 Poruchy hraníc vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a sociálnym klientom.....	19
2 Sociálna skupina.....	22
2.1 Vymedzenie pojmu sociálna skupina	22
2.2 Delenie skupín	24
2.3 Sociálna skupina vo vzťahu k jednotlivcovi a ku komunite	26
2.3.1 Jediniec/Jednotlivec v skupine	26
2.3.2 Sociálna skupina a sociálna komunita.....	28
2.4 Sociálne učenie	30
3 Sociálna práca so skupinou	35
3.1 Vymedzenie pojmu sociálna práca so skupinou.....	35
3.2 K metodologickej otázke začlenenia sociálnej práce so skupinou do systému metód sociálnej práce	35
3.3 Historický kontext formovania sociálnej práce so skupinou	38
3.4 Štruktúra/etapy práce so skupinou.....	42
3.4.1 Preadfiličná (prípravná) časť/etapa práce so skupinou.....	43
3.4.2 Úvodná časť/fáza práce so skupinou	43
3.4.3 Jadro práce so skupinou	43
3.4.4 Záver/ukončenie práce so skupinou.....	49
3.5 Dynamika sociálnej skupiny	50
3.5.1 Ciele práce v skupine	51
3.5.2 Vedenie a moc v skupine.....	52
3.5.3 Spolupráca v skupine a pravidlá/normy komunikácie a správania sa v skupine	55
3.5.4 Skupinové roly	63
3.5.5 Tvorba podskupín	65
3.5.6 Vývoj skupiny a vývojové fázy skupiny.....	66
3.5.6.1 Prvá fáza vývoja skupiny: Prvý kontakt a orientácia	67

3.5.6.2	<i>Druhá fáza vývoja skupiny: Boj o moc a kontrola, „kvasenie“</i>	70
3.5.6.3	<i>Tretia etapa vývoja skupiny: Dôvernosť a intimita, vyjasnenie</i>	71
3.5.6.4	<i>Štvrtá fáza vývoja skupiny: Diferenciácia, rokovanie</i>	73
3.5.6.5	<i>Piata fáza vývoja skupiny: „Ukončenie práce v skupine, rozchod“</i>	75
3.5.6.6	<i>Význam poznania teórie vývoja skupiny</i>	76
3.5.7	Kohézia a tenzia v skupine	77
3.5.8	Motivácia a aktivizácia v skupine	81
3.5.9	Spätná väzba a ovplyvňovanie v skupine	85
3.5.10	Konflikt v sociálnej skupine	87
4	Úlohy vedúceho sociálnej skupiny pri práci so skupinou	90
4.1	Požiadavky kladené na realizátora pozície vedúceho skupiny	90
4.2	Obsahová a odborná príprava práce so skupinou	97
4.3	Úlohy vedúceho skupiny voči skupine	98
4.4	Úloha vedúceho vo vzťahu k jednotlivcom	100
4.5	Emocionálny návrat do skupiny	103
5	Zásady komunikácie nielen pri práci so skupinou	104
5.1	Zásady efektívneho vysielania správy	104
5.2	Zásady efektívneho prijímania správy	105
5.3	Komunikačné zlovyky	106
	Záver	110
	Zoznam bibliografických odkazov	111
	Príloha:	
	Chudobníctvo na Slovensku v rokoch pred a po skončení prvej svetovej vojny	122

Úvod

Vysokoškolská učebnica je určená ako povinná študijná literatúra predmetu Sociálna práca so skupinou študijného programu: „Sociálna práca“ a tiež ako zdrojová literatúra pre už súčasných sociálnych pracovníkov. Môže slúžiť ako zdroj poznania aj pre študentov ostatných študijných odborov, ktoré pripravujú profesionálov v oblasti pomáhajúcich profesií.

V učebnici sme sa zamerali na prácu so skupinou, chápanie skupiny a jej vývoj, význam práce v skupine, motiváciu a aktivizáciu účastníkov práce v skupine k práci v rámci skupiny a hľadaniu riešenia vlastnej problémovej situácie. Pomerne rozsiahlo sme sa venovali úlohám a pozíciám vedúceho skupiny v rámci práce so skupinou a v konečnom dôsledku práce s jednotlivcom a vývoju skupiny z dôvodu, že tieto dva fenomény práce so skupinou nie sú bezprostredne viditeľné, ale patria medzi najvýznamnejšie pre konečný efekt práce so skupinou.

Niektoré definície, či štruktúra konkrétneho poznatku je v sociálnej práci „zľudovená“ do takej miery, že je pomerne ťažko, resp. nie je potrebné dohľadávať autora. Túto stratégiu niektorých neodkazov na autorstvo, so všetkou úctou k ich autorom, využívame aj v tejto učebnici.

Napriek tomu, že v tejto oblasti poznania je pomerne dosť literatúry, za hlavný prínos predložených textov považujeme prezentáciu širších súvislostí poznania teórie práce so skupinou a hlavne vysporiadanie sa s témou vývoj skupiny a štruktúra tohto vývoja a témou štruktúra práce so skupinou, ktoré sú v doterajšej odbornej literatúre stotožňované, resp. nie jednoznačne rozdelené, čím je toto poznanie mätúce.

Vnímame dôležitosť a potrebnosť rozpracovania témy metód sociálnej práce so skupinou, kde by boli prezentované vlastné metódy tejto práce, ale aj metódy, ktoré sociálna práca preberá z iných vedných disciplín (najčastejšie zo sociálnej psychológie, pedagogiky a iných) a ktoré modifikuje na vlastné potreby. Táto oblasť poznania si zaslúži samostatnú učebnicu.

V závere textu učebnice sme sa rozhodli uviesť kapitolu venovanú komunikácii ako najzákladnejšiemu prostriedku, ktorý je využívaný pri práci so skupinou (bez nároku vymenovania klientov sociálnej práce).

V prílohe učebnice sme sa rozhodli priložiť prevzaté texty venované chudobe na Slovensku v období prvých štátnych opatrení v novovzniknutej Československej republike, aby pri pohľade do vývoja sociálnej práce a práce so skupinou klientov, ktorý podávame v historickom exkurze, bolo možné vnímať širšie súvislosti nárastu sociálnych, sociálno-psychologických, sociálno-ekonomických problémov aj na území Slovenska (Československa)¹

¹ Pri prevzatí textov podľa uvedených zdrojov, text nebol aktualizovaný podľa súčasných podmienok a koncepcií sociálnej politiky Slovenskej republiky.

1 Pomáhajúce profesie

1.1 Vymedzenie pojmu pomáhajúce profesie

I. Úlehla (1999, s. 9) uvádza, že profesionálne pomáhanie sa „dostáva k slovu vtedy, kedy ostatné spôsoby, ktorými ľudia riešia svoje problémy, zlyhávajú alebo nie sú dosiahnuteľné z osobných či spoločenských dôvodov“. Podmienkou profesionality v profesionálnom pomáhaní podľa uvedeného autora je skutočnosť, že profesionál vie, čo robí. To znamená, že má pre svoje správanie vedecké zdôvodnenie, overené skúsenosťami, a dodávame, že aj vyvedených z teórií iných príbuzných vied.

Medzi pomáhajúce profesie zaradíme profesie, v rámci realizácie ktorých:

- ☐ prichádza pracovník do priameho kontaktu s jedincom, ktorý pomoc očakáva,
- ☐ pracovník zisťuje a analyzuje relevantnú problémovú situáciu,
- ☐ profesionál spolu s klientom hľadá možné riešenie alebo rieši túto situáciu v maximálne možnom súlade s očakávaniami konkrétneho jedinca, v súlade s jeho osobnými a spoločenskými možnosťami.

Je to profesia, ktorá sa stretáva s ľuďmi, ktorí sú v núdzi, v určitej závislosti na pomoci iných. Každá z pomáhajúcich profesií má:

- ☐ svoj rámec pôsobnosti,
- ☐ svoje špecifiká vzťahu s klientom,
- ☐ svoje hranice kompetencií a profesionality.

Pomáhajúce profesie sú charakteristické tým, že

- ich podstatou je konkrétna forma pomoci, podpory v životnej situácie, ktorá je pre človeka ťažká, nedokáže si sám pomôcť ani s využitím vlastných zdrojov, či zdrojov jeho blízkych osôb,
- pomoc a podpora je od ich pozície a statusu očakávaná na profesionálnej úrovni,
- rovnako významným, či ešte významnejším je tu ľudský vzťah medzi pomáhajúcim profesionálom a jeho klientom,
- ich hlavným pracovným nástrojom je osobnosť pomáhajúceho profesionála.

Uvedené charakteristiky pomáhajúcich profesií (s vybraných akcentom na niektorú z nich) tvoria podstatu ich definícií aj podľa iných autorov ako je uvedené nižšie.

Egan (2007) používa pojem „pomáhajúci“ ako opis tých, ktorí využívajú poradenstvo a pomocné zručnosti ako hlavný prvok svojej práce. Tento pojem zahŕňa poradcov, psychoterapeutov, ale aj ďalších odborníkov, ako mentorov, podporných pracovníkov, záchranárov, učiteľov a sociálnych pracovníkov. Títo nevyhnutne nemusia vykonávať terapeutické zásahy, ale môžu pracovať spolu s ostatnými (napríklad pacienti, žiaci, klienti) v podpornom a pomocnom kontexte.

Pomáhajúca profesia je definovaná ako profesionálna interakcia medzi pomáhajúcim odborníkom a klientom, iniciovaná s cieľom podporiť rast alebo riešenie problémov fyzických, psychologických, intelektuálnych alebo emocionálnych stavov osôb vrátane medicíny, ošetrovateľstva, psychoterapie, psychologického poradenstva, sociálnej práce, vzdelávania alebo koučovania. (Musilová - Mačkinová, 2009) poukazujú na vzájomné pôsobenie medzi ľuďmi, ktoré sú trvalým a prirodzeným prejavom človeka.

Michalík (2011) uvádza že obecné sa jedná o profesie, ktoré sú orientované na potreby človeka a ich dôležitou črtou je to, že spôsob jednania voči druhému človeku je zameraný na riešenie problémov, poskytovanie podpory a pomoci. Ďalším dôležitým znakom je aj zameranie sa na individuálne potreby jedinca. Ako hlavný dôvod existencie pomáhajúcich profesií tento autor uvádza zameranie sa na pomoc a podporu človeku.

K. Kopřiva (1997) v tejto súvislosti upozorňuje na skutočnosť, že sociálny pracovník si klientov nevyberá. Pomáha každému, kto jeho pomoc potrebuje. Pracuje hlavne s ľuďmi starými, s chudobnými, s mentálnym a telesným znevýhodnením. V takýchto situáciách je veľmi dôležité, aký životný postoj si sociálny pracovník vytvorí k týmto ľuďom. Či je to postoj rešpektujúci, akceptujúci, odsudzujúci, pomáhajúci, ľahostajný atď.

V pomáhajúcich profesiách (Kopřiva, 1997) má prvoradý **význam kvalita ľudského vzťahu pomáhajúceho pracovníka voči jedincovi**, ktorému je pomoc poskytovaná. Osobný vzťah k tomu druhému vyžaduje viac, než len slušnosť, úctu, či dodržiavanie etiky a spoločenskej etikety. Tento vzťah vyžaduje akceptáciu, empatiu, neodsúdenie, pocit jedinca odkázaného na pomoc, že pomáhajúcemu profesionálovi nie je na ťarchu, ale že je tam preto, že chce pomôcť a iné. Bez existencie uvedených vzťahových charakteristík medzi pomáhajúcim a tým, ktorému je pomáhané, je výkon všetkých činností len napĺňaním dikcie zákona, pôsobnosti inštitúcie a pod., teda nie je pomáhaním v pravej podstate významu tohto slova. Kopřiva (1997) v tejto súvislosti člení pomáhajúcich pracovníkov na pracovníkov angažovaných a pracovníkov neangažovaných.

- **Neangažovaného** pracovníka chápe ako profesionála, ktorý „považuje za svoju úlohu kompetentne odpovedať na otázky predložené počas úradného dňa občanom alebo inštitúciou“ a nemá záujem, aby sa prípadne stal oporným bodom pre klienta alebo jeho rodinu, ktorí potrebujú pomoc, lebo sami si svoje problémy nevedia vyriešiť.
- **Angažovaného** pracovníka definuje ako jedinca, pre ktorého pomáhanie je zmyslom života, pomáhanie je pre neho kontaktom so životom, prírodou ako protiklad súčasného obklopovania človeka technikou, civilizáciou a umelým svetom, je to pre neho činnosť, ktorá ho celého nadchne, ktorá ho celého angažuje.

Kontrolné otázky:

- a) Čím sa líši pomáhajúca profesia od iných profesií, napr. technických?

1.2 Etika práce v pomáhajúcich profesiách

1.2.1 Etika a pomáhajúci vzťah

U človeka ako spoločenského tvora vznikajú situácie, keď vstupuje do sociálnych interakcií, v rámci ktorých hodnotí svoje alebo cudzie správanie po mravnej stránke. Takéto vnímanie sprístupňuje etika ako filozofická veda o mravnosti, pôvode, podstate morálneho vedomia a správania človeka. V rámci výkonu jednotlivých profesií je možné dať do popredia pojem profesijná etika, ktorý je charakterizovaný ako systém špeciálnych požiadaviek morálky, ktoré sú späté so zvláštnosťami (špecifikami) konkrétnej profesie.

Etika, morálka, mravné hodnoty historicky patrili medzi prvé kategórie súvisiace s úvahami o spoločnosti, správaní sa, ktoré viedli k uplatňovaniu mravných zákonov v rôznych oblastiach života.

Etika sociálnej práce sa kreovala v procese jej profesionalizácie, ktoré vyústilo do *Medzinárodného etického kódexu* pre profesionálnych sociálnych pracovníkov. Bol spracovaný Medzinárodnou federáciou sociálnych pracovníkov v roku 1976. Modifikácia týchto pravidiel bola spracovaná na Slovensku v roku 1997.

Etické správanie v zmysle etických pravidiel sa stalo jednou zo základných požiadaviek v práci pomáhajúcich profesií. Vývoj etických noriem a kodifikáciu etických noriem, pravidiel, majú podobný všetky pomáhajúce profesie s rozdielnym vznikom v čase, veľmi podobným až totožným morálnym jadrom.

Pomáhajúci vzťah je zameraný najmä na pomoc človeku v núdzi začleniť sa do spoločnosti v narušených oblastiach fungovania a podľa C. Rogersa (1991) je založený na šiestich základných prvkoch a to na: • empatii; • bezprostrednosti; • láskavosti; • autentickejši; • presnosti; • schopnosti konfrontovať.

S rozvojom teórie konkrétnych pomáhajúcich profesií a ich praxe vznikali postupne ich etické kódexy a následne samostatné oblasti teórie, t.j. *etika jednotlivých pomáhajúcich profesií* napr. etika sociálnej práce.

Podľa autorov (Kopřiva, 1997), (Mátel, 2010), (Musil, 2004)) je možné etiku pomáhajúcej profesie definovať ako súbor noriem, pravidiel a požiadaviek správania na pomáhajúceho profesionála. Jej základom sú humanistické hodnoty a postoje spoločnosti k človeku. Uplatňovanie etiky v pomáhajúcich profesiách je možné označiť ako konanie dobra s konkrétnym zameraním na:

- vytváranie predpokladov pre zdravý fyzický, psychický a sociálny vývin jedinca (prevencia sociálnej nerovnováhy),
- eliminovanie, zmiernovanie príčin a dôsledkov vzniknutej sociálnej nerovnováhy medzi jednotlivcom, skupinou a spoločnosťou navzájom.

Podľa Žilovej (2010) je možné medzi najzakladanejšie etické princípy pomáhajúcich profesií považovať: autonómnosť (rešpektovanie človeka v núdzi ako samostatnej, sebestačnej a nezávislej osobnosti); beneficiencia (znamená prospešnosť, dobrodenie, výhodu alebo podporu pre človeka v núdzi); diskretnosť (zachovávanie informácií osobného

charakteru v tajnosti); náklonnosť; úcta; slušnosť; zdvorilosť; takt (mera zdvorilosti); ohľaduplnosť; zodpovednosť.

Podľa Novotnej (2014) medzi najdôležitejšie osobnostné vlastnosti pomáhajúceho profesionála radíme: zodpovednosť, rešpektovanie dôstojnosti človeka, úcta voči iným a voči sebe, poctivosť, tolerancia, spravodlivosť, láska voči sebe a voči iným. Okrem uvedených charakteristík pomáhajúci profesionál musí byť vybavený osobnostnými kvalitami, ktorými sú napr. zrelá osobnosť, pozitívny vzťah k ľuďom, vlastné životné skúsenosti, prosociálne správanie, emočná inteligencia, prirodzená autoritatívnosť, životný optimizmus, rešpekt, flexibilita či prítlačivosť.

Na význam etiky profesie pomáhajúceho profesionála/sociálneho pracovníka poukazuje aj M. Tvrdoň a kol. (2014) opierajúc sa o názory Beckett – Maynard (2006), keď uvádzajú paradoxy a špecifiká typické pre túto profesiu, medzi ktoré radia tieto skutočnosti:

- a) Sociálni pracovníci sa viac ako iné profesie identifikujú s tými, ktorí sú marginalizovaní, utlačaní, či vylúčení spoločnosťou. Na druhej strane je to profesia, ktorá je tvorená, podporovaná a dotovaná tou istou spoločnosťou, štátom.
- b) Kľúčový princíp sociálnych služieb vychádza z individuálnych potrieb odkázaných osôb, podporuje ich participáciu na rozhodovaní o poskytovanej službe. Na druhej strane väčšina predpisov v sociálnej práci sa snaží niektorým skupinám sociálnych klientov (staršie osoby, osoby s mentálnym postihnutím a i.) vnútiť určité konvenčné, sociálne odsúhlasené normy.
- c) Zákon garantuje, že sociálne služby musia byť poskytované v záujme ich prijímateľov v určitej kvalite a takými spôsobmi, aby bolo vždy zaručené dodržiavanie ľudských práv a ľudskej dôstojnosti. Na druhej strane sociálni pracovníci pracujú s limitovanými finančnými zdrojmi a inými limitami.
- d) Sociálni pracovníci majú povinnosť k prijímateľom sociálnych služieb aj k svojim zamestnávateľom, avšak tieto povinnosti sú niekedy nezlučiteľné.

Parafrázujeme podľa Palovičová (2011), etika pomáhajúcej profesie tak často zahŕňa zložité balansovanie medzi nekompatibilnými princípmi, konkurujúcimi si lojalitami a nezlučiteľnými očakávaniami.

Podľa Scherpnera (1999) pri dosahovaní cieľa práce s klientom je potrebné zohľadňovať tieto základné princípy:

- akceptácia iných bez toho, aby sme sa s nimi identifikovali,
- vytváranie pozitívnej atmosféry založenej na dôvere vzťahu,
- rešpektovanie autenticity a individuality každého klienta,
- začať tým, o čo klientovi ide, o čo žiada a kde sa nachádza,
- zvoliť a prispôbiť tempo práce primerane klientovi,
- byť klientovi nápomocný pri hľadaní riešení, neohurovať ho rýchlymi radami a návrhmi,
- definovať v spolupráci s klientom reálne ciele,
- motivovať klienta k dosiahnutiu stanovených cieľov,

- vytvárať priestor a viesť klienta k rozhodovaniu, aby sa poradca postupne stával nepotrebným,
- spolupracovať s klientom.

1.2.2 Etické problémy a dilemy v sociálnej práci

V ďalšej časti učebnice **ilustračne vyberáme etické problémy v sociálnej práci**, ktoré najčastejšie vznikajú v situáciách, kedy je evidentné, ako by mal sociálny pracovník rozhodnúť a následne konať. Toto jeho rozhodnutie alebo postoj sa mu však osobne prieči. V rámci medzinárodného etického kódexu je možné za problémové oblasti vymedziť:

- ak sa lojalita sociálneho pracovníka (poradcu) ocitne uprostred konfliktných záujmov
 - sociálneho pracovníka a klienta,
 - individuálnych klientov a iných jednotlivcov,
 - rôznych skupín klientov,
 - skupiny klientov a zvyšku obyvateľov,
 - systémov/inštitúcií a skupín klientov,
 - systémov/inštitúcií zamestnávateľov a sociálnych pracovníkov,
 - rôznych skupín profesionálnych pracovníkov,
- skutočnosť, že sociálny pracovník súčasne pomáha a kontroluje,
- povinnosť sociálneho pracovníka obhajovať záujmy klienta sa ľahko dostane do konfliktu s požiadavkami na účinnosť a užitočnosť.

Etické dilemy často vznikajú vtedy, keď sociálny pracovník v rámci rozhodovania, konania stojí pred dvoma alebo viacerými možnosťami, ktoré predstavujú konflikt morálnych princípov. Nie je pritom jasné, ktoré rozhodnutie bude prijateľnejšie. Bezprostredne sa tieto problémy najčastejšie dotýkajú:

- neistoty pri posudzovaní, či sociálny pracovník vybral dobre,
- nutnosti voľby medzi efektívnym riešením, riešením v súlade s predpismi a riešením podľa predstáv a očakávaní klienta v oblasti napr. poskytovania služieb a ich financovania,
- problémov a dilém spojených s obmedzeným množstvom financií a nárokom na pomoc.

Tieto dilemy sú často vnímané ako sociálna nespravodlivosť. Medzi ďalšie etické problémy, s ktorými sa sociálny pracovník stretáva a musí o nich rozhodovať patrí:

- **Kedy zasahovať**, spolupracovať a poskytovať službu?
- **Ktorým** sociálnym prípadom, potrebám klienta dať prednosť a venovať čas?
- **Koľko** pomoci a starostlivosti poskytnúť, aby stimulovali klienta k zmene postojev a zodpovednému jednaniu a neviedli k zneužitiu (hranice)?
- **Kedy prestať** so sociálnou terapiou a poskytovaním služieb?

Reamer (2006) rozdelil etické dilemy, s ktorými sa stretávajú sociálni pracovníci do dvoch skupín:

- Etické dilemy priamej praxe, kde zaradil dilemy v práci s jednotlivcom, malou skupinou, rodinou, kde medzi najvýznamnejšie dilemy zaradil: dôvernosc a súkromie; sebadetermináciu a paternalizmus; profesionálne hranice a konflikt záujmov; vzťah medzi profesijnými a osobnými hodnotami; ukončenie poskytovania služieb.
- Etické dilemy nepriamej praxe, ktoré sa týkajú podporných činnosti práce sociálneho pracovníka na vytváranie podmienok práce ako: plánovanie, administratíva, výskum, hodnotenie, organizovanie, sociálna politika.

Možné postupy pri riešení etických dilém

Riešenie etických dilém je individuálny a subjektívny proces. Vytvorenie modelu postupu v tomto procese môže sociálnemu pracovníkovi (či inému profesionálovi) pomôcť pri etickom rozhodovaní. Venovali sa mu viacerí autori: Joseph (1985), Úlehla (2005), Banks (2006), Guttman (2006), Dabbyet at al. (2008) Gray, Webb (2010), Tvrdoň (2014) a i.

Postupne boli vytvorené určité modely etického rozhodovania, ktoré metodicky pomáhajú:

- definovať a analyzovať eticky problémovú skutočnosť;
- analyzovať príslušné etické otázky, ktoré vznikli;
- určiť, čo je potrebné riešiť v etickej dileme.

Postupné formulovanie odpovedí na uvedené otázky pomáha riešiť etický problém.

Gergel (2018) podrobnejšie uvádza, že vo všeobecnosti je možné pri riešení etických dilém využiť tento postup:

- a) Identifikovať etickú dilemu, hodnoty a povinnosti, ktoré sú v konflikte.
- b) Zamyslieť sa nad tým, ktorých jednotlivcov, skupín i organizácií sa konkrétne riešenie dotkne.
- c) Dôkladné zváženie všetkých možných spôsobov riešenia, vrátane pravdepodobných efektov pre zúčastnených aj pre spoločnosť.
- d) Berú sa do úvahy:
 - a) etický kódex a platná legislatíva,
 - b) etické teórie, princípy a smernice,
 - c) praktické princípy sociálnej práce,
 - d) osobné hodnoty.
- e) Konzultovanie s kolegami a príslušnými odborníkmi.
- f) Urobenie rozhodnutia a jeho zdokumentovanie. Gergel, 2018)

Príkladom:

Sociálna práca s nezamestnaným má prispievať k opätovnému zapojeniu nezamestnaných do ekonomických aktivít na trhu, k eliminovaniu sociálnych, ekonomických a psychických dôsledkov aktuálnej nezamestnanosti jednotlivca a s ňou

súvisiacou stratou príjmov a zásahmi do osobného, rodinného i spoločenského života (Vallová 2012), podobne (Kodymová, Koláčková 2010), ktoré hovoria o celi sociálnej práci s nezamestnanými ako o znížení rizika ich sociálneho vylúčenia. Tá je realizovaná prostredníctvom množstva rozličných služieb, ktoré u nezamestnaných plnia predovšetkým dve základné funkcie:

- zvládanie bezprostredných dôsledkov nezamestnanosti – zvládanie materiálnej, psychickej a sociálnej deprivácie dlhodobo nezamestnaných a ich rodín;
- pomoc pri návrate nezamestnaných na pracovný trh – postupná a dôsledná príprava nezamestnaných na ich začlenenie do spoločnosti formou návratu do zamestnania

Medzi etické dilemy sociálnych pracovníkov pracujúcich s nezamestnanými osobami radíme:

- pomoc, podpora oproti kontrole a požiadavkám (v dvoch rovinách: pomoc – kontrola a obhajovanie záujmov klienta sa dostane do konfliktu s požiadavkami na účinnosť a užitočnosť),
- starostlivý prístup na strane sociálneho pracovníka, ktorý môže vyvolať stratu iniciatívy klienta, resp. zneužívanie poskytovaných služieb alebo aj samotného sociálneho pracovníka zo strany klienta,
- vysoký počet klientov oproti kvalite poskytovanej služby,
- nedodržanie vymedzených hraníc v pomáhajúcom vzťahu,
- rozhodovanie o poskytnutí klientovi materiálnej alebo nemateriálnej pomoci,
- neutralita a favoritizmus,
- profesionalizácia a deprofessionalizácia formou pomoci od neprofesionálov,
- všeobecný prehľad a univerzálnosť sociálneho pracovníka versus jeho špecializácia,
- zasiahnuť či nezasiahnuť. Gergel, 2018)

1.2.3 Kongruencia v pomáhajúcom vzťahu

Úlehla (1999) uvádza: „Aké vzťahy máme k sebe, také máme ku klientovi“ zdefinoval rámec možností a limitov etického správania a konania nielen v sociálnej práci. Aj preto na záver kapitoly o etike v práci pomáhajúcich profesionálov prikladáme text, ktorý sa venuje kongruencii ako nástroju práce so sebou samým a s človekom, s ktorým pracuje pomáhajúci profesionál (prevzaté, skrátené podľa: Žilová, A. in Žilová, A. – Novotná, A. – Žilová, V., 2010)

Slovo kongruencia pochádza z latinského slova s významom zhoda, krytie, súhlasnosť. Vo vzťahu k sebe samému teda znamená byť v zhode sám so sebou, kryť sa sám so sebou, byť sám sebou.

Byť kongruentným, autentickým, byť sám sebou znamená:

- akceptovať všetky vlastné skúsenosti, hodnoty, ciele, prijať ich, prípadne stotožniť sa s nimi,

- prijať vlastné znevýhodnenia, prípadne vlastnú inakosť, byť integrovanou, autentickou osobnosťou,
- byť takým, akým som. Neskrývať sa napr. za profesiu, ktorú vykonávame, za pozíciu, ktorú máme vo svojom sociálnom prostredí, nenasadzovať si masku inej osoby, s inými charakteristickými vlastnosťami a správaním, ako je naše vlastné,
- vysielat' do svojho prostredia jasné informácie, ktoré sú pre okolie jednoznačné a čitateľné,
- v konečnom dôsledku **byť empatickým voči sebe samému**.

Takéto správanie je nevyhnutné uplatňovať aj pri práci s klientom. V opačnom prípade dostaneme klienta do tzv. „neurotickej pasce“, keďže pomáhajúci profesionál je nekongruentný, klient je zmätený, zneistený nejednoznačnými signálmi, ktoré sú k nemu vysielané.

Byť sám sebou neznamenať byť odľudom či egoistom, alebo akýmsi čudákom, znamenať to byť človekom chápaným seba samého aj iných.

Kongruencia je stav bytia pomáhajúceho profesionála, v ktorom sa jeho vonkajšie reakcie zhodujú s vnútornými pocitmi a vnemami, ktoré má vo vzťahu ku klientovi. Pomáhajúci profesionál je kongruentný, keď je taký, aký naozaj je. Keď reaguje na klienta a jeho spôsob správania odráža to, čo cíti vo vnútri, a nie je to predstieranie ani obrana.

Kongruencia je autentická **reakcia na klientovo prežívanie**. V pomáhajúcom profesionálovi však môže prúdiť množstvo pocitov a vnemov, ale vhodné na vyjadrenie sú len tie, ktoré sú reakciou na klienta. V tejto súvislosti poznamenávame, že kongruencia nie je to isté ako sebaodhalenie; kongruencia neznamenať, že otvorene rozprávame o svojom živote. Keď je pomáhajúci profesionál kongruentný, vyjadruje to, čo momentálne prežíva ako reakciu na klientovo prežívanie. Len zriedkavo sa tým odhalia prvky zo života pomáhajúceho profesionála.

Kongruencia musí byť **relevantnou reakciou na okamžité klientovo prežívanie**. V rámci práce s klientom pomáhajúci profesionál môže prežívať celú paletu reakcií na klienta. Keby mal vyjadriť len tie relevantné vo vzťahu k okamžitému záujmu klienta, aj tak by to zabralo väčšiu časť sedenia. Preto je tu nevyhnutné uvedomiť si, že pocity, ktoré pomáhajúci profesionál vyjadruje, sú tie, ktoré **pretrvávajú** alebo sú zvlášť **výrazné**. Nemal by dávať najavo mierne podráždenie, ktoré sa mu vtesnalo do vedomia alebo krátky záblesk zlosti, ktorý v ňom vyvolal klient. Ale ak sa podráždenie alebo hnev neustále vracajú alebo sú tak výrazné a silné, že je to pre vzťah pomáhajúceho profesionála a klienta významné, potom je potrebné venovať im pozornosť (modifikácia podľa: D. Mearns, B. Thorne, 1997).

Význam kongruencie môžeme vnímať na dvoch základných úrovniach:

- *význam pre konkrétneho človeka, ktorý je kongruentný,*
- *význam pre sociálne prostredie (iné osoby).*

Význam kongruencie pre jednotlivca, ktorý je kongruentný spočíva hlavne v tom, že byť sebou samým je:

- zdrojom hodnôt pre seba samého,
- zdrojom zodpovednosti za seba samého,
- predpokladom sebarozvoja a sebazdokonaľovania,
- predpokladom uvedomenia si a prežívania vlastných pocitov,
- predpokladom schopnosti dať najavo, ukázať svoje pocity,
- predpokladom zvýšenia sebaúcty,
- zdrojom vnútorného pokoja pre jedinca,
- zdrojom skvalitňovania ľudských výkonov v oblasti práce, voľného času, vzdelávania,
- predpokladom porozumenia a dobrých vzťahov v sociálnom prostredí kongruentného jedinca,
- nepriamo je tak aj zdrojom rozvoja materiálneho bohatstva konkrétneho jedinca.

Význam kongruencie pre sociálne prostredie je podstatný v tom, že toto správanie vplýva na správanie iných osôb v sociálnom prostredí tak, že:

- medziľudské vzťahy sa stávajú jednoznačnými a čitateľnými,
- kongruentní jedinci sú zodpovední voči sebe navzájom, voči sebe samým a voči svojmu okoliu,
- dochádza k eliminácii interpersonálneho napätia,
- je to zdroj skvalitňovania ľudského a pracovného potenciálu v konkrétnom sociálnom prostredí,
- je to sekundárny zdroj (predpoklad) rozvoja materiálneho aspektu daného prostredia.

Význam kongruencie pomáhajúceho profesionála pre jeho klienta

- Uľahčuje a rozvíja dôveru klienta voči pomáhajúcemu profesionálovi.
- Vo vzťahu k pomáhajúcemu profesionálovi sa cíti klient slobodnejší a vie, že pomáhajúci profesionál sa nesnaží s ním manipulovať.
- Odstraňuje tajomnosť pomáhajúceho profesionála (záhadnosť navodzuje ilúziu moci, transparentnosť ju zmiernuje a uvoľňuje aj v prospech klienta).
- U klienta navodzuje nové možnosti sebaakceptovania (napr. pomáhajúci profesionál neskrýva svoje slabosti, je ochotný byť zmätený, bezmocný, kajúci, ak je to súčasť kongruentnej reakcie na klienta, napr. prizná sa, že klientovi nerozumel, že podobná situácia, akú má klient, by ho tiež trápila; klient tak často získa nový pohľad na seba, pretože on často trávi svoj život v strachu pred vlastnými slabosťami).
- Klient sa sám snaží byť kongruentný, hľadá spôsoby, ako sa môže stať schopnejším vyjadrovať svoje pocity a reakcie priamo a presne a neskrývať ich ani nemaskovať.
- Zvyšuje kvalitu odpovede, ktorú pomáhajúci profesionál dáva klientovi. Keď je pomáhajúci profesionál kongruentný, ponúka klientovi reflexiu účinkov, ktoré má klientovo správanie na inú ľudskú bytosť. Pomáhajúci profesionál nielen znalecky prikyvuje a múdro komentuje klientovo správanie, ale reaguje ako citlivá a dôveryhodná bytosť a jeho kongruentné reakcie môžu účinne pomôcť klientovi pri pohybe vpred.
- Navodzuje vnútorný pokoj klienta (modifikácia podľa: Mearns - Thorne, 1997).

Bližšie je potrebné sa ešte zastaviť pri jednom z vyššie uvedených aspektov, ktorý je považovaný v oblasti významu kongruencie za najdominantnejší, a to je:

□ vnútorný pokoj jedinca.

Vnútorný pokoj je stav duše človeka, ducha človeka, ktorý prichádza sám od seba, za určitých podmienok správania sa. Nedá sa nacvičiť ani vynútiť. Je to stav, ktorý získavame vtedy, keď sme sami sebou a v živote sa nedá získať ani alkoholom, ani pomocou drogy, ani „hrošej kože“. Vnútorný pokoj môže dosiahnuť vyrovnaný človek, ktorý prijal sám seba, ale aj druhých so všetkými pozitívami aj negatívami, a tento stav je schopný prenášať aj na iných vo svojom okolí.

Následky nekongruentného správania voči individuu. Dobošovič (1995) uvádza následky nekongruentného správania sa **voči sebe samému**. Keď sa človek zbaví svojej kongruencie, keď potlačí svoje subjektívne prežívanie, akoby sa zbavoval aj práva rozhodovať o sebe samom. Ako keby sa vydal do rúk svojho okolia a podceňoval či znižoval dôležitosť vlastných pocitov. Nevníma a neakceptuje vlastné pocity, je voči sebe neempatický.

Byť zbavený empatie znamená byť necitlivý nielen voči iným, ale aj voči sebe samému. Znamená to stratu kontaktu so sebou samým a so svojím prežívaním. Sám sebou som vtedy, keď si vážim svoje pocity. Vážim si seba samého a mám sa v úcte.

Vo vzťahu **ku klientovi nekongruentné správanie** spôsobuje stratu dôvery klienta voči profesionálovi, voči jeho kompetenciám a často aj voči celej organizácii, či filozofii jej činnosti.

Nekongruentné správanie bráni rozvoju sebaúcty a úcty k druhému človeku. Naopak kongruentné správanie ich pomáha rozvíjať, pretože pozorným aktívnym empatickým počúvaním ako keby sme tomu druhému hovorili: „Si dôležitý človek. Tvoje myšlienky a názory ma zaujímajú. Zaujíma ma aj to, čo prežívaš, čo cítiš a som s tebou“ (Dobošovič, 1995).

Následky nekongruentného správania voči sociálnemu prostrediu

Kongruencia a jej uplatnenie v spoločnosti môže byť výborným ukazovateľom rozvoja demokracie a pluralitného myslenia na jednej strane a totalitného myslenia na strane druhej. Snaha uchopiť a rozšíriť svoju moc je silným prejavom inkongruencie. Mať moc totiž znamená mať možnosť rozhodovať o iných, kontrolovať a riadiť ich. Takéto uvažovanie je zbavené empatie. Podľa takéhoto myslenia, tí druhí sú tu na to, aby slúžili a poslúchali a robili to, čo moci vyhovuje. Nie je dôležité, čo cítia a čo si myslia ostatní. Takito manipulátori sa snažia presadiť na úkor tých, ktorí ustupujú a nechajú rozhodovať za seba (tamtiež).

Toto riziko môže nastať pri realizácii pomáhania zo strany pomáhajúceho aj zo strany klienta. V takejto situácii je na strane profesionála nutné si uvedomiť, čo chce urobiť (získať) pre dobro klienta a čo chrániť vo vzťahu k sebe. Uvedomenie si týchto skutočností

automaticky vyvoláva potrebu asertívneho správania, čo vo vzťahu k sebe samému je možné definovať ako empatiu voči sebe samému.

Bariéry kongruentného správania

Každý jedinec po prehodnotení vlastného vzťahu k sebe samému môže identifikovať a prípadne vylúčiť skutočnosti, ktoré mu bránia byť kongruentným. Ide o tieto bariéry:

- Odmietanie prevzatia zodpovednosti za seba samého. Oveľa ľahšie je preniesť zodpovednosť aj s jej následkami za vlastné správanie na niekoho iného ako nie byť zodpovednosť za vlastné správanie, konanie v živote. U klientov tento prenos môže byť voči iným osobám, ale aj voči pomáhajúcemu profesionálovi.
- Existencia viery v druhých a nízka sebadôvera, a to z rôznych dôvodov. Jedinec nevie alebo nedokáže rozoznať, zhodnotiť, čo je pre neho dobré. Túto situáciu vo vzťahu ku klientom s uvedenými tendenciami je možné riešiť postupným poradenstvom, vedením klienta k samostatnému rozhodovaniu a rozhodnutiu.
- Tlmenie citov a ich prejavovanie predstieraním, pokrývaním, substituovaním inými prejavmi.
- Tlmenie a nerozvíjanie kreativity jedinca. V tejto súvislosti v pomáhajúcej práci ide o kreativitu na strane klienta aj pomáhajúceho profesionála.

Ten, kto sa prispôsobuje druhým bez ohľadu na seba samého, na vlastné prežívanie, pocity, môže mať v praxi väčší priestor na uplatnenie, otázka však znie, s akým sebauspokojením, sebarealizáciou, s akou osobnou slobodou a dôsledkami.

Novotná hovorí o **citlivých miestach** u pomáhajúcich profesionáloch, ktoré sú determinované hlavne dvomi významnými faktormi, a to (prevzaté, skrátené podľa: Novotná, A. in: Žilová, A. – Novotná, A. – Žilová, V., 2010):

- individuálnou životnou históriou,
- súčasnou osobnou situáciou pomáhajúceho.

Individuálna životná história u jednotlivca zanecháva nezmazateľné stopy. Záleží na tom, v akom prostredí a v akých podmienkach vyrastal budúci pomáhajúci profesionál. Vo svojej práci sa stretáva s rôznymi životnými situáciami klientov a niektoré z nich mu môžu pripomínať jeho minulosť. Tým je potom determinované správanie sa pomáhajúceho pracovníka. Aj jeho súčasná životná situácia je veľmi dôležitým faktorom determinujúcim jeho vzťah ku klientovi. Vo svojej práci je náročné úplne eliminovať svoje emócie. Tieto emócie nie sú žiadnou „chybou“. Sú úplne prirodzené a nie je potrebné ich popierať. Je však potrebné uvedomiť si ich a účelovo s nimi pracovať na ochranu klienta aj profesionála, ktorý s ním pracuje.

Pri práci pomáhajúceho pracovníka je ideálne akceptovať ako klienta kohokoľvek. Je však isté, že táto požiadavka je neuskutočniteľná. Je potrebné prijať ako fakt skutočnosť, že nie každý môže kvalitne pracovať s kýmkoľvek a že každý pomáhajúci sa stretne s klientom, ktorý je mu nesympatický, alebo na ktorého ako keby mal vo svojej empatii „hluché miesto“.

Úlohou pomáhajúceho profesionála je v prvom rade nadviazať kontakt a vytvoriť vzťah s klientom. Základným predpokladom je tu schopnosť a snaha prijať klienta takého, akým je. Základná náklonnosť ku klientovi ako k človeku musí existovať nezávisle od všetkých opatrení, ktoré bude pomáhajúci profesionál prijímať a realizovať.

Klient prichádza za pomáhajúcim pracovníkom väčšinou v stave dlhodobého stresu. Často dáva najavo svoju pasivitu a očakáva pomoc. V takýchto situáciách K. Kopřiva (1997) radí dodržiavať kritériá, ktoré umožnia **zachovať vzťah dvoch samostatných, autonómnych osôb**:

- Pýtať sa, čo klient potrebuje, hovoriť s ním o jeho potrebách, je potrebné vyhnúť sa posudzovaniu a odsudzovaniu. Klient je zodpovedný sám za seba, aj keď sa často s tým nechce stotožniť.
- Zo strany klienta neprijímať také požiadavky na pomoc, ktoré by podľa názoru pomáhajúceho pracovníka klientovi nepomohli alebo o ktorých sociálny pracovník ešte nedokáže zodpovedne rozhodnúť.
- Definovať podmienky, za ktorých môže byť pomoc klientovi poskytnutá. Bez vážnych dôvodov tieto podmienky nemeniť ani ich neobchádzať.
- Náklonnosť voči klientovi zachovať, aj keď neplní dohodnuté pravidlá alebo iné zásady, dohovory. Na porušenie týchto zásad reagovať opatreniami, o ktorých je klient informovaný.

Pri dodržiavaní uvedených zásad vzťahu ku klientovi pomáhajúci profesionál nemá mať pocit sklamaní z výsledkov svojej práce, ak klient nie je ochotný resp. z iných dôvodov nie je vyriešená problémová situácia klienta.

1.2.4 Poruchy hraníc vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a sociálnym klientom

Úlohou sociálneho pracovníka je poskytnúť klientovi „ochranné krídla“, primeranú empatiu so snahou do viesť ho k prijatiu situácie, v ktorej sa ocitol, ako faktu, aby v ňom vznikla snaha začať konať. Pri tomto prístupe klient cíti pochopenie, pracovníkovú zúčastnenosť a uspokojenie potrieb, s ktorými prišiel za pomáhajúcim profesionálom. Ide o:

- potrebu porozumenia,
- potrebu dôležitosti,
- potrebu akceptovania jeho osobnosti a jeho problému,
- potrebu cítiť, že je u odborníka, ktorý mu dokáže a chce pomôcť.

Takýto stav vedie k obojstrannej spokojnosti, ku konštruktívnemu riešeniu, k zachovaniu hranice vzťahu.

Existuje viac tendencií, ktoré narúšajú požadované hranice vzťahu v sociálnej práci/dodávame – v práci pomáhajúcich profesionálov (Kopřiva, 1997) a ktoré môžu vzniknúť na strane pomáhajúceho profesionála aj na strane klienta. Zo strany pomáhajúceho pracovníka ide o tieto tendencie:

a) Rozširovanie vlastných hraníc. Táto tendencia v správaní sociálneho pracovníka je viditeľná vtedy, keď sa sociálny pracovník príliš angažuje vo svojej práci. Zvyčajne sa vyskytne u pracovníkov, ktorí sami nie sú vysporiadaní s určitými ťažkosťami, nie sú si istí sami sebou, prípadne sa cítia osamelí. V podstate vlastné problémy chcú vyriešiť prílišným pomáhaním, čím rozširujú hranice vlastnej osobnosti na klienta. Pociťujú, že organizujú nový život druhým, vyplňa ich osamelosť a dodáva im chýbajúcu sebaistotu a pocit potrebnosti.

b) Neprimeraná kontrola nad klientom. Je popisovaná tiež ako prístup „rodič – dieťa“, kde klient stráca možnosť vyjadriť sa k riešeniu vlastnej problémovej situácie, nie je rešpektovaný ako autonómna osobnosť a jeho práva sú porušované.

c) Obetovanie sa pre klienta. U sociálneho pracovníka ide o mylné presvedčenie, že klient nie je schopný samostatne konať a je úplne závislý na sociálnom pracovníkovi. Takto sa klient oslabuje a prehĺbuje sa klientova závislosť a nesamostatnosť.

d) Nepriepustnosť hraníc. Táto tendencia v správaní sa môže vyskytovať na oboch stranách, čiže u sociálneho pracovníka aj u sociálneho klienta, častejšie však u klienta. Uzavretý človek, sociálny klient s výrazne prejavovaným odstupom a chladom môže síce pôsobiť ako silná, neohroziteľná osobnosť, v skutočnosti však ide len o snahu zakryť vnútornú zraniteľnosť a citlivosť. U sociálneho pracovníka sa môže táto tendencia v správaní objaviť pri jeho obave z vlastných depresií a zraniteľnosti. U klienta súvisí skôr so zlými skúsenosťami a so strachom z prípadného zopakovania nepríjemných pocitov.

e) Splynutie s klientom. K takejto situácii správania sa ku klientovi dochádza vtedy, keď sa empatia sociálneho pracovníka premení na súcit, záplavu ľútosti, smútku, pobúrenia a úzkosti z klientovho nešťastia. V takomto prípade sociálny pracovník už nie je schopný správne precítiť, reálne vnímať problém, zostať sám sebou, mať nadhľad nad situáciou a dokázať klientovi pomôcť. Naopak, stráca vlastné hranice, nastáva plná identifikácia s klientovou situáciou a neschopnosťou nájsť vhodné riešenie. Preto, ako uvádza K. Kopřiva (1997), základnou pracovnou polohou pomáhajúceho je byť v empatickom kontakte s klientom a zároveň nestratiť zakotvenie v sebe samom.

f) Prístup z povinnosti. Tento prístup ku klientovi je častý u tých pracovníkov, ktorí svoju prácu nevykonávajú z vnútorného presvedčenia a osobného záujmu, ale ju berú ako rutinné vykonávanie poverených úloh a právomocí, ktoré im vyplývajú z ich pracovnej pozície. Ku klientom mnohokrát pristupujú z typicky úradníckej pozície, s nezáujmom, ľahostajnosťou, neutralitou, v horšom prípade s neochotou a aroganciou. Je veľmi malá pravdepodobnosť, že pri takomto prístupe bude klient pracovníkovi dôverovať, a že si k nemu vytvorí určitý vzťah, ktorý je základom pomoci k svojpomoci. Skôr sa klient začne správať podľa vzoru pracovníka a jediné, čo medzi nimi vznikne, bude prehĺbujúca sa priepasť.

Ak ide o *tendencie k poruchám vzťahu zo strany klienta*, ide tu o správanie sa klienta voči pomáhajúcemu pracovníkovi, ktorým klient chce úmyselne alebo neúmyselne

narušiť komunikáciu a budovanie vzťahu medzi ním a pomáhajúcim pracovníkom. Z tohto pohľadu môžu vzniknúť tieto situácie:

a) Klient „manipulátor“. Ide o klientovu snahu ovládať sociálneho pracovníka. V tejto situácii je zvlášť náročné, aby pracovník neuhol zo svojej pozície a udržal optimálnu hranicu vzťahu. Manipulácia sa dá očakávať (Loran, 1997) u klientov, ktorí sa už pri prvom stretnutí správajú veľmi priateľsky, spontánne, s cieľom vyvolávať u pracovníka sympatie a nadštandardný vzťah. Snaha manipulovať sa môže objaviť z dôvodu samotného kontaktu, alebo z dôvodu osobného prospechu a získania výhod pre klienta. „Manipulátormi“ zvyknú byť zväčša neprispôsobiví klienti s typickým cieľom získať pre seba výhody.

b) Citová naviazanosť. Táto porucha v správaní sa klientov voči sociálnym pracovníkom hrozí u citovo labilných, slabých, úzkostných klientov, u ktorých vlastná problémová sociálna situácia vyvoláva bezradnosť a stavia ich do pozície nesamostatných jedincov, úplne neschopných a plne odkázaných na pomoc sociálneho pracovníka. Klient sa stáva závislým od pomoci. Často je uňho pozorovaný sociálny regres v podobe neschopnosti konať ako dospelá autonómna osobnosť s potrebou byť vedeným iným dospelým človekom. Tu je už len krôčik k psychickej naviazanosti na pracovníka. Stav takejto naviazanosti znemožňuje, aby sa klient postavil na „vlastné nohy“ a jeho nesamostatnosť a odkázanosť sa stále viac prehĺbuje. V takejto situácii je dôležité vysvetliť klientovi podstatu pomáhania k svojpomoci a k samostatnosti. Je potrebné tiež vysvetliť mu význam pozitívneho myslenia, motivovať ho k takémuto životnému postoj.

Udržať žiadané hranice vzťahu v práci s klientom vyžaduje od pracovníka skutočnú profesionalitu a zručnostnú zdatnosť. Zručnosťou, ktorá úspešne pomáha chrániť hranicu, je asertívne správanie ako „zlatá stredná cesta“ v kontakte s ľuďmi, ktoré umožňuje vyjadrovať a presadzovať vlastné požiadavky a práva pri súčasnom rešpektovaní požiadaviek a práv druhých. Zároveň je ochranou voči manipulácii, pasivite, agresivite. Okrem asertivity by pomáhajúci profesionál mal vo svojej práci využívať aj zdravý egoizmus a zdravý altruizmus. Tie sú totiž predpokladom pre vzťah, v ktorom pracovník nebude zabúdať pri pomáhaní na seba, nebude robiť za klienta všetko, ale bude ho viesť k svojpomoci.

Kontrolné otázky:

- e) Vymenujte základné etické princípy pomáhajúceho pracovníka pri práci s klientom
- f) Vymenujte aspoň tri etické dilemy, ktoré by mohli vzniknúť pri práci pomáhajúceho profesionála. Aký je všeobecný postup pri riešení týchto dilém?
- g) Čo znamená byť kongruentným na strane pomáhajúceho profesionála. Aký to má význam pre klienta, s ktorým pracuje?
- h) K akým poruchám hraníc vzťahu môže dôjsť medzi pomáhajúcim profesionálom a klientom, s ktorým pracuje.

2 Sociálna skupina

2.1 Vymedzenie pojmu sociálna skupina

Na prelome 18. a 19. storočia sa pojem skupina prevzal z francúzskeho groupe a označoval vo výtvarnom umení predmety a osoby, ktoré k sebe patria. Je zrejmé, že ide o určitý počet osôb (viac ako dvaja), ktorých vzťahy a ich správanie sa odlišujú od správania a vzťahov medzi inými osobami a skupinami a je to pre nich charakteristické.

Homans² uvádza štyri vzájomné súvisiace faktory, ktoré sú pre skupinu podstatné: aktivita,³ interakcia, norma a pocit, ktoré sú obsiahnuté aj v definícii Sherifa: „Skupina je sociálna jednotka, skladajúca sa z určitého počtu osôb, ktoré majú vo vzájomnom vzťahu viac menej určenú rolu a sociálny status. Vyvíjajú množstvo noriem, ktoré riadia správanie členov skupiny v záležitostiach, ktoré sú pre skupinu dôležité“ (Sherif, 1967, s. 379 a ďalšie). Schäffers (in Kerber – Schmider, 1984, s. 206) uvádza, „skupina má určitý počet členov (členovia skupiny), ktorí sú za účelom dosiahnutia spoločného cieľa (cieľ skupiny), počas dlhšej doby súčasťou relatívne kontinuálneho a interaktívneho procesu a vyvíjajú pocit spolupatričnosti. K dosiahnutiu cieľa skupiny a ku stabilizácii skupinovej identity je potrebný systém spoločných noriem a rozdelenie úloh na základe diferenciacie funkcií, ktoré sú špecifické pre skupinu.“

Hraničným pojmom k pojmu skupina je pojem dav⁴ a masa⁵.

Skupina je určitý počet osôb, ktorí sa spoločne snažia dosiahnuť konkrétny cieľ. (Belz - Siegrist, 2000)

Skupina vzniká hlavne preto, aby boli naplnené ciele, záujmy a potreby členov. Ľudia sa často pripájajú ku skupinám a to z rôznych dôvodov, napr. vykonávajú rovnaký druh práce alebo ako prostriedok na zmiernenie nepríjemných pocitov strachu a úzkosti a iných pohnútok.

Podľa Štefaňáka (2009, s.66) je sociálna skupina: „zoskupenie ľudí, ktorí sú v snahe dosahovať spoločné hodnoty spojení sociálnym putom a vytvoriť si vnútornú organizáciu (napr. rodina, trieda v škole, dedina, okres, štát).“

Pojem sociálna skupina sa používa vždy, ak množinu prvkov tvoria ľudia. Podľa Hartla a Hartlovej (2009) znamená sociálna skupina rovinu týkajúcu sa spoločenských vzťahov, teda toho, čo je spoločné všetkým ľuďom.

² Porov. HOMANS, G.C., Theorie der sozialen Gruppe, Köln 1960

³ „Spoločná aktivita, znamená spoločnú existenciu osôb, ktoré si ako také vždy prinášajú určité očakávania a predstavy o cieľoch. Niekoľko mladých ľudí, ktorí sa zídu na rohu ulice, prinášajú neurčité očakávania, rozprávania a družnosti. K aktivitám nemusí teda dochádzať nijako vedome alebo plánovane.“ FRANCK, J., Sozialpsychologie für die Gruppenarbeit, Tübingen 1976, str. 51.

⁴ „Na pojem dav sa nedá použiť žiadne kritérium. Dav je neštruktúrované zhromaždenie osôb, ktorému chýba akákoľvek spolupatričnosť.“ FRANCK, J., tamtiež, str. 52.

⁵ Porov. HOFSTÄTTER, P. R., Gruppendynamik, Kritik der Massenpsychologie, Reinbek 1957, str. 20 násl.

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

Medzi hlavné znaky sociálnej skupiny z pohľadu jej sociologického chápania a chápania sociálnej práce patrí

- a) interakcia medzi jej členmi,
- b) existencia sociálneho vzťahu,
- c) existencia komunikačnej siete,
- d) spoločná činnosť,
- e) spoločný cieľ,
- f) autonómnosť skupiny, existencia konkrétnej hranice, ktorá vymedzuje skupinu ako celok nadradený jednotlivcovi a zároveň vyčleňuje skupinu z okolitého prostredia,
- g) statusy a roly členov skupiny,
- h) normatívny a hodnotový systém skupiny,
- i) sankcie a tresty (doplnené a modifikované podľa Buocovej, 2006).

Z aspektu sociálnej psychológie sa „sociálnou skupinou označuje každé zoskupenie ľudí, ktoré vo vedomí týchto ľudí vytvára vedomie spolupatričnosti. V podstate ide o súhrn dvoch alebo viacerých osôb, ktoré sú navzájom spojené vzájomnými psychickými väzbami, majú niektoré spoločné ciele, uznávajú spoločné normy správania, navzájom na seba pôsobia a sú vo vzájomnom správaní a konaní v istom ohľade od seba závislé“ (Gáborová Ľ. - Gáborová Z., 2007, s.137).

Podobne uvádza Levická (in Tóthová - Šlosár, 2019), že za sociálnu skupinu nemožno označiť akékoľvek zoskupenie dvoch alebo viacerých osôb. Na to, aby takéto spojenie mohlo byť označené za skupinu, musí spĺňať niekoľko znakov, medzi ktoré patrí:

- interakcia medzi členmi netrvá len niekoľko minút, ale dlhšiu dobu,
- členovia si uvedomujú existenciu skupiny a svoje členstvo v nej,
- skupina si spoločne vytvára vlastné normy a očakávania, ako sa členovia majú správať,
- vytvára si sankcie proti neprispôsobivým členom,
- spoločne si stanovujú cieľ alebo účel skupiny,
- počas existencie skupiny sa medzi jej členmi vytvárajú rôzne vzťahy,
- členstvo v skupine uspokojuje potreby svojich členov.

Kontrolné otázky:

- a) Na základe akých charakteristík zoskupenia ľudí je možné uvažovať, že ide o *sociálnu skupinu*?
- b) Vysvetlite podobnosť/rozdielnosť v chápaní sociálnej skupiny z pohľadu sociológie, resp. sociálnej práce a psychológie. Uveďte autorov prezentovaných definícií.

2.2 Delenie skupín

Delenie skupín pre potreby týchto textov je možné z viacerých uhlov pohľadu, napr. z pohľadu:

- j) **problému**, ktorý sa dotýka väčšiny členov skupiny,
- k) **cieľa**, ktorý má byť prácou so skupinou dosiahnutý,
- l) **možnosti vstupu** nových členov skupiny počas fungovania skupiny,
- m) **počtu členov** tvoriacich skupinu,
- n) sociálno-demografických **znakov**, ktoré sú rovnaké pre významnú väčšinu členov skupiny.

Podobné členenie skupín uvádza A.C.Brown:

- Skupiny na základe rovnakého sociálneho problému, rovnakého druhu napr. drogová závislosť, týrané ženy.
- Účelovo zamerané skupiny riešiacie konkrétny problém.
- Psychoterapeutické, ktoré majú veľa podôb.
- Svojpomocné založené na vzájomnej pomoci a podpore. Význam svojpomocných skupín je v tom, že sú tam ľudia s rovnakým problémom.
- Skupiny pre výcvik ľudských vzťahov, tiež nazývané tréningové skupiny.
- Skupiny na dosiahnutie sociálnych cieľov napr. finančné, personálne, práca s mládežou.

a) Členenie skupín podľa počtu členov v skupine

Väčšina autorov sa prikláňa k členeniu skupín podľa počtu členov v skupine na skupiny **malé, stredné a veľké**.

Malé skupiny sú najčastejšie s počtom členov od 3-7 až pod 20 členov prípadne dokonca 40 aj keď tento počet tvoriaci malú skupinu je menej častý vzhľadom na cieľ skupiny a intenzitu a charakter kontaktov medzi členmi skupiny. Napr. pri náročných výcvikových skupinách, kde sú využívané participatívne tréningové techniky práce každého člena skupiny alebo pri riešení intímnych problémov členov skupiny s podporou skupiny a i. *Sú charakteristické vytvorením atmosféry osobnej blízkosti, kde členovia nebudú váhať zdôveriť sa v bezrizikovom prostredí. Za malú sociálnu skupinu je možné považovať rodinu, školskú triedu, rôzne sociálno – terapeutické skupiny a i.*

Stredné skupiny majú často od 13 do 45 členov. Členovia skupiny sú výraznejšie, než malé skupiny, napojení na vedúceho skupiny. Medzi sebou majú vytvorené menej osobné vzťahy a pocit blízkosti medzi nimi klesá. Viac znakov majú podobných s veľkými skupinami.

Veľké skupiny sú súbory osôb s konkrétnou spoločnou demografickou charakteristikou napr. dôchodcovia, vojaci, lekári (Nákonečný, 2004).

Majú nad 45 členov, často krát sa osobne nepoznajú a dôležité rozhodnutia sa dejú viac v prepojení na vedúceho skupiny alebo na úzky okruh ľudí okolo neho. Tieto skupiny sú takto najčastejšie chápané ako záujmové skupiny, pracovné kolektívy, ktoré majú spoločný

cieľ, zameranie. Spoločné znaky skupiny vytvárajú pocit ich súdržnosti a príslušnosti do skupiny. Vedúci veľkej skupiny môže byť volený oficiálne aj neoficiálne.

b) **Členenie skupín podľa sociálno-demografických znakov**, ktoré sú rovnaké pre významnú väčšinu členov skupiny

Z tohto uhla pohľadu je možné rozlišovať sociálne skupiny homogénne a heterogénne.

- homogénne skupiny tvoria členovia, ktorých sociálno-demografické charakteristiky ako napr. vek, sociálny status na trhu práce, v rámci rodiny, povolanie a i. keď sú rovnaké alebo veľmi podobné.
- heterogénne skupiny, ktoré tvoria členovia s rozdielnymi, odlišnými charakteristikami a tie sa pri výbere členov skupiny nezohľadňujú.

Primárne výberový znak/charakteristika členov skupiny je vopred stanovená vzhľadom na cieľ práce, techniky práce, ktoré by mali byť pri práci so skupinou využívané, čas, ktorý bude na prácu so skupinou k dispozícii, veľkosť skupiny. Ale tiež sa zohľadňujú aj vonkajšie, materiálne a personálne podmienky, prostredie, financie, odbornosť a pracovné skúsenosti vedúceho skupiny (ak je vopred stanovený) a i. Všetko s cieľom, aby bol vopred stanovený cieľ práce so skupinou dosiahnutý a to čo najefektívnejšie.

c) **Členenie skupín z hľadiska možnosti vstupu nového člena do skupiny** rozoznávame skupiny

- **na vstupe otvorené** skupiny
- **na vstupe uzavreté** skupiny.

Skupina na vstupe **otvorená** je skupina, do ktorej *môže nový člen vstúpiť kedykoľvek*, ak berieme do úvahy, že skupina na svojom ciele už pracuje, opakovane sa stretáva. Otvorená preto, lebo každé stretnutie skupiny je tematicky a časovo ucelené, ukončené. Témy a práca skupiny na jednotlivých za sebou idúcich stretnutí na seba nenadväzujú (napr. dnešná téma - nezamestnanosť, budúce stretnutie - písanie životopisu, minulé stretnutie – pestovanie izbových fialiek).

Na výstupe je sociálna skupina v sociálnej práci/v pomáhajúcich profesiách **otvorená vždy**.

Skupina na vstupe **uzavretá** je skupina, do ktorej počas jej práce nový člen *vstúpiť nemôže*, pretože jednotlivé stretnutia skupiny/práca skupiny na seba nadväzujú aj obsahom, aj časovo. Vstup nového člena do skupiny by narušil koncepciu práce a hlavne zabrzdil by a zvrátil by vývoj skupiny (pozri bližšie vývoj sociálnej skupiny). Táto zásada musí byť dodržaná aj v prípade, ak zo skupiny niektorí členovia počas jej fungovania odídu, skupinu opustia.

d) **Členenie skupín z hľadiska cieľa**, ktorý má byť prácou so skupinou dosiahnutý

Z tohto uhla pohľadu rôzni autori triedia skupiny rôzne. Pre potreby týchto textov je zvolené členenie na skupiny: *biografické, tematické, tréningové, zmiešané a iné*.

Biografická skupina je skupina, ktorej práca je zameraná na spoznanie histórie života individua v skupine. V histórii klienta sú hľadané tie udalosti, o ktorých je možné povedať, že ovplyvňujú súčasnú situáciu klienta a toto prepojenie sa snažíme vyriešiť uvedením si tejto súvislosti (napr. čo sa stalo, čo klient považuje za príčinu, prečo je nezamestnaný), prípadne intervenciou psychoterapeuta (vždy so súhlasom klienta). Tento druh skupiny v sociálnej práci je využívaný zriedkavo, viac ho aplikujú psychológovia.

Príklad: Sociálna práca pri práci s nezamestnaným: vrátíme sa do situácie, čo sa stalo, keď sa klient stal nezamestnaným.

Tematická skupina je skupina, ktorá pracuje na vopred určenú tému. Analyzuje ju, hľadá súvislosti, jednotlivci prezentujú, objasňujú, vysvetľujú svoje skúsenosti s danou problematikou. Tému volia sami účastníci, alebo vedúci skupiny (napr.: moje skúsenosti, osobné, vo vzťahu k iným, s bezdomovectvom). Tento druh sociálnej skupiny a práce s ňou v sociálnej práci je využívaný veľmi často.

Tréningová skupina je skupina zameraná na tréning, na nacvičovanie určitých sociálnych zručností, spôsobilosti (komunikácia so zamestnávateľom, nácvik asertivity, kreativity, empatie, relaxácie, nácvik písania životopisu). Tento druh sociálnej skupiny a práce s ňou v sociálnej práci je využívaný veľmi často.

Zmiešaná skupina je skupina, v rámci ktorej sú využívané, aplikované predchádzajúce druhy sociálnych skupín podľa toho, s akým problémom klientov a s akou ich aktuálnou situáciou skupina pracuje a hlavne aký cieľ je potrebné dosiahnuť. Tento druh sociálnej skupiny a práce s ňou v sociálnej práci je využívaný veľmi často.

Kontrolné otázky:

- a) Z akých uhlov pohľadu je možné členiť skupiny (berúc do úvahy poznatky uvedené v tejto učebnici)
- b) Aké druhy skupín najviac využívame v pomáhajúcej práci? Uveďte dôvody výberu.

2.3 Sociálna skupina vo vzťahu k jednotlivcovi a ku komunite

2.3.1 Jedinec/Jednotlivec v skupine

Jedinec v skupine sa zároveň učí od ostatných, môže nadobudnúť nové myšlienky, informácie, skúsenosti alebo nové riešenia a tak isto aj samotné správanie. Všetko čo jedinec nadobudne môže využiť a vo veľkej miere aj využíva do budúcnosti. Tiež sa učí a má možnosť zlepšenia komunikácie, postupne sa zbavuje bariér v komunikácii, učí sa získavať priestor na vyslovenie názoru a učí sa počúvať názory iných a tak si vytvára a získava plno nových pohľadov na riešenie problému (Truhlařová, In: Markovič, 2016).

„V skupine sa jednotlivec učí prosociálnym zručnostiam, potrebným na jeho bežný život. Hlavným cieľom sociálnej práce so skupinou je dosiahnutie zmeny v oblasti sociálneho fungovania jej členov, prostredníctvom ich účasti v skupine.“ (Levická, 2006, s. 201)

Jednotlivec v sociálnom prostredí zaujíma určité miesto, ktoré prezentuje jeho spoločenskú funkciu, **sociálnu pozíciu** jednotlivca. Tá vyjadruje jeho postavenie, funkciu, prestíž, alebo spoločenskú preferenciu. Hovorí sa o piatich základných pozíciách:

- pozícia súvisiaca s vekom a pohlavím,
- pozícia súvisiaca so zamestnaním,
- pozícia súvisiaca s rodinou,
- pozícia súvisiaca s prestížou,
- pozícia vo vnútri skupiny.

Získanie určitej pozície závisí od viacerých osobných, vonkajších a spoločenských okolností a podmienok. Istú úlohu tu môže zohrať:

- osobná príťažlivosť a
- obľuba v skupine.

Sociálna pozícia je dôležitá nielen v prežívaní jednotlivca, ale významný je aj fakt, že väčšina ľudí s vysokou pozíciou má podstatne väčší vplyv na ostatných členov skupiny a často sú uznávaní ako neformálni vodcovia skupiny. Úroveň sociálnej pozície má význam pre uplatnenie túžob a predstáv jednotlivca, jeho sociálnej akceptovanosti. (Boroš,2001)

Miesto, ktoré jednotlivec zaujíma v spoločenskej situácii je nazývaný **sociálny status**⁶ **jednotlivca** a je vnímaný na základe toho:

- čo získal od svojich predkov,
- čo získal reálne v priebehu ontogenézy a
- čo mu okolie pripisuje a prisudzuje.

Na rozdiel od sociálnej pozície sociálny status vyjadruje trvalejší stav a označuje sa ako:

- vrodenný status – zdedené, stále danosti
- získaný status – čo človek nadobudne v procese vývinu a ako sa to odrazí v jeho správaní
- pripísaný status – čo sa určuje niektorým jednotlivcom najmä z hľadiska ich spoločensko-ekonomickej situácie.

Pri práci s klientmi, ktorí z konkrétnych dôvodov požiadali o pomoc, napr. o sociálnu pomoc, práca a fungovanie v skupine prináša pre neho benefity, ktoré by pri individuálnej práce s pomáhajúcim profesionálom nezískal, resp. získaval by ich časovo či inak náročnejším spôsobom. Ide napr. o tieto skutočnosti/benefity:

⁶ Vodáková A. (In. Petrusek a kol., 1996, s. 810) vysvetľuje obsahovú súvislosť pojmu sociálne postavenie a prelínajúcich sa pojmov, keď uvádza, že pojem **sociálna pozícia** situuje sociálny subjekt (jednotlivca, skupinu, inštitúciu) v jednom sociálnom priestore k iným subjektom rovnakého charakteru nachádzajúcim sa v tom istom priestore; **sociálna rola** vyjadruje očakávania, ktoré sa k tomuto umiestneniu viažu; **sociálny status** je potom spojený s výslednými možnosťami a právami subjektu vyplývajúcimi zo všetkých jeho pozícií vo všetkých sociálnych priestoroch a z plnenia všetkých jeho rolí; **sociálna prestíž** vyjadruje sociálne ocenenie, zhodnotenie statusu. Sociálny status vyjadruje miesto jednotlivca v skupine z hľadiska potreby, prestíže, významu a hodnoty pre skupinu. Sociálna pozícia, ale aj status si od každého jednotlivca vyžaduje plnenie primeraných úloh.

- Klient so sociálnym problémom si uvedomí, že nie je jediný s podobným problémom, čím získa pocit úľavy.
- Má možnosť otvorene hovoriť o svojich problémoch v bezrizikovom prostredí.
- Každý jeho úspech, ale aj úspech iného člena skupiny, je pre neho povzbudením a motiváciou k riešeniu svojho problému.
- Skupina poskytuje priestor na získavanie nových skúseností, na výmenu názorov, vytváranie nových pohľadov na podobné problémy a hlavne na hľadanie ich riešení.
- Skupina ovplyvňuje myslenie, cítenie, správanie svojich členov.
- Skupina niekedy saturuje stratené sociálne kontakty.

2.3.2 Sociálna skupina a sociálna komunita

Podľa typu väzby medzi jednotlivými členmi skupiny rozlišujeme skupiny formálne a neformálne, prípadne poloformálne.⁷

Neformálne skupiny v rámci komunity vznikajú spontánne na základe rovnakých alebo podobných záujmov členov skupiny, potrieb, vyznávaných hodnôt, spoločnej činnosti a jej cieľov, ale často aj vďaka spoločnému priestoru, v ktorom fungujú, na základe vzájomných sympatií a i. Pri práci v rámci komunity nie je snahou tieto skupiny formalizovať.

Význam týchto skupín pre fungovanie komunity je jednoznačný, podľa Nového (1997) význam neformálnych skupín v komunite je v tom, že uľahčujú komunikáciu, realizujú čiastočne sociálnu kontrolu, silne ovplyvňujú formovanie postojov, noriem a hodnôt, ktoré vytvárajú celkovú kultúru komunity a pomáhajú tak realizovať komunitné ciele.

Sociálne vzťahy v neformálnych skupinách v rámci komunity sú budované na princípe prestíže a autority. Jedinci, ktorí disponujú týmito charakteristikami vo väčšej miere oproti ostatným členom skupiny, majú dominantné postavenie v tejto skupine.

Sociálna kontrola členov neformálnych skupín v komunite je taktiež neformálna, ale správanie jej členov je sústavne kontrolované. Odmeňovanie resp. sankcionovanie ich správania má neformálny charakter, ale častokrát má pre jedinca väčší význam ako prostriedky a závery formálnej kontroly.

Prostriedkom odmeňovania je zvyšovanie prestíže jedinca v skupine, zvyšovanie jeho vplyvu v skupine a pod. Ako sankčné prostriedky sú využívané otvorené prejavy nevôle, nesúhlasu až sociálnej izolácie.

Neformálna skupina môže veľmi silne intervenovať do chodu sociálnej práce v rámci komunity aj do fungovania samotnej komunity. Táto intervencia môže byť k uvedeným aspektom funkčná, ale aj dysfunkčná, čo je pri práci s komunitou nutné mať na pamäti.

⁷ Podľa typu väzby medzi jednotlivými členmi skupiny rozlišujeme skupiny formálne a neformálne, prípadne poloformálne. V neformálnych skupinách prevažujú neformálne vzťahy medzi členmi a vo formálnych skupinách vzťahy formálne, neosobné.

Poloformálne skupiny v rámci komunity vznikajú z neformálnych skupín. vznikajú spontánne, neskôr však nadobúdajú niektoré znaky formálnych úloh, napr. sú v rámci nich určité prvky formálnej komunikácie, kontroly, ale aj hierarchického usporiadania sociálnych pozícií, napr. formálne delegovaný vedúci skupiny, ktorý je väčšinou zároveň členom formálnej skupiny, ktorá usmerňuje a aj sprevádza sociálnu prácu v rámci komunity. Ďalším znakom poloformálnej skupiny je poloformálna kontrola dosahovaných cieľov a plnenia úloh. Ide o to, že plnenie úloh je overené formálne, ale sankcie za prípadné neplnenie nemajú charakter formálneho postihu, ale skôr sú aplikované neformálne sankcie.

Komunikácia v rámci tejto skupiny v komunite je neformálna aj poloformálna, v niektorých momentoch aj formálna. Pod poloformálnou komunikáciou chápeme ciele, účelové ovplyvňovanie informácií (ich obsahu a rozsahu) a tie sú šírené prevážene neformálnymi kanálmi.

V súvislosti so skupinovou štruktúrou komunity je nutné spomenúť ešte **nátľakové** skupiny, ktoré v rámci komunity sú alebo môžu vzniknúť. Je to skupina osôb, ktorá legálnymi, ale aj pololegálnymi prostriedkami vyvíja nátlak na určité organizácie a inštitúcie, vrátane politických, a snaží sa ovplyvniť ich rozhodovanie v prospech vlastných záujmov celej skupiny alebo jej jednotlivých členov. Záujmy týchto skupín môžu byť ekonomické, kultúrne, náboženské, politické a iné.

Vplyv týchto skupín na ostatných členov spoločnosti podľa Sedláčka (In: Petrusek a kol. 1996, s. 992) závisí od:

- ich finančných prostriedkov a možnosti získať ich,
- počtu akcie schopných členov a pružnosti organizácie skupiny,
- vnútornej súdržnosti a schopnosti konsenzuálneho konania,
- od rozsahu a kvality kontaktov na „vplyvné“ štruktúry,
- od miery informovanosti o dôležitých rozhodnutiach,
- prestíže, ktorú požívajú na verejnosti,
- od prístupu k prostriedkom ovplyvňujúcim verejnú mienku.

Otázka spolupráce resp. eliminovania vplyvu (vylúčenie v rámci komunity nie je možné) týchto skupín na ostatných členov komunity je otázkou cieľov týchto skupín, či sú spoločensky a „komunitne“ akceptovateľné alebo neprijateľné až nadobúdajúce sociálno-patologický charakter.

Kontrolné otázky:

- a) Aké benefity, ktoré by pri individuálnej práci s pomáhajúcim profesionálom nezískal, prináša pre klienta práca v skupine.
- b) Definujte podstatné rozdiely v charakteristikách formálnych a neformálnych skupín.

2.4 Sociálne učenie

Človek ako individuum žije v rozsiahlej sieti vzťahov s ostatnými ľuďmi a so svojim sociálnym okolím. Tieto vzťahy sú od narodenia rozhodujúce pre socializáciu jednotlivca, tzn. pre schopnosť vyznať sa vo vlastnej existencii, v existencii svojho okolia a byť vo vzájomnom súlade. Tento interaktívny proces sa v sociológii nazýva „socializácia.“⁸ Súčasťou socializácie je tiež učenie⁹. Po získaní „základnej emocionálnej výbavy“ (Porov. Claessens, 1972 a ďalšie), pri ktorej ide v podstate o vytvorenie základnej dôvery (Erikson), alebo istoty, že sme na tomto svete vítaní (König, in Bellebaum, 1976), nasleduje sekundárna socializácia, ktorá začína vtedy, keď dieťa stále častejšie vystupuje z primárnej skupiny, z rodiny. V materskej škole, základnej škole a v rôznych skupinách (pri hrách) sa dostáva do kontaktu s inými ľuďmi. Skúša iné normy, hodnoty, názory a postoje. Pomerne často prežíva celkom inú skutočnosť. Keď sa bude čestne vyrovnávať s „novým svetom“, bude sa meniť. V prvých rokoch života, ešte so slabým egom je človek veľmi tvárny a „...čo si osvojuje pri primárnej socializácii, je oveľa pevnejšie zabudované vo vedomí, ako to, čo je osvojované (prijímané) počas sekundárnej socializácie.“ (Berger - Luckmann, 1970).

V najširšom chápaní je termín sociálne učenie súhrnným označením pre situácie, kedy učenie človeka prebieha pod vplyvom sociálnych faktorov. V užšom chápaní sociálne učenie predstavuje proces, v ktorom sa človek socializuje a v jeho priebehu získava nové spôsoby sociálneho správania, nové sociálne roly (Popelková - Popelka, 1999).

Podľa Bratskej (2000) ide o veľmi zložitú učenie so zásadným významom pre človeka, ktoré spočíva v súčinnosti vzájomných vzťahov členov skupiny.

Jednotlivec sa učí vnímať, cítiť a konať takým spôsobom, ako vnímajú, cítia a konajú ľudia zastávajúci v spoločnosti miesto zodpovedajúce príslušnej sociálnej roli.

Podľa Zelinu (2007) sociálne učenie predstavuje súbor metód, technik a prostriedkov, pomocou ktorých sa jednotlivec stáva súčasťou society.

Solárová (2007) sociálne učenie chápe ako modifikáciu správania, ako dôsledok skúseností s prostredím, a to najmä v dôsledku napodobňovania modelu a v dôsledku odmien a trestov.

Sociálne učenie má interakčný charakter, t.j. odohráva sa v interakcii jednotlivca s inými jednotlivcami a skupinami. V odbornej literatúre je preto možné stretnúť sa aj s pojmom interakčné učenie alebo učenie zážitkom (zážitkové učenie)¹⁰, ktoré možno

⁸ „Socializácia vo všeobecnosti ide o proces prenášania dispozícií k chovaniu, presnejšie: od hodnotových orientácií, noriem, poznatkov a motivácie cez socializátorov (rodičia, učitelia, kamaráti pri hrách) na socializovaných (kojenci, školáci, osoby meniace zamestnanie atď.).“

⁹ Učenie – rozumieme: „Každú relatívne trvalú zmenu potenciálu správania, ku ktorej dôjde prostredníctvom cvičenia, alebo pozorovania. V žiadnom prípade to nesmie byť zmena spôsobená vrozenými tendenciami k reakcii, dospievaním alebo prechodným stavom.“

¹⁰ Vznik pojmu zážitkové učenie sa datuje do obdobia druhej svetovej vojny, keď Kurt Hahn (1886 – 1974) po odchode z Nemecka založil v Anglickom Aberdovey školu pre námorníkov a zistil, že v krízových situáciách na mori lepšie obstali skúpejší námorníci ako ich mladší kolegovia aj keď boli fyzicky zdatnejší. Príčinu videl v lepšej odolnosti starších námorníkov, ktorá bola výsledkom ich skúseností s podobnou situáciou. V r. 1941

definovať ako druh učenia a štúdia sociálnych poznatkov založených na vlastnom prežívaní, na vlastných skúsenostiach a na vlastnej činnosti (Popelková, Popelka, 1999). Účastníkom zážitkového učenia sa teoretické poznatky neprezentujú v hotovej podobe, ale subjekt prichádza k poznaniu cez vlastný zážitok, pričom sa kladie dôraz na proces, dej, riešenie problémov. Súčasťou zážitku je prekonávanie neistoty záťažovej situácie, spoznávanie seba v netradičných životných situáciách, ale aj intenzívnejší kontakt v kooperácii s ostatnými.

Sociálnym učením jednotlivec získava významy i hodnoty vytvárané spoločnosťou, ktoré si osvojuje a svojou aktívnou činnosťou ich potom ďalej rozvíja (Linhart a kol, 1981). Šanca na zmenu vlastného horizontu narastá s intenzívnou účasťou v skupinách, ktoré sa skladajú z najrôznejších ľudí (Straus, 1968).

Belz, Siegrist (2000) konštatujú, že *socializácia človeka sa uskutočňuje v skupinách*.

Podobne Kollárik (2008) uvádza, že značná časť významného učenia prebieha zástupne. To znamená, že ľudia sa často učia jednoducho pozorovaním, ako to robia tí druhí.

„Sociálne učenie je chápané ako vytváranie očakávaní o dôsledkoch správania. Očakávania sú vytvárané na základe pozorovania iných. Očakávanie výsledkov a príčin vlastného správania viedli ku konceptu lokalizácie kontroly, niekedy uvádzané ako ohnisko alebo sústredenie kontroly. Ľudia s internálnou lokalizáciou kontroly sú presvedčení, že dokážu organizovať vlastné správanie a vplyvy prostredia majú pod kontrolou.“ (Kollárik, 2008, s. 370)

Sociálne učenie je nástrojom socializácie, ktorý pomáha osvojiť si komplexné spôsoby správania a konania, keď v rôznych životných situáciách prichádzajú nové sociálne roly, postoje a hodnoty. Sociálne učenie je osvojovanie noriem, postojov, hodnôt, vzorcov správania prostredníctvom interakcie s inými jedincami, ktoré prebieha počas celého života.

Pojem sociálne učenie je často *používaný alternatívne s pojmom socializácia*, vzťahuje sa však predovšetkým k tým výsledkom socializácie, ktoré podliehajú obvyklému kolektívnemu hodnoteniu a sú danou skupinou chápané prevažne kladne. Zatiaľ, čo väčšina procesov sociálneho učenia prebieha *spontánne*, v prípadoch psychoterapie, nápravách resocializácie, zvyšovaní pracovného výkonu alebo komunikatívnej kompetencie, dochádza k *zámernému* aranžovaniu, či modelovaniu situácií sociálneho učenia. Sociálne učenie predstavuje modely správania, naučeného počas ontogenetického vývinu. Ide o preberanie postojov, hodnôt, životného štýlu a pod.

Oravcová (2004) definuje **kategórie** sociálneho učenia:

- *Inštitucionalizované učenie*, ktoré chápe ako učenie pod vplyvom nejakej inštitúcie (rodina, škola, cirkev....)
- *Spontánne učenie*, pod ktorým rozumie učenie realizované bez priameho vplyvu, napr. dieťa mimovoľne a spontánne preberá určité normy

Ďalej autorka vymedzuje **formy sociálneho učenia** (tamtiež, s. 60):

vychádzajúc zo svojich dlhoročných skúseností vytvoril ucelenú výchovnú koncepciu, ktorej dal názov Outward Bound (OB) „učenie sa cez robenie“ (learning by doing) alebo !robenie namiesto hovorenia“ (Gáborová, 2008).

- „Učenie **podmieňovaním**, t.j. učenie formou odmeny alebo trestu, ktorých základom je vytvorenie určitého reflexu. Odmeny a tresty si človek môže udeliť aj sám (vnútorná odmena, vnútorný trest).
- **Adaptáciou**, t.j. podriadenie sa zásadám a normám skupiny, ktorej je človek súčasťou. Je to cesta k prijatiu skupinu, znamená to taktiež preberanie noriem, pravidiel, postojov, vzorcov správania platných v danej skupine.
- **Imitáciou** (napodobňovaním), ide o odpozorovanie činnosti druhého človeka, typickou formou sociálneho učenia u dieťaťa.
- **Identifikáciou** (stotožnením sa), ktorou rozumieme nekritické preberanie cítenia, myslenia, konania vzoru, modelu.

Výhody sociálneho učenia. Vzhľadom na zistenia (prevzaté a modifikované podľa Belz - Siegrist, 2000), „...že človek ako sociálna bytosť je odkázaný na skupiny a prostredníctvom skupín sa integruje do spoločnosti“ (Barth, 1987, s. 461), zdá sa, že práca v skupinách je vhodná ako metodický prístup, „pri ktorom väčší, alebo menší počet osôb musí zdolať porovnateľné situácie, úlohy, alebo problémy“ (Barth, 1987, s. 462).

Skupina ako miesto učenia, slúži rozvoju osobnosti jednotlivca, ktorý tak môže vedome prežívať a formovať svoju identitu. „Človek sa prostredníctvom ty stáva ja.“ (Buber, in: Battegay, 1974)

Učenie v skupinách umožňuje jednotlivcovi rozširovať oblasť zážitkov a skúseností a tak sprostredkovať nové poznanie. Dáva tým príležitosť orientovať sa vo svete po novom a s väčšou vyzretosťou.

Prostredníctvom sociálneho učenia možno iniciovať zmeny nielen v oblasti interpersonálnej, ale aj zmeny osobnosti. Osobnostné zmeny sú chápané v tomto kontexte nie izolovane, ale v rámci celej psychiky jednotlivca, jej dynamiky i štruktúry (Vymětal, In: Popelková - Zaťková, 2009).

V užšom slova zmysle pod osobnostnou zmenou možno rozumieť posun jednotlivca smerom k osobnej zrelosti (rastu), porozumeniu, k sebe, k efektívnemu fungovaniu a spokojnosti vo vzťahoch i k sebe samému (Popelková - Zaťková, 2009).

Aktívne sociálne učenie

Aktívne sociálne učenie¹¹ je chápané ako druh sociálneho učenia s jasne určeným cieľom, na ktorom aktívne participujú všetci účastníci skupiny.

Linhart považuje aktívne sociálne učenie za najvyšší druh učenia, v ktorom sa ľudia učia, a tvrdí, že sa v ňom jednotlivci učia buď bezprostredne v praktickom živote, alebo zámerne a vedome na seba čo najlepšie pôsobiť, t.j. učia sa spôsobilostiam sociálneho správania.

¹¹ V českej a slovenskej psychológii sa s ucelenou koncepciou aktívneho sociálneho učenia stretávame od r. 1975 v práci Linharta a Perlákiho. Pojem aktívneho sociálneho učenia bol presne definovaný a odlíšený od pojmu sociálne učenie (Hupková, 2011).

Jadro aktívneho sociálneho učenia spočíva v skupinovom riešení problémov, pričom dochádza k pôsobeniu členov na správanie jednotlivca a na formovanie jeho postojov (Hotár – Paška - Perhács, 2000).

V aktívnom sociálnom učení vystupuje do popredia špecifická skupina sociálno-psychologických javov. Podľa Sedláka (in: Kredátus, 2002) aktívne sociálne učenie možno chápať ako program pre cieľavedomé a zámerne zdokonaľovanie sociálnych schopností a spôsobilostí človeka.

Aktívne sociálne učenie¹² je definované a vysvetľované v užšom chápaní a v širšom chápaní.

Perlaki (1983) definuje *aktívne sociálne učenie v užšom chápaní* ako cieľavedomé a zámerné nadobúdanie, zdokonaľovanie a zlepšovanie sociálnych schopností a príslušných vedomostí, t.j. zvyšovanie sociálnej spôsobilosti človeka, efektívnosti jeho sociálneho správania a činnosti (v zmysle cieľavedomého konania). Deje sa to v špecifických, na tento účel navrhnutých a vytvorených cvičených sociálnych situáciách a pomocou aktivizujúcich vzdelávacích metód. Aktívne sociálne učenie Perlaki (tamtiež) podobne ako Linhart, zároveň považuje za vývojovo najvyšší druh učenia, pri ktorom si jednotlivec osvojuje zložitejšie formy spoločenského správania.

Ak je človek motivovaný na zvýšenie svojej sociálnej kompetencie (podľa: Hupková, 2011), tak precvičovaním a opakovaním svojho sociálneho správania a činnosti v špecifickej sociálnej situácii dokáže do určitého stupňa zvýšiť jeho efektívnosť. Prostredníctvom spätnej väzby sa človek učí z vlastnej skúsenosti a činnosti.

Aktívne sociálne učenie sa v užšom zmysle zameriava predovšetkým na zvyšovanie pracovno-profesijnej sociálnej kompetencie subjektu a cielený rozvoj pracovných skupín (budovanie tímov). *Aktívne sociálne učenie v širšom chápaní* sa neviaže na výkonnosť konkrétnej skupiny, ale na rozvoj sociálnych spôsobilostí jednotlivých členov vo všeobecnosti.

Ďalším rozdielom je, že výcvikové programy vychádzajúce z užšieho chápania aktívneho sociálneho učenia uplatňujú iba špecifickú časť možných aktivizujúcich prvkov učenia (hlavnou metódou učenia je skupinová diskusia). Aktívne sociálne učenie v širšom chápaní umožňuje optimálny výber širokého spektra metód s variabilnou štruktúrou (od úplne štruktúrovaných až po vôbec neštruktúrované).

Model aktívneho sociálneho učenia v širšom chápaní sa v súčasnosti využíva na rozvíjanie sociálnych spôsobilostí a zvyšovania sociálnej kompetencie v pregraduálnej príprave

¹² Na vytváraní teórie a metodiky aktívneho sociálneho učenia sa významne podieľal Perlaki (1983), ktorý vypracovala overil model aktívneho sociálneho učenia zameraný na zvyšovanie sociálnej spôsobilosti a sociálnej kompetencie v cvičných sociálnych situáciách. Môže ísť napr. o porady, organizované akcie, kurzy, semináre, školenia atď., ktorých cieľom je zvyšovať pracovno-profesijnú kompetenciu účastníkov. Predmetný prístup je zároveň považovaný za prvú klasickú metódu aktívneho sociálneho učenia v užšom slova zmysle (porov. Bratská, 2000a).

študentov v pomáhajúcich profesiách aj v systéme celoživotného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania pomáhajúcich pracovníkov.

Podľa Medzihorského (1985) širšie chápanie aktívneho sociálneho učenia predpokladá realizáciu učenia v určitých výcvikových jednotkách. Môžu mať túto štruktúru:

- Rozohrievacie techniky.
- Hlavná výcviková metóda.
- Záverečná technika.

Najmä pri dlhodobých výcvikových programoch, ktoré môžu trvať niekoľko týždňov, prípadne aj mesiacov, Medzihorský (1985) ďalej odporúča ich otváranie v podobe postupných krokov so skupinou takto:

- Získanie skupiny pre spoluprácu a vytvorenie atmosféry skupinovej istoty.
- Rozvoj interpersonálnych vzťahov medzi členmi skupiny.
- Zvyšovanie intraskupinovej kohézie.
- Vlastný nácvik riešenia problémových a konfliktných situácií.
- Poskytovanie a získavanie spätnej väzby.
- Smerovanie k transféru a aplikácii.
- Osamostatnenie členov od vplyvov skupiny aj trénera/vedúceho skupiny.
- Prijatie zodpovednosti jednotlivcov za zmeny a za začlenenie získaných poznatkov, skúseností a spôsobilostí do ďalšieho životného programu.

Bandura dokázal, že človek vo väčšine situácií nereaguje náhodne alebo iba na základe vlastných skúseností s následkami určitého správania v danej situácii, ale sa u neho výrazne uplatňuje tzv. sociálne učenie či učenie napodobňovaním. Podľa tohto modelu nie je správanie ovplyvnené iba jeho následkami, ale tiež pozorovaním správania iných ľudí alebo i slovným opisom zo strany druhých, aké správanie je v danej situácii vhodné, prípadne k akým následkom vedie. Určité správanie sa teda môže objaviť alebo vymiznúť na základe tzv. zástupného učenia, keď účinným podnetom nie je len priama skúsenosť, ale aj skúsenosť sprostredkovaná (Praško – Možný - Šlepecký a kol., 2007)

Kontrolné otázky:

- a) Charakterizujte sociálne učenie podľa vybraného autora a definujte jeho význam/benefity pre jednotlivca pri práci v rámci sociálnej skupiny.
- b) Vymedzte vzťah *sociálne učenie* a *aktívne sociálne učenie*.

3 Sociálna práca so skupinou

3.1 Vymedzenie pojmu sociálna práca so skupinou

Podľa Mátela (2013, s. 111) sociálna práca so skupinou 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.“

Je zároveň metódou, ktorá nadväzuje na prácu s jednotlivcom, ponúka návod ako pracovať so skupinou ako organizačnou formou ľudskej činnosti. Osoby, ktoré sú súčasťou danej skupiny sú ovplyvňované všetkými členmi danej skupiny. Môžeme tvrdiť, že ide o prácu s väčším počtom klientov, pričom členov skupiny môže spájať napr. spriaznenosť, sociálny problém, prekonávanie strachu z nepochopenia vlastného problému. Hlavnou podstatou tejto metódy je psychosociálne pôsobenie na skupinu, resp. členov skupiny s konkrétnym spoločenským znakom, znakmi, ale aj spoločenským cieľom (Tomešek - Klíma, 2009).

Konopková (in: Novotná, Schimmerlingová, 1992) charakterizuje skupinovú sociálnu prácu ako „činnosť sociálneho pracovníka, ktorý pomáha sociálnemu fungovaniu rôznych skupín v zmysle rozvoja vzájomne pozitívnych sociálnych vzťahov a ich členov“.

Coyle definovala skupinovú sociálnu prácu ako druh *formujúceho sa procesu* uskutočňovaného v záujmových skupinách, vo voľnom čase účastníkov za účasti vedúceho. Cieľom je vzrast a rozvoj členov prostredníctvom využitia skúseností skupiny alebo využitia pomoci skupiny k dosiahnutiu svojich životných cieľov.

Sullivanová považuje (in: Skidmore – Teackery, 1998) metódu sociálnej práce so skupinou ako spôsob rozvoja osobnosti, pri ktorej skupina predstavuje jej hlavný nástroj.

Coushaldová (1998) uvádza, že skupinová sociálna práca ponúka také terapeutické faktory, ktoré sa nevyskytujú v žiadnej individuálnej metóde. Skupiny môžu byť veľkou podporou klientov, ktorí sa usilujú o nejakú sociálnu zmenu. Umožňujú im navzájom sa informovať o problémoch a dávajú klientom príležitosť učiť sa novým schopnostiam overovať si svoje medziľudské vzťahy a získať pocit istoty, že do skupiny patria.

3.2 K metodologickej otázke začlenenia sociálnej práce so skupinou do systému metód sociálnej práce

Pri definíciách a štruktúrovaní sociálnej práce so skupinou vyššie uvedení autori začleňujú sociálnu prácu so skupinou do **metód sociálnej práce** a aj ju chápu ako metódu sociálnej práce a to okrem Novotnej - Schimmerlingovej (1992), ktoré sociálnu prácu so skupinou vymedzujú ako **činnosť**.

My ju skôr chápeme ako **formu sociálnej práce** z hľadiska členenia podľa vonkajšieho usporiadania práce s klientmi a podľa počtu klientov, s ktorými je práca realizovaná. Pri maximálnych ústupkoch voči metodológii by bolo možné prikloniť sa k práci so skupinou

ako k *metodickému postupu*¹³ a to aj z toho dôvodu, že v práci so skupinou sú využívané *metódy práce* (napr. rozhovor, diskusia a i. Ide o presne vymedzené postupy na dosiahnutie cieľa), *techniky a nástroje*, ktorými je konkrétny cieľ dosahovaný (aktívne počúvanie, písanie životopisu a i.). Podobne aj Pfaffenberger (in: Schilling, 1999), uvedené nižšie. Z tohto uhla pohľadu rozlišujeme tieto formy (usporiadania) sociálnej práce, resp. práce iných pomáhajúcich profesionálov:

- práca s individuom (tiež individuálna práca),
- práca so skupinou (tiež skupinová práca, čo považujeme za menej vhodné označenie),
- práca s komunitou (komunitná práca, detto ako vyššie).

Doposiaľ najviac vyčerpávajúco sa tejto problematike venovala Levická (prevzaté a skrátené, *Metódy sociálnej práce*, s. 8-9). „Pre pracovné postupy používané sociálnymi pracovníkmi bola charakteristická orientácia na riešenie konkrétnych sociálno-ekonomických problémov. K prirodzeným snahám počas celého vývoja metodiky sociálnej práce patrí aj úsilie o prijatie definície metódy ako pracovného nástroja sociálnej práce. Medzi prvé a najznámejšie definície metódy sociálnej práce patrí jej nasledovné vymedzenie, autorkou ktorého je Mary Richmond: „Metóda, vo všeobecnom zmysle slova, je usporiadaním série rôznych činností zameraných na dosiahnutie určitého cieľa. Analýza techník sociálnych služieb bola by nekompletná, keby jej predmetom bolo iba vymenovanie elementov, bez vnútorných súvislostí a nie metóda, ktorá umožňuje ich vhodné použitie s ohľadom na ich podriadenosť konkrétnemu cieľu“ (tamtiež, s. 15). K prvým publikovaným pokusom o teoretické objasnenie pojmu metóda sociálnej práce v Európe môžeme zaradiť definície uvedené v záverečných prácach študentiek parížskej Ecole Normale Sociale (tamtiež), ktoré boli obhájené v r. 1937 a 1938 a podľa C. de Robertis tieto práce patria k prvým pokusom o definíciu pojmu metóda sociálnej práce. Ich autorkami sú absolventky parížskej ENS: M. Gailhard, J. Lalouette a M. Douroy de Bruignac, ktoré sa v svojich prácach opierali o Richmondovej definíciu metódy. L. Lalouette (tamtiež, s. 16) chápala metódu ako sled fáz - jednotlivých etáp, ktorým sú priradené konkrétne činnosti a stanovené je ich presné poradie: zber a analýza faktov, hľadanie príčin, výber dostupných zdrojov a spôsob ich využitia, konanie charakteristické pre sociálnu službu.

Od 20. rokov minulého storočia sa hovorí o **troch rovnocenných metodických postupoch** sociálnej práce a to o sociálnej práci s jednotlivcom, sociálnej práci so skupinou a sociálnej práci s komunitou. Demarkačným faktorom sa tak stal **počet klientov**, s ktorými sociálny pracovník pracuje. Postupne sa v sociálnej práci zjavovali ďalšie metodické postupy, orientované na riešenie konkrétnych problémových situácií (na označenie ktorých sa niekedy používal aj pojem techniky) a tieto sa podľa počtu klientov zaraďovali k jednotlivým metódam sociálnej práce.

¹³ Tiež by bolo možné hovoriť o metodike práce so skupinou, t.j. o presne vymedzenom časovom a logickom slede/usporiadaní metód práce s cieľom dosiahnuť vopred stanovený cieľ.

Otázka metód sociálnej práce sa opätovne otvorila v 70-tych rokoch aj preto, že tradičné delenie metód používaných v sociálnej práci podľa počtu jej aktérov (čiže sociálna práca individuálna, skupinová, komunitná) sa dnes označuje za prekonané. Pričom chápanie pojmu metóda, ako spôsobu alebo cesty, ktorá nás vedie k vopred stanovenému cieľu sa takmer nezmenilo. O metóde sa stále uvažuje ako o určitej vecnej, logickej a časovej postupnosti prítomnej v praktickej činnosti sociálneho pracovníka. V prácach zaoberajúcich sa metodikou sociálnej práce sa tak môžeme stretnúť s **dvoma prístupmi** k definovaniu metódy sociálnej práce:

a) prístup *"charakteristický snahou definovať metódu na základe jej vonkajších charakteristík*, kam môžeme zaradiť napr. nasledovnú definíciu od Cristiny de Robertis (tamtiež, s. 85): „Metóda sociálnej práce je spôsob postupovania sociálneho pracovníka, ktorý sa začína prvým stretnutím s klientom a trvá až do skončenia práce s týmto klientom". Sem patri tiež Striežencove (1996) chápanie metódy sociálnej práce, ktorý ju vymedzuje ako „postup, návod, ktorým dospievame k výsledku, súhrn pochodov a pravidiel k dosiahnutiu žiaduceho cieľa".

b) *prístup orientovaný na objasnenie, opísanie a analyzovanie jednotlivých krokov*, charakteristických pre konkrétne profesionálne konanie.

Charvátová (1999, s. 7.) chápe metódu ako „súhrn návodov na splnenie určitej úlohy, ktoré vychádzajú z metodológie príslušného vedeckého alebo aplikovaného odboru s cieľom viac, či menej normatívnym spôsobom zabezpečiť vzájomnú porovnateľnosť rozličných výsledkov". Stretneme sa s ním najmä u autorov, ktorí sa orientujú na určité špecifické polia sociálnej práce a v oblasti metodiky sa zaoberajú metódami orientovanými práve na tú-ktorú špecifickú oblasť sociálnej práce. Táto skupina autorov je veľmi rôznorodá a spája ju odmietavý prístup k tzv. klasickému chápaniu pojmu metóda a navrhujú, ako napr. Pfaffenberger (in: Schilling, 1999), hovoriť radšej o **formách práce**, metodike či metodických systémoch a metodickej práci, s čím súhlasia aj Staub - Bernasconi (1995), Meinhold a iní, ktorí hovoria o potrebe rozvoja **konceptu metodického konania**. Koncept metodického konania je podľa nich vedeckou odpoveďou na otázky kladené praxou a nie len teoretickou diskusiou o obsahu pojmu metóda, keďže sa orientuje na spracovanie praktických krokov realizovaných v každodennej sociálnej praxi chápaním metódy¹⁴ ako presne vymedzeného a definovaného spôsobu poznávania a riešenia sociálnych javov, t.j.:

¹⁴ V súvislosti s otázkou metód sa stretávame s termínom technika, resp. techniky sociálnej práce. Techniku sociálnej práce môžeme chápať ako návod na použitie metódy, alebo na jej modifikáciu, prispôbenie tak, aby zodpovedali špecifickým problémom, vyplývajúcim z klientovej situácie. Technika je tak spôsobom, ktorý umožňuje klientovi v spolupráci so sociálnym pracovníkom niečo získať, niečoho dosiahnuť. Hartl a Hartlová (2000) chápu techniku ako činnosť, alebo tiež aj ako pracovný postup, ktorý slúži k naplneniu vytýčeného cieľa. Metódu tak môžeme chápať ako cestu a techniku ako spôsob, ktorým túto cestu prekonáme. Nákonečný (1996) v tejto súvislosti hovorí o sociálnych technikách, ktoré chápe ako všetko, čo človek robí a to ako vedome i nevedome. Sociálne techniky zahŕňajú rôzne druhy komunikácie, vrátane telesného kontaktu, gestiky či mimiky. Nákonečný (1996) sociálne techniky chápe ako inštrumentálne aktivity, ktorými môžeme dosiahnuť stanovený cieľ v interakcii s inými osobami.

- identifikovania a definovania sociálneho problému, prípadne sociálnej situácie,
- eliminovania, alebo zmierňovania nepriaznivej situácie, ktorú označujeme ako sociálne problémové,
- vyhodnocovania účinnosti sociálnych opatrení a spôsobu rehabilitácie,
- sociálneho výskumu a následne zovšeobecnenia získaných výsledkov,
- tvorby a rozvoja samotných metód sociálnej práce, metodiky a modelov sociálnej práce.““

Kontrolné otázky:

- a) Je sociálna práca so skupinou *formou* sociálnej práce alebo *metódou* sociálnej práce (vysvetlite názory autorov uvedené v učebnici).
- b) Čo je poslaním sociálnej práce so skupinou?

3.3 Historický kontext formovania sociálnej práce so skupinou

Formovanie sociálnej práce so skupinami sa začalo ako neorganizovaná forma sociálnej starostlivosti v ranných historických obdobiach.

Už v starovekom Egypte solidarita so skupinou chudobných bola v egyptskom polyteistickom náboženstve posilňovaná predstavou posledného súdu, počas ktorého mal zomrelý podať vyznanie, že sa nedopúšťal zlého voči ľuďom a nedopustil sa násilia na chudobných.

Dejiny Hebrejov hovoria, že starší v ľude si zasluhovali osobitnú pozornosť. A dokonca samotný vodca izraelského národa Mojžiš si ustanovil svoj poradný orgán práve z najstarších členov Izraelskej pospolitosti. Tí sa tešili všeobecnej vážnosti a úcte. V roku 238 pred n. l. v Indii panovník Ášoka zakladá vo Varani útulok pre tulákov, biednych a opustených, ktorí sem prichádzajú zomrieť. Tak isto v starom Grécku, či Rímskej ríši existovali prvé náznaky ústavnej starostlivosti o starších vážených občanov. Súviselo to hlavne s vývinom demokratických vlád a parlamentov (Slovák, 2002).

Monoteizmus vo forme judaizmu a následne kresťanstva podporil záujem o spoločensky znevýhodnené skupiny, hlavne z dôvodu akcentu na Božiu lásku a ľudí, ktorí sú stvorení na Boží obraz. V prvých dvoch storočiach nášho letopočtu židovské komunity ustanovili systém starostlivosti formou tzv. pokladničných chudobných – kupa (Matošek, 2001). Z tohto dôvodu sa každý týždeň vyberali finančné dary určené pre chudobných. V predvečer Sabatu (t.j. v piatok) najbiednejší dostávali peniaze na jedlo a šatstvo. Existovala ešte jedna pokladnička – tamchuj, kde boli poskytované nefinančné dary vo forme naturálií. Tieto zbierky mali zabráňovať žobraniu, ktoré bolo pre Židov ponižujúce. Neskôr začali v tejto komunite existovať pohrebné bratstvá, čím sa pomáhalo rodinám so starostlivosťou o zomierajúceho a následne aj o pozostalých. Boli podporovaní hlavne nemajetní členovia komunity.

Apel na solidaritu s najbiednejšími dáva Ježiš Kristus, nielen vo svojich názoroch, podobenstvách, ale aj konkrétnych činoch. Rozdiel kresťanskej náuky oproti náuke judaistickej je v tom, že podľa židovskej náuky pomoc bola poskytovaná iba členom

izraelskej komunity, kým kresťanstvo sa orientuje aj na neveriacich. Už Skutky apoštolské (Sväté písmo, 4, 32-35) poukazujú na komunitu kresťanov v Jeruzaleme, ktorá si držala spoločný majetok určený na podporu chudobných a ľudí v núdzi. Islam dôraz kládol aj na starostlivosť o starých, vdovy, siroty a žobrákov. Almužny boli povinné – zakát, no aj dobrovoľné – sadaka.

V stredoveku na ťažké životné postavenie početných skupín obyvateľstva postihnutých epidémiami, hladomorom, cirkev reagovala zakladaním ústavov pri kláštoroch a kostoloch. Boli to útulky a nemocnice pod vedením rozličných reholí. Skupiny osôb v nich umiestnené boli chudobné alebo zmrzačené, siroty, slepci, deti postihnuté úmrtím hlavy rodiny, prípadne nejakou živelnou pohromou a pod. Schilling (1999) jasne deklaruje cieľové skupiny organizovanej pomoci v tomto období: starí ľudia, chorí, duševne chorí, bezmocné a opustené deti a siroty. „Pre týchto ľudí existovala organizovaná inštitúcia pomoci: „špitál“ (tamtiež, s. 20). V neskorom stredoveku a na začiatku renesancie vznikali cechy ako organizácie, ktoré sa starali nielen o remeselníkov, ale aj o ich rodiny. Ich snahou bolo starať sa o ich schopnosť užiť si sa, tiež napríklad o dôstojnosť pohrebu členov bratstiev – fraternitas, ktoré boli akousi spoločenskou odnožou cechu (Vlk a kol., 1997). Tomáš Akvinský odporúča kráľom okrem almužien zriaďovať špitály pre chudobných a to nielen pre kresťanov. Prirovnáva priateľstvo medzi kráľom a poddanými ku priateľstvu medzi rodičom a dieťaťom a k starostlivosti pastiera o ovce.

Prvá Československá republika do oblastí sociálnych opatrení pre vybrané skupiny obyvateľov garantovaných štátom zaradila okrem iného:

- starostlivosť o jedincov postihnutých vojnou,
- starostlivosť o nezamestnaných,
- ochranu žien, detí a mladistvých,
- verejnú starostlivosť o chudobných,
- starostlivosť o mládež (prevzaté: Matoušek, 2001).

Pohľad na vývoj sociálnej práce z inej strany podáva Tóthová (prevzaté, skrátené podľa Tóthová, 2019). Sociálna práca so skupinou je sa začala 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 zmenila tempo a smer priemyselnej výroby. Boli vynájdené nové stroje, blahobyť 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.

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 príliv prisťahovalcov podľa potrieb ekonomiky. Začala sa šíriť nevraživosť medzi starými a novo prichádzajúcimi 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 (Popple – Leighninger, 2011), zohrala dôležitú úlohu pri riešení mnohých zmien v spoločnosti na konci 19. a začiatkom 20. storočia (Garvin 1997).

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).

Rodiaca sa profesia bola do značnej miery neformálnou, roztrieštenou a dobrovoľníckou iniciatívou na organizovanie a distribúciu charitatívnych aktov a služieb (Austin 2000). Z pôvodne dobrovoľníckej činnosti a aktivít cirkvi sa postupne rozvinula etablovaná skupinová práca (Nedělníková 2004).

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.

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 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).

a) 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.

b) Prostredníctvom rozvoja skupiny prispieť k rozvoju individuálnych potenciálov jej jednotlivých členov a k obohateniu ich života.

c) Zabezpečovať prirodzený vzrast a rozvoj sociálneho fungovania členov skupiny.

d) Zabraňovať sociálnej dysfunkcii členov skupiny.

e) Poskytovať pomoc a oporu jednotlivcom, ktorí žijú v dysfunkčných sociálnych vzťahoch alebo tým, ktorí to potrebujú 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).

Situácia a podmienky v sociálnom prostredí bývalého Československa na prelome 19. a 20. stor., ktoré viedli k vzniku chudoby a s ňou spojených sociálnych problémov, ktoré bolo potrebné riešiť na individuálnej aj celospoločenskej úrovni, sú bližšie popísané v prílohe č. 1 učebnice pod názvom: Cudobníctvo na Slovensku v rokoch pred a po skončení prvej svetovej vojny, s. 123 – 133.

Kontrolné otázky:

- Aké alternatívy sociálnej pomoci núdzным osobám boli poskytované v skorých rokoch kresťanstva, v stredoveku, v období prvej Československej republiky (časové obdobia vymedzíte aj rokmi nášho letopočtu)?
- Aká spoločensko-hospodárska situácia podmienila rozvoj nielen sociálnej práce s individuumom, ale aj sociálnu prácu so skupinou? V ktorom storočí nášho letopočtu to bolo?
- Ktoré sú hlavné ciele/zásady sociálnej práce so skupinou, ktoré boli prijaté v r. 1935 na Národnej konferencii sociálnej práce v USA?

3.4 Štruktúra/etapy práce so skupinou

Pod pojmom **štruktúra** je možné rozumieť vnútorné usporiadanie celku, usporiadanie jednotlivých častí celku, vnútorný poriadok celku.

Sociálna štruktúra¹⁵ je súhrn stálych vzťahov celku, ktoré zabezpečujú jeho celosťnosť a totožnosť samého so sebou, čiže zachovanie jeho základných vlastností aj v prípade, keď sa menia jeho interné alebo externé podmienky, v ktorých existuje. Pre potreby sociálnej práce so skupinou je možné rozlíšiť túto jej štruktúru (jednotlivé časti tohto celku je možné nazvať aj etapy) ako **dynamického celku**:

- *preafilačná časť/etapa*;
- *úvodná časť/etapa*;
- *jadro práce so skupinou*;

¹⁵ **Sociálna štruktúra** je relatívne trvalý systém rolí, noriem, statusov a inštitúcií v skupine alebo spoločnosti. Je stabilnou charakteristikou daného sociálneho systému. Odlíšenie stálych rysov sociálneho systému od meniteľných vlastností možno využívať pri porovnaní rôznych sociálnych systémov či sledovanie vývoja sociálneho systému (Wikipedia)

- *záver práce so skupinou.*

Problematike štruktúry práce so skupinou sa venujú viacerí autori (Slosár, Mátel, Levická, Lovášová, Kopřiva, Tóťová, Hupková, Novotná, Hermochová a i.). Niektorí stotožňujú **vývojové fázy skupiny so štruktúrou skupiny**. Ďalej prezentované poznanie *tieto dve skutočnosti rozlišuje*.

V súvislosti so štruktúrou/časťami práce so skupinou je nevyhnutné uviesť, že pri univerzálnom rozlíšení štruktúry práce so skupinou na základné etapy **úvod, jadro, záver**, je vo vzťahu k cieľu práce so skupinou rozlišujúcou časťou/etapou, jej **jadro**.

3.4.1 Preafiliačná (prípravná) časť/etapa práce so skupinou

Túto časť práce sociálneho pracovníka tvorí stanovenie podmienok na výber členov skupiny, ktoré vychádzajú z požiadaviek objednávateľa práce so skupinou a jeho cieľov, materiálových a personálnych podmienok a požiadaviek, ale hlavne od sociálno-vzdelávacej medzery¹⁶ potenciálnych účastníkov /členov skupiny, ale aj iných faktorov.

Výstupom tejto etapy práce je jasné stanovenie:

- Sociálno-demografických charakteristík, podľa ktorých sú vyberané členovia skupiny.
- Cieľa práce v sociálnej skupine a následne sociálnych zmien, ktoré sú očakávané na strane skupiny a jej jednotlivých členov.
- Personálnych, materiálnych a časových podmienok práce so skupinou.

3.4.2 Úvodná časť/fáza práce so skupinou

Je to etapa prvého cieleného formovania skupiny, pri ktorom vznikajú ustálené väzby, vzťahy medzi členmi skupiny, členovia skupiny na seba berú konkrétne roly, vytvára sa spôsob komunikácie v skupine a tiež normy a iné súvislostí nevyhnutné na fungovanie skupiny.

Táto štruktúrna časť práce so skupinou je často stotožňovaná s časovou a obsahovou časťou *vývoja skupiny*, ktorá je tiež nazývaná *úvodom*.

Z uhla pohľadu štruktúry práce so skupinou je úvod charakterizovaný ako časť, ktorá sociálnej skupine ozrejmuje *pozície, vzťahy, podmienky* fungovania v danom prostredí, ale hlavne *zmysel a cieľ* tohto fungovania a to na strane vedúceho/vedúcich skupiny a na strane členov skupiny.

3.4.3 Jadro práce so skupinou

Z pohľadu vývoja skupiny je možné do tejto časti štruktúry práce so skupinou zaradiť prácu v skupine od času, keď členovia skupiny začínajú byť aktívni na dosahovaní skupinových cieľov a svojich osobných cieľov.

¹⁶ Je to potrebu členov skupiny, ktorá je pretransformovaná do cieľov práce v skupine. Ide o rozšírenie konkrétneho poznania, o získanie sociálnych spôsobilostí, zručností, poznania a sebapoznania sociálneho potenciálu členov skupiny, saturáciu sociálnych kontaktov a iné potreby, ktoré boli identifikované pri príprave skupiny a sú predmetom sociálnej práce so skupinou.

Obsah práce v časti **jadro** sa odvíja od cieľa, ktorý bol pre prácu v skupine stanovený (pozri druhy skupín z hľadiska cieľa, ktorý majú dosiahnuť, napr. tréningové, biografické, tematické a i.).

*Na konkretizáciu poznania je ďalej rámcovo uvedené zameranie práce so skupinou v jej jadre práce na **sebapoznanie pri práci s nezamestnanými**. Ide o:*

A.1) psycho-sociálnu stabilizáciu;

A.2) sebapoznanie a sebahodnotenie člena skupiny;

A.3) Motiváciu a aktivizáciu člena skupiny.

a.1) Psycho-sociálna stabilizácia klienta

Vzhľadom na to, že skupina je tvorená z jednotlivcov,

- ktorí najpravdepodobnejšie sa nepoznajú,
- sú prevažne v nežiadúcej sociálnej situácii na trhu práce,
- prevažne túto situáciu prežívajú ako nepríjemnú až ťažkú,
- doposiaľ ju nedokázali alebo niektorí aj nechceli riešiť,
- sú v nepoznanej situácii, prípadne aj v nepoznanom prostredí, atď.,
- ich vnútorné pocity možno charakterizovať ako *neistotu, obavy, očakávania*.

V prvom rade je preto potrebné členov skupiny **psycho-sociálne stabilizovať**. Sú na to využívané rôzne osvedčené aj novátorské techniky práce, ktoré uvádzajú autori Siegrit, Belz, Hermochová, Bakalář, Šlosár, Mátel, Hupková, Novotná, Žilová a i., napr. Technika „Kto som, kde som, kam kráčam“, technika popísaná ako „Negatíva a pozitíva mojej sociálnej situácie, ktorú chcem riešiť“ a i.

Cieľom týchto a iných techník je:

- **Vnútorne stabilizovať** člena skupiny vo vzťahu k problému, k jeho prežívaniu problému.
- Pomôcť členovi skupiny, aby si **uvedomil kam patrí** vo svojom sociálnom prostredí. Využívať je možné hovorené slovo, písané slovo, kreslením a i.

a.2) Sebapoznávanie a sebahodnotenie člena skupiny

Názory človeka na seba a na iných sú častokrát nemenné, tvrdošijné, čo nie je vždy dobré.

Sebapoznávanie má pre jednotlivca minimálne **dva významné aspekty**: aspekt poznania svojho potenciálu sociálneho, fyzického, psychického, materiálneho a i. Ide tu i **senzibilitu voči sebe samému**. Druhý aspekt je získanie **senzibility voči tým druhým**.

Všeobecne sa pod pojmom **potenciál** (prevzaté z A. Tokárová, 2020, <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Pirohova1/subor/tokarova.pdf>) rozumie celková schopnosť, spôsobilosť k výkonu. Pojem potenciál je vedecká kategória funkčná najmä v prírodovedných a technických odboroch. Pojmy sociálny potenciál

a ľudský potenciál sú v blízkom vzťahu k pojmu vitalita a potencialita. V spoločenských a prírodných vedách (vo filozofii, sociológii, biológii apod.) sa pojem vitalizmus poníma ako kategória na objasnenie životnosti organizmov pôsobením endogénnych nehmotných faktorov, ktoré ich oživujú ako neformatívna tvorivá sila, vnútorný "nápor k forme". Potentialita sa definuje ako cieľová funkcia činnosti človeka, skupín a spoločnosti.

Pojem potenciál funguje v sociológii ako systémová kategória na označenie optimálnej (teoretickej alebo reálnej) hodnoty, ktorú je možné dosiahnuť vzhľadom na relevantnú skutočnosť alebo cieľ.¹⁷ Pojem potenciál sa spravidla používa vo väzbe na sociálnu alebo individuálnu aktivitu. Vyjadruje disponibilný energetický fond, sociálnu alebo individuálnu silu potrebnú na dosiahnutie určitého cieľa. Individuálny potenciál vyjadruje existenciu (alebo neexistenciu) vlastností človeka, ktoré môžu (ale nemusia) byť nejakým spôsobom rozvinuté a spoločensky uplatniteľné a využiteľné. Sú to potenciálne možnosti a skryté zdroje konkrétneho človeka, realizovať a uspokojovať vlastné i spoločenské potreby alebo schopnosť vytvárať predpoklady pre ich budúce uspokojovanie. Individuálny potenciál ako súbor dispozícií je determinovaný nielen bio-psychicky, ale aj sociálne.

Diagnostikovanie ľudského potenciálu sa musí odlišovať od jednoduchej charakteristiky stavu konkrétneho človeka, od popisu jeho sociálnych podmienok aj preto, že jeho vlastnosti sa neposudzujú ako hotové skutočnosti, ale ako možnosť - z hľadiska ich úlohy pri realizácii spoločensky žiadúcich funkcií alebo cieľov, potrieb a záujmov. Teda inštrumentálne, vo vzťahu k vonkajším životným šanciam a úlohám. Z aspektu diagnostiky pojmy sociálny potenciál a individuálny (ľudský) potenciál treba považovať za štruktúrované teoretické kategórie, ktoré možno bližšie definovať prostredníctvom napr.:

- potenciálu zdravia: fyzická a psychická, geneticky, behaviorálne a sociálne podmienená zdatnosť a odolnosť subjektov,
- koaličného potenciálu: spôsobilosť subjektu združovať sa s inými na báze konsenzu a spolupráce,
- poznatkového a zručnostného potenciálu: t.j. schopnosťou disponovať poznatkami a zručnosťami, nevyhnutnými pre realizáciu diferencovaných ľudských činností a vzťahov, včítame pripravenosti vhodne ich uplatniť,
- axiologického (hodnotovo-orientačný) potenciál: t. j. sklonu venovať sa tým životným aktivitám, ktoré sú v súlade s interiorizovanou sústavou hodnôt,
- emotívneho potenciálu: t. j. stavu integrácie citového a intelektuálneho života ako predpoklad pre empatívne a asertívne správanie,
- komunikačného potenciálu: t. j. pripravenosti subjektu ku kvalitnej a intenzívnej interakcii a kooperácii prostredníctvom dorozumievacích systémov a prostriedkov (jazykov, symbolov, internetu a pod.),

¹⁷ Napríklad potenciál jednotlivca človeka stať sa ministrom, potenciál slovenskej spoločnosti dosiahnuť optimálne výsledky v oblasti zdravia mladšej generácie a pod.

- mravného potenciálu: t. j. stavu mravného a právneho vedomia, cítenia a konania subjektu vo vzťahu k platným zákonom, morálke a etike,

- kultúrneho potenciálu: ide o záujmovo-umelecké a technické potreby a spôsob ich uspokojovania subjektom, osvojené normy a hodnoty kultúry, ich uplatňovanie v spôsoboch správania a životných situáciách,

- kultúrno-spoločenského potenciálu (napr. mesta): ktorý predstavuje duchovné, ideové zdroje, potenciál kreativity, kultúrnej kontinuity a tradície, obsahuje kultúrne dedičstvo mesta - kultúrne, spoločenské a historické hodnoty hmotnej i duchovnej podstaty,

- potenciálu demokratizmu: t.j. schopnosti subjektu spolurozhodovať vo verejných záležitostiach v súlade s pravidlami demokratického spolunažívania,

- sociálno-participačného potenciálu: t.j. dispozícii vstupovať do širších sociálnych väzieb a uplatňovať sa v nich a zároveň rešpektovať nároky, vyplývajúce z účasti na fungovaní sociálnych útvarov, ktoré tieto väzby sprostredkovávajú,

- tvorivého potenciálu: čiže dispozícii k autonómnej tvorbe nových myšlienok, nápadov a sklon v maximálnej miere ich uplatňovať v praxi,

- akčného potenciálu: čiže dispozícii k aktívnemu konaniu, s cieľom efektívne dosiahnuť stanovený cieľ,

- ekonomického potenciálu: t.j. súhrnu možností subjektu vstupovať do ekonomických vzťahov,

- individuálno-integratívneho (autoregulačného) potenciálu: ide o schopnosť ovplyvňovať beh vlastného života tak, aby sa efektívne a vyvážené kultivoval a uplatňoval celý ľudský potenciál,

- sociálno-interakčného potenciálu: t.j. možnosti sociálneho subjektu alebo jeho členov využívať svoje miesto a plniť úlohy v aktuálnych a budúcich spoločenských vzťahoch, k vytváraniu predpokladov pre budúce uspokojovanie potrieb a záujmov subjektu,

- kooperačného potenciálu: t.j. predpokladu partnerstva, vzájomne prospešnej spolupráce a vytvorenia nových kooperačných vzťahov, • a i. (bližšie Tokárová, 1997, Plávková, 1993, Macháček, 2002 a i.).

Uvedené a ďalšie potenciály je možné analyzovať z aspektu rôznych zámerov (v ilustrovanom prípade napr. s cieľom uplatnenia sa nezamestnaného na trhu práce). Sú kľúčovým momentom pri posudzovaní človeka, jeho kompetencie, realizovaných schopností a prínosov.

Sebapoznávanie je aj citlivosť a jej rozvoj **voči iným ľuďom**. Čím je človek citlivejší voči sebe, tým je citlivejší voči ostatným. Čím lepšie rozumie sebe, tým lepšie rozumie druhým. Prostriedkom zvyšovania senzibility voči tým druhým, je zvyšovanie senzibility voči sebe samému. „Miluj svojho blížneho, ako seba samého.“

Techniky sebapoznávania popisujú viacerí autori napr. Bakalár, Hermochová, Siegrist, Belz a i. Sú to spravidla techniky, keď člen skupiny pracuje na svojom vlastnom poznávaní, odhaľovaní vybraných charakteristík, vlastností, spôsobilosti, zručnosti, danosti, ktoré:

- Môže hodnotiť *sám pre seba* v pozícii vnímaných ako pozitívnych alebo negatívnych (nežiadúcich). Ide o uvedenie si a nazvanie jednotlivých prvkov jeho potenciálu, s ktorými je možné ďalej pracovať v skupine, individuálne, ale vždy hlavne v prospech jednotlivca.
- Môže sebahodnotenie komparovať oproti tomu, *ako má hodnotí jeden človek*, napr. člen skupiny, rodič, súrodenec, kolega.
- Môže sebahodnotenie komparovať oproti tomu, *ako ho hodnotí skupina* /napr. technikou sémantického diferenciálu/
- Môže sebahodnotenie komparovať oproti *ideálnemu obrazu*, ideálnemu očakávania v danej oblasti, napr. oproti ideálnej skupinovej produkcii, vízii.
- Môže sebahodnotenie komparovať oproti *standardom* uvedeným v odbornej literatúre alebo v iných formálnych publikovaných zdrojoch.

„Situáciu v skupine môžeme prirovnávať k zrkadlovej stene, ktorá odráža ego jednotlivca, v mnohých obrazoch z rôznych pohľadov. Účastník sa vidí v skupine svojimi očami a očami skupiny a tak postupne odhalí svoju vlastnú identitu.“ (Northem, 1973) Pomocou neustálej spätnej väzby,¹⁸ medzi členmi skupiny je jednotlivcovi umožnený prístup k tej časti samého seba, ktorú nepozná, ale ktorú ostatní poznajú veľmi dobre. (porov. Fritz, 1997). Pretože čím viac skúseností má jedinec sám so sebou, tým väčšia bude tá časť, ktorá je známa jemu aj ostatným, zatiaľ čo časť, ktorú nepozná, ale ostatní ju poznajú veľmi dobre (tzv. slepá škvŕna), sa znižuje. (Birkenbihl, 1986).

„Len vtedy, keď sa môže poznávať v reakciách skupiny ktorej je súčasťou, vedomí si človek svoje ja. Ľudské individuum, sa realizuje len tam, kde je spojené s inými ľuďmi, ktorí majú záujem o jeho chovanie, jeho prejavy a jeho reakcie.“ (Battegay, 1974) Preto pôsobia členovia skupiny takmer ako zosilňovač motivácie jednotlivcov a prehĺbujú efekt učenia. „Skupina je v tomto svetle prostredím, ktoré zúčastneným dovoľuje zvyšovať schopnosť presadiť seba a vlastné názory aj silu vlastného ja.“ (Battegay, 1974) Znamená to, že skupina ponúka jednotlivcom stále nové afektívne situácie, ktorým musí neustále prispôbovať svoje vlastné pocity a schopnosti. Každý jedinec, môže prostredníctvom týchto procesov, poznávať sám seba, nové aspekty a reakcie, začleniť ich ako rozšírenie obrazu vlastnej osobnosti.

a.3) Motivácia a aktivizácia člena skupiny

Motivácia z hľadiska psychológie je psychický stav, ktorý vyvoláva činnosť, správanie, jednanie, ktoré je zamerané určitým smerom. Môže sa prejavovať ako:

- Konkrétna pohnútko alebo bezprostredná príčina určitého jednania, priebežná aktivizácia jednania.

¹⁸ Lehmenkuhler und Roscher (1957), Zum Gebriff des Feedback: „Spätná väzba je informácia o tom, ako ‚A‘ vníma /alebo zažíva správanie inej osoby ‚B‘/alebo informácie o tom aké reakcie vyvoláva toto jednanie u ‚A‘ v rovine chovania, alebo vo vzťahovej rovine.“ In: Sader, Psychologie der Gruppe, 1976, porov. tiež Siegrist, Wunderli, Selbstentfaltung, Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen, Handbuch für Kursleiterinnen und Kursleiter, 1995, str.275 a nasl.

- Smerová determinácia jednania.
- Zmysluplná štruktúra jednania, dôvod na rozhodnutie sa k určitému jednaniu, ak je situácia voľby.

Proces motivácie v zmysle sociálneho ovplyvňovania je neodlučiteľnou súčasťou sociálnej interakcie. (Vláčil, Motivácia. s. 651-652, in Petrusek, 1996)

Mikulášik (2004), Nývltová (2003) rozlišujú dva typy motivácie: vonkajšiu a vnútornú.

Vonkajšia motivácia je opakom vnútornej motivácie. Chýba pri nej „vnútorný motor“, ktorý by poháňal človeka vopred. Tiež sa vyznačuje malou alebo až nulovou spokojnosťou človeka v rámci jeho vyšších potrieb. Takáto činnosť je len prostriedkom k dosiahnutiu cieľa, naplnenie alebo zábavu človeku neprináša (Mikulášik, 2004, Nývltová, 2003).

Amstrong uvádza, že motivácia sa týka faktorov, ktoré ovplyvňujú jedincov tak, aby sa určitým spôsobom správali. Prezентuje ich ako tri zložky (Arnolda a kol., 1991):

- a) **Smer**, t.j. čo sa človek pokúša urobiť.
- b) **Úsilie**, t.j. s akou usilovnosťou sa o to pokúša.
- c) **Vytrvalosť**, t.j. ako dlho sa o to pokúša (Amstrong, 2007).

V zmysle uvedeného je potrebné u členov skupiny vzbudiť záujem, aby vlastnými aktivitami prispievali k dosiahnutiu vlastného cieľa, ale aj cieľa skupiny. Každý člen skupiny prináša do skupiny, v ktorej je aktívny, svoje skúsenosti, spolupracuje s ostatnými členmi skupiny. Stotožňujeme sa s názorom Siegrista (1996), že v skupine je potrebné motivovať konkrétneho jedinca k činnosti na svojej zmene, lebo mnohí z nich už rezignovali.

Člena skupiny je nutné motivovať k tomu, aby

a) konal podľa spoločenských očakávaní a v súlade s tým, aké ciele si stanovil pri riešení svojej problémovej situácie, a to napr.

- technikou sebapoznávania a sebahodnotenia,
- technikou odhalenia životných cieľov (Siegrist, 1996),
- technikou odhalenia vlastných a spoločenských zdrojov na dosiahnutie cieľa,
- nácvikom sociálnych zručností na dosiahnutie svojho cieľa.

b) Okrem uvedeného primárneho významu a cieľa motivácie člena skupiny, je potrebné ho motivovať ešte k tomu, aby bol **aktívny pri práci v skupine**.

Faktory vonkajšieho prostredia (prevzaté a modifikované podľa Siegrista), ktoré sú dôležité a motivujúce pre člena skupiny k jeho aktivite v rámci práce so skupinou:

- Vyhovujúci priestor - svetlo, vzduch, vybavenie miestnosti.
- Vhodné názorné pomôcky (vizualizácia).
- Striedanie metód a foriem pri prezentácii obsahu odovzdávaného klientom. Používanie rôznych médií.
- Pestrá, dynamická a povzbudivá reč.
- Pozitívny vzťah sociálneho pracovníka ku klientom a k vlastnej práci.

Faktory vnútorne motivujúce člena skupiny k aktivite v rámci skupiny:

- práca v skupine,
- možnosť riešenia konkrétneho problému,
- keď sa môže učiť a keď môže robiť chyby v bezrizikovom prostredí,
- aktivita všetkých členov skupiny,
- stav, keď môže robiť niečo sám ,
- keď môže prevziať primeranú zodpovednosť za konkrétnu aktivitu v skupine,
- spätná väzba od členov skupiny aj vedúceho skupiny.

Prvky demotivujúce členov skupiny pri práci v skupine:

- izolovaná práca a práca osamote,
- keď musí sám predložiť konkrétne riešenia problémov bez možnosti konzultácie s iným členom skupiny, prípadne s inou zainteresovanou osobou na práci v skupine,
- pocit neistoty, ktorý vyvoláva strach z výsmechu,
- situácia nečinnosti člena skupiny, t.j. keď sa musí prizerať a nie konať,
- keď musí prenechávať zodpovednosť za aktivitu alebo rozhodnutia na iných ľuďoch v situácii, keď sa cíti kompetentný sám konať.

Úlohou vedenia skupiny z pohľadu vyššie uvedeného, je vytvárať také podmienky pre prácu so skupinou, aby skupina ako celok a jej jednotliví členovia mali možnosť pracovať v prostredí, ktoré je bez rizík vo vzťahu k ich integrite a ich sebahodnote.

„Sociálny vplyv sa v sociálnej motivácii považuje za jeden z rozhodujúcich princípov, je užitočné odlišiť sociálny vplyv od osobného vplyvu jednotlivca. Osobný vplyv nie je výlučnou vlastnosťou osobnosti ani charakteristikou prostredia. Osobný vplyv môžeme definovať ako žiaduci, pretože aktivizuje emocionálne, sociálne, fyziologické, behaviorálne a motivačné kapacity smerujúce k adaptácii na prostredie. Osobný vplyv je povzbudzovaný novými výzvami a úspechmi.“ (Kollárik, 2008, s. 371)

3.4.4 Záver/ukončenie práce so skupinou

Ukončenie práce so skupinou môže nastať v dvoch situáciách:

- a) skupina ukončí svoju činnosť prirodzene podľa časového plánu bez ohľadu na to, či cieľ práce v skupine bol dosiahnutý alebo nebol dosiahnutý,
- b) skupina sa z akýchkoľvek príčin rozpadne. Rozpad skupiny môže nastať, ak dôjde k nezlučiteľne rozdielnym názorom členov skupiny alebo ak členovia skupiny odídu zo skupiny, resp. i.

V prípade, že skupina končí činnosť prirodzene, záver práce so skupinou sa obsahovo aj časovo zhoduje s etapou vývoja skupiny, ktorú nazývame transfer. V tejto etape práce so skupinou je dôležité venovať potrebný priestor na:

- Vyhodnotenie aktivít a práce v skupine, keď všetci účastníci v tejto fáze práce v skupine hodnotia procesy prebiehajúce v skupine, ciele skupiny a ich dosiahnutie,

efektívnosť sociálneho správania a činnosti školiteľa, vhodnosť použitých pomôcok a navrhujú rôzne zlepšenia využiteľné pri podobných akciách v budúcnosti.

- Rozviazanie prípadných emocionálnych väzieb.
- Rozlúčenie sa členov skupiny navzájom a s vedúcim skupiny (bližšie vid' vývoj skupiny).

Kontrolné otázky:

- a) Vymenujte a obsahovo definujte podstatné znaky jednotlivých častí štruktúry/etáp práce so skupinou
- b) K čomu je nutné motivovať člena skupiny pri práci v skupine?
- c) Čo musí vedúci skupiny zabezpečiť a realizovať, aby člen skupiny pri práci v skupine bol motivovaný?
- d) Čo naopak vedúci skupiny nesmie robiť, resp. v skupine musí eliminovať, aby nedošlo k demotivácii členov skupiny?
- e) Čo (a prečo) považujete za najvýznamnejšiu aktivitu v rámci záverečnej fázy práce so skupinou?

3.5 Dynamika sociálnej skupiny

Pojem skupinová dynamika prvýkrát použil Kurt Lewin, jeden zo zakladateľov skupinovej dynamiky ako vedného odboru, ktorý so svojimi spolupracovníkmi otvoril tréningový program pod rovnakým názvom. Program sa týkal malých skupín a postupom času prerástol v mohutné hnutie (vnútorne diferencované) tréningových skupín a zároveň s nimi spojený systematický výskum - psychológia chovania malých skupín (Kožnár, 1992). Rôzni autori pojem skupinová dynamika chápú rôzne. Podľa Matouška (2003) skupinová dynamika je „*súhrnom noriem a interakcií, zahrňuje to, čo prebieha vo vnútri skupiny i čo prichádza z vonka*“. Základné zložky tvoriace skupinovú dynamiku podľa Mátela a Vasilescu (2013) sú: ciele skupiny, pravidlá (normy) skupiny, vodcovstvo, roly v skupine, tvorba podskupín, vzťahy v skupine, kohézia a tenzia, skupinová atmosféra, projekcia minulých skúseností a vzťahov do aktuálnej interakcie, vývoj skupiny (podobne Tóthová, 2019 a i.).

Procesy, ktoré prebiehajú v skupine v rámci jej práce, sú využívané v prospech skupiny, aby skupina čo najefektívnejšie dosiahla svoj cieľ s využitím jej potenciálu a pracovnej atmosféry. Je nutné uvedomiť si, že vytvorenie skupiny podlieha normotvorným procesom, ako popisuje Yalom (1999):

- a) orientácia a závislosť,
- b) konflikt, dominancia, revolta,
- c) rozvoj súdržnosti,
- d) vyzretá skupinová práca.

V uvedenej štruktúre je možné pozorovať hľadanie vlastnej štruktúry a cieľov; boj o dominanciu; rozvoj súdržnosti; formovanie rôl v skupine; kreatívnu etapu vývoja skupiny.

Podobný ráz má aj formovanie skupiny u Riegera (1998), ktorý ju rozsahovo ešte viac dimenzuje na: rozhodovanie; orientáciu; združovanie; podvoľovanie; konfrontáciu; objavovanie; uvoľnenie.

Pri jednotlivých etapách vývoja skupiny je potrebné brať do úvahy skupinové princípy, pretože práve oni sa podieľajú na celkovej stratégii formovania skupiny. Možno sem zaradiť:

- a) prácu s vlastnými silami jednotlivca v skupine,
- b) podporovanie viac spolupráce ako súťaživosti,
- c) poznanie východiskovej situácie skupiny,
- d) poskytnutie priestoru pre vlastné rozhodnutia,
- e) stanovenie hraníc (Levická, Metódy...).

Do skupinovej dynamiky¹⁹ v rámci tejto učebnice radíme:

- a) ciele skupiny,
- b) vedenie skupin ,
- c) pravidlá a normy,
- d) skupinové roly,
- e) vývoj skupiny,
- f) skupinová kohézia a tenzia,
- g) tvorba podskupín.

3.5.1 Ciele práce v skupine

Skupina, ktorá chce dosiahnuť spoločný cieľ, je sústavne nútená rozhodovať a prijímať uznesenia, rozhodnutia rôzneho významu, dôležité a menej dôležité, ľahké a zložité, správne alebo nesprávne rozhodnutia.

Skupina väčšinou nesmeruje k svojmu cieľu priamočiaro, ale obchádzkami. Pre rozhodovanie v skupine, nájdenie jej cieľa majú mimoriadny význam tieto problémové oblasti (Siegrist, 1996, prevzaté, modifikované, doplnené):

- Východisková situácia definovanie skupiny. Kto sme? Kto a čo nás spája? Aká je naša súčasná situácia? Čo máme spoločného? Kde sa nachádzame?
- Formulovanie cieľa. Čo chceme, Čo je náš spoločný cieľ?
- Stanovenie možnosti realizácie. Ako dosiahneme svoj cieľ? Aké cesty existujú a ktoré zvolím? Aké prostriedky potrebujeme? Aký druh postupu je vhodný?
- Realizácia účastníkmi. Ktoré myšlienky a zručnosti prinášajú účastníci so sebou? Čím môže každá osoba k tomu prispieť? Kto môže prevziať ktoré funkcie?
- Hodnotenie medzivýsledkov. Sme na správnej ceste? Ako ďaleko sme na tejto ceste? Vieme, kde sa nachádzame a ako ísť ďalej? Sú ešte všetci tu? Treba stanoviť nové stratégie?

¹⁹ Hermochová (1988) hovorí o štruktúre sociálnej skupiny (skupinové normy, vzájomné vzťahy medzi členmi skupiny, status členov skupiny), ktoré vedúci skupiny musí v skupine poznať.

- Posúdenie výsledku. Čo sme dosiahli? Dosiahli sme svoj cieľ? Dosiahli sa nečakané ciele? Sme spokojní? Ak nie: Čo treba robiť?
- Dodávame podľa Matouška (2008). Zlepšenie kvality života celej skupiny a podpora individuálnych potrieb členov skupiny, napr. navodzovanie zmeny správania, posilnenie sebavedomia, rozvoj sociálnych zručností.
- Podľa Schillinga (1999) zabezpečenie cieľov pomocou skupinových skúseností, istoty, podpory a pomoci, ale taktiež sprostredkovania noriem a hodnôt a ponúknutie členom skupiny možnosti riešenia ich problémov.

Vlastnosti skupinových cieľov, ktoré dokáže za svoje prijať väčšina členov skupiny a ktoré skupinu dynamizujú:

- Ciele musia byť **realistické a realizovateľné**. V cieľi sa nemajú odzrkadľovať ideálne predstavy a ilúzie ani členov skupiny ani vedúceho skupiny, ale to, čo je dosiahnuteľné a realizovateľné.
- Ciele musia byť **primerané** schopnostiam skupiny a jej členov, t.j. nesmú byť „nad sily skupiny“, ale nesmú byť ani príliš málo náročné, keď silu skupiny podceňujú.
- Ciele musia byť **krátkodobé**. Krátkodobé ciele sú prehľadné a realizovateľné, dlhodobé ciele sú ľahko ovplyvniteľné nepredvídateľnými zmenami.
- Smer cieľa musí byť **jasný**. Krátkodobé ciele je potrebné stanoviť v rámci dlhohodobej perspektívy, ukázať nimi, kam smerujú.
- Ciele musia presne **určiť správanie**. Stanovené ciele musia určiť, kto, čo sa má dokedy dosiahnuť. Je potrebné formulovať aké správanie je nutné, aby sa cieľ mohol dosiahnuť.

Pri formulovaní cieľov je vhodné používať *konkrétne, všeobecne zrozumiteľné podstatné mená*. Takýmto spôsobom je možné vyhnúť sa abstraktným výrazom, ktoré môžu byť pochopené v rozličných súvislostiach s rozličným významom; *cudzím a nárečovým výrazom*, ktorým nemusia porozumieť všetci členovia skupiny; *žargónovým výrazom*, ktorých zrozumiteľnosť je nejednoznačná a tiež môžu pôsobiť urážajúco, provokujúco a i. Dôležité je tiež v cieľi *neformulovať ideálne predstavy*, ale faktické záchytné body.

Kontrolné otázky:

- a) Vymenujte faktory dynamizujúce skupinu a vysvetlite prečo je to dynamizujúci faktor?
- b) Aké vlastnosti musia mať skupinové ciele, aby skupinu v jej práci dynamizovali?
- c) Ktorým chybám je nutné sa vyhnúť pri formulovaní cieľov skupiny?

3.5.2 Vedenie a moc v skupine

Jago (1982) definoval vedenie ako proces, ale aj ako vlastnosť. „**Proces vedenia** je používanie nedonucovacieho vplyvu na usmerňovanie a koordinovanie aktivít členov organizovanej skupiny na splnenie skupinových cieľov. **Vedenie ako vlastnosť** je sústava kvalít alebo charakteristík patriacich tým, ktorí úspešne využívajú ovplyvňovanie.“

Výsledkom procesu by malo byť cieľové správanie objektu riadenia, avšak v sociálnych systémoch tento proces nie je jednoznačný. Prakticky v každom medziľudskom vzťahu môžeme nájsť prvky vodcovstva a podriadenia. Tým, že človek je tvor sociálny, je súčasťou sociálnych vzťahov väčších skupín, t.j. nežije iba v interakcii s jedným človekom a tak problém vedenia nie je iba problémom vzťahu *vodca a vedený*, ale aj vzťahu *vodca a skupina*. Proces vedenia sa stáva aj procesom stmelovania alebo zladžovania rôznych a vzájomne sa dopĺňujúcich cieľov. (Tóthová - Šlosár 2019).

Vodca skupiny môže vystupovať ako formálny vodca a neformálny vodca. Za *formálneho vodcu* je označovaný vedúci skupiny. Dodávame, že formálny vodca môže byť do tejto pozície aj menovaný, určený. Ako *neformálny vodca* vystupuje jednotlivec, ktorý má dominantné miesto v skupine, spravidla jednotlivec, ktorý má nápady, je iniciatívny a je skupinou nasledovaný.

Bierhoff a Muller (2005) definujú, že pri formálnom vedení ide o činnosti, ktoré používa skupinový pracovník (vedúci skupiny, dodatok autoriek) na pomoc skupine pri dosahovaní jej cieľov, zatiaľ čo núdzové vedenie sa týka členov, ktorí prevezmú vedúce úlohy v reakcii na potreby skupiny.

Typológia ról/pozícií vedúceho skupiny podľa Kratochvíla (2002):

- **„Rola aktívneho vodcu** – *charakteristická aktivitou, usmerňovaním diania, vysvetľovaním riadením a učením zo strany vedúceho,*
- **Rola komentátora** – *skupinovému daniu ponecháva voľný priebeh, v pravidelných intervaloch komentuje a zhrnie, čo sa v skupine deje,*
- **Rola moderátora a experta** – *vedúci sleduje a koordinuje diskusiu, poskytuje skôr určité podnety,*
- **Rola autentickej osoby** – *vedúci sa prejavuje ako jeden z členov skupiny, stáva sa modelom na napodobňovanie, ukazuje členom aký môžu mať zo skupiny zisk,*
- **Rola analytika** – *vedenie psychoanalytických skupín, zamerané na odhaľovanie nevedomých motívov konania a prenosu*

Tieto roly vedúceho sa môžu v závislosti od povahy a cieľov skupiny *meniť a kombinovať*, meniť sa môže aj intenzita ich realizácie/uplatňovania vo vzťahu ku skupine a členom skupiny.

V rámci skupinovej práce je možné identifikovať tak produkčné ako aj neprodukčné pozície a roly (Hupková, 2011). Medzi klasické produkčné pozície patria vedúci skupiny (tréner) a člen skupiny. Aj keď na skupinu určitým spôsobom vplýva každý jeho člen, predpokladá sa, že vedúci skupiny má na činnosť skupiny najväčší vplyv. Vedúci skupiny, či je to tréner, lektor, facilitátor, učiteľ, vychovávateľ, do značnej miery ovplyvňuje činnosť skupiny aj jej efekty (i efektivitu skupinovej práce). Riadenie skupiny predpokladá účelný zásah pri tvorbe a udržaní skupiny, ako aj jej vedenie, ktoré zahŕňa formulovanie cieľov, hodnôt a noriem skupiny, priebežné rozhodovanie aj udržiavanie reprodukčných činiteľov.

Skupinová práca je učením a vzdelávaním (Popelková – Zaťková, 2009), ako aj formou výchovy a prevýchovy (Riegel, 2007, in Popelková – Zaťková, 2009). Je preto

dôležité vymedziť úlohy aj rolu jej vedúceho. Medzi podstatné podmienky, ktoré by mal plniť vedúci práce so skupinou Riegel zaraďuje predovšetkým schopnosť tímovej práce, schopnosť vedúceho skupiny udržať voči jej členom komplementárnu asymetriu a aktivitu vedúceho v zmysle zasahovania do diania vzťahov na aktuálnu situáciu, v ktorej sa skupina nachádza.

Veľkú úlohu podľa Warda, Adamsa a Levermora (in Mátel - Vasilescu, 2013) zohráva spôsob, akým skupinu vedúci skupiny vedie. Pri klasickej typológii vedenia skupiny na **demokratické, liberálne a autokratické**, za rizikové vedenie skupiny je považované autokratické a liberálne vedenie skupiny.

Autokratické vedenie (vodcovský, autoritatívny štýl vedenia) spočíva v snahe ovládať druhých, vedúci je autokratický, diktátorský a despotickejší. Udržiava nízku komunikáciu v skupine, sťažuje formovanie vzťahov a znižuje súdržnosť. Členovia skupiny sa ho boja a pre skupinu, jej vývoj, kreovanie ról a i., tento druh vedenia nie je vhodný. Zo strany vedúceho ide o netoleranciu členov skupiny, vzťahovnosť a neakceptáciu cieľov ostatných. Určuje, čo sa v skupine bude diať. Tento typ vedenia skupiny, skupinu a jej členov nebude dynamizovať, naopak vedie ich do pasivity vzhľadom na nemožnosť využívať vlastnú kreativitu na strane členov skupiny. Napriek tomu, že je to typ vedenia nie odporúčaný pre vedenie sociálnej skupiny, práve v niektorých sociálnych skupinách sa využíva, napr. vtedy, keď skupina potrebuje vedenie napr. mladistvých, ľudí vo výkone trestu.

Demokratický štýl vedenia skupiny je charakteristický tým, že vedúci skupiny sa stane členom skupiny, má rovnaké práva ako skupina, o dôležitých veciach rozhoduje väčšinový názor. Tento typ vedenia je najvhodnejší pre sociálnu skupinu, ale jeho uplatňovanie je náročné na čas. Býva úspešný, motivuje k spolupráci a umožňuje efektívne využívať schopnosti a danosti členov skupiny a hlavne, je v ňom skupine a jej členom poskytovaná spätná väzba. Vzhľadom na dosiahnutie parciálneho cieľa, niekedy býva kombinovaný s autokratickým a liberálnym vedením skupiny.

Liberálne vedenie alebo tzv. voľný štýl vedenia skupiny spočíva v nevedení skupiny. Vedúci skupinu ovláda minimálne a vedie ju podľa hesla „nechajme sa unášať prúdom“, skupine nedáva žiadnu pevnú formu ani spätnú väzbu a tento typ vedenia skupiny je vo väčšine neúspešný. Je tu vysoké riziko rozpadu, netolerancie, žiadneho skupinového progresu a s tým aj zvýšenej tenzie a podobne. (Mátel - Vasilescu, 2013). V skupine nie sú určené pravidlá pre prácu, komunikáciu. Skupina a jej členovia sa riadia a správajú podľa momentálnej situácie, podmienok, môže dôjsť k neprimeranému napätiu, ku konfliktom v skupine.

Podstatné je, že v začiatkoch práce v skupine, tento štýl vedenia skupinu môže aktivizovať, dynamizovať, pretože každý člen skupiny môže tvoriť podľa vlastných predstáv. Neskôr však dôjde k strate dynamiky z nadšenia a dochádza k pasivite skupiny, pretože skupine aj jednotlivcom v nej chýba spätná väzba na ich produkciu. Tento typ vedenia skupiny je málo využívaný a zriedkakedy úspešný. Výnimkou je, ak je skupina vytvorená práve za účelom odskúšania a pozorovania skupiny pri tomto type vedenia.

Na štýl vedenia v skupine je naviazané aj **rozhodovanie v skupine**. Možnosti rozhodovania v skupine:

- rozhodne **vedúci skupiny**, ten si vypočúje alebo aj nevypočúje (v závislosti od typu vedenia skupiny) názory všetkých a nakoniec rozhodne za skupinu,
- skupina si hodí mincu, t.j. rozhodnutie je dané **na náhodu**,
- rozhodnutie **dohodou**, t.j. skupina sa zhodne na jednom riešení konsenzom (nie hlasovaním),
- **kompromisné** rozhodovanie, keď každý účastník trochu ustúpi a nájdu akceptovateľné riešenie pre všetkých,
- rozhodovanie **hlasovaním**, keď sú ponúknuté rôzne alternatívy riešenia a odhlasuje sa jedna alternatíva,
- rozhodnutie **odborníkom** je to rozhodnutie toho člena, ktorého skupina považuje v danej oblasti za experta,
- rozhodnutie **splnomocnencom** je situácia, keď skupina požiadala o rozhodnutie niekoho z vonku.

Členovia skupiny potrebujú skúsenosť bez sankčných demokraticky štruktúrovaných interakcií medzi členmi skupiny a vedúcim skupiny a medzi členmi skupiny navzájom, aby sa naučili, čo môže znamenať konanie s vlastnou zodpovednosťou pre skupinu, ale hlavne pre každého účastníka skupiny.

V rámci práce so skupinou v pomáhajúcich profesiách je najefektívnejší demokratický štýl vedenia, podľa situácie v skupine a vzhľadom na individuálne vlastnosti členov skupiny, v niektorých časových úsekoch práce so skupinou využívaný a kombinovaný aj liberálny aj autokratický štýl vedenia.

Kontrolné otázky:

- a) Vysvetlite pojem *vedenie ako proces* a *vedenie ako osobná charakteristika/spôsobilosť*.
- b) Vysvetlite prečo je liberálny štýl vedenia skupiny málo dynamizujúci.
- c) Aký význam má pre pomáhajúceho profesionála v praxi poznať spôsoby možného skupinového rozhodovania?

3.5.3 Spolupráca v skupine a pravidlá/normy komunikácie a správania sa v skupine

Medziľudské systémy sa podľa *Watzlawicka (1969, s. 116)*, dajú objektívne a najlepšie popísať ako „osoby komunikujúce s inými osobami.“ Podľa *Skynera (1978)* sa živé systémy v psychologickej a materiálnej rovine skladajú z častí, ktoré sú samy o sebe znova systémami menšieho rozmeru (subsystémy). Okrem toho sú v rámci štruktúry vyššieho radu (tzv. suprasystému) vo vzťahu k iným systémom.

Každý z týchto systémov má svoje vlastné hranice, „hranice v jednotlivých rovinách oddeľujú väčšie psychologické systémy od menších, ktoré sú v nich obsiahnuté. Zapadajú do seba skoro ako škatuľky.“ (Skyner, 1978, s. 22) *Köstler* popisuje štruktúru tejto hierarchie

takto: „Živý organizmus, alebo sociálna skupina nie je nahromadením elementárnych častí, alebo procesov, ale hierarchia integrovaná z autonómnych subjednotiek, ktoré sa samy opäť skladajú zo subjednotiek atď. Funkčné jednotky na každom stupni hierarchie sa teda do istej miery javia dvojako: smerom dole sa chovajú ako celok, smerom hore ako časti.“ (porov. Northern, 1973, s. 19).

Podľa Northerna je skupina sociálny systém, ktorý je sám časťou inštitucionálneho systému atď. Za prvky sociálneho systému označuje osoby, ktoré sú vo vzájomných vzťahoch, ale tiež to čo z ich interakcií vzniká, napr. pozície, roly, vzorce komunikácie a normy. (porov. Northern, 1973)

Možnosť existencie skupiny a schopnosť jej fungovania závisí na integrácii a organizácii jednotlivých osôb. Čím člen skupiny tak prostredníctvom svojich hodnôt a noriem ovplyvňuje ostatných členov. Rovnako tak je skupina ovplyvňovaná kvalitou aktuálnych vzájomných interakcií osôb a socioekonomickými podmienkami, tzn. neustálym vzájomným pôsobením medzi skupinou, jej prostredím a inými systémami, ktorých je súčasťou.

Ľudské systémy sú na rozdiel od systémov fyzikálnych otvorené, pretože samy od seba môžu vstupovať do vzťahov s prostredím a výsledok interakcií sa nedá predvídať. To znamená, že ich identita je dynamická. Také medziľudské systémy majú určité vlastnosti, to sú pravidlá hry, podľa ktorých sa správajú.

V systémovom prístupe vidíme skupinu ako psychosociálny organizmus, ktorého znakom nie je možné porozumieť na základe izolovaného pozorovania členov skupiny. Systematické vzťahy medzi ľuďmi majú duchovnú, sociálnu, a ekonomickú povahu. Nakoľko psychické a sociálne procesy sú len dve stránky vzťahov medzi osobami, často hovoríme o *vzájomnom psychosociálnom pôsobení*. To isté platí v súvislosti vzájomných sociálnych a ekonomických vzťahoch. Finančná a materiálna situácia skupiny má vždy tiež sociálne dôsledky. Tieto aspekty sa zhrňujú ako *socioekonomické vzájomné vzťahy*.

Systémový model skupiny ukazuje jednotlivého človeka, ktorý sa v psychosociálnych a socioekonomických vzájomných vzťahoch s inými ľuďmi združuje v *systémovú jednotku, t.j. skupinu*. Skupina sa ocitá v psychosociálnom a socioekonomickom silovom poli, v ktorom žije.²⁰

Podmienky spolužitia popisujú tri systémové roviny:

- *Personálna systémová rovina*: Tá má obsiahnuť všetky podmienky skupiny, ktoré do nej boli vložené jednotlivcami.
- *Skupinová systémová rovina*: Táto rovina je ovplyvnená charakterom vzťahov medzi členmi skupiny.
- *Socioekonomická systémová rovina*: Tu sú zachytené všetky vzťahy medzi skupinou a jej sociálnym okolím.

²⁰ Porov. OSWALD, G./MÜLLENSIEFEN, D., Psychosoziale Familienbehandlung, Freiburg 1985, str. 20 a násl.

O tom, či sa spolužitie vydarí, alebo sa stane problematickým sa nerozhoduje izolovane, na niektorej z týchto troch systémových rovín, ale vyplýva to zo vzájomného pôsobenia všetkých troch rovín.

Skupinový vplyv je výrazný fenomén, ktorý ovplyvňuje fungovanie jednotlivcov v skupine. Označovaná je ním široká paleta spôsobov a ciest, ktorými skupina vplyva na svojich členov. (Hanzlíková, 2002) rozlišuje niekoľko procesov vplyvu v skupine ako sociálna facilitácia, sociálne zaháľanie, skupinová polarizácia a deindividuácia.

Sociálna facilitácia je sociálny jav, ktorého základným princípom fungovania (Žitniaková – Gurgová - Priatková, dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/303941672_Socialna_facilitacia_v_malej_socialnej_skupine) je ovplyvnenie výkonu jednotlivca prítomnosťou ostatných členov skupiny. Pri činnostiach, ktoré sú človeku známe a sú pre neho jednoduché, dochádza k zlepšeniu jeho výkonu, kým pri neznámych, alebo náročných činnostiach môže dochádzať k zhoršeniu jeho výkonu. Teóriu sociálnej facilitácie vypracoval Zajonc (podľa: Hewstone - Stroebe, 2006). Významným sociálnym faktorom facilitácie je samotná prítomnosť publika.

Sociálne zaháľanie (Výrost – Slaměník, 1997) znamená, že jedinec pracujúci v skupine podáva štandardne nižší výkon ako keby pracoval sám.

Skupina je za určitých okolností prostredie, v ktorom sa jednotlivec stráca, čo ovplyvňuje aj jeho správanie. Tomuto javu hovoríme **deindividuácia**. Je to dôsledok istého stupňa anonymity, napríklad pri agresívnom správaní sa často stráca sociálna zodpovednosť.

Polarizácia nastáva, ak sú názory viacerých členov skupiny po diskusii v nej extrémnejšie ako boli pred diskusiou. Sú teda posunuté k jednému alebo druhému pólu, čiže polarizované. Ku polarizácii dochádza vtedy, ak väčšina členov skupiny sa striktnie pridrižiava pevného stanoviska. Do diskusie vstupuje každý s názorom, opierajúc sa o niekoľko argumentov za a proti. Keď sa dozvie o ďalších, ktoré zmenia jeho pomer, mení sa aj jeho celkový pohľad na skupinu a jej členov (Výrost – Slaměník, 1997).

Polarizácia v skupine nastáva, ak väčšina členov skupiny sa prikláňa k jednému pólu názorov, čím strháva na svoju stranu aj postoje ďalších jednotlivcov. *Skupiny sa v rámci svojej existencie snažia o rovnováhu vo vzťahoch.*

Keď sa členovia skupiny poznajú dlhšiu dobu, považujú vyrovnanosť vzťahov za časť istoty, ktorá spríjemňuje život v skupine. Každé narušenie, či už prichádza zvnútra, alebo zvonku, sa snažia kompenzovať, tzn. že všetky rokovania sú zamerané na dosiahnutie rovnováhy.

V prípade, že nie je táto homeostáza²¹ dosiahnutá, musí sa v skupine vykonať „nová kalibrácia hodnôt a noriem“. Je to potrebné hlavne vtedy, keď do skupinového systému zasiahnu podstatné zmeny, napr. príchod alebo odchod členov, prípadne silné vonkajšie vplyvy. Ak toho skupina nie je schopná, rozpadne sa. Nová kalibrácia znamená, že členovia

²¹ Homeostáza (z gréčtiny) sa rozumie udržiavanie rovnováhy, napr. udržiavanie konštantného tlaku krvi, alebo telesnej teploty, u otvorených systémov ide o udržanie vnútornej stability, bez ohľadu na meniace sa prostredie.

skupiny sa musia dopracovať k novým hodnotám a normám, ktoré majú od teraz platiť, aby tak mohla byť opäť nastolená rovnováha vzťahov. Je to veľmi dôležité tiež vtedy, keď skupiny žijú dlhšiu dobu pohromade a hrozí im nebezpečenstvo rozpadu. (Belz - Siegrist, 2000)

Počas svojej existencie sa musí skupina neustále prispôbovať novým situáciám. V dôsledku toho musia byť v skupine vypracované pravidlá, ktoré sú zárukou jej súdržnosti a ktoré zároveň umožňujú prispôbiť sa novým pomerom.²²

Hierarchia pozícií je dôležitá pre prežitie skupiny ako organizácie. Tá musí byť schopná vytvoriť pravidlá a normy, ktoré určujú štruktúru spoločného života a musí byť schopná byť otvorená voči vplyvom, ktoré do nej prúdia zvonku.

Veľkým počtom vonkajších kontaktov sa môže ochudobňovať komunikácia vo vnútri skupiny. Pocit spolupatričnosti sa môže vytrácať.

Iný extrém predstavuje taká skupina, ktorá sa voči prostrediu uzavrie ako pevnosť a chráni svojich členov pre vonkajšími kontaktmi. (prevzaté a modifikované: Belz, Siegrist, 2000).

Lovaš (in Flešková, 1997) uvádza, že skupinové normy sú očakávania, ktoré sa viažu na správanie všetkých členov konkrétnej skupiny a majú charakter pravidiel, ktoré určujú, čo je z hľadiska skupiny vhodné a čo je nevhodné správanie.

Řezáč (1988) vysvetľuje pôvod skupinových noriem a uvádza, že sa odvíjajú zo skupinových cieľov a hodnôt a ich poslaním je zabezpečiť, čo možno najplynulejší priebeh spoločných činností v skupine a nekonfliktné fungovanie medziľudských vzťahov. Zákonite vznikajú tak vo formálnych ako aj v neformálnych skupinách ako dôsledok cielenej súčinnosti jednotlivcov. Čím viac sú skupinové ciele definované, tým silnejšie sa konštituujú skupinové normy. Každá norma v sebe obsahuje i spôsoby reagovania na jej porušenie, t.j. sankcie, ktoré sú pozitívnou aj negatívnou odozvou na sociálne správanie člena skupiny. Pozitívne sankcie odmeňujú a tak upevňujú a stimulujú žiaduce správanie. Naopak, negatívne sankcie, tresty, by mali plniť tlmiacu funkciu vo vzťahu k nežiaducim formám správania.

Skupinové normy sa týkajú vnútro skupinového života, upravujú správanie sa členov skupiny voči sebe vo vnútri skupiny (napr. vzájomná akceptácia), dodržiavanie určitých rituálov (napr. posedenie pri čaji počas prestávky) ako aj správanie navonok, t.j. správanie sa na verejnosti, voči členom iných skupín (napr. prejavy priateľstva alebo nepriateľstva) (Flešková, 1997).

V novej skupine sa skupinové normy vyvíjajú relatívne rýchlo. Meniť vytvorené a prijaté normy je náročné.

Člen skupiny má právo voči skupinovým normám zaujať vlastné stanovisko v ktorejkoľvek etape práce v skupine, môže skupinové normy:

²² Práve preto je druhá fáza skupiny veľmi významná pre ďalšiu skupinovú dynamiku.

- prijať a rešpektovať,
- odmietnuť a nerešpektovať,
- prijať selektívne a tak niektoré z nich porušovať,
- navrhovať zmeny a meniť normy.

Popelková a Zatlková (in Tóthová, 2019) uvádzajú že je možné identifikovať nasledujúce typy reakcií na normy v skupine:

- internalizácia – vnútorné prijatie normy,
- akomodácia – prispôsobenie sa normám, hoci nie z vnútorného hľadiska, ale člen nepôsobí v skupine rušivo,
- deviácia – odchýlka od normy, neustále porušovanie normy, nedodržiavanie stanoveného pravidla, čo pôsobí rušivo,
- neprijatie normy – jej otvorené odmietnutie,
- zmena normy – korekcia normy, ktorú môže silný jednotlivец presadiť v celej skupine,
- opustenie skupiny pre neprijateľnosť stanovených noriem.

Bližšie vzťah k norme rozpracoval Řezáč (1988) a uvádza, vzťah k norme je vedľa skupinového tlaku závislý na vnútorných zvláštnostiach člena skupiny a zvyčajne sa vyvíja etapovite. Môže nadobudnúť tieto vzťahy k norme:

- Rešpektovanie normy motivované snahou vyhnúť sa sankciám, trestom.
- Prispôsobenie sa norme ako hľadanie výhod (odmien).
- Konformita ako snaha vyhnúť sa odmietaniu inými členmi.
- Konformita motivovaná snahou nenarušiť život skupiny, resp. vyhnúť sa následným pocitom viny z narušenia chodu skupiny.
- Akceptácia normy ako „psychologickej zmluvy“, čo znamená, že je prijímaný samotný fakt nutnosti regulácie vzájomných vzťahov a súčinnosti.
- Akceptácia alebo naopak neakceptácia normy na základe svedomia, t.j. porovnaním reálnej normy s vlastnou, vnútornou, osobne zdôvodnenou normou.

Flešková (2007) konštatuje, že podriadenie sa normám skupiny závisí od miery príťažlivosti skupiny jednotlivca a od miery jeho stotožnenia sa so skupinovými cieľmi. Čím viac sa člen skupiny stotožňuje so skupinou, tým ľahšie a spontánnejšie sa podriaďuje normám, resp. necíti ich ako vonkajší tlak.

Medzi žiaduce normy sociálneho výcviku/práce so skupinou v pomáhajúcich profesiách patrí akceptácia a tolerancia druhých, interpersonálna otvorenosť, vyjadrovanie emócií, vzájomná aktivita členov skupiny, poskytovanie spätnej väzby, zameranosť na dosahovanie žiaducich zmien u seba aj u druhých.

Normy skupiny sú nepísané pravidlá vyjadrujúce, čo je z hľadiska skupiny správne a žiaduce, a čo, naopak nie je. Normy majú vplyv na správanie a postoje členov skupiny. Skupina dodržiavanie noriem vyžaduje a tlačí svojich členov, aby ich rešpektovali.

Člen, ktorý pravidlá opakovane porušuje, dostáva sa do roly devianta, spočiatku mu skupina toto správanie toleruje. Dostáva sa mu záujmu a podpory, ale ak správanie nezmení, postupne je vytláčaný na okraj skupiny a môže byť aj vylúčený. Prítomnosť devianta má kohézny účinok a skupina v ňom má spoločného nepriateľa.

Vplyvní a uznávaní členovia skupiny majú väčšinou silnejší vplyv na vytváranie skupinových noriem, než členovia, ktorých si skupina menej váži (spracované podľa Hermochová, 1988). Keď v niektorom ohľade nie sú normy celkom jasné, čakajú radoví členovia skupina na to, ako sa zachovávajú tí, ktorí majú v skupine vysoký status. Tí vytvárajú alebo schvaľujú určité spôsoby správania. Vysoký status dáva svojmu nositeľovi aj právo určitej improvizácie, či inovácie noriem, bez toho, aby sa musel zaoberať postihom od ostatných. Členovia vysokého statusu môžu skupinové normy ovplyvniť ľahšie než ostatní. V súlade s týmito zákonitostami je možné očakávať, že normy súvisiace s interakčným sociálnym učením sú pre účinnosť tohto učenia v skupine mimoriadne závažné. Úspech skupinovej práce závisí do značnej miery od toho, či vznikne súdržná skupina.

Skupinové pravidlá ako neformálne normy, na základe ktorých členovia rozlišujú, čo je správne, nesprávne, žiaduce, nežiaduce, sú využívané najmä vtedy, keď dochádza k porušovaniu disciplíny, k narušeniu vzťahov v skupine a i. Okrem toho *výhody prípravy pravidiel správania sa v skupine*:

- Dávajú priestor pre tých, ktorí sú menej zhovorčiví.
- Učia tých, ktorí sú príliš výbojní asertívnemu správaniu a tolerancii voči druhým.
- Podporujú proces tvorby/vývoja skupiny.
- Podporujú členov skupiny k preberaniu zodpovednosti za seba, ale aj za dianie v celej skupine.

Pravidlá komunikácie, práce a správania sa v skupine určujú a zostavujú členovia skupiny za pomoci vedúceho skupiny, ktorý na celý proces diania v skupine dohliada aj s tým zámerom, aby neboli vynechané podstatné normy, ktoré budú zabezpečovať vzťahy v skupine. Rovnako však pravidlá môže navrhnúť vedúci skupiny ale za podmienok, že bude rešpektovať návrhy a prania členov skupiny a pravidlá budú prekonzultované, schválené a budú sa upravovať s členmi skupiny.

Rizikom je, ak sa skupina stane veľmi súdržnou, t.j. normy sa stanú príliš nepružné a rigidné. Táto situácia vedie k tomu, že skupina sa začne uzatvárať pred informáciami z vonkajšieho prostredia a hlavne pred takými, ktoré nie sú v súlade s normami skupiny. Rozhodnutia skupiny sa odkláňajú od reálneho stavu a tento stav nazývame skupinové myslenie. Takto deformované myslenie vytvára priestor pre manipuláciu skupiny, čo je vysokým predpokladom, že skupina nadobudne radikálny a sektársky typ. Preto je na vedúcom skupiny, ale aj na samotných členoch skupiny, aby monitorovali rozvoj skupinového myslenia a zabezpečovali konfrontáciu reálnej situácie v sociálnom prostredí so situáciou v skupine. (Tóthová, 2019)

Poznámky a závery (prevzaté a modifikované podľa: Belz - Siegrist, 2000) k pravidlám a normám práce v skupine, ktoré nie sú bezprostredným návodom, čo a ako, ale ktoré upozorňujú na súvislosti prípravy a fungovania noriem/pravidiel v skupine. Ide o tieto skutočnosti:

- a) hranice uplatňovania noriem v skupine,
- b) fakt, že ľudské skupiny tvoria celok,
- c) skupina ako otvorený systém funguje na princípe spätnej väzby,
- d) skupiny, ako otvorené systémy sú viac než súhrnom jednotlivcov,
- e) Výsledky skupiny sa nedajú predvídať,
- f) Skupiny sa snažia o rovnováhu vo vzťahoch.

- a) **Hranice** uplatňovania noriem v skupine. Pevné pravidlá komunikácie bránia rozvoju skupiny aj jednotlivca.

Najmä v skupinách, v ktorých sa vytvorila pevná komunikačná štruktúra, bol zistený veľmi vysoký stupeň dosahovania konsenzu. Zhoda v tomto smere znamená prispôsobenie, alebo neuvedomé preberanie hodnôt a noriem.

V týchto situáciách je zrejmé, že každá skupina sa snaží o vytvorenie sociálnej reality (Katze - Lazarsfeld, 1955, str. 74), tzn. že v každej skupine sú k dispozícii určité spôsoby posudzovania a odsúhlasené skupinové normy. Táto „sociálna realita“ vzniká „vzájomným pôsobením osôb“ (tamtiež, s. 68). Zdá sa, že prehnané prispôsobovanie vedie k určitému druhu slabosti u jedincov (Battegay, 1973), resp. zosilňuje už existujúcu neistotu účastníkov. Preto má vedúci kurzu mimoriadnu zodpovednosť za to, aby sa v skupine etablovali otvorené štruktúry a pravidlá komunikácie, a tým sa zabránilo tomuto druhu nútenia sa ku zhode

b) Ľudské skupiny tvoria celok

Tým, že sú ich členovia vo vzájomnom spojení a okrem iného sa usilujú o spoločný cieľ, oddeľujú sa od ostatných. Prostredníctvom vzťahov medzi účastníkmi, ktoré sa časom vyvíjajú, dochádza k tomu, že zmena v správaní jedného účastníka sa svojimi dôsledkami prejaví aj v správaní ostatných. Zo začiatku to vnáša do skupiny určitý nepokoj, lebo správanie všetkých členov vedie k dosiahnutiu rovnováhy vo vzťahoch. Pre ďalší vývoj skupiny to však má veľký význam. Okrem toho je tento jav veľmi dôležitý pre vedúceho skupiny, pretože je v ňom nutné pozorovať teoretický základ pre výkon jeho vedúcej funkcie. Tým, že do skupiny vedome vnáša svoje správanie, tým skupinu riadi. Pretože je súčasťou skupiny, vyplýva z toho akoby automaticky, že zmena v jeho správaní má vplyv na správanie ostatných účastníkov a tým na skupinu ako celok.

c) Skupina ako otvorený systém funguje na princípe spätnej väzby

Nakoľko sa nemôžeme nesprávať ako ľudia, tzn. že každé naše správanie má charakter oznámenia a teda trvale komunikujeme²³, dochádza neustále ku kolobehu správania, reagovania, reagovania na reagovanie atď. „Vzťahy, ktoré tak vznikajú, majú nielen smer, ale vytvárajú kruh, tzn. že, nemajú začiatok ani koniec.“²⁴

Vzťahy vo vnútri skupiny sa uzatvárajú prostredníctvom správania jednotlivca, vzájomnými vzťahmi medzi členmi skupiny a prostredníctvom socioekonomickej situácie zúčastnených, pričom tiež medzi týmito tromi faktormi pôsobí spätná väzba.

d) Skupiny, ako otvorené systémy sú viac než súhrnom jednotlivcov

To znamená, že skupina nie je „súčtom individuálnych charakterov“ (Battegaz , 1974), ale že sa vytvára skôr prostredníctvom štruktúry kontaktov a ich kvality, výsledky ktorých majú komplexnú povahu a „kvantitatívne a kvalitatívne ďaleko prekračujú súhrn jednotlivých súčastí“ (Watzlawick, 1969). To znamená, že pre organizačný stupeň skupiny a tým i pre jej výkonnosť je dôležitá najmä kvalita vzťahov medzi členmi, vytvorené normy a predstavy hodnôt. Pevné komunikačné štruktúry potom môžu brzdiť rozvoj skupiny a jej členov, zatiaľ čo otvorenosť účastníkom pomáha.

e) Výsledky skupiny sa nedajú predvídať

Na rozdiel od systémov známych z prírodných vied, ktoré sú uzavreté, nie je výsledok u otvorených systémov určený predvoleným stavom. V praxi to znamená, že so skupinami rovnakého zloženia môžeme pri rôznych činnostiach dospieť k odlišným výsledkom a na strane druhej rozdielnymi postupmi v metodicknej oblasti môžu v odlišných skupinách dôjsť k rovnakým poznatkom a rozhodnutiam.

f) Skupiny sa snažia o rovnováhu vo vzťahoch

Keď sa členovia skupiny poznajú dlhšiu dobu, považujú vyrovnanosť vzťahov za časť istoty, ktorá spríjemňuje život v skupine. Každé narušenie, či už prichádza zvnútra, alebo zvonku, snaží sa kompenzovať, tzn. že všetky rokovania sú zamerané na dosiahnutie rovnováhy.

V prípade, že nie je táto homeostáza dosiahnutá, musí sa v skupine vykonať „nová kalibrácia hodnôt a noriem“. Je to potrebné hlavne vtedy, keď do skupinového systému zasiahnu podstatné zmeny, napr. príchod alebo odchod členov, prípadne silné vonkajšie vplyvy. Ak

²³ Zo skutočnosti, že človek sa nemôže nechovať, tzn., že každé správanie má oznamovací charakter, a Watzlawick definuje oznámenie ako komunikáciu, vyplýva pre neho prvý axiom metakomunikácie: „Nie je možné nekomunikovať.“ WATZLAWICK, P., u.a., *Menschliche Kommunikation*, str.53. Axiómom sa rozumie základný predpoklad, ktorý je sám o sebe tak logický, že nepotrebuje žiadne ďalšie dôkazy

²⁴ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge: *Arbeitshilfenheft 14, Theorien menschlicher Interaktionen und Kommunikationen*, Frankfurt/M. 1976, str.9

skupina nie je schopná, nie je dost' kohézna, rozpadne sa. Nová kalibrácia znamená, že členovia skupiny sa musia dopracovať k novým hodnotám a normám, ktoré majú od teraz platiť, aby tak mohla byť opäť nastolená rovnováha vzťahov. Je to veľmi dôležité tiež vtedy, keď skupiny fungujú dlhšiu dobu pohromade a hrozí im nebezpečenstvo rozpadu.

Kontrolné otázky:

- a) Čo je to *skupinový vplyv* aký má súvis s prácou so skupinou?
- b) Definujte skupinové normy (vybraný autor) a ich význam pre prácu so skupinou.
- c) Vymenujte možný vzťah člena skupiny k skupinovým normám a vysvetlite význam tohto poznania pre prácu vedúceho skupiny.
- d) Má uplatňovanie skupinových noriem v skupine hranice? (svoj názor zdôvodnite).

3.5.4 Skupinové roly

Rola v skupine predstavuje očakávania ostatných o tom, aký by mal člen skupiny byť a ako by sa mal správať v istej pozícii.

Každý člen skupiny do skupiny prichádza s určitými cieľmi, ktoré sú ním dosahované aktivitami a tie sú motivované potrebami člena skupiny, medzi ktoré Hermochová radí: (prevzaté a modifikované podľa: Hermochová, 1988)

- a) potrebu sociálneho kontaktu,
- b) potrebu aktívnej účasti na dianí v skupine,
- c) potrebu byť kladne hodnotený.

a) Potreba sociálneho kontaktu

Jednou z potrieb člena skupiny je získať sociálne kontakty v rámci skupiny a prípadne saturovať tak ich narušenie v rámci už neexistujúceho pracovného kolektívu, priateľských a záujmových skupín a pod. Hermochová (1988) uvádza, že keď sa izolovanosť člena skupiny nepodarí prelomiť, sú psychické dôsledky pre izolovaného závažné, zníži sa jeho pocit vlastnej hodnoty, dotýčny sa voči skupine dostane do obranného postavenia. Najmenej priaznivé pre všetkých zúčastnených je to, keď o tejto situácii všetci mlčia. Izolovaný, ktorý aspoň príležitostne „ruší“ si udrží so skupinou kontakt, aktívne sa izolácii bráni. Vedúci v takom prípade má na toto „volanie o pomoc“ reagovať.

b) Potreba aktívnej účasti na dianí v skupine

Druhou dôležitou potrebou, ktorú si člen v skupine uspokojuje je potreba aktívne mať na dianie v skupine vplyv. Ide o to, aby každý v skupine mohol prežiť skúsenosť, že dianie v skupine aspoň do istej miery spoluurčuje, že jeho názor je braný do úvahy.

c) Potreba byť kladne hodnotený

Táto potreba je uspokojená, keď člen skupiny má pocit, že si ho ostatní v skupine pre niečo vážia, že mu prejavujú náklonnosť. Dôvod, prečo neuspokojenie tejto potreby je brzdou vlastného rozvoja je jasný: členovia, ktorí pociťujú náklonnosť zo strany ostatných, ľahšie nachádzajú „odvalu“ ukázať i tie stránky svojho správania, ktoré im robia ťažkosti, ktoré sú ich „slabinami“.

Ten, kto nemá pocit spolupatričnosti so skupinou, cíti, že nemá na skupinové dianie vplyv a že nie je primerane ocenený, má malú nádej, že v tejto skupine bude profitovať.

Časť zodpovednosti za túto situáciu však vždycky spočíva na vedúcom skupiny.

Roly prijaté v skupine sú odrazom toho, aké roly dotýčny člen skupiny hrá vo svojom obvyklom živote. Skupina si všíma, kto akú rolu ochotne prijíma. To znamená, že skupina prideliť členovi skupiny rolu na základe jeho správania a vystupovania v rámci skupiny. V skupine sa najčastejšie objavujú roly, ktoré sú nazvané: obeť, trpiteľ, čierna ovca, miláčik, vodca, komentátor, expert.

Najznámejší opis rolí v skupine priniesla morenovská sociometria: sú to dvaja vodcovia, jeden je uznávaný pre svoje schopnosti, rozumný, spoľahlivý, druhý je obľúbený a spoločenský a čierna ovca, ktorou je člen skupiny, ktorý je nezaujímavý, málo prítiažlivý, pre skupinu nesympatický.

Schindler popísal štyri pravidelne sa vyskytujúce roly:

- Alfa – vodca
- Beta – expert
- Gama – pasívny člen
- Omega – okrajový člen

Priradil k nim ešte rolu protivníka „P“ – symbolický reprezentant nepriateľskej skupiny. Rola vodcu v skupine nie je daná raz a navždy – môže sa meniť spolu s vývojom skupiny a tiež úlohami, ktoré skupina má. Funkcia vodcu sa môže rozdeliť medzi viac ľudí, ide o to, kto dokáže ovplyvňovať skupinu tak, aby efektívne sledovala svoje ciele.

V skupine sú aj jedinci zastupujúci rizikové roly ako napr.:

- dominantný typ – vystupuje ako človek, ktorý všetko vie a všetko zažil, púšťa sa do dlhých monológov, vyvoláva konflikty, skáče druhým do reči a nenechá dohovoriť, vidíme u neho netoleranciu voči ostatným a nerešpektovanie ostatných,
- rozprávač – spomaľuje skupinu, rozpráva príbehy o sebe a väčšinou rozpráva mimo témy. Odkláňa skupinu od cieľu, vzťahuje všetko na seba, netoleruje príbehy iných chce byť sám stredobodom každej témy.
- pasívni členovia – tieto typy sa nezapájajú do diania v skupine a vyzerajú znudene, spomaľujú skupinu v rozvoji,
- čierna ovca – „odmietavý člen“, neprítiažlivý, stojaci mimo skupiny (Mátel - Vasilescu, 2013).

Pozícia hviezd. Táto pozícia je často neoficiálne a je zameraná na obľúbenosti a celkovej akceptovanosti konkrétneho člena v skupine. Často pomáha riešiť spory v skupine aj bez podnetu vedúceho a pomáha pri celkovom fungovaní skupiny. Táto osoba ale nemusí mať vždy dobro skupiny v záujme a môže ju využívať vo svoj vlastný prospech.

Pozícia čiernej ovce. Pre potreby práce so skupinou je potrebné vnímať všetky roly, ale medzi najvýznamnejšie z hľadiska pocitu pohody člena skupiny patrí rola „čiernej ovce“. Medzi významnú rolu získania informácií o atmosfére v skupine pre vedúceho je radená aj rola tzv. *skupinového podvedomia*.

Rola „čiernej ovce“ (používa sa i „obetný baránok“, tiež „hromozvod“ a i.) je pričlenená, zaberá ju člen, ktorý je v skupine identifikovaný ako najslabší. Možno má iba najmenší prehľad o riešenej problematike. Je submisívny, málo pribojný, menej komunikatívny. Môže mať zdravotný problém alebo je inak znevýhodnený. Negatívna sila tejto pozície môže niekedy viesť k situácii, keď daný člen skupiny opustí skupinu. Nedajú mu šancu hovoriť, zahriaknu ho, dajú ho „do kúta“ (to, čo hovoríš, robíš, je nezmysel). Pozícia „čiernej ovce“ vzniká takmer automaticky aj bez negatívneho podnetu člena skupiny a je často na vedúcom tohto člena skupiny, prípadne viacerých, priviesť späť do kolektívu, prípadne ich z neho vyradiť.

Tejto role je vedúci skupiny povinný pomôcť niest' túto pozíciu, ale za správanie skupiny, skupinu nikdy nesankcionuje. Pomáha tak, že túto rolu bude stále včleňovať do skupiny. Rola „čiernej ovce“ často funguje v skupine na ventilovanie negatívnych emócií a *môže byť niekedy prisúdená aj vedúcemu skupiny* (je to ten lepší prípad, pretože vedúci skupiny vie, čo sa deje a o čo ide. Neznamená to však, že ju nesie o to ľahšie).

Rola **skupinového podvedomia** je pridelená, prijíma ju člen skupiny, ktorý má dobrý prehľad o dianí a situácií v skupine, o prípadných nejasnostiach, či problémoch, ale málo sa prejavuje. Pôsobí ako málo komunikatívny. Väčšinou si miesto na sedenie vyberá vzadu a na boku, aby mal prehľad o skupine.

Keď sa verbálne prejaví, zvyčajne poskytne vedúcemu informáciu o tom, čo by skupina chcela povedať, ale nepovie, lebo sa hanbí, nevie to sformulovať, nechce to povedať. Podvedomie je potrebné vnímať, nedávať ho do popredia, nezvýrazňovať jeho pozíciu, len vnímať a informácie využiť pri formovaní skupiny, pri práci so skupinou.

Kontrolné otázky:

- a) Ktoré potreby (ktoré môžu byť naplnené v rámci práce v skupine) motivujú člena skupiny k práci v skupine?
- b) Kto v skupine určuje, ktorý člen, akú rolu bude v skupine zastávať?
- c) Definujte riziká pre člena skupiny, ktorému je priznaná pozícia „čiernej ovce“.

3.5.5 Tvorba podskupín

Tvorba podskupín v rámci skupiny je podstatná a prirodzená. Platí, že čím je väčšia skupina, tým sa zvyšuje tendencia tvorby podskupín. Tvorba podskupín je považovaná za dynamizujúci prvok v skupine. K dynamike skupinu núti potreba nemať v skupine

konflikt, ale pohodu, potreba uspokojenia súťaživosti a i. Podskupiny sa tvoria na základe sympatií, príťažlivosti, spoločných záujmov (koníčkov), rasy, národnosti, materinského jazyku, miestu bývania, priateľstiev, názorov, hodnôt, veku, pohlavia, ale aj na základe spoločných zlovykov. Pri vzniku podskupiny je možné predpokladať, že členovia sa voči sebe *navzájom budú správať*:

- komunikujú tvárou v tvár,
- vzájomne sú ústretoví,
- spolupracujú a prispôbujú sa navzájom,
- správajú sa k sebe s úctou,
- akceptujú sa navzájom,
- určujú si pravidlá a spoločné hodnoty,
- majú spoločný subcieľ.

Za riziková²⁵ situáciu pri tvorbe podskupín je považované *tvorenie podskupiny*, ktorá má svoj cieľ a ten nemusí byť v súlade s cieľom skupiny. V skupine dochádza k odporu, rebélii a narušeniu práce a k narušeniu štruktúry v skupine.

Ak riziková situácia v rámci vytvorenia podskupín presahuje prijateľnú mieru (v skupine vznikne napätie, ktoré skupina vníma už ako rušivé), vedúci skupiny by mal rôznymi spôsobmi *narúšať vzniknuté podskupiny* alebo *ovplyvniť zmenu ich subcieľa* smerom k celoskupinovému cieľu. Na druhej strane zo strany vedúceho je potreba v skupine udržiavať primeranú mieru rebélie, ktorá je taktiež veľmi dôležitá a potrebná.

Kontrolné otázky:

- a) Prečo je tvorba podskupín vnímaná ako prirodzený jav?
- b) Ako môže vedúci skupiny ovplyvniť, zmierniť narušenie skupiny v prípade, keď podskupina má iný cieľ ako je cieľ ostatných členov skupiny (celoskupinový cieľ)?

3.5.6 Vývoj skupiny a vývojové fázy skupiny

Sociálna skupina v priebehu svojej existencie prechádza určitým vývojovým procesom. Priebeh života skupiny, nie je priamočiarym postupom vpred, ale vyvíja sa stupňovito. Priebeh vývoja všetkých skupín je dynamický, ale napriek tomu podobný, a v biografiách skupín je možné pozorovať určité zákonitosti.

Vývoj skupiny v čase. Podľa Tuckmana prejde skupina istými fázami, ktoré ovplyvňujú prácu v skupine a samotné formovanie členov skupiny. Výrost – Slaměník, (1997) uvádzajú päť fáz vývoja skupiny – etapa formovania skupiny (forming), etapa búrenia (storming), etapa normalizácie (norming), etapa optimálneho fungovania (performing), etapa ukončenia práce so skupinou (adjourning) a preafilačnú fázu – predchádza ostatné, ale nemôžeme ju považovať za prvú z etáp fáze práce so skupinou, pretože nezahŕňa konkrétnu prácu so skupinou, ale predstavuje samotnú prípravu na prácu

²⁵ Pojem rizikový sa uvádza v súvislosti s problémami sociálneho prispôsobenia alebo rizikovosť tiež znamená väčšiu náchylnosť, či vyššie ohrozenie psycho-sociálneho vývinu skupiny.

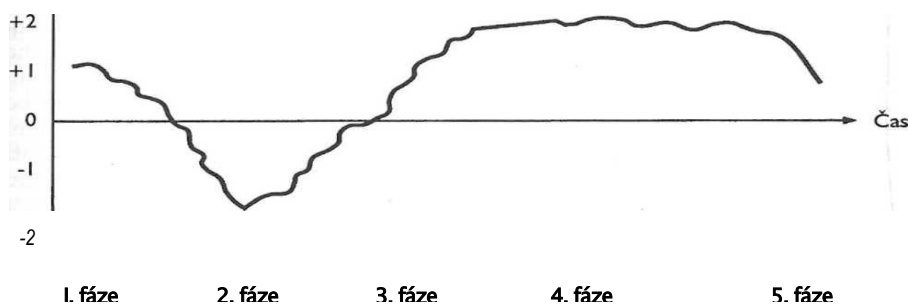
so skupinou, tu sociálny pracovník premýšľa nad cieľmi skupiny, výberom členov, ich počtom, počtom a dĺžkou stretnutí ako i samotnej práce, organizačnými podmienkami a podobne.

Jednotlivé fázy/etapy vývoja sociálnej skupiny sú podľa rôznych autorov rozličné. Zahrňuje od štyroch fáz *Tuckmanna* (1966), *Vopela* (198) a *Langmaacka/Braune-Kriskaua* (1985) cez štyri fázy so šiestimi pod fázami podľa *Milesa* (1976) až po sedem fáz *Vintera* (1973).

Pretože všetky skupiny, ktoré novo vznikajú a budú spolu fungovať dlhšiu dobu, prechádzajú týmito fázami, je pre každého vedúceho skupiny veľmi dôležitá znalosť charakteristík, ich dynamiky a možností ako ich podporiť. Pochopenie vývojových fáz, pomáha pri plánovaní, sprevádzaní celým procesom a tiež pri vyhodnocovaní kurzu. Dôležité pri tom je uvedomiť si, že skupiny prechádzajú týmto procesom rôznou rýchlosťou a s väčšou alebo menšou intenzitou. Ale všetky skupiny bez ohľadu na dobu ich trvania (či skupina bude trvať 10 minút, 10 dní alebo 10 mesiacov), charakter práce, prechádzajú fázami, ktoré sú uvedené nižšie.

Dianie v skupine prebieha stupňovite vo fázach. Každá vývojová fáza skupiny má vlastnú dynamiku (prevzaté, modifikované a doplnené podľa: Belz - Siegrist, 2000 a Hermochová, 1988).

Dianie v skupinách prebieha stupňovite vo fázach



Grafy týkajúce sa vývoja skupiny prevzaté podľa: Belz, Siegrist (2000)

3.5.6.1 Prvá fáza vývoja skupiny: Prvý kontakt a orientácia

Počiatková fáza, je pre skupinovú prácu veľmi dôležitá. Jednotliví účastníci by sa mali postupne naučiť, že sú členmi jednej skupiny, ktorá má spoločné pranie. Táto fáza je rozhodujúca najmä pri témach, ktoré ponúkajú veľkú voľnosť pre individuálne spracovanie. Keďže v tejto počiatkovej situácii je oslovená najmä citová oblasť, pri práci so skupinou sú odporúčané podľa možností otvorené, hravé nástupné prvky a techniky práce.

Každá počiatočná fáza práce so skupinou musí splniť tri úlohy:

- Odbúranie nesmelosti účastníkov uvoľňujúcimi a zároveň informatívnymi cvičeniami na zoznámenie sa.
- Spoznať potreby a záujmy všetkých účastníkov na vytvorenie štruktúry obsahu plánovaného učenia a splnenia očakávaní je nevyhnutné.
- Predstavenie, spoznávanie sa. Vedúci skupiny sa predstaví ako človek a ako odborník s vlastnými ponukami a metódami aj v zmysle reálneho očakávania od práce v skupine.

V konečnom dôsledku v počiatočnej fáze práce so skupinou ide o:

- a) Vyhlasenie množstva sociálnych a obsahových očakávaní, ako aj o odbúranie strachu, neistoty a postojov odporu.
- b) Uskutočnenie premeny cudzej motivácie na vlastnú motiváciu.

Prvé stretnutie členov skupiny sa vyznačuje rozličnými očakávaniami toho, čo sa má v skupine diať. Každý člen má určité predchádzajúce skúsenosti s inými skupinami, ktoré rozhodujúcim spôsobom mohli ovplyvniť jeho očakávanie. V tomto štádiu dochádza hlavne k vzájomnému „otukávaniu“, rozhodovaniu medzi približovaním a vyhybaním. Každý člen skupiny sa snaží zistiť, aké pravidlá hry v skupine platia, čo od jednotlivca očakávajú ostatní. Človek je najprv zdržanlivý. Skupina je závislá na vedúcom skupiny a vedúci skupiny je v popredí. Každý člen skupiny sa ešte pohybuje opatrne, tápe, ale súčasne chce vyvolať dojem, že sa cíti iste. Chce vyniknúť, ale bojí sa sám za seba vystúpiť pred plénom. Úlohy a ciele sú chápané len pomaly.

Vedúci skupiny musí zabezpečiť, aby anonymita členov skupiny bola odhaľovaná približne rovnakou mierou u všetkých. Zabezpečuje to technikami zoznamovania, predstavovania, podporou vzájomnej komunikácie.

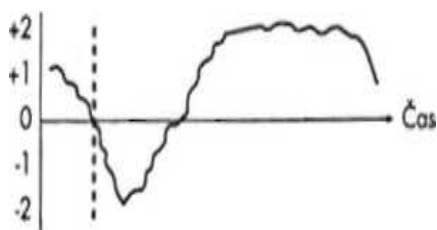
Vedúci skupiny je vnímaný členmi ako autorita a iniciátor. Členovia dávajú vedúceho do pozície preberania zodpovednosti za skupinu. Vedúci by mal byť v tejto fáze aktívny, utvárať dobrú atmosféru a vyberať úlohy a aktivity, kde sa každý člen zapojí do diania rovnakým spôsobom a vzbudí pocit, že k vyriešeniu ich problému sa dostanú neskôr.

Navrátil (in Máte - Vasilescu, 2013) uvádza, že úlohou vedúceho skupiny v tejto etape je vziať členov skupiny do diania a pomôcť im vytvoriť medzi sebou skupinové puto. Vedúci skupiny môže vykonať úkony ako zoznámenie všetkých účastníkov, stanovenie noriem, vytvorenie priestoru pre vyjadrenie očakávaní účastníkov, facilitácia interakcie, prejavenie záujmu o každého účastníka a podobne. Výhodou je, ak vedúci skupiny dokáže v tejto etape vystupovať príjemne a humorne, čo pomáha eliminovať počiatočné napätie.

Tomuto daniu v skupine sú prispôbované aj metódy a techniky práce, ktoré vedúci skupiny využíva na podporu vzniku skupiny. Sú využívané metódy práce v malých skupinách, aby sa podporilo spoznávanie sa členov skupiny a rozvoj vzájomných vzťahov. Pre individuálne techniky práce zatiaľ v skupine nie je na strane členov skupiny dostatok

dôvery, odvahy a istoty. Vhodné aktivity sú zoznamovacie programy, zážitok, topenie ľadov a i.

Graf č. 2 Grafické znázornenie vývoja skupiny (dynamiky skupiny)



Na osi „x“ je znázornená doba fungovania skupiny; na osi „y“ je znázornený emócionálny stav skupiny, nad symbolom „0“ je dobrý emócionálny stav skupiny, pod symbolom „0“ je zlý emócionálny stav skupiny

Znaky skupinovej dynamiky, skupina je v tejto etape svojho vývoja charakteristická znakmi:

- ☐ neistota jednotlivých členov skupiny
- ☐ zdržanlivosť
- ☐ zachovávanie odstupu a ochrany
- ☐ žiadne pevné zväzky
- ☐ „zaškatul'kovanie“ ostatných účastníkov
- ☐ hľadanie platných noriem
- ☐ prejavy navyknutých spôsobov správania
- ☐ testovanie vedúceho
- ☐ nepatrné preberanie zodpovednosti

Ciele intervencií zo strany vedúceho skupiny sú zamerané na:

- ☐ objasnenie očakávaní
- ☐ odbúranie obáv
- ☐ umožnenie pozitívnych skúseností
- ☐ vzájomné poznávanie

Podpora, ktorú môže procesu poskytnúť vedúci skupiny

- ☐ dobré naplánovanie programu
- ☐ musí byť zrejmá jasná štruktúra
- ☐ zoznamovacie hry
- ☐ cvičenie vo dvojiciach
- ☐ objasnenie potrieb
- ☐ opatrné nadväzovanie spojenia medzi účastníkmi
- ☐ účastníci musia mať pocit, že sú braní vážne
- ☐ dohodnúť „pravidlá hry“

3.5.6.2 *Druhá fáza vývoja skupiny: Boj o moc a kontrola, „kvasenie“*

V tejto fáze vystupujú do popredia predovšetkým problémy postavenia, rozhodovania a vplyvu. Akonáhle o sebe účastníci vedia trochu viac, dochádza v ich rokovaní k experimentovaniu. Vedúci skupiny a jej členovia sú skúšaní a testovaní. Vypracovávajú sa spoločné pravidlá a predstavy o spôsobe vzájomného kontaktu. Členovia skupiny sa snažia objasniť vzťahy a pevne stanoviť hierarchiu hodností. V popredí sú otázky typu „Kto som? Čo požadujem? Čo si dám alebo nedám páčiť od ostatných? Aké by som si chcel vytvoriť vzťahy k ostatným?“ Prvé neistoty sú preč, a preto účastníci v tejto fáze vývoja skupiny reagujú kriticky, občas aj agresívne. Každý hľadá svoje miesto v sociálnych štruktúrach a svoju špecifickú úlohu pri zvládaní úloh. Problémy sa neprejednávajú diferencovane, pri ich riešení je väčšinou viac oceňovaná schopnosť vydržať (zotrvať na vlastných pozíciách) ako racionalita. Tematicky zameraná práca sa stáva bojom o moc. Každý obhajuje svoje vlastné teritórium, snaží sa sám predviesť a udržať sa.

Táto turbulentná fáza je pre všetkých zúčastnených veľmi zaťažujúca. Tiež je tu nebezpečenstvo, že niektorí účastníci „vystúpia“ zo skupiny. Ak členovia skupiny túto fázu vynechajú, je to alarmujúci signál, pretože v tejto fáze sa stáva skupina schopnou práce. Ak sa v tejto fáze skupina nenaučí vyrovnávať s rôznymi rolami, vynárajú sa tieto otázky v priebehu práce stále znova a vyžadujú si potom oveľa viac času ako v prípade, keby boli zvládnuté na začiatku. Okrem toho sú mimovoľné rivality brzdou v ďalšej práci.

Vedúci skupiny sa nachádza v plnom dianí v skupine, nie je v úzadí ani v popredí, napriek tomu do diania nezasahuje, necháva priestor, aby každý člen sa individuálne vyjadril a prijal zodpovednosť za seba.

V tejto etape sa účastníci začínajú konfrontovať vzhľadom na objavujúce sa roly a očakávania. Roly sa v skupine neustále prijímajú aj opúšťajú, je to štádium testovania hraníc a modelácie rolí. Typickým znakom tejto etapy je konflikt a emocionalita (Výrost – Slameník, in Tóthová - Šlosár, 2019). Členovia skupiny si vytvárajú podskupiny, prichádza výrazné presadzovanie individuálnych záujmov, porušovanie skupinových noriem a podobne. Vedúci skupiny musí počítať s tým, že konflikt ovplyvní aj štruktúru skupiny. Ide najmä o tieto zmeny:

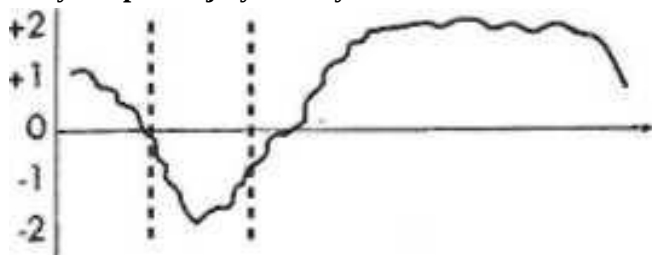
- nárast skupinovej kohézie,
- zmena skupinových noriem a konformity,
- preukázanie schopnosti vedúceho riešiť konflikty,
- sprievodným javom môže byť aj zmena priorít členov skupiny (Pelánek, in Tóthová - Šlosár, 2019).

Úlohy vedúceho skupiny (sociálneho pracovníka) v tejto etape sú podľa Navrátila (in Mátel - Vasilescu, 2013) podpora otvorenosti, poskytnutie priestoru na diskusiu, neodplácanie, ak je napadnutá jeho autorita, vhodné načasovanie, kedy facilitovať a kedy byť ticho a pomalé prenášanie zodpovednosti na členov skupiny.

Metódy a techniky práce, ktoré sú v tejto etape vývoja skupiny využívané si už začína nepriamo vymáhať skupina. Napriek tomu, nie je vhodné využívať techniky práce,

kde by jednotlivec bol odkázaný na vlastnú produkciu a plnenie úlohy bez toho, aby mal možnosť výsledok svojej práce, prípadne postup pri jeho dosahovaní, vopred konzultovať. Tiež istota a dôvera medzi členmi skupiny v čase „rivality“ ešte nie je vytvorená aj keď sa veľmi rýchlo buduje (najprv v podskupinách).

Znaky skupinovej dynamiky



Znaky skupinovej dynamiky, skupina je v tejto etape svojho vývoja charakteristická znakmi:

- ☐ členovia sa stávajú osobnejšími
- ☐ každý jednotlivca vplýva na dianie
- ☐ ťahanice o témy a vecné obsahy
- ☐ snahy o nájdenie vlastnej pozície
- ☐ kritika ostatných účastníkov
- ☐ boj o status, manévrovanie k jeho uhájeniu
- ☐ diskusia o správaní vedúceho
- ☐ vytváranie podskupín
- ☐ veľké nebezpečenstvo odchodu jednotlivcov

Ciele intervencií zo strany vedúceho skupiny sú zamerané na to:

- ☐ pripustiť súperenie o obsadenie pozícií
- ☐ vymedziť rámec kurzu
- ☐ vypracovať pravidlá vzájomného kontaktu
- ☐ objasniť vlastné pozície vedúceho

Podpora, ktorú môže procesu poskytnúť vedúci skupiny:

- ☐ hry založené na silných stránkach jednotlivca
- ☐ súťaživé hry (riadené uvoľnenie agresivity)
- ☐ hry vyžadujúce šikovnosť
- ☐ učebné „koliesko“
- ☐ cvičenia zamerané na komunikáciu

3.5.6.3 Tretia etapa vývoja skupiny: Dôvernosc' a intimita, vyjasnenie

V tejto fáze dozrieva poznanie účastníkov, že pri prehnanom konkurenčnom správaní poškodzujú sami seba. Osobná účasť jednotlivca nadobúda na intenzite. Zvyšuje sa schopnosť vytyčovať a vykonávať plány činnosti. Závislé správanie a vzájomná väzba

(interdependencia) sa posilňuje. V čím väčšej dôvere sa utvára život skupiny, tým viac vystupuje do popredia rodinný vzťahový rámec (otvorené porovnávanie skupiny so životom rodiny, sú tu zmienky o rodičoch a súrodencoch atď.). Skupina už nie je vnímaná ako „nebezpečná“, ale ako obohatenie života. Stáva sa atraktívnejšia a účastníci by chceli udržať jej funkčnú schopnosť. Búrlivácku fázu má skupina takpovediac za sebou, nikto už nebude druhému šliapať na nohy, skôr mu bude pri jeho vlastnom rozvoji dodávať istotu. Je to etapa normalizácie, tu si skupina začína utvárať dôveru, zhodujú sa na normách, boj o moc sa mení na spoluprácu pre dosiahnutie vytýčených cieľov. Vedúci je v úzadí, aktívni sú členovia. Proti závislosť sa mení na vzájomnú závislosť a vedúci je vnímaný ako partner, teda rovnocenný nie ako autorita. Skupina si zodpovednosť delí, začína nová kvalita vzťahov, členovia sa dostatočne etablovali.

Skupina sa vyznačuje silnejším pocitom spolupatričnosti. Je ťažko schopná prijímať nových členov, pretože v nich vidí votrelcov. Prijatie nového člena by bolo príčinou nových bojov o moc a zmien rolí, čo by skupinu vrhlo späť do prvých dvoch vývojových fáz. (pozri: členenie skupín na druhy z pohľadu možnosti vstupu nového člena do skupiny).

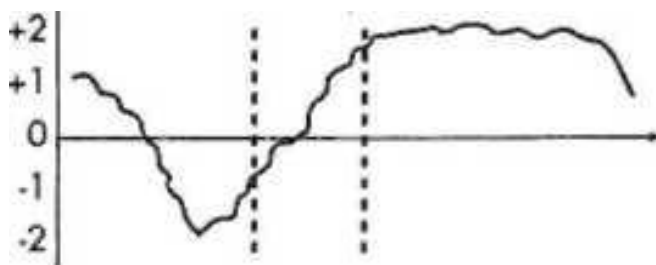
Vedúci skupiny v tejto etape vývoja skupiny ustupuje do úzadia. Neznámená to, že skupinu neusmerňuje smerom k jej cieľu, ale vytvára podmienky, aby skupina mohla postupne pracovať sama, aby jej členovia vnímali aj využívali zodpovednosť za vlastné a skupinové rozhodnutia, správanie, vnímali pocit príslušnosti ku skupine, aby tieto pocity testovali a následne využívali v prospech seba, ostatných členov aj celej skupiny.

V tejto fáze je z pozície vedúceho skupiny dôležité:

- dovoliť vzájomnú pomoc medzi členmi,
- odstúpiť z roly nadriadeného do pozície počúvajúceho,
- pýtať sa skupiny na názory,
- byť si vedomý skôr procesu ako obsahu (Navrátil in Mátel - Vasilescu, 2013).

Musí tiež dohliadať na to, aby sa primeraný tlak na jednotlivca nestal útlakom a nútením k istému správaniu (Mátel - Vasilescu, 2013).

Najčastejšie využívané techniky práce v tejto etape vývoja skupiny, sú duálne.



Znaky skupinovej dynamiky, skupina je v tejto etape svojho vývoja charakteristická znakmi:

- ☐ ustupuje prehnane konkurenčné správanie
- ☐ otvorená komunikácia

- ☐ spolupráca sa zintenzívňuje
- ☐ výmena nápadov, názorov medzi členmi skupiny
- ☐ objasnenie potrieb
- ☐ akceptovanie druhých
- ☐ rozvoj systému vzťahov
- ☐ pomaly sa vytvárajúci pocit spolupatričnosti
- ☐ budovanie medziľudských vzťahov

Ciele intervencie zo strany vedúceho skupiny sú zamerané na:

- ☐ voľný rozvoj jednotlivca a skupiny
- ☐ prenášanie zodpovednosti
- ☐ podporovanie komunikácie a kooperácie
- ☐ snahu prichádzať s vlastnými myšlienkami a schopnosťami

Podpora, ktorú môže v tomto procese poskytnúť vedúci skupiny

- ☐ neprijímať žiadnych nových členov
- ☐ stále väčšie oslobodenie od vlastných predstáv
- ☐ podnecovať členov k dôslednejšiemu plánovaniu
- ☐ hranie rolí
- ☐ cvičenie kooperácie

3.5.6.4 Štvrtá fáza vývoja skupiny: Diferenciácia, rokovanie

Členovia začínajú prijímať seba aj vedúceho skupiny ako rôznorodých jedincov s rozdielnymi rolami. Vzájomne sa podporujú, vytvára sa pevná súdržnosť, skutočný pocit spolupatričnosti, ktorý sa prejavuje dobrou, otvorenou komunikáciou. Členovia sa cítia blízki ostatným účastníkom a prostredníctvom identifikácie so skupinou a s úlohou sa dostavuje flexibilita rolí. Dostavujú sa výsledky, v popredí záujmu je vecný obsah a činnosť. Dianie v skupine sa vyznačuje vzájomným dávaním a prijímaním.

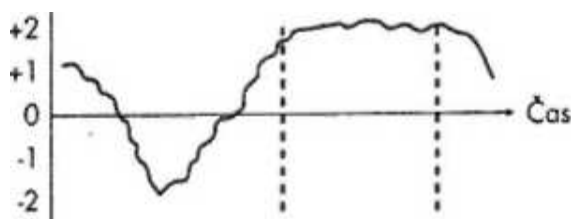
V tejto etape sa dá povedať, že skupina sa pretransformovala na tím. Funkčné roly sú jasne stanovené, skupina efektívne funguje, dostáva sa k práci, aktivitám, ktoré sú v súlade s jej stanovenými cieľmi. Do popredia sa dostávajú najmä pracovné tímy, členovia si rozdeľujú roly potrebné na napĺňanie cieľov celej skupiny. Konformita a kohézia je v skupine vysoká, a preto môže dosahovať stanovené ciele. Kohézia môže dokonca prerásť do skupinového myslenia (Nedělníková, in Tóthová - Šlosár, 2019). V tejto fáze pracuje skupina ako celok. Skupinová práca je produktívna, efektívna a smeruje k dosiahnutiu cieľov.

Skupina má silne vytvorený pocit „MY“. Jednotlivci sa v skupine cítia bezpečne a isto, sú ochotní pracovať jednotlivo, pracovať na sebe, na riešení svojej problémovej situácií, ale aj na spoločnom ciele skupiny.

Je to najvýkonnejšia fáza, kedy skupina preberá zodpovednosť sama za seba, je to čas existencie skupiny, kvôli ktorej sa skupina zišla, je tu dosahovaný/realizovaný cieľ skupiny sformulovaný pred začatím existencie skupiny, resp. v úvode práce skupiny (podľa jej zamerania). Dianie v skupine sa vyznačuje vzájomným dávaním a prijímaním. Vedúci skupiny je v úzadí.

Metódy a techniky práce je možné využívať podľa potreby skupiny a jednotlivcov.

Znaky skupinovej dynamiky



Znaky skupinovej dynamiky, skupina je v tejto etape svojho vývoja charakteristická znakmi:

- ☐ skupina je plne práceschopná
- ☐ silná súdržnosť skupiny
- ☐ identifikácia jednotlivca so skupinou
- ☐ zvýšená ochota jednotlivca dávať
- ☐ pocit spolupatričnosti
- ☐ sú akceptované odlišnosti osôb
- ☐ úloha skupiny je na prvom mieste
- ☐ skupina sa riadi prevažne sama

Ciele intervencií *zo strany vedúceho skupiny* sú zamerané na:

- ☐ vedomé zaobchádzanie so silnými a slabými stránkami
- ☐ otvorenosť skupinových procesov
- ☐ umožniť nové, aj emocionálne skúsenosti
- ☐ umožniť kontakty s inými skupinami (ak skupina je takto zameraná svojím cieľom)

Podpora, ktorú môže procesu poskytnúť vedúci skupiny

- ☐ preniesť vedenie v značnom rozsahu na skupinu
- ☐ dávať skupine a jednotlivcom spätnú väzbu
- ☐ cvičenie skupinovej dynamiky hlbšieho dosahu (ak je takto zameraná skupina svojím cieľom)
- ☐ simulačné hry, mikro-teaching
- ☐ organizovať spoločné akcie

3.5.6.5 Piata fáza vývoja skupiny: „Ukončenie práce v skupine, rozchod“

Odchod zo skupiny (rozchod skupiny) vyžaduje tým viac sily, čím dlhšie bola skupina pohromade a čím osobnejšie boli témy a vzťahy. Ku koncu práce v skupine musia niekedy členovia skupiny riešiť rozvázovanie, utlmenie, resp. udržanie osobných a emocionálnych väzieb.

V tejto fáze rozchodu dochádza väčšinou k pokusu o zachovanie kontaktov. Niektorí členovia sa môžu ďalej schádzať, vymieňať si listy a navštevovať sa, je to na ich osobnom rozhodnutí. Niekedy hľadajú možnosti ako rozchod skupiny oddialiť. Dynamika skupiny pomaly ochabuje, mnohí sa vracajú k predchádzajúcim programom, spomínajú na spoločné zážitky a na pozitívne skúsenosti. Niektorí členovia idealizujú "slávne časy", iní sú už vnútorne na ceste domov. Vynára sa opäť rivalita, objavuje sa tiež nepokoj a nespokojnosť, pretože členovia skupiny sa snažia vyhnúť procesu rozchádzania, resp. majú rozdielne predstavy a požiadavky na proces rozchodu, lúčenia sa.

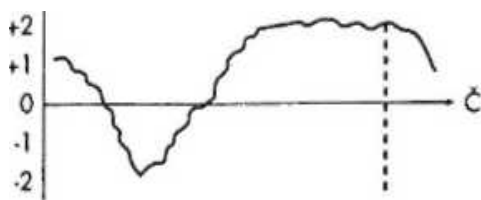
V tejto etape vedúci skupiny vystupuje do popredia, aby svojim usmernením vytvoril podmienky na rozchod, ktoré sú prijateľné pre všetkých. Zvláštnu, ale nepriamu pozornosť vedúci skupiny musí venovať vytvoreniu priestoru na rozviazanie vzájomných osobných aj emocionálnych väzieb.

Veľmi významnou úlohou vedúceho je realizovať *transfér naučeného*, získaného v skupine a vytvoriť na tento cieľ primeraný priestor. V rámci transféru si členovia skupiny viac uvedomia a upevnia to, čo v skupine získali a môžu to preniesť do svojho profesionálneho, ale aj osobného života. Tu sa im ukáže či ich potreba, cieľ, s ktorým prišli do skupiny, bol naplnený, resp. do akej miery.

V tejto etape je potrebné získať od členov skupiny spätnú väzbu na realizovanú aktivitu formou a rozsahom podľa potreby vedúceho skupiny a objednávateľa aktivity.

Techniky práce sú vo vzťahu k samostatnosti členov skupiny neobmedzené. Limitované sú vo vzťahu k potrebám vedúceho skupiny a objednávateľa končiacej aktivity.

Znaky skupinovej dynamiky



Znaky skupinovej dynamiky, skupina je v tejto etape svojho vývoja charakteristická znakmi:

- ☐ ambivalentné vzájomné vzťahy
- ☐ nový nepokoj v skupine
- ☐ vynáranie skorších zážitkov skupiny
- ☐ snahy vyhnúť sa rozchodu
- ☐ jednotlivci vyhľadávajú nové skupiny

Ciele intervencií *zo strany vedúceho skupiny* sú zamerané na to:

- podporovať mobilitu jednotlivcov a skupiny
- ukázať možnosti transferu (aplikovanie, prenesenie)
- umožniť pozitívne spomienky
- pripustiť bolesť z rozchodu skupiny

Podpora, ktorú môže procesu poskytnúť vedúci skupina

- reflexie diania v skupine
- vyhodnotenie získaných skúseností
- stručné zhrnutie základných bodov
- otvoriť výhľady do budúcnosti
- rozlúčka: gag, citát, výrok, obrázok
- poďakovanie

Vždy zostanú úlohy, ktoré by bolo ešte pozrebné veľmi riešiť. Vedúci skupiny by mal členov skupiny usmerniť, aby si niektorí z členov nebrali ako riešenie týchto úloh ako domácu úlohu. V rámci skupiny sú nabudení, ochotní, zdá sa im, že to nebude problém. Pracovné a rodinné (osobné) prostredie môže z rôznych dôvodov pôsobiť opačným smerom. „Bývalý člen skupiny“ tak môže mať pocit zlyhania, nesplnenia sľubov, ak sa mu prevzatú úlohu nepodarí naplniť.

Intenzita prebiehajúcich etáp, ako je vyššie popísané a uvedené v grafoch záleží od osobnosti členov skupiny, od ich skúseností s prácou v iných skupinách, od času, ktorý majú na prácu určený, od zásahov/nezásahov z vonkajšieho prostredia, od skúseností vedúceho skupiny s vedením skupiny a od jeho profesionálnych a osobnostných spôsobilostí aj iných faktorov.

3.5.6.6 Význam poznania teórie vývoja skupiny

- aby vedúci skupine vedel a rozumel, **čo sa v skupine deje a prečo sa to deje**,
- aby vedúci skupiny nebránil **prirodzenému vývoju skupiny** aj keď sa mu zdá byť „neprirodzený“,
- aby vývoj skupiny **podporoval a nezasahoval** do jej vývoja násilne alebo podľa svojich predstáv a očakávaní,
- aby vedel pri práci so skupinou aplikovať **primerané metódy a techniky** práce,
- aby rozumel a **akceptoval „svoje miesto s skupine“**, ktoré mu prideli skupina.

Odporúčania na záver:

Pre vedúceho kurzu je mimoriadne dôležité, aby náležite prihliadal na jednotlivé fázy vývoja skupiny a naplánoval tomu zodpovedajúci program. Až keď sa skupina stane schopnou práce, teda keď dospeje do tretej, resp. štvrtej vývojovej fázy, je možné intenzívne spracovávať aj témy zaťažené afektmi. Preto je počiatočná a nástupná fáza tak nesmierne dôležitá pre priebeh ďalšieho diania v skupine. Vedúci kurzu musí poskytnúť skupine dostatok priestoru a času na priebeh prvej a druhej fázy.

Jednotlivé fázy vývoja skupiny nie je možné urýchliť ani spomaliť, pri každom zásahu do skupiny zvonku, skupina sa vráti minimálne k predchádzajúcej vývojovej fáze.

Zakončenie kurzu má svoj význam. Vydarené zakončenie prichádza na rad len raz, na konci akcie. Pretože vytvára posledný dojem z kurzu, zostáva ľahšie uchované v pamäti. Dobrý koniec síce nemôže zachrániť zlý priebeh, ale zlý koniec môže určite aj tú najlepšiu akciu, pokaziť. Preto sa oplatí dobre ho pripraviť a zrežimovať. Musí byť zahájený v pravú chvíľu, nedostatok času núti k prerušeniu, nadbytok času zase k nudnému opakovaniu.

Skupina vedúceho vníma najmä z jeho neverbálnych prejavov. Jeho prejavy verbálne aj neverbálne musia byť nielen odborné, ale aj spoločensky a morálne akceptovateľné a hovoriace o jeho pozitívnom vzťahu k práci, ktorú vykonáva, ale hlavne o úcte k človeku všeobecne a o úcte ku každému členovi skupiny. K jeho emocionálnym, vzťahovým, materiálnym aj spirituálnym prejavom aj potrebám. Tým si vedúci skupiny získa recipročné reakcie zo strany členov skupiny.

Pri procese vytvárania skupín je dôležité nepodceniť aj starostlivú prípravu. Od profesionála sa totiž obvykle očakáva, že na začiatku preberie úlohu vodcu skupiny a aj počas jej fungovania bude zastávať podstatnú rolu (Tóthová - Šlosár, 2019).

Kontrolné otázky:

- a) Čo sa deje na úrovni vzťahov v skupine počas jednotlivých etáp vývoji skupiny
- b) Aké metódy a techniky práce je možné využívať v jednotlivých etapách vývoja skupiny a prečo?
- c) Kde sa nachádza vedúci skupiny v jednotlivých etapách vývoja skupiny a prečo?
- d) Aký význam má pre vedúceho skupiny poznanie teórie vývoja skupiny?

3.5.7 Kohézia a tensia v skupine

Kohézia alebo súdržnosť skupiny určuje silu väzieb medzi jednotlivými členmi skupiny (prevzaté podľa: Hupková, 2011). Kohézia súvisí s príťažlivosťou jej členov. Definuje sa ako výslednica síl, ktoré, pôsobia na členov tak, že chcú v skupine zostať a skupinu udržať. Súdržnosť v skupine sa prejavuje predovšetkým pocitom, vyjadreným výrokom „my patríme k sebe“.

Podľa Řezáča (1988 in: Flešková, 2007) niektorí autori diferencujú *socio-emocionálnu súdržnosť* (kohéziu), ktorá vychádza z povahy vzťahov v skupine, a *súdržnosť inštrumentálnu*, ktorá vychádza z cieľov skupiny a odvíja sa z vedomia členov skupiny, že sa navzájom potrebujú, ak chcú dosiahnuť svoje individuálne a skupinové ciele, či uspokojiť svoje potreby.

Vo všeobecnosti ku kohézii prispievajú:

- *Uspokojovanie osobných potrieb jednotlivcov* v skupine alebo pomocou skupiny, skupinové ciele, ktoré sú v súlade s individuálnymi potrebami,

výhody, ktoré z členstva plynú, očakávanie jednotlivca, že mu členstvo prinesie úžitok.

- *Vzťahy sympatií* medzi členmi skupiny – ich vzájomná príťažlivosť.
- Motivácia jednotlivcov k členstvu vrátane úsilia, ktoré jedinec musel vynaložiť, aby sa do skupiny dostal.
- *Priateľská*, akceptujúca atmosféra.
- *Prestíž* skupiny, súčasné zvyšovanie prestíže jednotlivcov členstvom v skupine.
- *Vplyv skupinových aktivít*, kde pôsobí: príťažlivosť aktivít (zaujímavé, zábavné a rekreačné aktivity, aktivity smerujúce k spoločne prežívaným pozitívnym emóciám a prinášajúce silne uspokojenie), využitie skupinových techník zameraných priamo na podporovanie kohézie.
- *Súťaženie* s inou skupinou alebo skupinami.
- *Prítomnosť devianta* v skupine, ktorého správanie nie je výrazne odlišné alebo ktorý obhajuje odlišné postoje a názory v otázkach pre skupinu významných, zjednocuje skupinu proti nemu.
- *Vzájomná závislosť* členov skupiny pri spolupráci na spoločných úlohách.
- *Vonkajší stres*, nepriazeň či kritický a odmietavý postoj okolia spojený s pocitmi spoločnej krivdy (Kratochvíl, 1995).

Podľa miery súdržnosti skupiny je možné usudzovať, ako veľmi členom skupiny záleží na skupine, ako veľmi chcú byť jej členmi a udržať ju. Pre súdržné skupiny platí, že:

- Majú veľký vplyv na svojich členov.
- Sú lepšie organizované.
- Sú v nich lepšie medzi osobné vzťahy.
- Členovia sú spokojnejší.
- Majú produktivitu práce, výkon.
- Prebiehajú v nich intenzívnejšie skupinové procesy ako vzájomná závislosť, tlak ku konformite, akceptácia skupinového vplyvu.
- Znižujú napätie a stres (Flešková, 2007).

Kohéziu (súdržnosť) skupiny môžu **zvýšiť** viaceré faktory:

- ciele, interakcie členov skupiny, zrelosť skupiny, homogénnosť týkajúca sa názorov, hodnôt a postojov, otvorenosť komunikácie, veľkosť skupiny (menšie skupiny majú väčšiu kohéziu), osobnosť vodcu a jeho štýl vedenia skupiny, percepčia vonkajšieho ohrozenia, dodávame ešte častosť stretávania, spoločný problém a i.

Kohéziu naopak **znižujú** tieto faktory: nejasné ciele, fyzicky rozptýl členov skupiny, neúspech a nepríjemné skúsenosti, heterogénnosť názorov, postojov a hodnôt, prítomnosť rôznych komunikačných bariér a i. (tamtiež)

Skupiny sa správajú podľa určitých pravidiel. Skupinová kohézia a tenzia sú dva protikladné procesy formujúcej sa aj fungujúcej skupiny. Sú dynamizujúcimi prvkami skupiny.

Čím je skupina súdržnejšia, tým sa členovia skupiny v rámci nej cítia lepšie, pri jej dosahovaní je skupina viac dynamická. Príliš veľa kohézie spôsobuje problémy, skupinu spomaľuje, príliš veľká pohoda - neaktivita skupiny.

Za riziko takýto stav v skupine považuje aj (Tóthová, 2019), uvádza, že veľkým rizikom je ak sa skupina stane moc súdržnou, teda normy sa stanú príliš nepružné a rigidné, vedie to k tomu, že skupina sa začne uzatvárať pred informáciami z vonkajšieho prostredia a hlavne pred takými, ktoré nie sú v súlade s normami skupiny. Rozhodnutia skupiny sa odkláňajú od reálneho stavu a tento stav nazývame *skupinové myslenie*. Takto deformované myslenie vytvára priestor pred manipuláciou skupiny a teda je vysoký predpoklad, že skupina nadobudne radikálny a sektársky typ.

Skupinová tenzia je opakom kohézie, ide o existenciu napätia v skupine. Skupina sa bráni napätiu a tým sa aktivizuje za jej odstránenie. Kohézia je prirodzenou súčasťou každej skupiny, nie je potrebné mať z nej obavy, pretože primeraná miera napätia poháňa skupinu dopredu. Tenzia je dynamická a provokujúca ku zmene, čím núti členov skupiny pracovať aj na ťažkých alebo nepríjemných úlohách.

Pri vzájomnej interakcii členov skupiny prirodzene vzniká určité napätie, ktoré je dané aj tým, že pri uspokojovaní osobných potrieb musí každý brať ohľad na potreby iných. Členovia skupiny sú v interakcii s ostatnými konfrontovaní s ich odlišnými názormi, postojmi, požiadavkami a správaním sa musia adaptovať na skupinu, podrobiť sa skupinovým normám. Niektoré potreby členov skupiny sú tým obmedzované alebo aj frustrované. Môže sa objaviť antipatia, pocity zlosti, agresivity, nepriateľstva, vznikajú konflikty medzi jednotlivcami, medzi jednotlivcom a skupinou, medzi podskupinami i medzi skupinou a vodcom. Časť tenzie môže byť tak prejavom protestu voči autorite, ak vedúci riadi direktívne skupinové dianie, ako aj prejavom bezradnosti a neistoty, ak vedúci odmieta prevziať aktívnu vodcovskú rolu.

Členovia skupiny majú tendenciu reagovať na tenziu podľa svojich stereotypov:

- potlačovať ju,
- ventilovať ju nepriamo,
- prejsť ju priamo (Kratochvíl, 1995).

Úroveň tenzie môže byť rôzna. Ak je tenzia v skupine príliš silná, či dlhodobá a nie je kompenzovaná emočnou podporou a kohéziou, vedie k snahe členov skupiny o únik zo skupiny. Zvyšuje sa odpor proti seba otvoreniu v skupine aj proti prijatiu kritických pripomienok. Členovia vnímajú skupinu ako nepriateľskú, zosilňujú sa prejavy odporu voči skupine a skupine hrozí dezintegrácia a rozpad.

Konflikty, vzájomná kritika a konfrontácia členov skupiny slúžia ako materiál, na základe ktorého je možné poskytovať jednotlivcom spätnú väzbu. Tenzia môže byť prospešná ako:

- hybná sila, ktorá podnecuje úsilie o zmenu,
- faktor, ktorý podporuje orientáciu diskusie na verbalizáciu negatívnych zážitkov a pocitov,
- faktor, ktorý podporuje prejavovanie maladaptívnych prejavov správania (Kratochvíl, 1995).

Tenzia ovplyvňuje dynamiku skupiny a dá sa s ňou pracovať, čo je najmä úlohou vedúceho skupiny (Oravcová, 2005).

Stupňovať tenziu vo výcvikovej skupine môžu viaceré prejavy vedúceho skupiny. Sú to napr.:

- mlčanie vedúceho výcviku,
- jeho chladný, indiferentný postoj k jednotlivcom alebo ku skupine,
- kritické poznámky adresované jednotlivým účastníkom alebo celej skupine,
- podnecovanie diskusie o konfliktogénnych témach,
- nepríjemné otázky a nepríjemné interpretácie,
- odmietnutie odpovede na otázky,
- ale aj nejasné výroky, náznaky, očakávania a i.

Uvoľnenie a pocit súdržnosti môže zvyšovať vrelosť, empatia a autenticnosť vedúceho výcviku, jeho zmysel pre humor a žart, podporovanie kooperatívnych aktivít či vyjadrovanie vzájomných pozitívnych interakcií.

V skupinovej dynamike kohézia a tenzia reprezentujú sily, ktoré pôsobia proti sebe, pričom majú obe svoj dôležitý pozitívny význam, ak sú v dynamickej rovnováhe. Tenzia predstavuje faktor dynamizujúci, vedie k nespokojnosti a úsiliu po zmene. Naopak, vplyvom kohézie členovia skupiny pociťujú podporu a bezpečie.

Každá skupina intenzitu kohézie a tenzie reguluje podľa vlastnej potreby. Rovnako jej účelové alebo nevyhnutné usmerňovanie je v rukách vedúceho skupiny. Tenzia vyvoláva napätie v skupine, jej eliminácia je prostredníctvom znižovania napätia. Príliš veľa tenzie vyvoláva silné napätia a vzťahy sú vnímané ako napäté.

Medzi kohéziou a tenziou musí byť dynamickejšia rovnováha, zásadne dôležitá pre fungovanie skupiny. V opačnom prípade, pri prevahe tenzie, by klesol pocit členov skupiny, že sú v bezrizikovom prostredí, že medzi členmi skupiny existuje dôvera, citlivosť, takt, vzájomná úcta a tolerancia, čo sú významné predpoklady na ich sociálny aj osobný rozvoj.

Kontrolné otázky:

- a) Kohézia a tenzia sú pri práci so skupinou prirodzené alebo neprirodzené? Svoj názor zdôvodnite.
- b) Čo podporuje kohéziu v skupine?
- c) Kto určuje, či v skupine kohézie alebo tenzie, je už veľa?

3.5.8 Motivácia a aktivizácia v skupine

Človek je schopný kvalitne existovať len ako člen skupiny, zvyčajne patrí k viacerým skupinám súčasne a v priebehu života sám prechádza viacerými skupinami. Vytvorené vzťahy a putá alebo odpor a dištancia poznamenávajú jeho život a psychiku. Príslušnosť človeka k určitým skupinám je základným determinantom jeho psychiky. Skupina stabilizuje uspokojenie potrieb jedinca, zároveň však je pre neho zdrojom frustrácií a stresových situácií, v ktorých sa často len s námahou orientuje a rozhoduje. (Tokárová a kol., 2003). Potreba uspokojiť svoje potreby v jedincovi vyvoláva motiváciu k určitému druhu správania.

Podľa Vláčila (in Petrusek, 1988) **motivácia je psychický stav** človeka vyvolávajúci činnosť, správanie, chovanie a ich smerovanie určitým smerom.²⁶ Na rozdiel od *behavioristickej teórie*: „podnet – reakcia“, považuje *teória motivácie* zmenený psychický stav za intervenujúcu premennú medzi podnetmi z vonkajšieho a vnútorného prostredia organizmu a výsledným správaním. Na rozdiel od *teórie inštinktov*, zdôrazňujúcich vrodené a dedičné mechanizmy sprostredkovanie medzi pudmi a incentívami (pohnútkami, podnetmi), vychádza *teória motivácie* z procesu celoživotného učenia, v priebehu ktorého jedinec spracováva najrôznejšie podnety a pretvára ich v pohnútky, motívy vlastnej činnosti.

Motivácia je ustanovujúcou zložkou osobnosti. V súčasnej dobe prevládajúce poňatie motivácie ako špecifického ľudského znaku chovania je v súlade so všeobecným psychologickým výkladom a osobnosti ako prizmatu, v ktorom sa so sociálnou neopakovateľnosťou lámu individuálne a vonkajšie vplyvy a menia sa na vnútorné príčiny jednania. V pôvodnom zmysle sa motivácia vzťahuje len k ľudskému jedincovi. Vysvetľovanie zvieracieho správania pomocou motivácie je nanajvýš sporné.

V súvislosti s prácou so „skupinou motiváciou“ autor (tamtiež) uvádza, že toto označenie je nutné chápať metaforicky. Členovia skupiny môžu viac-menej zdieľať rovnaké motívy a ich interakcie môžu viesť k utváraniu motivácií, ktoré sú podobné individuálnym motiváciám.

Motivácia sa môže prejavovať ako:

- konkrétna pohnútko alebo bezprostredná príčina určitého správania;
- priebežná aktivácia správania;
- smerová determinácia správania;
- zmysluplná štruktúra správania;
- dôvod na rozhodnutie k určitému správaniu v prípade voľby. (Vláčil, tamtiež)

Motivácia ako **psychologický proces**, ktorý aktivuje správanie a konanie človeka určitým smerom a s konkrétnym cieľom. Ide o vnútornú silu, človeka, ktorá ho **núti**

²⁶ Nemotivované, reaktívne alebo reflexné, návykové chovanie sa od motivovaného líši tým, že mu chýbajú rysy výberovosti (Vláčil, In: Petrusek, 1988)

uspokojiť potrebu²⁷, ktorú vníma ako nenaplnenú. Motiváciou človek chce niečo dosiahnuť. Je to psychický stav človeka, ktorý núti človeka konať napriek tomu, že daná činnosť od neho vyžaduje určité úsilie, prípadne aj dlhodobé. (Ďurič - Štefanovič (1977) hovoria, že motivácia je stav napätia organizmu vyvolaný neuspokojením istej potreby zameranej na jej odstránenie.

Podľa Pedagogického slovníka (1995) motivácia je súhrn vnútorných i vonkajších faktorov, ktoré:

- vzbudzujú, aktivujú, dodávajú energiu ľudskému konaniu a prežívaniu,
- zameriavajú toto konanie na prežívanie určitým smerom,
- riadia jeho priebeh,
- ovplyvňujú spôsob reagovania jedinca na svoje konanie a prežívanie,
- ovplyvňujú jeho vzťahy k ostatným ľuďom a svetu.

Pri konaní človeka z popudu motivácie nie je rozhodujúce, o ktorú úroveň potrieb (viď A. H. Maslow) ide. Ide napr. o potrebu upokojiť hlad, túžbu učiť sa, byť úspešný, byť milovaný, mať pocit istoty a pokoja atď.

Amstrong (2007) uvádza, že motivácia sa týka faktorov, ktoré ovplyvňujú jedincov tak, aby sa určitým spôsobom správali. Ďalej autor uvádza, že motivácia ako proces má tri zložky (Arnold a kol., 1991):

- a) **Smer**, t.j. čo sa človek pokúša urobiť úsilie
- b) **Úsilie**, t.j. s akou usilovnosťou sa o to pokúša
- c) **Vytrvalosť**, t.j. ako dlho sa o to pokúša.

Nástroje, ktorými je možné motiváciu jednotlivca v skupine podporiť:

- vzbudenie záujmu o dianie v skupine,
- zapájanie danosti, možnosti, schopnosti a spôsobilosti jednotlivca na úžitok skupiny, v ktorej sa pohybujú,
- podporovať aktivity jednotlivcov,
- vyzdvihovať úspechy a
- pomáhať zvládnuť neúspech,
- pomáhať v sebareflexii jednotlivca.

Motivácia z opačného uhla pohľadu odpovedá na to, prečo človek konal, rozhodol sa tak ako sa rozhodol, čo vyvolalo jeho aktivitu. Tiež je tu možné nájsť odpoveď na otázku akým smerom je potrebné vyvíjať aktivitu človeka, aby bol dosiahnutý vopred stanovený cieľ daným človekom, resp. inou osobou, ktorá je v danej situácii/napr. zmene zainteresovaná (napr. vedúci skupiny).

²⁷ M. Zelina vymedzil potrebu ako stav nedostatku alebo nadbytku niečoho, t.j. stav jednotlivca odchyľujúci sa od jeho životného optima. Podľa Ďuriča je potreba charakterizovaná ako nedostatok niečoho, čo je pre život daného jedinca nevyhnutné. Základné rozdelenie potrieb je na primárne a sekundárne: Medzi **primárne potreby** sú zaradené: potreba potravy, spánku, dýchania. Ich uspokojovanie je nutné na udržanie života. **Sekundárne potreby** vznikajú na základe primárnych potrieb v interakcii s prostredím človeka v procese socializácie (potreba spoločenského styku, učenia, práce). Jednu z najznámejších klasifikácií potrieb človeka predstavuje hierarchický systém potrieb podľa A.H.Maslowa.

S pojmom **motivácia** je úzko spojený pojem *motivovanie* a pojem *motív*. Pod pojmom *motivovanie* je chápané **ovplyvňovanie človeka z vonkajšieho prostredia**, aby zmenil alebo aspoň modifikoval svoje správanie, postoje, názory a i., ktorých zmena je spoločensky, skupinovo očakávaná. Alebo túto zmenu chce vyvolať človek, u ktorého k zmene má dôjsť, ale potrebuje k tomu vonkajší podnet. **Motív** naopak je **vnútornou hnacou silou** človeka, ktorá je príčinou jeho vonkajšieho správania. *Motivácia človeka je najčastejšie kombináciou motivovania z vonkajšieho prostredia a jeho vnútorného motívu správania.*

K základným **formám motívov** sú zaradované pudy, inštinkty, ktoré sú človeku vrodene a potreby, záujmy, hodnoty, ideály, aspirácie, ktoré sú ovplyvňované sociálnym prostredím, v ktorom človek funguje.

Druhy motivácie sú v odbornej literatúre členené podľa uhla pohľadu toho ktorého vedného odboru. Z pohľadu ekonomiky je možné rozlíšiť motiváciu finančnú verzus nefinančnú motiváciu.

V sociológii a psychológii je rozlišovaná motivácia vnútorná verzus vonkajšia motivácia, ďalej priama a nepriama motivácia a iné členenia.

Finančná motivácia je stav vo vzťahu k človeku, keď ho motivujeme výškou finančného ohodnotenia. Niekedy je charakterizovaná ako najzaujímavejšia forma motivácie pre väčšinu ľudí.

Nefinančná motivácia je možno často podceňovaná, ale v skutočnosti môže byť minimálne rovnako dôležitá ako finančná a aj dôležitejšia. Medzi nefinančné motivátory patrí napr.: pochvala, uznanie, ocenenie.

Vnútorná motivácia je definovaná sa ako „nespokojnosť so súčasným stavom spojená s aktívnym odstraňovaním príčin nespokojností“ (Toman, 2010). Ľudia, ktorí majú dostatok vnútornej motivácie, sa vyznačujú tým, že majú aktívny prístup k životu. (Mikulášтик, 2004, Nývltová, 2003).

Vonkajšia motivácia je motiváciou, pri ktorej chýba „vnútorný motor“, ktorý by človeka poháňal smerom k naplneniu konkrétnej potreby. Tiež sa vyznačuje malou alebo až nulovou spokojnosťou človeka v rámci jeho vyšších potrieb. (Mikulášтик, 2004, Nývltová, 2003). Podobne (Řezáč, 1998) uvádza, že pojem motivácia zahŕňa v sebe vnútorné a vonkajšie činitele (javy), ktoré spúšťajú, zameriavajú (orientujú) a energizujú (dynamizujú) správanie človeka.

Oblasti motivácie člena skupiny

Pri práci so skupinou okrem poslania skupiny, je nutné pracovať aj/alebo hlavne s jednotlivcom (podľa zamerania skupiny), ktorého v rámci práce v skupine motivujeme k:

- jeho správaniu, ktoré je spoločensky očakávané (ak je potrebné ho meniť),
- tomu, aby bol aktívny v skupine a v prospech seba,
- tomu, aby prevzal zodpovednosť za seba samého a svojich blízkych (ak je to potrebné)

- tomu, aby bol ochotný pracovať v rámci skupiny

Uvedenú motiváciu je nutné podporovať a rozvíjať u jednotlivca počas celej práce v rámci skupiny.

Motivácia klienta k práci v rámci skupiny

Aby skupina a v rámci nej každý člen skupiny mohol z práce v skupine mať sukses, exploatovať jej zdroje, musí byť u neho motivácia k takémuto správaniu. Faktory, ktoré motivujú člena skupiny k práci v skupine sú:

- vyhovujúce prostredie,
- vhodné pracovné a názorné pomôcky,
- striedanie metód a foriem, využívanie rôznych komunikačných a ilustračných techník a médií,
- povzbudivá a dynamická reč,
- diskretná pôda, ktorá mu zaistí istotu v skupine, že jednotlivec môže robiť chyby bez toho, aby ho niekto trestal,
- prenášanie zodpovednosť na jednotlivca,
- fakt, že jednotlivec robí niečo sám, ale zároveň môže využiť podporu zo skupiny,
- práca v skupine,
- možnosť riešenia konkrétneho problému,
- keď sa môže učiť a keď môže robiť chyby,
- dobré medziľudské vzťahy, istota, dôvera medzi členmi skupiny,
- aktivita všetkých účastníkov,
- pestrá a povzbudivá reč vedúceho skupiny,
- pozitívny vzťah vedúceho skupiny k účastníkom skupiny a k vlastnej práci.

Sú to faktory, ktoré vedúci skupiny s víziou úspešnej práce v skupine, by mal pretaviť do bezprostrednej práce so skupinou a s jednotlivcom v rámci nej.

Faktory, ktoré člena skupiny demotivujú k práci v rámci skupiny:

- izolovaná práca a práca osamote,
- keď musí predložiť konkrétne riešenia problémov bez možnosti konzultácie,
- pocit neistoty, ktorý vyvoláva strach z výsmechu (ak urobí chybu),
- situácia, keď sa musí prizerať a nie konať,
- keď je jednotlivec nútený prenechať zodpovednosť na iných ľuďoch,
- keď neexistuje spätná väzba ani od vedúceho skupiny ani od ostatných členov skupiny,
- ak nie sú jasne zadefinované úlohy, ktoré je nutné realizovať,
- ak sú úlohy dané skupine alebo jednotlivcom pre nich príliš náročné ale veľmi málo náročné
- ak nie je jasne zadefinovaná zodpovednosť.

Aktivizácia klienta

Motivácia človeka vyvoláva jeho **aktivitu**. **Aktivizácia** je vzbudenie, usmerňovanie konkrétnej aktivity smerom k činnosti. (Vláčil, in Petrussek, 1988)

Ide o obnovenie alebo prebudenie človeka (člena skupiny v prípade práce so skupinou) do činnosti.

Cieľom aktivizácie člena skupiny v práci so skupinou v pomáhajúcich aktivitách je:

- zapojiť člena skupiny do procesu **hľadania** riešenia jeho problémovej situácie
- zapojiť člena skupiny do procesu **realizácie** riešenia jeho problémovej situácie
- aktivizácia člena skupiny smerom k **prevzatíu zodpovednosti za seba** samého, prípadne za blízke osoby.

Kontrolné otázky:

- a) Na ktoré skutočnosti pri práci so skupinou sa musí vedúci sústrediť (dať pozor), ak chce motivovať jednotlivca k práci v skupine?
- b) Aký význam (pre poznanie potrebné pre vedúceho skupiny) má hovoriť o druhoch motivácie?
- c) Čo je cieľom aktivizácie člena skupiny pri pomáhajúcej práci so skupinou?

3.5.9 Spätná väzba a ovplyvňovanie v skupine

Ovplyvňovanie je verbálny prejav alebo prejav činom, ktorým je zrejma snaha zmeniť konanie druhých ľudí. Ovplyvňovanie je nenásilná forma komunikácie, keď ten, kto je ovplyvňovaný, môže, ale nemusí navrhované akceptovať. **Spätnú väzbu** je tak možné chápať ako ovplyvňovanie toho druhého. Dať spätnú väzbu znamená pozitívne alebo negatívne vyjadriť vnímanie toho, čo vo mne vyvolali slová toho druhého, jeho činy, postoje, reakcie, teda to, čo bolo počuté, videné, zažité u toho druhého, resp. vo vzťahu k tomu druhému.

Člen skupiny, ktorému je poskytovaná spätná väzba zhromažďuje a spracováva informácie, ktoré získal spätnou väzbou o svojom novom sociálnom správaní a činnosti, ktorú si člen skupiny odskúšal a snaží sa ju včleniť do svojho správania. Tak sa každý člen skupiny dozvie ako na iných zapôsobilo jeho zmenené správanie a činnosť.

Spätná väzba je akákoľvek komunikácia, verbálna, neverbálna, činom, ktorá danému človeku poskytne informácie o tom, ako jeho správanie pôsobí na okolie. Často sa však spätná väzba nesprávne zamieňa za hodnotenie, kritiku, dávanie rád, či poučovanie. Spätná väzba však nie je výpoveďou o tom, aký ten druhý je (hodnotenie), ale je to výpoveď o nás v súvislosti s ním. Správna spätná väzba by mala preto opisovať konkrétne správanie toho druhého a reflektovať, ako na nás pôsobí a to aj v pozitívnom aj v negatívnom význame.

Z tohto pohľadu je možné rozlíšiť **pozitívnu a negatívnu spätnú väzbu**. *Negatívnou spätnou väzbou* ten druhý je informovaný, že to, čo hovorí alebo robí, v nás vyvoláva neprijemné pocity. Napr. *Je mi ľúto, že si tento sľub nesplnil. Pozitívna spätná väzba* naopak

poskytuje informáciu, že správanie toho druhého nás potešilo, vyvolalo v nás príjemné, pozitívne pocity napr. *Potešilo ma, že si úlohu urobil na jednotku.*

Pozitívna spätná väzba môže viesť k posilneniu správania, teda k zvýšeniu pravdepodobnosti, že sa predmetné správanie bude opakovať, negatívna spätná väzba môže viesť k jeho zoslabeniu resp. zníženiu pravdepodobnosti, že sa dané správanie bude opakovať (Hupková, 2011).

Spätná väzba nesmie u toho, komu je poskytovaná, vyvolať neistotu, pocit prehry, viny a iné negatívne pocity. **Zásady**, ktoré sú pre poskytovanie spätnej väzby predkladané podľa Siegrista (prevzaté a modifikované, doplnené, 2000):

a) spätná väzba by mala byť **opisná**. Nemá byť hodnotením, ale opisáním. Tým, že sú opísané pozorovania a reakcie, je prenechané na kritizovanú osobu, či tieto informácie využije na zmenu svojho správania alebo nie. Tým, že je upustené od hodnotení, u toho druhého je znížená potreba brániť sa.

- b) Spätná väzba má byť **konkrétne**, mala by sa vzťahovať na spoločné zážitky, na ohraničené správanie, nie všeobecne na celú osobu a jej celkové správanie. *Keď poviem inej osobe, že je autoritatívna, pomôže to menej ako keď jej poviem: „V tejto situácii si nepočúval moje argumenty a robil si jednoducho to, čo si považoval za dôležité.“*

Teda: Žiadne floskuly, žiadne vzťahy na neprítomné udalosti, ale konkrétne jednotky.

- c) Spätná väzba by mala byť **primeraná**. Môže pôsobiť ničivo, ak ten, kto poskytuje spätnú väzbu vidí vlastné potreby a nie potreby druhej osoby, ktorej informácie (spätnú väzbu) poskytuje. Primeraná spätná väzba zohľadňuje hlavne potreby druhého.
- d) Spätná väzba má byť **použiteľná**, mala by sa vzťahovať na spôsoby správania, ktoré je kritizovaná osoba aj schopná zmeniť. Ak to nie je možné zmeniť ani pri najlepšej vôli toho druhého, je spätná väzba nepoužiteľná.
- e) Spätná väzba má byť **vyžiadaná**, najúčinnnejšia je vtedy, keď prijímateľ sám formuloval otázky a témy, na ktoré mu majú pozorovatelia odpovedať.
- f) Spätná väzba má byť **poskytnutá včas**. Čím kratší je čas medzi príslušným správaním a spätnou väzbou, tým väčší je jej účinok.
- g) **Výroky „vtedy si...“** veľmi nepomôžu, pretože už sa často nedá vytvoriť, opísať vtedajší kontext.
- h) Spätná väzba musí byť **jasne a presne formulovaná**. Mala by byť podľa možnosti čo najprecíznejšia. Mala by sa skontrolovať, či bola pochopená, tým, že sa prijímateľ vyzve, aby zreprodukoval danú informáciu vlastnými slovami.
- i) Spätná väzba má byť poskytnutá **korektne a vecne správne**. V každej skupine sa môžu tak prijímatelia spätnej väzby, ako aj jeho vysielatelia opýtať ostatných členov skupiny na ich dojmy, aby sa mohli korigovať chyby, a aby sa zabránilo subjektívnym prekrúteniam.

Spätná väzba je základom rozvoja správania a konania človeka a ak je to potrebné, umožňuje jeho zmenu. Akcie pomáhajúceho profesionála sa snažia u toho, komu je pomáhané, čo najtrvalejšie posilniť sociálne akceptované hodnoty, postoje a správanie. Pretože spätná väzba je založená na konštruktívnej kritike, v pomáhajúcich vzťahoch má osobitný význam. Mnohí z tých, ktorým je pomáhané, si neuvedomujú, že ich problém má hlbší charakter. Vďaka informáciám, ktoré dostanú od pomáhajúcej osoby, je možné si všimnúť podstatu ich problému, čo má za následok prijatie vhodných intervenčných iniciatív.

Konštruktívna spätná väzba môže byť pozitívna alebo negatívna. V **pozitívnej** ide o „odmeňovanie“ pochvalou „dobré“ činy, ktoré slúžia rozvoju a zlepšeniu fungovania jednotlivca alebo skupiny. V negatívnej spätnej väzbe ide o asertívnu kritiku konania, správania, komunikovania toho druhého s cieľom pomôcť mu byť v danej oblasti lepším.

Spätná väzba pomáha človeku k primeranej motivácii a vytvoreniu podmienok na pomáhanie tomu, aby klient podnikol kroky:

- Ktoré podporujú jeho nezávislosť.
- Ktoré pozitívne formuje jeho osobnosť.
- Podporujú a umožňuje človeku v núdzi aktívne sa podieľať na procese prekonávania krízy.
- Podporujú a vytvárajú jeho pocit vynaliezavosti, nezávislosti a dôstojnosti.
- Zvyšujú úroveň sebaúcty, pretože konštruktívna pomoc a jednanie s človekom v núdzi je možné vtedy, keď akceptuje svoju situáciu a je ochotný pomocou vhodných metód, ju meniť.

Kontrolné otázky:

- a) Aký význam a aký cieľ má spätná pre člena skupiny v rámci práce so skupinou?
- b) Aké zásady je nutné dodržať, aby spätná väzba mala pozitívne účinky pre toho, komu je poskytovaná?

3.5.10 Konflikt v sociálnej skupine

Forma ľudského spolubytia dáva predpoklad vzniku predpisu, zákona, kritéria, miery, čiže nejakému postulátu, ktorý je v tomto prípade skupinová norma. Adresátom normy sú jednotlivé funkcie skupiny alebo priamo skupina. Často vzniká dilema medzi povinnosťou a túžbou ich naplniť. Tým v skupine vzniká podhubie pre rozpory a konflikty. Vedúci skupiny vychádza zo situácie skupiny, kde s konfliktmi musí rátať. Ak je to nutné pripustí, aby sa konflikt prejavil a pozitívne sa v rámci skupiny vyriešil. Ak však daný konflikt môže skupine ublížiť, mal by vedieť mu zabrániť skôr než vznikne. (Výrost - Slaměnik, 2001)

Keď sa skupinový proces nerozbehne a skupina nepracuje, je potrebné hľadať príčiny. Môže to byť napr. zloženie skupiny, veľkosťou skupiny, pracovné podmienky, nejasnosť, či pre skupinu neprijateľnosť cieľov a pod.. Najčastejšou príčinou býva, že vedúcemu skupiny sa nepodarí získať všetkých členov skupiny pre určité ciele a postupy.

Takisto môže vzniknúť rozpor medzi účelom skupiny, ktorý presadzuje vedúci skupiny a tým, čo presadzujú jeho členovia.

Podľa Siegrista (1996, prevzaté, doplnené, modifikované) **konflikt je stav vo vzťahoch** medzi ľuďmi, ktorý sa prejavuje vtedy, keď naraz vystupujú dve rozporné tendencie v konaní alebo v motívoch, ktoré sú prežívané ako nezlučiteľné ciele konanie.

V konfliktoch sú spravidla ohrozené základné potreby človeka (bezpečnosť, sociálna príslušnosť, vplyv a moc) resp. sú pociťované ako ohrozené.

Konflikty pri práci so skupinou sú súčasťou jej vývoja, súčasťou jej existencie, pretože:

- umožňujú rast a dozrievanie jednotlivca, skupiny,
- sú pohonnými silami zmeny a rastu,
- prispievajú k objasneniu stanovísk a vzťahov,
- uvoľňujú kreatívne sily,
- aktivizujú snahy meniť tradičné správanie,
- sú podnetom k tomu, aby sa konfliktné strany dohodli.

Konflikt sa často preto zdá byť ohrozujúcim, lebo partneri majú často ku konfliktom negatívny postoj. Ale nie je problémom to, že existujú konflikty, ale to aký postoj je k nemu zaujatý.

Príčiny konfliktu, ktorý môže vzniknúť v skupine:

- a) Skupina dostane úlohu, na ktorú nestačí. Členovia sa cítia frustrovaní, cítia, že nemôžu splniť požiadavky, pred ktoré boli postavení.
- b) Úloha členom skupiny nie je jasná alebo sa im zdá byť príliš komplikovaná, začnú sa medzi sebou hádať.
- c) Hlavným záujmom členov skupiny je možnosť len osobné uznanie, ich postavenie v skupine. Úloha skupiny je využívaná jedine ako zámienka na uspokojenie osobných potrieb, na zlepšenie vlastného imidžu.
- d) Každý člen vychádza z vlastného určitého stanoviska, ktoré ostatní nezdediajú, pretože majú iné záujmy, iné vzdelanie a iný životný príbeh.
- e) Členovia sa skutočne zaujímajú o problém a tvrdo pracujú na svojom riešení. Konflikt, ktorý sa tu ukazuje je konštruktívny a dáva najavo ozajstný záujem členov skupiny o vec.

Konflikt v skupine nevznikne náhle, ale má určitý vývoj, ktorý sa prejavuje znakmi vnímateľnými v rámci skupiny aj keď časové vymedzenie vzniku konfliktu je rôzne. Preto je niekedy možné zabrániť zbytočným konfliktom. Ide o tieto snahy vedúceho skupiny:

- a) Podporovať dôverne vzťahy v skupine.
- b) Podporovať priamu a otvorenú komunikáciu.
- c) Dohodnúť ciele a spôsoby postupu a vysvetliť vlastné motívy.
- d) Vyjasniť úlohy a kompetencie.
- e) Namiesto rýchlych „demokratických“ hlasovaní sa dopracovať k skupinovému súhlasu.
- f) Častejšie robiť medzibilanciu; vecne a v súlade s atmosférou v skupine.

- g) Zabezpečiť, aby výmena informácií bola otvorená.
- h) Dávať spätnú väzbu a overovať, či boli výpovede pochopené správne.

V prípade už vzniknutého konfliktu, vedúci skupiny má možnosť viacerými spôsobmi zasiahnuť do konfliktu: zažehnať nebezpečenstvo, sám formulovať, nazvať konflikt, pokúsiť sa o vyriešenie konfliktu, počúvať a vidieť.

- a) **Zažehnať nebezpečenstvo.** Je potrebné zabrániť tomu, aby sa jednotliví účastníci dostali do postavenia „ježka“, aby „zavreli obchod“, stratili nervy, vyrobili hluk, alebo demonštrovali iba moc. S týmto cieľom sú možné tieto intervencie vedúceho skupiny:
 - Energické prerušenie
 - Upozornenie na spoločný cieľ
 - Pripomenutie pravidiel hry
 - Upustenie od vlastného stanoviska v prospech príspevkov/názorov účastníkov
 - Požiadat' doteraz mlčiacich členov skupiny o návrhy na riešenie.
- b) Sám **formulovať konflikt** alebo ho nechať formulovať členmi, aby sa konflikt ujasnil sám:
 - Nazvať vec pravým menom
 - Vypravovať najrozličnejšie aspekty.
- c) Nemeniť tému, predmet, ale **pokúsiť sa o vyriešenie konfliktu**
 - Podat' alebo nechať podat' zhrnutie o priebehu spoločnej práce niektorým členom skupiny a sledovať ho spätne až do bodu, kedy konflikt vznikol.
- d) **Počúvať a vidieť**, čo hovoria účastníci ku konfliktu a ako sa správajú, popýtať sa ich a vyzvať ich, pritom:
 - Diferencovať výpovede
 - Presnejšie sa vyjadrovať
 - Vybrať dôležité
 - Urobiť návrhy na riešenie konfliktu
 - Myslieť perspektívne, aby prebrali zodpovednosť
 - Neodbočovať od témy konfliktu
 - Oceňovať inak znejúce odpovede.

Kontrolné otázky:

- a) Prečo pri práci so skupinou nie je nutné obávať sa konfliktu v rámci skupiny?
- b) Ako (čím) môže vedúci skupiny zabrániť tomu, aby v skupine vznikol zbytočný konflikt?

4 Úlohy vedúceho sociálnej skupiny pri práci so skupinou

4.1 Požiadavky kladené na realizátora pozície vedúceho skupiny

V procese interpersonálnych vzťahov ako uvádza Nakonečný (1970) sa vytvárajú a menia sociálne roly, ktoré sa časom ušľachťujú a upevňujú. Kontakty sa postupne diferencujú a vytvárajú typickú skupinovú atmosféru. Vo vzájomných vzťahoch sa prekonáva počiatočná fáza „cudzoty“ a „orientácie“ a vzniká fáza „dôvery“ a „konformity“. V tejto situácii sa najviac uspokojujú osobné a spoločenské potreby individua. Vytvárajú sa nové vzory správania, vzory hodnôt a morálnych zásad, ktoré pokiaľ odpovedajú spoločenským normám, môžu prekonať chyby a slabosti jednotlivého človeka. Na jednotlivca tu pôsobí tiež mienka, prípadne zákazy a príkazy celého kolektívu.

Okrem uvedeného, pre každého vedúceho je dôležité starať sa o to, aby primerane boli uspokojené aj jeho vlastné emocionálne potreby. Jeho rola je spojená s vysokými nárokmi na pozornosť, identifikáciu, empatiu, musí znášať aj hnev aj náklonnosť aj sledovať procesy, ktoré sa odohrávajú v celej skupine, takže je pochopiteľné, že je potrebné dbať na určité vyrovnanie.

Je preto výhodné, keď so skupinou môžu pracovať dvaja vedúci, najlepšie muž a žena. Zvlášť výhodná situácia z hľadiska mentálnej hygieny vedúcich skupín je, keď sa pracuje tímovo a je možné venovať pozornosť tiež situácii každého člena tímu a tímu ako celku. Tu sa potom prelínajú emocionálne, profesijné aj etické stránky tejto profesie.

Na pozíciu vedúceho skupiny sú kladené osobnostné, kvalifikačné, pracovne-skúsenostné a i. **požiadavky**. Vybrané podľa Novotnej, Hermochovej (1988, prevzaté, modifikované, doplnené)²⁸ prezentujeme nižšie, Ide o: poznatky, skúsenosti z vlastného výcviku, angažovanosť a záujem, citlivosť, porozumenie vývoju skupiny, optimizmus, znalosti a nadanie, ochotu prispôbiť sa, integráciu čiastkového a globálneho pohľadu, tolerantnosť, znalosť vlastných potrieb, odvahu, ochotu k selektívnej otvorenosti.

a) Poznatky

Každý vedúci skupiny musí mať určitú úroveň znalostí, aby mohol jednať v prospech skupiny aj jednotlivých účastníkov. Mal by mať dostatočné poznanie skupinovej dynamiky, aby bol schopný poznať, že napr. v skupine prebieha konflikt, že existujú u niekoho vážne obavy z ďalšej práce atď. S takouto situáciou je potrebné sa vyrovnáť tak, aby skupinová práca mohla pokračovať a nikto nebol psychicky poškodený.

²⁸ Novotná - Hermochová (1988) uvádzajú predpoklady na výkon pozície psycho-sociálneho výcviku. S ich predpokladmi, ako potrebnými, sa stotožňujeme aj pri pozícii vedúceho skupiny v oblasti pomáhajúcich profesií, keď skupiny sú zamerané **na pomoc jednotlivcovi v rámci skupiny a s podporou skupiny**. Pri prevzatých textoch od Novotnej, Hermochovej ponechávame pojem „výcvik“ s tým, že je zrejme, že v texte tejto učebnice sa psychosociálnym **výcvikom** nevenujeme. Pre potreby tejto učebnice ide o prácu so skupinou, ktorú je možné označiť jedným slovom **kurz**.

Vedúci skupiny by mal tiež mať určité znalosti z oblasti, pre ktorú je výcvikový program určený (napr. pre nezamestnaných – potrebné poznanie o nezamestnanosti, príčinách, následkoch, individuálnom prežívaní nezamestnanosti atď.).

b) Skúsenosti z vlastného výcviku

Táto požiadavka je kladená rôznymi autormi s rozdielnou naliehavosťou. Tolerantnejší sa domnievajú, že vlastná skúsenosť je nutná len pri používaní náročných výcvikových techník, prísnejší naopak, považujú vlastné predchádzajúce skúsenosti za nutnú podmienku pri používaní každého postupu.

Domnievame sa, že vlastný výcvik je dôležitou podmienkou, ktorú je pred započatím závažných výcvikových aktivít treba splniť. Je len málo osôb s tak rozvinutou fantáziou, intuíciou a empatiou, ktorá by im umožnila viesť výcvik len na základe štúdia literatúry. (viď pozn. pod čiarou vyššie)

c) Angažovanosť a záujem

Ide nielen o to, aby účastníci výcviku a členovia skupiny cítili, že vedúci je svojou prácou zaujatý, ale predovšetkým o to, aby každý jednotlivec bol rešpektovaný a aby sa vedúci skupiny o každého staral a bol pre neho k dispozícii.

d) Citlivosť

Tá je funkciou záujmu o ľudí a schopnosti pozorovať ich. Zahŕňa aj schopnosť neriadiť sa vlastnými preferenciami a predsudkami vo vzťahu ľuďom.

e) Porozumenie vývoju skupiny

Intervencia vedúcich musí rešpektovať stav vývoja skupiny – napr. to, že na začiatku výcvikovej skupiny je nízky stupeň kohezivity, že je to samozrejmé a že nie je primerané si na túto situáciu sťažovať.

Vedúci musí tiež počítať s tým, že účastníci v počiatočných štádiách práce skupiny hľadajú často u neho informácie, riešenia svojich problémov a očakávajú od neho odpovede na svoje otázky. Je súčasťou úlohy vedúceho skupiny sa postupne z tejto pozície uvoľňovať a prenášať ťažisko diania na interakcie medzi účastníkmi.

f) Optimizmus

Je založený na kladnom vzťahu k ľuďom, ktorý je výsledkom vedomia toho, že každý má možnosť sa výrazne rozvíjať a je sám zodpovedný za to, či dôjde k tomu, že bude svoje možnosti využívať lepšie. Čím dlhšiu prax vo vedení skupiny vedúci má, tým je väčšia jeho istota, že skupiny prekonajú obdobie krízy, kedy sa správajú zmätene a nie je vidieť pokrok. To sa týka ich nerovnomerného pokroku vo vývoji jednotlivca.

Celkovo je pre dobrých vedúcich charakteristický postoj k vlastnej činnosti, ktorý je možno popísať takto:

- Je mu jasné, že úspech jeho činnosti závisí nielen na jeho schopnostiach a vedomostiach, ale aj na postoji, ktorý má k členom skupiny, pochopeniu, rešpektu a kontaktu s nimi;
- Zaujíma sa predovšetkým o ľudí v skupine. Technickú stránku, cvičenia a vecné úlohy musí mať zvládnuté tak, aby ho neodvádzali od práce s ľuďmi. Pokiaľ to tak nie je, je lepšie urobiť chybu po technickej stránke (v práci s power pointom, či iným), než zanedbať dôležitý moment v skupinovom dianí.
- Považuje členov skupiny za „dospelé, zodpovedné osoby a prejavuje voči nim rešpekt.
- Ľudia ho zaujímajú a je pripravený nadviazať s nimi kontakt.
- Udalosti v skupine hodnotí nielen z hľadiska ich významu pre účastníkov. Ale zároveň si kladie otázku: čo táto udalosť znamená pre moju funkciu?;
- Svoju úlohu vidí v tom, že uľahčuje objavenie existujúcich možností každého jednotlivca;
- Je schopný a ochotný sa prezentovať otvorene a autenticky, keď to situácia vyžaduje;
- Je si vedomý toho, že svoju prácu ovláda a dokáže sa radovať, keď sa práci darí a zdieľa potešenie ostatných, keď postupne tiež získavajú nové spôsobilosti a učia sa ich využívať.

g) Znalosti a nadanie

Pre živý proces interakcie medzi vedúcim a skupinou je veľmi výhodné, keď vedúci vie integrovať spojiť znalosti so schopnosťami, čo je blízke interpretačnému umeniu.

Teoretické poznatky sú „povinné“, sami však nezaručujú dobré výsledky pri vedení skupín, ani v rámci výcvikov, ani v bežnom živote.

h) Integrácia čiastkového a globálneho pohľadu.

Vidí udalosti v skupine aj prejavy či vývojové štádium jednotlivca v kontexte celkového skupinového procesu. Hľadá súvislosti medzi dátami, neposudzuje fakty izolovane.

i) Ochote prispôbiť sa.

Aj pri vedení výcvikovej skupiny je do istej miery potrebné hľadať optimálny stupeň direktivity a konfrontácie pri práci s ľuďmi, oproti štýlu, ktorým postupnú zrodu dosahujeme obozretnou komunikáciou.

Problémy vznikajú, keď sa kríži štýl práce vedúceho so štýlom práce, na ktorý sú doposiaľ zvyknutí členovia skupiny. V počiatočnej práci je na vedúcom, prispôbiť sa.

Vedúci, ktorí majú profesionálnu istotu akceptujú aj protichodné postoje členov skupiny, napr. výrazy agresie, hostility a hnevu rovnako ako vyjadrenú neistotu, ľútosť či prejavy nehy.

Úlohou vedúceho je pochopiť pocity a ich motivovanosť u členov skupiny aj keď sú zmätení a nepriateľskí. Len potom môže zohrať rolu určitého „katalyzátora“ v skupinovom dianí.

j) Znalosti vlastných potrieb

Každý vedúci vstupuje do skupinového diania s vlastnými motívmi, ide mu tiež o uspokojovanie vlastných potrieb. Je možné, že má určité potreby v zmysle posilnenia svojho statusu, potrebu kontaktu s ľuďmi, ktorú nemôže uspokojiť vo svojom sociálnom prostredí, či potrebu moci. Aj keď sú jeho potreby akékoľvek, je dôležité, aby ich poznal a uvedomil si ich, aký vplyv môžu mať na jeho správanie a pracovný štýl. Potreby, ktoré ho k práci dovedli môžu mať na jeho činnosť pozitívny, ale aj negatívny vplyv.

k) Odvaha

Je to schopnosť stavať sa do stále nových situácií, ktorých vývoj a výsledky sú neisté odvaha vedúceho skupiny nemá presahovať istotu, ktorú získal svojom doterajšou činnosťou; je daná dôverou v možnosti svojho vlastného ďalšieho rastu a profesionálneho aj ľudského rozvoja, ktorého hybnými silami sú profesionálne úspechy aj neúspechy.

l) Ochota k selektívnej otvorenosti

Vedúci je naučený a má byť schopný reflektovať aj svoje vlastné pocity a má byť schopný rozhodovať vo vzťahu k situácii, za akých okolností, kedy a ako svoje pocity voči skupine prejaviť. To sa vo výnimočných situáciách môže týkať aj problémov, ktoré má on osobne.

*Ilustračne uvádzame aké požiadavky kladú na výkon pomáhajúcej profesie, konkrétne výkon profesie sociálneho pracovníka ďalší autori. Medzi osobnostné charakteristiky, ktoré vyplývajú z vôle a sociálny pracovník ich môže ovplyvniť, zaraďujú Novotná a Schimmerlingová (1992) už spomínanú schopnosť empatie, **citovú stabilitu** (ktorá pomáha pri sebaovládani a sebakontrolu) a **životný optimizmus** prameniáci z viery v ľudí, v možnosti pozitívneho ovplyvnenia ich osobnosti. Za najdôležitejšie však považujú mať **vlastnosti zrelej osobnosti**. Patrí sem predovšetkým citová vyrovnanosť, stálosť, ktorá pomáha znášať psychické, emocionálne a fyzické zaťaženie prameniace z náročnosti povolania sociálneho pracovníka. A. Žilová (1999) sociálne zrelú osobnosť definuje týmito charakteristikami:*

- má konkrétne, vlastné životné skúsenosti,
- dokáže sa rozhodnúť a konať v bežných aj stresových situáciách,
- vníma, hodnotí, selektuje a prijíma interakčné podnety zo sociálneho prostredia a tiež tieto podnety do okolia vysiela,
- uvedomuje si vlastné správanie a správanie iných subjektov v sociálnom prostredí,
- uvedomuje si vlastnú mieru zodpovednosti v sociálnom prostredí,

- dokáže rozpoznať signály možných porúch v interakciách pri realizácii vlastnej zodpovednosti.

Predpokladom rozvoja sociálneho zdravia jedinca je získavanie a rozvoj sociálnej inteligencie, ktorou je chápaná vnútorná schopnosť jedinca prijímať, spracovávať a reagovať na podnety sociálneho prostredia s cieľom vlastného prospechu a prospechu konkrétneho sociálneho prostredia (Žilová, 2000). Sociálne inteligentný jedinec, ktorým by mal byť bezpochyby aj pomáhajúci profesionál, disponuje nasledujúcimi charakteristikami (Bakalář, 1998):

- Správne a rýchlo rozpozná, čo sa deje medzi ľuďmi, o akých ľudí ide.
- Disponuje dobrou všímavosťou a pamäťou na javy, tváre iných, na ich mená, ale zvlášť na ich správanie.
- Má poznatky a pozná ľudskú prirodzenosť (má reálny obraz o motívoch, potrebách a hodnotách ľudí), ktorú buď získava postupne skúsenosťami alebo ju má vrodenu.
- Dokáže rozpoznať pretváрку, rozlíšiť lož od pravdy.
- Vie, akým správaním a argumentmi ľahko získa a presvedčí ľudí.
- Dobre sa vcítiuje do vnútorného stavu jedinca, prípadne skupiny.

V súčasnom období, ktoré kladie na pomáhajúceho profesionála čoraz väčšie nároky vyplývajúce z jeho každodennej činnosti súvisiacej s prácou s klientmi, je nevyhnutné, aby si pomáhajúci profesionál osvojil aj určité formy asertívneho správania. Súčasné chápanie asertivity zahŕňa kladné i záporné formy slovného a neverbálneho vyjadrovania vlastných citov, dojmov, skúseností, názorov a hodnotení. Ide o problém osvojiť si primerané presadzovanie vlastných názorov, postojov a hodnôt, teda naučiť sa riešiť zložité vzorce sociálneho správania, ktoré vedú ku skvalitňovaniu efektivity v medziľudskej komunikácii (Frk - Kredátus, 2002).

Prítomnosť uvedených vlastností a schopností pomáhajúceho profesionála prispieva k jeho celkovej autorite z pohľadu klientov, ktorí u neho hľadajú pomoc a pochopenie, ale aj z pohľadu celého prostredia, v ktorom pracuje a žije. Okrem osobnostných vlastností musí tento profesionál disponovať aj určitými vedomosťami (Novotná, 2001) a zručnosťami potrebnými na výkon jeho povolania.

Predpoklady a vedomosti potrebné na výkon profesie sociálneho pracovníka (prevzaté: Vojtušová – Žilová, A., 2010). Na dosiahnutie maximálnej úspešnosti pri výkone sociálnej práce je potrebné, aby kvalifikovaný sociálny pracovník okrem uvedených osobnostných predpokladov spĺňal aj určité štandardné požiadavky.

Z hľadiska vzdelanostnej úrovne sociálneho pracovníka je dôležité, aby mal osvojené **vedomosti** najmä z oblasti psychológie, psychoterapie, patopsychológie, psychiatrie, sociológie, pedagogiky, andragogiky, biológie, zdravotvedy, z oblasti práva – správneho, sociálneho zabezpečenia, rodinného, ale i zo sociálnej politiky, výpočtovej techniky a informačných technológií. Sociálny pracovník má mať prehľad o súčasnom stave sociálnej politiky v danom regióne, v obci, o činnosti subjektov sociálnej politiky, o demografickej

a ekonomickej situácii v regióne, o stave v oblasti sociálno-patologických javov v regióne, o koncepcii sociálneho rozvoja daného regiónu, najmä v časti sociálnych služieb.

Na základe teoretických poznatkov a praktických skúseností za **hlavné spôsobilosti** pre úspešné zvládanie povolania sociálneho pracovníka sú považované (Repková, 2000):

- **analytické a aplikačné schopnosti**, na základe ktorých musí kvalifikovaný sociálny pracovník byť schopný:
 - analyzovať a zhodnocovať vlastnú osobnú skúsenosť aj skúsenosti iných,
 - analyzovať a ujasňovať si rôzne teórie a aktuálne problémy,
 - aplikovať vedomosti a poznanie v praxi,
 - využívať výsledky výskumu v práci.
- **interpersonálne zručnosti**, ktoré sú nemenej dôležité pre prácu sociálneho pracovníka a z tohto pohľadu musí byť kvalifikovaný pracovník schopný:
 - vedieť si utvárať a udržiavať dobré pracovné vzťahy,
 - uvedomovať si emócie a pracovať s nimi aj s ich účinkom na svoju osobu a ostatných ľudí,
 - uvedomovať si rasové, individuálne, sociálne a kultúrne odlišnosti medzi ľuďmi a pracovať s nimi,
 - využívať svoju autoritu,
 - byť si vedomý agresivity, nepriateľstva, hnevu a pracovať s nimi, plne si uvedomujúc riziká pre seba i iných,
 - pomáhať pri poskytovaní rôznych druhov pomoci,
 - pozorovať, chápať a interpretovať správanie a postoje,
 - komunikovať verbálne, neverbálne alebo písomnou formou,
 - štrukturovať a viesť interview v najrozličnejších okolnostiach,
 - vyjednávať, utvárať vzťahy, rozvíjať spoluprácu,
 - zastupovať záujmy iných.
- **rozhodovacie schopnosti**, v rámci ktorých musí byť kvalifikovaný sociálny pracovník schopný:
 - rozhodovať, ak sa rozhodnutie vyžaduje,
 - prijímať rozhodnutia s ohľadom na jedincov, rodiny alebo skupiny spolu s ním, ak si to situácia vyžaduje,
 - identifikovať rozhodnutia, ktoré vyžadujú predchádzajúcu konzultáciu s ostatnými spolupracovníkmi,
 - pôsobiť v rozhodovacom procese inštitúcie, organizácie,
 - uskutočňovať rozhodnutia v spolupráci s inými inštitúciami alebo odborníkmi, pokiaľ je to potrebné.
- **administratívne zručnosti**, ktoré sú v súčasnom období vo veľkej miere využívané v práci sociálneho pracovníka. Z tohto hľadiska musí byť kvalifikovaný sociálny pracovník schopný:
 - dôkladne si zaznamenávať svoju prácu,

- presadzovať politiku inštitúcie, zároveň zohľadňovať dôvernosť a osobný prístup jedinca,
 - spracovávať a prezentovať správy,
 - organizovať, robiť časový rozvrh a monitorovať prácu,
 - získavať informácie s využitím dostupných a všeobecne akceptovaných foriem.
- **schopnosť využívať zdroje** – v rámci tejto schopnosti musí byť kvalifikovaný sociálny pracovník schopný:
- vyhľadávať a určovať potreby poskytovaných služieb,
 - ovplyvňovať rozvoj služieb,
 - poznať význam a tvorivo zužitkovať zdroje, ktoré poskytujú zariadenia alebo inštitúcie sociálnej sféry (podobne Novotná, 2002b a i.).

Brichtová - Gašová a Repková (1999) tvrdia, že pod **inými požiadavkami**, ktoré by mal sociálny pracovník v rámci svojho pôsobenia ovládať, je schopnosť získavať, triediť a využívať zdroje informácií od klientov, kolegov, z literárnych prameňov a výskumnej činnosti. Predpokladom efektívneho výkonu sociálnej práce je aj schopnosť sociálneho pracovníka prijímať spätnú väzbu na svoju prácu, konzultovať svoje metódy a celkový prístup, využívať možnosti supervízie. Pre sociálneho pracovníka je tiež veľmi dôležitý proces seba výchovy, seba vzdelávania a kontinuálneho vzdelávania.

Schavel a Čišecký (2005) tvrdia, že nezanedbateľnými faktormi v pomáhajúcich profesiách sú napr. aj pocit osobnej významnosti, či odbúravanie pocitu osamelosti. Oboje možno získať vykonávaním kvalitnej práce v prospech jednotlivca, skupiny, či komunity. V práci sociálneho pracovníka sa však skrývajú aj isté riziká, vyplývajúce z nezdravej závislosti od práce alebo v neprofesionálnom prístupe k nej. V súčasnosti je uprednostňovaný nedirektívny prístup ku klientovi, čo pravdepodobne vyplýva z postupného rozmachu humanistických koncepcií a ostatných prístupov, ktoré zdôrazňujú aktivitu, iniciatívu a zodpovednosť klienta, vystupujúceho ako spolutvorca svojho osobného a sociálneho rastu a vývinu.

V praxi sa môžeme stretnúť aj s dominantným prístupom, ktorý je ľahko zneužitelný, keďže v rôznej miere obmedzuje klientov priestor pre rozhodovanie. Kopřiva (1997) hovorí, že k takémuto jednaniu sa prikláňajú hlavne tí sociálni pracovníci, ktorých veľmi zneisťuje nesúhlas iných osôb a z toho dôvodu im malý priestor pre druhého vyhovuje. Direktívny prístup je týmto spôsobom využívaný ako spôsob zachovania obrazu profesionality pred klientom i pred sebou.

Kľúčové úlohy vedúceho skupiny je možné identifikovať (prevzaté podľa: Hermochová 1996):

- a) vo vzťahu k príprave práce so skupinou
 - odborná a obsahová príprava práce so skupinou
 - materiálna a technická príprava práce so skupinou
 - príprava seba samého

- b) vo vzťahu ku skupine
- c) vo vzťahu k jednotlivcovi

Ide o prípravu materiálnu a priestorovú, o prípravu seba samého, ale hlavne o prípravu programu (obsahu, rozsahu, časového manažmentu, alternatívnych riešení), pomôcok, techniky a i. na realizáciu práce so skupinou.

4.2 Obsahová a odborná príprava práce so skupinou

Úspech celého výcviku aj úspešnosť vedúceho závisí do značnej miery od toho, či bola venovaná dostatočná pozornosť príprave celého programu.

Pevná a prepracovaná programová kostra dáva vedúcemu skupiny istotu a tým mu uľahčuje prezentáciu vlastných návrhov a uľahčuje situáciu pri možnej improvizácii (pred vstupom do práce založenej len na schopnosti improvizácie varujeme aj veľmi skúsených vedúcich).

Istota, ktorú vedúci skupiny prípravou získa, má kladný vplyv na celkovú klímu skupiny a prácu **v skupine**.

Kým vedúci rozhodne, ako si chce rozbehnúť celý proces učenia, musí zvážiť niekoľko dôležitých otázok:

- aký je jeho vzťah ku skupine, s ktorou má pracovať,
- kto je v tejto skupine
- aké sú ciele práce so skupinou,
- aká je úroveň znalosti členov skupiny.

a) **Aký je jeho vzťah k tejto skupine.** Ide o to, či vedúci má k danej skupine aj bez výcvikového programu nejakú rolu, či je v skupine známy, akú tam má povesť atď.

b) **Kto je v skupine,** túto otázku si vedúci skupiny musí položiť najmä preto, aby odhadol, nakoľko sú členovia skupiny otvorení meniť svoje spôsoby správania. Ďalšou dôležitou okolnosťou je to, či členovia skupiny majú už skúsenosti s prácou v skupine. Či sa prihlásili do práce v skupine samy alebo im táto aktivita bola nepriamo nanútená. Či sa v skupine členovia poznajú, nakoľko je skupina homogénna, či heterogénna? Aké reakcie voči svojej osobe môže vedúci skupiny očakávať?

c) **Aké sú ciele práce so skupinou.**

Je dôležité mať jasno, aké ciele práce sú stanovené na prácu so skupinou (ciele môže stanoviť: objednávateľ práce so skupinou, vedúci skupiny, skupina samá). Najviac sa osvedčuje formulovať ciele práce s členmi skupiny.

d) **Aká je úroveň znalostí členov skupiny v danej oblasti.**

Inými slovami, akým jazykom má vedúci skupiny hovoriť. Čím jednoduchšie, pregnantne a názorne sa dokáže vedúci vyjadrovať, tým je to pre jeho prácu a prínos pre účastníkov skupiny, lepšie.

Obsah, rozsah práce so skupinou a odbornú stránku práce so skupinou rámujú fakty vyššie uvedenej analýzy a ciele, ktoré majú byť pri práci so skupinou dosiahnuté.

Je dobré, ak vedúci skupiny prípravu na svoju prácu a prácu skupiny urobí **písomne**. Každý deň práce a každý tematický celok (lekciu) práce je vhodné pripraviť v tejto štruktúre:

- **zámer** lekcie,
- **cieľ** lekcie,
- **obsah** lekcie, odporúčaná je príprava textu, viet, pokynov v priamej reči s doslovnou formuláciou myšlienok alebo pokynov, ktoré vedúci skupine nechce zabudnúť odovzdať, resp. chce ich použiť v presne pripravenej verzii. Presne sformulované teoretické poznatky, ktoré chce účastníkom odovzdať,
- plánované **metódy a techniky** práce aj s pokynmi pre členov skupiny, napr. presný postup pri hrách, cvičeniach, získavaní konkrétnych zručností, spôsobilostí,
- plánované **pomôcky**,
- plánovaný **čas**. Prípravu je vhodné urobiť písomnou formou tak, aby bolo možné v nej urobiť poznámky pred, počas realizácie práce so skupinou alebo aj po jej ukončení a to s cieľom využiť získané skúsenosti a *byť lepším vedúcim skupiny*,
- **pomôcky** vrátane techniky, ktoré sú potrebné pri práci so skupinou pri realizácii konkrétnej lekcie.

Do tejto prípravy je zahrnutá aj organizačná, materiálna a technická príprava akcie ako napr. zaistenie miestnosti, vybavenie nutnými pomôckami (papier, krieda, nožničky, dotazník atď.), fungovanie priestoru na oddych účastníkov práce v skupine a vedúceho skupiny, prípadne občerstvenie atď.

4.3 Úlohy vedúceho skupiny voči skupine

Vo všetkých druhoch skupín, okrem svojpomocnej, hrá vedúci skupiny dôležitú úlohu. Musí ovplyvňovať skupinu tak, aby sa mobilizovali jej vnútorné sily, aby sa vhodným spôsobom rozvíjali vzájomné vzťahy vo vnútri skupiny, aby prebiehali určité skupinové procesy a interakcie, ktoré majú formatívny význam pre sociálne správanie skupiny. Skupinový proces má teda svoje zvláštne zákonitosti a dynamiku.

V tejto súvislosti je potrebné starostlivé zváženie vlastnej roly v celom procese s prihliadnutím na svoj vek, a jeho pomeru k účastníkom skupiny, svojím skúsenostiam a tomu, či a v akej roli účastníci vedúceho skupiny už poznajú (ako učiteľ, nadriadeného, kolegu...).

Ide o úlohy (podľa Novotná, Hermochová, 1988), ktoré smerujú k tomu, aby prospela skupina ako celok; aby skupina dosahovala svoje ciele a ako celok fungovala dobre. Najčastejšie ide o tieto aktivity: podpora skupinovej súdržnosti, tematické zhrnutie, podpora skupinových interakcií, riešenie konfliktov, podpora vzájomnej tolerancie, ohľad na stupeň ochoty každého k riešeniu vlastnej problémovej situácie.

a) Podpora skupinovej súdržnosti (kohezivity)

Skupinová súdržnosť sa len zriedka vyvinie sama od seba; jej vznik a vývoj vyžaduje často úsilie zo strany vedúceho. Skutočne kohézna skupina môže vzniknúť, len vtedy, keď žiadny z členov skupiny nemá nijaké privilégia. Dokonca ani vedúci skupiny sám. I on musí byť do istej miery rovný ostatným – nesmie vyžadovať príliš veľa pozornosti pre seba a neustále sám hovoriť a byť hyperaktívny, či príliš pasívny. Aby sa skupina mohla stať kohézna, musia si členovia skupiny jeden druhého vážiť, poznávať sa hlbšie a akceptovať sa navzájom. Napriek tomu, či práve preto, že nie sú ideálni a majú chyby. Toto je náročné dosiahnuť, keď vedúci skupinového diania sa pozerá iba z diaľky.

b) tematické zhrnutie

V skupine, kde okrem tematických interakcií, ktoré vnáša vedúci, prebiehajú interakcie voľne a účastníci si môžu samy voliť tému, je dôležité, aby vedúci občas upozornil na to, o čo vlastne ide. Niekedy ide o tému, ktorá sa týka celej skupiny, inokedy len z časti. V rámci svojej úlohy objasňovať členom skupiny situáciu a problémy, ktoré ovplyvňujú ich interakcie patrí medzi úlohy vedúceho i to, upozorňovať na tieto latentné elementy skupinovej dynamiky a vytvárať z nich témy, ktorým sa skupiny venuje z vecného aj emocionálneho pohľadu.

Pri konsolidácii si vedúci musí byť prirodzene vedomý toho, že v skupine sú vždy rôzne názory na ten istý jav, ktoré je nutné rešpektovať a zaoberať sa nimi. Zvlášť dôležité je, aby vedúci neprehliadol ani názory, ktoré sú v menšine. Tým zamedzuje vznik lacných kompromisov a povzbudzuje všetkých ku konštruktívnemu vzťahu k diferenciám. Tematické zhrnutia vedúceho sú dôležité aj preto, aby si členovia skupiny mohli overiť to, či vnímali diskusiu správne a či porozumeli súvislostiam.

c) podpora skupinových interakcií

Na začiatku práce so skupinou je celkovo vzájomných interakcií medzi členmi skupiny pomerne málo, každý sa obracia na vedúceho s otázkami, so žiadosťou o riešenie konfliktov, o poskytnutie informácií atď. Na to, ako má vedúci skupiny v tejto fáze reagovať, nie je jednotný názor. Pokiaľ ide o otázky, smerujúce na osobu vedúceho, je taktické na niektoré odpovedať priamo, iné podstúpiť celej skupine, tým sa stále viac členov môže zapojsť do skupinových interakcií.

Kvalita a intenzita skupinových interakcií je závislá aj na priestorovom usporiadaní miestnosti a spôsobe ako členovia skupiny sedia. Stoly, najmä pokiaľ sú usporiadané do radov alebo štvorcov, interakcia rušia. Usporiadanie, ktoré je vzájomne interakciám najpriaznivejšie je sedenie v kruhu bez stolov. Umožňuje, aby každý každého videl, počul, aby bolo možné si ukazovať, podávať a pod.

d) Riešenie konfliktu

V každej skupine existuje možnosť vzniku konfliktu. Môžu vznikať z problémov, ktoré majú jednotlivci, z rôznorodosti cieľov skupiny, z nevyslovenej rivality,

neprejaveneho hnevu, sklamaní atď. Najmä pokiaľ zdroj konfliktov spočíva v rozdielnom chápaní cieľov dvoch alebo viacerých podskupín, či medzi niekoľkými členmi skupiny je dobré, keď vedúci na tieto konflikty poukáže. Aj keď nie je možné konflikty vždy doriešiť do konca, je možné vždy dôjsť do takej úrovne, ktorá zodpovedá typu skupiny a možnostiam účastníkov.

e) Podporovanie vzájomnej tolerancie

V skupinách sa niekedy prejavuje veľmi malá ochota tolerovať pomalší rozvoj niektorého z členov, jej prejavom je sklon dotyčného izolovať. V takomto prípade by vedúci mal skupinu, najmä na jej správanie upozorniť. Podpora a intervencia v prospech toho, kto sa dostáva do izolácie nesmie byť ani náznakovito autoritatívna (je možné pritom využiť napr. celoskupinové aktivity, zapojenie každého člena skupiny do odpovede, diskusie, kde dostane dotyčný rovnaký priestor s ostatnými a i.) Na druhej strane nie je možné vyčerpať tolerantnosť vedúceho a skupiny v práci a jednotlivcov, ktorého opozícia trvale ruší skupinovú prácu, bez toho, aby si on sám uvedomil svoju deštruktívnu rolu. Aj keď ide o neľahký krok, je lepšie s dotyčným v individuálnom rozhovore o tom diskutovať alebo dôjsť k tomu, aby skupinu opustil. V niektorých prípadoch bezprostredný podnet k opusteniu skupiny dá samotná skupina.

f) Ohľad na stupeň ochoty každého k vlastnému riešeniu

Požiadavka vzájomného rešpektovania a akceptácie každého člena sa týka predovšetkým vedúceho, ktorý má dať každému potrebný čas a trpezlivosť, čo sú najdôležitejšie predpoklady osobného rozvoja. Akékoľvek výčitky alebo napádanie účastníka sú nevhodné. To neznamená, že vedúci skupiny nemá právo priateľsky upozorniť na to, že jeho správanie je neproduktívne, nevhodné či neprimerané a bráni mu v kontakte s druhými. Ide predovšetkým o to, aby poznámka bola konštruktívna a nemala charakter ovplyvňovania. Ďalej to znamená, že je rešpektované právo každého byť autonómnym a to aj napr. pri riešení vlastnej problémovej situácie, tu ale vznikne otázka efektu zotrvania takéhoto člena skupiny v skupine.

4.4 Úloha vedúceho vo vzťahu k jednotlivcom

Náročnosť pozície vedúceho skupiny je okrem iného daná aj tým, že nepracuje iba so skupinou, ale hlavne pracuje s každým členom skupiny. Jeho poslaním je, s podporou skupiny, pomôcť dosiahnuť individuálny cieľ, s ktorým do skupiny prišiel konkrétny člen skupiny, avšak za predpokladu, že skupina vznikla s hlavným cieľom, s ktorým je v súlade predmetný individuálny cieľ, napr. kto sa chce naučiť lyžovať, nepríde do kurzu, ktorý má za cieľ naučiť svojich účastníkov korčuľovať.

a) Pozorné načúvanie

Jedným z najdôležitejších úloh voči jednotlivcovi v skupine spočíva v tom, aby pozorne počúval všetko, čo účastníci hovoria. Pritom je dobré, keď sa mu podarí vidieť

situáciu „očami účastníka“. Znamená to vedieť sa dočasne vzdať svojho vlastného kognitívneho štýlu, svojich nápadov a celkom sa snažiť porozumieť druhému.

Prvý krok v práci vedúceho nespočíva v tom naučiť členov skupiny, aby videli veci tak, ako ich vidí on, ale naopak, vedúci má vidieť dianie tak, ako členovia skupiny. Najlepším spôsobom, ako si overiť, či sa to darí je parafrázovanie, opakovanie povedaného vlastnými slovami, doplnené pokusom vyjadriť aj citové rozpoloženie toho, kto hovorí.

b) *Nedávať odporúčenie kto, čo a ako má zmeniť*

Najväčším nepriateľom zmeny je donútenie. Keď je člen skupiny nútený k tomu, aby nebol agresívny, v najlepšom prípade je dosiahnuté to, že dotýčný zvládne ovládať priamu agresivitu vo svojom správaní, bude však v rôznych okamžikoch reagovať agresívne nepriamo.

Výzvy k zmene správania nie sú obsiahnuté len v priamych výzvach (mlč!), ale aj v hodnotení správania člena skupiny (ty robíš všetko zle) alebo v tom, keď niekto rozhovára pocity iného (nebud' z toho smutný) alebo vyslovuje pochybnosti o jeho motívoch (však ty to tak ani nemyslíš). Úlohou vedúceho v tejto súvislosti je dbať na to, aby výroky tohto druhu boli v skupine využívané čo najmenej. Ide o to, naučiť členov skupiny vyjadrovať svoje pocity bezprostredne. Na jasnú výzvu je možné reagovať kladne alebo ju poprieť, ale na výzvu (nerozčuľuj sa), reagovať priamo sa nedá.

c) *Poskytovanie podpory a ochrany*

Za určitých okolností je potrebné členovi skupiny poskytovať podporu najmä keď ide o nového člena, či niekoho, kto je všeobecne neoblúbený, napr. keď pri cvičení, dávaní a prijímaní spätných informácií dostáva niekto len negatívne informácie, je nutné podporiť tendenciu dávať aj pozitívne reakcie a hľadať na každom niečo pozitívne.

Keď má vedúci vnútorne pochybnosti, či má, či nemá takého člena podporiť, osvedčuje sa ako menšia chyba podporu poskytnúť.

d) *Podchytenie mlčiach*

Vedúci skupiny má dbať na to, aby sa účastníci dostali k slovu približne rovnomerne. Je možné pritom využívať rôzne techniky práce so skupinou, pri ktorých dostanú všetci členovia skupiny rovnaký priestor na aktivitu, resp. ktoré rovnakou mierou do práce v skupine zapájajú všetkých členov skupiny.

e) *Kladenie otázok*

Dôležitou súčasťou roly vedúceho je prispieť k tomu, aby si každý člen skupiny uvedomil, ako sa správa, čomu sa vyhýba, aké má pritom pocity a aké sú ciele jeho správania, čo chce dosiahnuť.

Niektorí členovia skupiny, napr. hovoria veľmi potichu Nemusia si ani uvedomovať ani pripúšťať, že toto správanie je pre ostatných záťažou, lebo ich musia napäto počúvať.

V každom prípade je potrebné formulovať otázky tak, aby podporovali skupinové interakcie a neboli na ich škodu. Z tohto hľadiska sú nevhodné otázky, ktoré začínajú „prečo“, pretože vedú k špekulatívnym odpovediam, tiež v nich opytovaný často cíti výčitku (možno ako dôsledok sociálneho učenia so situáciou „prečo nemáš úlohu?“ alebo „prečo si nepovysával?“). Otázky vedúceho majú viesť k zamysleniu, preto nie je vhodné do nich už vopred vkomponovať odpovede („prežívaš situácie, kedy ti tvoj predstavený niečo vytýka, skôr ako povzbudí alebo si skleslý?“) Úlohou vedúceho je dosiahnuť takú skupinovú atmosféru, keď kladenie otázok je viacej v jeho rukách.

f) Poskytovanie podpory v procese kognitívneho učenia

Ide o dosiahnutie toho, aby každý člen skupiny zaujal uvedomelý postoj v smere k dôležitým životným problémom, ktorý by mu pomohol dôjsť k poznaniu, že jeho správanie je z veľkej časti výsledkom doterajších životných skúsenosti; že má svoju pocitovú a poznávaciu zložku a že je zámerne možné dosiahnuť u seba určité zmeny v správaní aj to, že u seba samého určité spôsoby správania úmyselne vytvoríme a iné vypustíme, či sa naučíme využívať ich výberovo.

g) Navodenie procesu transféry

Aby vedúci uľahčil prenos nových skúsenosti do každodenného života, musí stále podporovať snahu členov skupiny v tom, aby samy analyzovali svoje nové skúsenosti a zvažovali nakoľko majú platnosť aj mimo skupiny, kde boli získané. Vychádza sa pritom z predpokladu, že každý člen skupiny sa chce naučiť nové spôsoby správania, chce získať nové postoje aj preto, aby mohol obohatiť svoj osobný aj profesionálny život.

Okrem uvedenej štruktúry úloh vedúceho skupiny voči skupine a jednotlivcovi Siegrist (2000) vidí jeho povinnosti ešte takto:

- usmerňovať skupinu, vytvoriť a podnietiť vstup do práce,
- informovať a organizovať skupinu,
- odhaliť a transparentne ukázať, že pochopil potreby a záujmy skupiny,
- vytvárať uvoľnenú atmosféru pri práci so skupinou, ktorá uľahčuje komunikáciu, uľahčuje vytváranie sympatií.
- podporovať skupinovú súdržnosť, aby nebola kolízna, členovia skupiny si majú jeden druhého vážiť, hlbšie sa poznať, akceptovať sa navzájom napriek tomu, či práve preto, že majú chyby a nie sú ideálni,
- musí chváliť, posilňovať vzťahy v skupine, aby si členovia skupiny dokázali dávať pozitívnu spätnú väzbu,
- zabrániť tomu, aby dochádzalo ku sporom súvisiacim s vecnou kompetenciou ,
- vždy sa snažiť o integráciu do skupiny členov, ktorí sú na jej periférii,
- motivovať, aby si skupina utvorila pravidlá vlastného správania sa,
- provokovať skupinu k odhaleniu skrytých problémov,
- vo vzťahu k vývoju skupiny je povinný zdržiavať sa toho, čo by zabránilo spontánnemu vývoju skupiny,
- aktívne počúvať, klásť otázky atď.

Hupková (2011) podľa Hermochová (1988) uvádza, že zmyslom zásahov (intervencií) vedúceho je nájsť slabé miesta v interakcii najmä tým, že jeden alebo viacerí účastníci brzdia pozitívny vývoj skupiny. Vedúci skupiny môže svojím vstupom podporiť pozitívny vývin skupiny tým, že:

- Rozšíri oblasť vnímania členov skupiny tak do vnútra skupiny ako aj mimo nej.
- Prehlbuje pochopenie pre vlastné správanie aj správanie iných.
- Pomáha sa vyjadrovať jasnejšie, zrozumiteľnejšie a otvorenejšie.
- Podporuje prenikanie účastníkov do vlastných pocitov.
- Vytvára podmienky pre skúšanie nových spôsobov správania.
- Podporuje pocit spolupatričnosti u členov skupiny.
- Pomáha v analýze sociálnej štruktúry v skupine.
- Podporuje konštruktívne riešenie skupinových úloh.
- Uľahčuje pochopenie skupinovej dynamiky.
- Upútava pozornosť účastníkov na svoje reakcie.

4.5 Emocionálny návrat do skupiny

Frekvencia stretávania sa skupiny je u rôznych skupín rozdielna. V prípade, že interval je dlhší, napr. mesiac a viac, je potrebné zabezpečiť emocionálny a obsahový návrat členov skupiny do skupiny, aby sa obnovila jej funkčnosť vo vzťahu k stanoveným cieľom. Znovuzískanie či znovu potvrdenie skupiny je možné zabezpečiť tak, každý účastník dostane možnosť odpovedať na otázky typu: Čo som zažil za dobu, keď sme sa nevideli? Či som o práci v skupine niekomu hovoril? Čo som si zapamätal z predchádzajúcich stretnutí? Čo som zo získaného v skupine využil v profesionálnom alebo osobnom živote? Cieľom je stmelenie skupiny, navodenie pracovnej a vzťahovej atmosféry a opakovanie a upevňovanie cieľa stretávaní a práce v skupine.

Kontrolné otázky:

- a) Aké predpoklady/požiadavky sú kladené na realizátora pracovnej pozície vedúceho skupiny v pomáhajúcich profesiách?
- b) Čo je dôležité plniť v pozícii vedúceho skupiny voči každému členovi skupiny a čo voči skupine ako celku?
- c) Aký význam pre vedúceho a pre skupinu má dobrá príprava na prácu so skupinou na strane vedúceho skupiny?
- d) Prečo je nutné, aby vedúci v závere práce so skupinou hovoril o možnostiach transféru získaných spôsobilosti a zručnosti získaných prácou v skupine?

5 Zásady komunikácie nielen pri práci so skupinou

V akejkoľvek úspešnej sociálnej interakcii sa uplatňuje efektívna komunikácia (prevzaté podľa: Hupková, 2011, s. 147 - 150), ktorej podstata spočíva vo vzájomnom porozumení si, keď príjemca interpretuje odkaz vysielačujúceho takým spôsobom, ako to vysielačujúci plánoval. Základom tohto procesu je, aby bol prenos informácie zrozumiteľný. Spôsobilosti efektívnej komunikácie zahŕňajú dodržiavanie viacerých zásad na oboch komunikačných stranách (pri hovorení aj pri počúvaní). Podľa Oravcovej (2004) ich rešpektovaním je možné do značnej miery redukovať komunikačné chyby a problémy, a to ako na strane odosielateľa, tak aj na strane prijímateľa. Podľa autorky zručný komunikátor (odosielateľ informácie) si:

- Ujasní cieľ komunikácie skôr, ako začne hovoriť.
- Pred vyslovením informácie si v hlave zoradí myšlienky.
- Vyjadruje sa stručne, jasne, používa krátke vety, oddeľuje ich krátkym odmlčaním sa a eliminuje nadbytočné informácie.
- Dokáže prijímať a využívať spätnú väzbu.
- Vytvára priestor na obojstrannú (dvojsmernú) komunikáciu.
- Usiluje sa u prijímateľa vzbudiť záujem o informáciu napr. tým, že hneď na začiatku uvedie, prečo je správa pre neho dôležitá alebo užitočná.

Komunikant (prijímateľ) musí informáciu prijať, dekodovať a porozumieť jej, čo je dekodovanie a porozumenie informáciám prijímaním v rôznych komunikačných rovinách a predovšetkým rôznou úrovňou počúvania (nepočúvanie, ignorovanie predchádzajúcich slov, povrchné počúvanie, aktívne počúvanie). Umenie počúvať (Oravcová, 2004) ďalej vymedzuje ako základnú zručnosť komunikanta, ktorá výrazne napomáha zlepšeniu komunikácie i zlepšeniu vzťahov medzi ľuďmi. Dobré počúvajúci ľudia sa naučia dobre porozumieť iným, predvídať ich konanie a správanie, čo je užitočné v akejkoľvek sociálnej situácii.

5.1 Zásady efektívneho vysielať správy

- Používajte zámená prvej osoby jednotného čísla ja, mój. Jednou z najzákladnejších spôsobilostí je rozprávanie sám za seba, čím hovoriaci preberá zodpovednosť za svoje myšlienky, názory a pocity. Osobné tvrdenia sú odkazy týkajúce sa nás samotných o tom, čo cítime, čo si myslíme, ako vidíme samých seba a svoje správanie. Čím viac človek rozpráva sám za seba, tým buduje jasnejšie odkazy a naopak, čím menej rozpráva sám za seba, tým buduje zmätenejšie odkazy.
- Používajte vzťahové tvrdenia. Je to odkaz opisujúci ako vidíme náš vzťah alebo nejaký aspekt tohto vzťahu. Zameriava sa na vzťah a nie na nás alebo tohto druhého človeka, napr. „Oceňujem, že ma pozorne počúvaš.“ Dobré vzťahové tvrdenie naznačuje jasné vlastníctvo a opisuje vzťah. Znižuje aj možnosť chybnej komunikácie. Zlé vzťahové tvrdenie hovorí za druhého človeka a robí úsudky vo vzťahu.

- Dbajte na jasnosť a konkrétnosť správy. Obsah správy má byť konkrétny, má zahŕňať všetky potrebné informácie, aby prijímateľ porozumel tomu, čo chce vysielateľ povedať.
- Otvorenosť a autentickosť, t.j. vysielateľ by mal dokázať otvorene vyjadrovať všetky podstatné a dôležité informácie, potreby a pocity.
- Dbajte na to, aby boli vaše verbálne aj neverbálne odkazy zhodné. Každá osobná komunikácia tvárou v tvár zahŕňa verbálne aj neverbálne odkazy. Zvyčajne sa tieto odkazy zhodujú, čiže napr. osoba, ktorá oceňuje tvoju pomoc, sa usmieva a neverbálne vyjadruje svoju láskavosť. Komunikačné problémy nastávajú vtedy, ak si verbálne a neverbálne odkazy protirečia. Ak človek hovorí: „Tu sú nejaké informácie, ktoré by ti mohli pomôcť“ s ironickým výrazom vo svojej tvári a hlase, tak je prijatý význam mätúci dvomi rozdielnymi výrazmi, ktoré boli vyslané.
- Opakujte sa a používajte viaceré kanály komunikácie – opakovanie odkazov a používanie viacerých komunikačných kanálov môže pomôcť príjemcovi pochopiť naše odkazy.
- Požiadajte o spätnú väzbu, aby ste videli ako sú prijímané vaše odkazy – aby sme mohli efektívne komunikovať, musíme si overiť, ako príjemca interpretuje a spracováva naše odkazy, prostredníctvom spätnej väzby získame informácie o tom, aké významy priradil príjemca našim odkazom.
- Urobte váš odkaz primeraným pri príjemcov rámec referencií – tú istú informáciu prezentujeme odlišným spôsobom odborníkovi a začiatočníkovi v danej oblasti, dieťaťu a dospelému a pod. Efektívna komunikácia predpokladá aj voľbu primeranej formy na vysielanie správy.
- Popíšte vaše kladné aj záporné pocity a požiadavky bez agresie – svoje pocity môžeme opísať menom (cítim sa smutný), činnosťou (cítim, že sa rozplačem) alebo slovným zvratom (cítim sa ako dole v bahne).
- Opíšte správanie iných ľudí bez hodnotenia a interpretovania – keď reagujeme na správanie iných ľudí, je dôležité uistiť sa, že opisujeme ich správanie (stále ma vyrušuješ) a nie ich hodnotíme (ty si úbohý, sebecký, egoista, ktorý nepočúva názory iných).

5.2 Zásady efektívneho prijímania správy

- Snažte sa aktívne počúvať, neskákať do reči – prijímateľ musí správu nielen počuť, ale aj aktívne počúvať, dešifrovať, čo chcel jej vyslaním odosielateľ dosiahnuť.
- Vyjadrujte záujem – nevyhnutne pri aktívnom počúvaní je prejaviť o vysielane správy a ich odosielateľa záujem (očný kontakt, prikyvovanie, kladenie otázok, parafrázovanie a pod.)
- Prejavujte empatiu – efektívnu komunikáciu podporuje schopnosť vcítiť sa do myslenia a prežívania komunikačného partnera.

- Akceptujte a rešpektujte komunikačného partnera – je žiaduce vytvoriť dostatočný priestor pre vyjadrenie jeho myšlienok, názorov, pocitov a postojov.
- Vyhnite sa: čítaniu myšlienok: - počúvajúci by sa mal snažiť vyhnúť sa interpretovaniu toho, čo je za vyjadrením.
- Overujte si správnosť a presnosť počutej správy – prijímateľ by sa mal vždy presvedčiť, či hovoriacemu správne porozumel.

Jedným z najdôležitejších prvkov v medziľudskej komunikácii je dôveryhodnosť vysielajúceho. Podľa Johnsona (2009) dôveryhodnosť vysielajúceho sa týka postoja, ktorý má príjemca k pravdivosti výrokov vysielajúceho. Dôveryhodnosť vysielajúceho ovplyvňujú viaceré dimenzie:

- Dôveryhodnosť vysielajúceho ako informačného zdroja – spoľahlivosť, predvídavosť a zásadovosť vysielajúceho.
- Zámery alebo motívy vysielajúceho – otvorenosť a autenticnosť vysielajúceho.
- Vyjadrenie láskavosti a priateľskosti.
- Väčšinový názor iných ľudí týkajúci sa dôveryhodnosti vysielajúceho. Ak ľudia v našom okolí hovoria, že vysielajúci je dôveryhodný, tak máme tendenciu tomu veriť.
- Vysielajúceho odbornosť, znalosť problematiky, o ktorej sa diskutuje.
- Dynamizmus vysielajúceho: dynamicky vysielajúci človek sa javí ako podnikavý, empaticky a vplyvný, a preto ho môžu vnímať ako viac dôveryhodného, než pasívnejšie vysielajúceho človeka.

5.3 Komunikačné zlozvyky

Častým zdrojom nedorozumenia medzi dvomi ľuďmi je zlyhanie komunikácie, ktoré vyplýva z faktu, že príjemca pochopil príjem odkazu inak, ako bolo plánované. Zlyhania v komunikácii vyplývajúce z rozdielu medzi úmyslom vysielajúceho a tým, ako to pochopil príjemca, nevznikajú zvyčajne z použitia slov, gramatických foriem alebo z nedostatku verbálnej schopnosti, ale zvyčajne sú spôsobené nedostatkom komunikačných spôsobilostí a tiež častým používaním komunikačných zlozvykov, ktoré pôsobia ako bariéry komunikácie. Môžeme ich pozorovať na oboch stranách komunikačného procesu, v pozícii odosielateľa informácie (teda pri hovorení), ako aj na strane jej prijímateľa (teda pri počúvaní).

Hupková (2011) podľa Praško – Šlepecky – Ďurný (1996) predstavuje viaceré komunikačné zlozvyky, resp. chyby v komunikácii, ktorých by sme sa mali vystríhať pri hovorení aj pri počúvaní. Uvádzame niektoré z nich.

Komunikačné zlozvyky pri hovorení

- **Nesúladslovného a mimoslovného** prejavu (tzv. dvojité väzba): slovný prejav obsahuje inú informáciu, ako možno pozorovať z mimoslovného prejavu – napr.

v mimike, gestách, postoji, tóne hlasu, atď. Napriek tomu, že sa za týmto nesúlalom často skrýva zdvorilosť, na partnera to môže pôsobiť neúprimne. Príkladom je situácia, keď sa nás niekto spýta: A nevaďi ti to? A my mu odpovieme: Ale vôbec nie..., a pritom nám to ani trošku nie je po vôli. Vtedy by asi bolo vhodnejšie povedať: Ak to príliš neponáhľa, nechajme to na budúci týždeň, to už budem mať po skúškach, vybavíme to potom.

- **Zovšeobecňovanie a preháňanie:** tendencia hodnotiť situáciu neprimerane, nadnesením negatívnych zážitkov a prehliadaním pozitívneho. Napr. Všetko pokazíš, nemôžem sa na teba v ničom spoľahnúť. Vhodnejšie by bolo povedať: Sklamalo ma, že si zabudol, že máme ísť dnes do kina. Viem, že máš toho veľa, ale bola by som rada, keby si určil svoje priority.
- **Nedostatok konkrétnosti v reči:** Nejednoznačné formulácie majú za následok nezrozumiteľnosť obsahu informácie. Tým sa partnerovi poskytuje veľký priestor na výklad, čím môže dôjsť k nedorozumeniu. Napr. To František, ten sa správa k svojej žene inak, to sa pozná, že má niekto niekoho rád. Vhodnejšie by bolo povedať: Bola by som rada, keby si sa mi v spoločnosti viac venoval, necítila by som sa tak samá.
- **Neúprimnosť:** Neúprimnosť v tomto zmysle znamená, že ľudia vedome skresľujú alebo predstierajú svoje emócie za účelom niečo získať, manipulácie s inými, či v dôsledku strachu byť úprimný. Napr. Sklamaná partnerka tvrdí, že jej nič nie je, že sa cíti dobre, ale jej manžel zjavne vidí jej nepohodu.
- **Pripisovanie úmyslu:** Tomu, čo druhý hovorí alebo robí, sa pripíše skrytý úmysel, pričom dané správanie nemusí mať s pripisovaným úmyslom nič spoločné. Napr. To si mi urobila naschvál, vždy sa ma snažíš vytočiť, namiesto, Hnevá ma, že si pred jedlom neumyješ roky.
- **Únik od témy:** Tendencia počas rozhovoru stále odbočovať od hlavnej témy. Napr., v konfliktnnej situácii sa vyťahujú minulé krivdy, namiesto toho, aby sa riešil aktuálny problém.
- **Nelogické a afektívne odpovede:** Prehnaná afektívna reakcia na podnet, používanie silných výrazov: Napr., keď dcéra hovorí matke: Mami, keď som už teraz dospelá, chcela by som chodiť na diskotéky. Afektívna reakcia matky by mohla znietť: Pokiaľ bývaš pod našou strechou a my ťa živíme, budeš nás počúvať.
- **Nepriame vyjadrovanie citov okľukou:** Hovoriaci nehovorí otvorene to, čo si myslí a cíti. Potom svoje potlačené pocity odreaguje niekde inde. Napr. Kritizovaný pracovník potlačí svoj hnev na šéfa, keď však príde domov z práce, jeho hnev sa prejaví v podobe podráždenosti na manželku a deti.

Porucha v komunikácii môže byť aj na strane toho, kto počúva. Prijemca neraz filtruje informácie cez svoje nastavenie, očakávaný postoj alebo náladu. V dôsledku toho počuje v obsahu niečo, čo v rozhovore nebolo obsiahnuté. Napr., čo chce počuť alebo čoho sa bojí. Komunikačné zlozvyky nielen pri hovorení, ale aj v pasívnej komunikácii (pri počúvaní) môžu byť potom zdrojom častých nedorozumení a konfliktov.

Komunikačné zlozvyky pri počúvaní:

- **Čítanie myšlienok:** Už dopredu predpokladáme za vyjadrením negatívny postoj partnera (napr. – To hovorí len tak, pretože chce mať odo mňa pokoj, vôbec ho pritom nezaujíma, alebo: Nehovorí nič, asi sa na mňa hnevá, mlčí, pretože sa so mnou nudí.)
- **Stále prerušovanie,** skákanie do reči, najmä ak je časté, vyvoláva v partnerovi pocit, že ho nepočúvame a že nás to, čo hovorí ani nezaujíma. Takáto komunikácia je pre väčšinu ľudí nepríjemná, v dôsledku čoho sa nám môže postupne začať vyhýbať.
- **Provokatívne mlčanie:** nereagovanie na povedané alebo chýbanie spätnej väzby privádza hovoriaceho do rozpakov a môže sa cítiť veľmi nepríjemne, pretože nemá spätnú informáciu, či ho počúvame, či mu rozumieme.
- **Neverbálne odmietanie.** Najmä odvrátenie pozornosti, otáčanie sa bokom k partnerovi, dokonca chrbtom, grimasovanie a i. Sú rôzne formy neverbálneho odmietania, ktoré rečníka urážajú a môžu ho podráždiť.
- **Značkovanie a znehodnocovanie** namiesto spätnej väzby: Spôsob akým počúvame a odpovedáme druhému človeku, je podstatný pre budovanie vzájomného vzťahu. Možno totiž počúvať a dopovedať spôsobom, ktorý urobí vzájomný vzťah vzdialeným a neosobným, alebo možno počúvať a odpovedať spôsobmi, ktoré človeku umožnia priblížiť sa k vysielajúcemu a vytvoriť si osobnejší vzťah. Jedným z najdôležitejších spôsobov, ako sa vysielajúci môže uistiť, že jeho odkazy sú prijímané správne, je získať optimálnu spätnú väzbu o tom, aké účinky majú jeho odkazy na prijímateľa. Spätná väzba je proces, v ktorom vysielajúci zisťuje ako prijímateľ jeho odkaz dekoduje a prijíma. Spätná odpoveď príjemcu na odkaz vysielajúceho môže následne spôsobiť, že tento pozmení svoje odkazy, aby mohol presnejšie komunikovať s príjemcom. Ak vysielajúci nie je schopný získať informácie o tom, ako je jeho odkaz dekodovaný a prijímaný, môžu nastať nepresnosti v komunikácii, ktoré môžu komunikačný proces narušiť. Otvorená dvojsmerná komunikácia umožňuje porozumenie v komunikácii, na základe ktorého sa rozvíjajú vzájomné interpersonálne vzťahy a schopnosť pracovať spolu efektívne. Jednosmerná komunikácia nastáva vtedy, ak vysielajúci nie je schopný určiť, ako príjemca dekoduje a prijíma jeho odkaz. Dvojsmerná komunikácia nastáva vtedy, keď je vysielajúci schopný získať spätnú väzbu o tom, ako príjemca dekoduje jeho odkaz. (prevzaté podľa: Hupková, 2011, s. 147 – 150)

Napriek tomu, že nie je možné nekomunikovať, nie každý človek je aj spôsobilý a kompetentný komunikovať efektívne. Efektívna komunikácia vo vzťahu pomáhajúci pracovník a klient výrazne determinuje kvalitu ich vzájomných interakcií, pomáha lepšie spoznať a porozumieť klientovi, vcítiť sa do jeho situácie a vytvárať priestor pre efektívne riešenie jeho sociálnych, či osobných problémov.

Výsledok efektívnej komunikácie je vnímateľný aj na druhej strane komunikačných partnerov, na strane pomáhajúceho profesionála, keď ide o prejav jeho profesionality, ochranu jeho osobnosti, ale aj budovanie jeho sebavedomia.

Záver

Učebnicu akademickej verejnosti predkladáme ako zdroj poznania, ale aj ako konfrontáciu a upevnenie doterajšieho poznania. Zároveň ako podnet na ďalšiu vedeckú komunikáciu, ale hlavne základný výskum v danej oblasti.

Autorky tiež touto učebnicou si robia akési zadost'účinenie za to, že medzi prvými (od r. 1997) ako vysokoškolské učiteľky učili predmet *Sociálna práca so skupinou* na UMB Banská Bystrica, KU Ružomberok, Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce v Bratislave a inde, ale aj v Poľskej republike na univerzitách, ktoré *sociálnu prácu*, prípadne *sociálnu prácu s rodinou* vyučovali v rámci študijných odborov pedagogika alebo sociológia, ale na učebnicu dlhé roky akosi nevyšlo.

Študentom a kolegom pri štúdiu prajeme toľko a ešte viac porozumenia pre nové poznanie a odvahu prijať vlastné nápady, postupy, metodiku a metódy pri práci so skupinou; ich overenie v odbornej literatúre, konfrontovanie s doterajšími skúsenosťami vo vlastnom aj príbuznom odbore, ako sme to zažívali pri *kreovaní tohto predmetu* vo výučbe vysokoškolských študentov, hlavne v študijnom odbore sociálna práca a pri *písaní tejto učebnice*.

Zoznam bibliografických odkazov

- ADAMS, J. S. Toward an understanding of inequity. In *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963, roč. 67, č. 5, s. 422-436. ISSN 0096851X.
- ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*, 1965, roč. 2, s. 267-299. ISSN 0065-2601.
- ARNOLD, J. a kol. 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.
- ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. 2007. 800s. EAN 9788024714073,
- ATKINSONOVÁ, R. L.; ATKINSON, R. C.; SMITH, E. E.; BEM, D. J.; NOLEN-HOEKSEMA, S. 1995. *Psychologie*. Praha: Victoria publishing, 1995. ISBN 80-85605-35-X.
- AUSTIN, J., L. 2000. Jak udělat něco slovy. *Filozofia*, 2000, 176s. ISBN 8070071338.
- BAČOVÁ, V. 2008. Identita v sociální psychologii. In. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.
- BATTEGAY, R. 1974. *Der Mensch in der Gruppe*. 1974.
- BARTH, R. J. - KINDER, B. N. 1987. The mislabeling of sexual impulsivity. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 13, 15-23. ISSN 0092-623X (print) 1521- 0715 (web).
- BELLEBAUM, A. 1976. *Soziologische Grundbegriffe, eine Einführung in soziale Berufe*. Stuttgart – Berlin – Köln – Mainz: 1976.
- BELZ, H. - MUTHMANN, CH. 1981. *Trainingskurse mit Randgruppen*, Freiburg: 1981.
- BELZ, H. – SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.
- BELZ, H. - SIEGRIST, M. 2007. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Grada Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.
- BELZ, H., SIEGRIST, M. 2000. *Kursbuch Schlüsselqualifikationen: Ein Trainingsprogramm*. Ed. 2, Freiburg: Lambertus-Verlag, 399s. ISBN 3784112285, 9783784112282.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. 1999. *Sociální konstrukce reality: pojednání o sociologii vědění*. Brno: CDK, 1999. ISBN 80-85959- 46-1.
- BERGER, P.L. - LUCKMANN, T. 1970. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt: 1970.
- BERNSTEIN, S. - LOWY, L. 1976. *Untersuchungen zur sozialen Gruppenarbeit*, Freiburg: 1976.
- Bierhoff, H., & Muller, G. 2005. Leadership, Mood, Atmosphere, and Cooperative Support in Project groups. In *Journal of Management Psychology*, 20(6), s.483-497.
- BIRKENBIHL, V. 1986. *Kommunikationstraining*. Landsberg am Lech: 1986.
- BOROŠ, J. 2001. *Základy sociálnej psychológie*. Bratislava: Iris, 2001. 227 s. ISBN 80-89018-20-3.

- BRATSKÁ, M. 2010. Biodromálna *psychológia* pre pomáhajúce profesie (sociálnych pracovníkov, pedagógov a andragógov.). Brno: IMS, 2010. 222s.
- BRNOVÁ, T. 2011. Možnosti pomoci ženám - obetiam domáceho násillia. Dostupné na: [http://www.prohuman.sk/socialna-praca/psychicke-nasledky-nasilia-pachaneho-naznach-a-moznosti-pomoci-specializovanim-socialnym-poradenstvom>";](http://www.prohuman.sk/socialna-praca/psychicke-nasledky-nasilia-pachaneho-naznach-a-moznosti-pomoci-specializovanim-socialnym-poradenstvom>)
- BRNULA, P. 2012. Sociálna práca: dejiny, teórie a metódy. 1. vyd. Bratislava: Iris, 2012. 264s. ISBN 978-80-89256-91-4.
- BUOCOVÁ, Z. 2006. Úvod do sociológie. Prešov: FF UP, 2006. 140s. ISBN 8080684049.
- CLAESSENS, D. 1972. Familie-und Wertesystem, eine Studie zur „zweiten, sozio-kulturellen Geburt“ des Menschen und der Belastbarkeit der „Kernfamilie“. Berlin: 1972.
- COYLE, G. L. (ed.) 1937. Studies in Group Behavior. New York: Harper and Brothers, 1937.
- COYLE, G. L. 1947. Group Experience and Democratic Values. New York: Women's Press, 1947.
- COYLE, G. L. 1948. Group Work and American Youth. A guide to the practice of leadership. New York: Harper and Brothers, 1948.
- De ROBERTIS, C., 1998. Metodyka dzialania w pracy socjalnej. Katowice: Śląsk 1998, 300s. ISBN 83-7164-109-5.
- DEYL, Z., 1985. Sociální vývoj Československa 1918-1938. 1. vyd. - Praha: Academia, 221s. 1985.
- DOBŠOVIČ, Ľ. 1995. Naučte sa riešiť konflikty. Šamorín: Fontana Kiadó, 128s. 1995. ISBN: 80-85701-10-3.
- DŽUKA, J. 1995. Faktorová analýza modifikovanej verzie Bernského dotazníka subjektívnej pohody (BDP). [Factor analyses of modified version of Bern Subjective Well-Being Questionnaire (BFW)]. Československá psychologie, roč. 39, č.6, ISSN 0009 – 062X, s.512-522.
- DOWNWARD, P. 2011. Does sport make you happy? An analysis of the well-being derived from sports participation. In International Review of Applied Economics, 2011, vol. 25, issue 3, 331-348.
- DRAGANOVÁ, H. a kol. 2006. Sociálna starostlivosť. 1. vyd. Martin: Osveta, 2006. 196s. ISBN 978-80-8063-240-3.
- EGAN, G. 2007. The Skilled helper. 8 th edition. Belmont: CA: Thomson. 2007.
- FARSKÝ, I. - SOLÁROVÁ, M. 2007. Kvalita života seniorov v komunitnom zariadení. Problematika kvality života v senu. 1. vyd. Martin: Profa, 2007. 70 s. ISBN 978-80-969722-0-3
- FRITZ, J. 1997. Methoden des sozialen Lernens. München: 1997.
- GÁBOROVÁ, Ľ. – GÁBOROVÁ, Z. 2008. Človek v sociálnom kontexte. Dubnica nad Váhom: DTI, 2008. 170s. ISBN 978-80-8068-897-4.

- GABURA, J. 2005. Sociálne poradenstvo. 1. vyd. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2005. 221s. ISBN 808918510x.
- GABURA, J. 2013. Teória a proces sociálneho poradenstva. 1. vyd. Bratislava: Iris, 2013. 309s. ISBN 978-80-89238-92-7.
- GARVIN, CH., D. 1997. Contemporary Group Work. Michigan: 1997. 322s. ISBN 978020519871.
- GENC, E. - ARSLAN, G., 2021. Optimism and dispositional hope to promote. 2021.
- GERGEL, M. 2018. Hodnotiace a rozvojové centrum ako inovatívny nástroj v poradenskom procese s uchádzačom o zamestnanie, dizertačná práca, školiteľka: Anna Žilová, KU Ružomberok, 2018, nepubl.
- GILLHAM, J., SHATTE, A.J., REIVICH, K., & SELIGMAN, M., 2001.
- GOFFMAN, E. 1999. Všichni hrajeme divadlo: Sebe prezentace v každodenním životě. Praha: Studia Ypsilon, 1999. ISBN 80- 902482-4-1.
- GOFFMAN, E. 2003. Stigma: Poznámky k problému zvládání narušené identity. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80- 86429-21-0.
- GRAEF, R., CSIKSZENTMUHALYI, M. - GIANINNO, S.M., 1983. Measuring intrinsic motivation in people's everyday lives. In Leisure Studies, 1983; 2(2): 155–168.
- GROB, A., LÜTHI, R., KAISER, F.G., FLAMMER, A., MACKINNON, A. WEARING, A.J.; Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BFW). (Bern Questionnaire of Well-Being of Youth). In Diagnostica, 1991, Vol. 37, s.66 – 75.
- GITTERMAN, A. – Salmon, R. 2008, 2009. Encyclopedia of Social Work with Groups. Pub. Location, New York: 2008, eBook ISBN9780203868850. dostupné na: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>.
- GUTTMANN, D. 2006. Ethics in Social Work. A Context of Caring. New York: 312s. eBook ISBN 9780203725900.
- HANZLÍKOVÁ, A. a kol. 2002. Úloha ošetrovateľstva v ochrane komunitného zdravia, Zväzok 1, Bratislava: UK, 2002. 175s. ISBN 9788022315333.
- HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. 2000. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. 2000. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2009. 776s. ISBN 978-80-7367-569-1.
- HAVRÁNKOVÁ, O. 2008. Skupinová práca. In Matoušek, O. a kol. Metody a řízení sociální práce. 2. vyd. Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8, s. 153-168.
- HAYESOVA, N. 2005. Psychologie týmové práce. Praha: Portál, ISBN 8071789836.
- HERMOCHOVÁ, S. 1988. Sociálne-psychologický výcvik II. Praha: SPN, 1988. 138s.
- HOTÁR, V.S. – PAŠKA, P. – PERHÁCS, J. Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika: terminologický a výkladový slovník. Bratislava: SPN, 2000. 547s. ISBN 80-08-02814-9.
- HUPKOVÁ, M. 2011. Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách: vysokoškolská učebnica. Bratislava: Iris, 2011. 334 s. ISBN 978-80-89256-61-7.

- CHARVÁTOVÁ, D.: 1990. Metódy sociálnej práce pre 1. ročník študijného odboru sociálnoprávna činnosť, Bratislava: SPN, 1990, ISBN 80-08-00608-0.
- CHARVÁTOVÁ, D. - PINKAS, K. 1990. Metódy sociálnej práce pre 2. ročník študijného odboru sociálno-právna činnosť. Bratislava: SPN, 1990, ISBN 80-08-01148-3.
- KASANOVA, A. 2008. Sprievodca sociálneho pracovníka 1. Rodina a deti. 1. vyd. Nitra: Vydavateľstvo Michala Vašku, Prešov, 2008. 449 s. ISBN 978-80-8094-277-9.
- KASANOVA, A. 2008. Sprievodca sociálneho pracovníka II. Seniori a samospráva. 1. vyd. Nitra: Vydavateľstvo Michala Vašku Prešov, 2008. 162 s. ISBN 978-80-8094-254-0.
- KOLLÁRIK, T. 1993. Sociálna psychológia. Bratislava: SPN, 1993. 194 s. ISBN 80-080-1828-3.
- KOLLÁRIK, T. 2008. Sociálna psychológia. Bratislava: UK, 2008. 548s. ISBN 978-80-223-2479-3.
- KONOPKA, G., 1972. Social Group Work. Prentice Hall, 1972. 240s. ISBN 13. 978-01381566261.
- KOŽNAR, J. 1992. Skupinová dynamika: (teorie a výzkum) : [určeno] pro posl. pedag. fak. Univerzity Karlovy. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1992. 219 s. ISBN 80-7066-632-3.
- KRATOCHVÍL, S. 1978. Skupinová psychoterapie neuros. 1. vyd. Praha: Avicenum, zdravotnické nakladatelství, n. p., 1978. 200 s. ISBN 08-018-78.
- KRATOCHVÍL, S. 2001. Skupinová psychoterapie v praxi. 2. dopl. vyd. Praha: Galén, 2001. 285 s. ISBN 80-7262-096-7.
- KRATOCHVÍL, S. 2002. Základy psychoterapie. Praha: Portál, 2002. 392s. ISBN 80-7178-657-8.
- KREDÁTUS, J. – FRK, V. 2002. Komunikácia v personálnej a sociálnej praxi. Prešov: CUPER, 2002. 143s. ISBN 808889025X, 9788088890256.
- KUZNÍKOVÁ, I. 2013. Pokročilé metódy sociálnej práce se skupinami. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2013. 82 s. ISBN 978-80-7464-471-9.
- KUZNÍKOVÁ, I. Pokročile metódy sociálnej práce se skupinami [online]. [cit. 2016-28-02]. Dostupné na: <http://projekty.osu.cz/svp/opory/FSS_Kuznikova_Pokrocilemetody.pdf>.
- LANGMAACK, B. - BRAUNE-KRICKAU, M. 1985. Wie die Gruppe laufen lernt. Weinheim, Basel: 1985.
- LEHMENKÜHLER und ROSCHER, 1957. Zum Gebriff des Feedback. In SADER, M., 1976. Psychologie der Gruppe.
- LEVICKÁ, J. 2002. Teoretické aspekty sociálnej práce. Trnava: Trnavská univerzita, 2002. ISBN 80-89074-39-1.
- LEVICKÁ, J. 2006. Na ceste za klientom: metódy, formy a prístupy v sociálnej práci. 1. vyd. Trnava: ProSocio, 2006. 334 s. ISBN 80-969454-0-8.
- LEVICKÁ, J., LEVICKÁ, K. 2016. Social Work in Slovakia in the period after 1945. in Clinical Social Work and Health Intervention - CSWHI. Vol. 7, No. 1 (2016), s. 15-27. ISSN 2076-9741.

- LINHART, J. a kol. 1981. Základy všeobecné psychologie. Praha: SPN. 650s.
- MACARIO, L. - ROCCHI, M. 2011. Komunikacja w relacjach niesienia pomocy, Wydawnictwo WAM, Kraków 201.
- MAČKINOVÁ, M. - MUSILOVÁ, E. 2009. Pre-therapy. Ošetrovateľský obzor: odborný časopis Ministerstva zdravotníctva SR a Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave. Bratislava: HERBA, 2009, 4, s. 138-139. ISSN 1336-5606.
- MACHÁČEK, L. 2002. Občiansky potenciál a formovanie mládežníckej politiky na Slovensku. In Sociológia, roč. 34 č.1, 2002, s. 59-64.
- MAŠÁT, V. 2012. Vybrané postupy sociální práce se skupinou. Vimperk : Středokluky, 2012. 160 s. ISBN 978-80-86057-80-4.
- MÁTEL, A. – OLÁH, M. – SCHAVEL, M. 2011. Vybrané kapitoly z metód sociálnej práce I. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2011. 214 s. ISBN 978-80-8132-027-9.
- MÁTEL, A. – VASILESCU, A. 2013. Skupinová sociálna práca. In Prohuman. dostupné na: <<https://www.prohuman.sk/socialna-praca/skupinova-socialna-praca>>. ISSN 1338-1415.
- MÁTEL, A., - HARDY, M., a kol. 2013. Vybrané kapitoly z metód sociálnej práce II. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2013.
- MATOUŠEK, O. – KODYMOVÁ, P. – KOLÁČKOVÁ, J. 2010. Sociální práce v praxi: specifiká různých cílových skupin a práce s nimi. 2 vyd. Praha : Portál, 2010, 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MATOUŠEK, O. 2001. Základy sociální práce, 1. vyd. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178 - 549-0.
- MATOUŠEK, O. 2008. Slovník sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- MATOUŠEK, O. 2012. Základy sociální práce. 3. vyd. Praha : Portál, 2012. 309 s. ISBN 978-80-262-0211-0.
- MATOUŠEK, O. a kol. 2003. Metody a řízení sociální práce. Praha : Portál, 2003. 384 s. ISBN 978-80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, O. a kol. 2008. Metody a řízení sociální práce. 2. vyd. Praha : Portál, 2008. 384s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- MATOUŠEK, O. - KOLÁČKOVÁ, J. – KODYMOVÁ, P. - Sociálna práca v praxi. 2010. Specifiká různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2010. 351s. ISBN. 978-80-7367-818-0.
- MEARNS, D. – THORNE, B.: Poradenstvo zamerané na človeka v praxi. Bratislava: PF UK, 1997.
- MEDZIHORSKÝ, Š. 1991. Skúsenosti z výcviku riadiacich pracovníkov. In Zborník príspevkov z II. konferencie: Uplatňovanie skupinových metód vo výchove. Teplice. Bratislava: 1983.
- MEDZIHORSKÝ, Š. 1991. Asertivita. Praha: Alfa. 1991. 75 s. ISBN 80-900197-1-4.

- MICHALÍK, J. 2011. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011, 511s. ISBN 978-80-7367-859-3.
- MIKULÁŠTÍK, M. 2003. Komunikační dovednosti v praxi. Grada Publishing, Praha: 2003. ISBN 80-247-0650-4.
- MILES, M. B. 1965, in ANTONS, K., Praxis der Gruppendynamik, Göttingen - Toronto - Zurich: 1976.
- MÖHLFELD, C. 1976. Familiensoziologie, eine systemetische Einführung. Hamburg: 1976.
- MUSIL, L. 2004. „Ráda bych Vám pomohla, ale...” Dilemata práce s klienty v organizacích. Brno: Marek Zeman, 2004. 243 s. ISBN 978-80-903070-1-9.
- MUSILOVÁ, E. – MAČKINOVÁ, M. 2010. Persuázia a pomáhajúce profesie: Persuasion and helping professions. Ošetrovateľský obzor: odborný časopis Ministerstva zdravotníctva SR a Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave. Bratislava: Herba, 2010, 7(4-5), s. 94-97. ISSN 1336-5606.
- NAKONEČNÝ, M. 1997. Encyklopedie obecné psychologie. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.
- NEDĚLNÍKOVÁ, D., 2004. Úvod do sociální práce se skupinou. Ostrava: Kofoedova škola, občanské sdružení, 87s. ISBN 80-239-4030-9.
- NORTHEN, H. 1973. Soziale Arbeit mit Gruppen. Freiburg: 1973.
- NORTHERN, H., 1969. Soziale Arbeit mit Gruppen – der Verlauf des helfenden Prozesses. 1969.
- NOVOTNÁ, A. 2010. Vzťah sociálneho pracovníka a sociálneho klienta. in Novotná, A. - Žilová, A. – Žilová, V. Sociálne spôsobilosti v pomáhajúcich profesiách. 2010. Ružomberok: Verbum, 2010, 121s. ISBN 978-80-8084-589-6.
- NOVOTNÁ, A.: Poverty and voluntary modesty as way of life. In: European and global context of poverty: in the period of social and demographic transformations of the society. Milano : EDUCatt, 2014. s. 171 – 179, ISBN 978-88-6780-072-8.
- NOVOTNÁ, V. – SCHIMMERLINGOVÁ, V. 1992. Sociální práce, její vývoj a metodické postupy. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1992. 128 s. ISBN 80-7066-483-5.
- NOVOTNÁ, J. 2014. Teorie sociální práce. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2014. 127s. ISBN 978-80-87035-96-2.
- NÝVLTOVÁ, J. 2008. Psychopatologie pro speciální pedagogy. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-48-8.
- NÝVLTOVÁ, V. 2010. Psychopatologie pro speciální pedagogy. 2., upr. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-85-3.
- ONDRUŠKOVÁ, E. 2014. Sociálnopsychologické kontexty sociálnej práce. 2. vyd. Bratislava: UK, 2014. 121s. ISBN 978-80-223-3571-3.
- ORAVCOVÁ, J. 2004. Sociálna psychológia. UMB. Banská Bystrica: 2004. 314s. ISBN: 80-8055-980-5.

- Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí: díl XII. Ch – SV. Jan. J. Otto, 1897, 14 příl., 121 obr. v textu. Praha: Paseka, 1998. 1072 s. ISBN 807185157412.
- PALOVIČOVÁ, Z. 2011. Sociální práce a etika. Social Work and Ethics. FILOZOFIA 66, 2011, No 2, s.122-131. Bratislava : Filozofický ústav SAV, 2011. ISSN 0046-385X.
- PERLAKI, I. 1988. Psychológia riadenia pracovných kolektívov. Bratislava: 2. preprac. vyd. Práca, 1988. 388s.
- PFAFFENBERGER, H., 1981. Zur situation der Ausbildungsstätten. in Schilling, J., 1999. Sociální práce. Hlavné smery vývoja sociálnej pedagogiky a sociálnej práce.
- PLÁVKOVÁ, O. 1993. Mobilizačný potenciál občianskeho združovania na Slovensku. In Sociológia, roč. 25, č. 3, 1993, s. 203-215.
- POPELKA, V. — *POPELKOVÁ*, M. 1999. Aktivizačné metódy vo výučbe. In Zborník. KPg a Ps FEM SPU v Nitre, Nitra 1999, s. 101-104. ISBN 80-7137-582-9.
- POPELKOVÁ, M - ZAŤKOVÁ, M. 2009. Podpora rozvoja osobnosti a intervenčné programy. Nitra: UKF, 210s. ISBN 978-80-8094-269-4.
- POPPEL, P. R. – LEIGHNINGER, L. 2011. Social Work, Social Welfare, and American Society. Allyn&Bacon, 2011. 634s. ISBN 0205793835, 9780205793839
- PRAŠKO, J. - MOŽNÝ, P. - ŠLEPECKÝ, a kol., 2007. Kognitívne behaviorálné terapie psychických porúch. Praha: Triton, 2007. 1048 s. ISBN 978-80-7254-865-4. 65.
- PRAŠKO, J. – ŠLEPECKÝ, M.- ĎURNÝ, P. 1996. Komunikácia a sebaapresadenie. Čadca: D štúdio, 1996, 129 s. ISBN 80-7013-247-7-X.
- REAMER, F.G. 2006. Social Work Values and Ethics. Columbia University Press, 2006, 240 s.
- REID, S. 1981. The Decision-Maker and Export Entry and Expansion. J Int Bus Stud 12, 198, s.101–112. dostupné na: <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490581>.
- RIEGER, Z. 2007. Loď skupiny: inspirace pro současné i budoucí lodivody ve skupinové terapii. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 206 s. ISBN 978-80-7367-222-5.
- RICHMOND, M., 1922. What is Social Work? New York: Russel Suge Foundation, 1922.
- ROGERS, C. 1991. Terapie nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe.
- ŘEZÁČ, J. 1998. Sociální psychologie. 1. vyd. Brno: Paido, 1998. 268 s. ISBN 80-85931-48-6.
- SEDLÁČEK, J. 1996. Skupina nátlaková. In Petrusek, M. a kol. 1996. Velký sociologický slovník, Praha: Karolínium, 1996, ISBN 80-7184-310-5, s. 992.
- SHERIF, M. 1967. Social interaction, Process and Products. Chicago: 1967.
- SHERIF, M. 1988. The Robbers Cave Experiment: Intergroup Conflict and Cooperation. (Orig. Pub Sherif, M.as Intergroup Conflict and Group Relations. Wesleyan University Press, 1988. ISBN 0819561940).

- SCHAVEL, M. – ČIŠECKÝ, F. – OLÁH, M. 2010. Sociálna prevencia. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2010. 145 s. ISBN: 978-80-89271-22-1.
- SCHAVEL, M. – OLÁH M. 2008. Sociálne poradenstvo a komunikácia. 2. vyd. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 2008. 224 s. ISBN 80-8068-487-1.
- SCHÄFERS, in KERBER, H. - SCHMIDER, A., Hrsg., 1984. Handbuch Soziologie. Reinbek bei Hamburg: 1984.
- SCHERPNER, M. – RICHTER-MARKERT, W. – SITZENSTUHL, I. ed. J. Gabura. 1999. Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie: Princípy sociálnej práce: podnety na sprevádzanie v praxi a na poradenstvo pracovníkov. Bratislava: Vyd. Peter Huba, 175s. ISBN 8088803284.
- SCHILLING, J. 1999. Sociálna práca: hlavné smery vývoja sociálnej pedagogiky a sociálnej práce. 1 vyd. Bratislava: SAP-Slovak Academic Press, 272s. ISBN 81-88908-54-X.
- SCHNEIDER, H. 1978. Sozialisationsfähigkeit im Jugendalter. Kőnistein: 1978.
- SIEGRIST, M. - WUNDERLI, R. 1995. Selbstentfaltung. Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menchen. Handbuch fur Kursleiterinnen und Kursleiter. Dubendorf: 1995.
- SIEGRIST, M. 1996, Rozvoj osobnosti Vzdelávacia práca s nezamestnanými ľuďmi. Bratislava: Vydavateľstvo Práca s.r.o. 1996.
- SKIDMORE, R. A. – TEACKERY, M.G. 1998. Wprowadzenie do pracy socjalnej. Katowicw: Ślask 1998. 336s. ISBN 83-7164-102-8.
- SKYNNER, R., 1978. Die Familie, Schicksal und Chance. 1978.
- SLANÁ, M. 2017. Skupinová sociálna práca = Social Group Work in Vademecum sociálnej práce. Košice: UPJŠ, 2017. ISBN 978-80-8152-483-7. s. 105-106.
- SLOVÁK, P. – VEREŠ, M. 2009. Metódy sociálnej práce II. 1. vyd. Bratislava: SAP – Slovak Academic Press. 2009. 120 s. ISBN 978-80-89271-19-1.
- SOLLÁROVÁ, E.: Aplikácie prístupu zameraného na človeka (PCA) vo vzťahoch. Bratislava: Ikar, 2005. ISBN 80-551-0961-3.
- SÓPOCI, J. – BÚZIK, B. 2009. Základy sociológie: Náuka o spoločnosti. 5. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo - Mladé letá. 2009. 142 s. ISBN 978-80-10-01444-6.
- STAUB-BERNASCONI, S. 1995. Systemtheorie, soziale Probleme und soziosle Arbeit: lokal, national, international oder: vom Ende der Bescheidenheit. Haupt: 1995. 451s. ISBN 3-258-05005-8, 978-3-258-05005-8.
- STRAUSS, A. Spiegel und Masken, die Suche nach Identität. Frankfurt: 1968.
- STRIEŽENEC, Š.: Slovník sociálneho pracovníka. Trnava: AD, 1996. ISBN 80-967589-0-X.
- STRIEŽENEC, Š.: Úvod do sociálnej práce. Trnava: AD, 1999, ISBN 80-967589-6-9.
- STRÍŽENEC, M. 1996. Psychológia náboženstva. Bratislava: SAV, 1996, 108s. ISBN 8022404756.

- ŠTEFÁNAK, O. 2009. Religiozita mládeže. Na príklade Spišskej diecézy. Ružomberok: PFKU v Ružomberku. 654 s. ISBN 978-80-8084-421-9.
- ŠULEKOVÁ, J. – POPJAKOVÁ, L. – ZEMČÁKOVÁ B. 2015. Ľudia ohrození chudobou v zariadení Dorka, n. o. In Človek na periférii spoločnosti. Košice: Občianske združenie Maják nádeje, 2015. ISBN 978-80-561-0285-5, s. 125-127.
- TOKÁROVÁ, A. 1997: K teórii rozvoja ľudského potenciálu. In: Vzdelávanie dospelých, roč.2, 1997. ISSN 1335-2350, s. 14 - 23.
- TOKÁROVÁ, A. 2020, Poznámky k teórii ľudského potenciálu a niektorým nevyužívaným zdrojom jeho skrytého bohatstva. Dostupné na:
<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Pirohova1/subor/tokarova.pdf>
- TOKÁROVÁ, A. 2009. Sociálna práca: Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce. 4. vyd. Prešov: Akcent print, Acta Facultatis philosophicae Universitatis Prešovensis. 2009. 576 s. ISBN 978-80-89295-15-9.
- TÓTHOVÁ, L., 2019. Sociálna práca so skupinou. Košice: ŠafárikPress, 2019, 87s. ISBN 978-80-8152-762-3.
- TÓTHOVÁ.L. 2019. Eating Disorders in Adolescence: Social Causes and Consequences. Journal of Interdisciplinary Research 9 (2), 2019.
- TOWNSEND, P. 1979. Poverty in the United Kingdom: a Survey of Household Resources and Standards of Living. University of California Press: Berkeley and Los Angeles, 1979. ISBN 0-520-03871-1.
- TRUHLÁŘOVÁ, Z. 2014. Metódy práce so skupinou. Hrades Králove, Gaudeamus, ISBN 978-80-7435-445-8. Dostupné na: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=cs&user=J2zDM0QAAAAJ&citation_for_view=J2zDM0QAAAAJ:ILKRHGRFtOwC.
- TRUHLÁŘOVÁ, Z. a kol. 2016. Older people and their attitude to the use of information and communication technologies – A review study with special focus on the Czech Republic (older people and their attitude to ICT). Dostupné:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03601277.2015.1122447>.
- TUCKMANN, 1966. in CROTT, H. Soziale Interaktion und Gruppenprozesse. Stuttgart 1979.
- TVRDOŇ, A. Veřejné chudinství v republice Československé v roce 1921. Praha: Státní úřad statistický, 1924, 25 s. příl. 93 s.
- TVRDOŇ, M. – BAKOVÁ, D. – MALÍŠKOVÁ, Z. – MÁTEL, A. – MOJTOVÁ, M. 2014. Etika sociálnej práce. Nitra: UKF. 196 s. ISBN 978-80558-0665-5 .
- ÚLEHLA, I. 2005. Umění pomáhat : učebnice metod sociální praxe. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2005, 128 s. ISBN 9788086429366.
- ÚLEHLA, I.: 1999, Umění pomáhat. 1. vyd. Praha: Slon, 1999. ISBN 80-85850-69-9.
- VÁGNEROVÁ, M. 1999. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.

- VÁGNEROVÁ, M. 2004. Psychické následky násilia páchaného na ženách. Dostupné na: <<http://www.prohuman.sk/socialna-praca/psychicke-nasledky-nasilia-pachaneho-na-zenach-a-moznosti-pomoci-specializovanim-socialnym-poradenstvom>>.
- VALENTA, M. - MÜLLER, O. 2003. Psychopedie: Teoretické základy a metodika. Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2.
- VALLOVÁ, J. 2010. Správne konanie pre sociálnych pracovníkov. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 74 s. ISBN 978-80-89271-86-3.
- VINTER, R. 1973. Beiträge zur Praxis der Gruppenarbeit, Freiburg: 1973.
- VEČERNÍK, J. 1996. Chudoba. In Maříková, H. - Petrusek, M. - Vodáková, A. a kol. Velký sociologický slovník. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 411.
- VLÁČIL, J., 1996. Motivácia. in Petrusek, M. a kol. 1996. Veľký sociologický slovník, Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80.7184-310-5, s. 651-652.
- VOJTUŠOVÁ, L. – ŽILOVÁ, A., 2010. Osobnostné predpoklady a schopnosti sociálneho pracovníka. in Novotná, A. - Žilová, A. – Žilová, V. Sociálne spôsobilosti v pomáhajúcich profesiách. 2010. Ružomberok: Verbum, 2010, 121s. ISBN 978-80-8084-589-6.
- VOPEL, K. W. Handbuch für Gruppenleiter. Hamburg: 1978.
- VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. (Eds.). 2008. Sociální psychologie 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. 1997 Sociální psychologie. Praha: Grada Publishing, 1997.
- VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. 2001, Aplikovaná sociální psychologie III. Praha: Grada. 2001, ISBN 80-247-0180-4.
- ZELINA, M. 2007. Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa. Bratislava: IRIS 2007. 241s. ISBN 9788089256600.
- WATZLAWICK, P. a kol. 1969. Menschliche Kommunikation. Formy, poruchy, paradoxy 13. nezmenené vydanie, Bern: Hogrefe Verlag (vydav.), 30s. 2017.
- WEARING, A.J., 1991. Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BFW). Diagnostica, 37(1), 1991, s. 66-75.
- YALOM, I. D. - LESZCZ, M. 2007. Teorie a praxe skupinové psychoterapie. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 647s. ISBN 978-80-7367-304-8.
- ŽILOVÁ, A., 2010. Kongruencia v osobnom živote a praxi pomáhajúceho pracovníka. In Novotná, A. - Žilová, A. – Žilová, V. Sociálne spôsobilosti v pomáhajúcich profesiách. 2010. Ružomberok: Verbum, 2010, 121s. ISBN 978-80-8084-589-6.
- ŽILOVÁ, A-NOVOTNÁ, A., 2005. Chudoba a jej premeny na Slovensku. Badín: Mentor, 2005, 162s. ISBN 80-968932-2-X.
- ŽITNIAKOVÁ, B. - GURGOVÁ, B. - PRIATKOVÁ, P. 2016. Sociálna facilitácia v malej sociálnej skupine. dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/303941672_Socialna_facilitacia_v_malej_socialnej_skupine

ŽIŽKOVÁ, J. 2015. Chudoba a problém chudoby v české společnosti. In Krebs, V. Sociální politika. 6. prepracované a aktualizované vydanie. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 568s. ISBN 9788074789212.

Zákony a vyhlášky – úplné znenie:

XL. Törvény-czikk a magyar büntető törvénykönyv a kihágásokrol (Maďarský trestný zákonník o priestupkoch). 12. 6. 1879.

XXII. Törvény-czikk a községekrol (Domovský zákon). 27. 6. 1886.

XIV. Törvényczikk az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetében val segélyezéséről (O podporovaní zamestnancov priemyslu a tovární v prípade choroby). 9. 4. 1891.

XXI. Törvény-czikk a nyilvános betegápolás költségeinek fedezéséről (O pokrytí výdavkov na verejné ošetrovanie chorých). 10. 7. 1898.

VIII. Törvény-czikk az allami gyermekmenhelyekrol (O štátnych detských útulkoch). 5. 6. 1901.

XXI. Törvény-czikk a közsegélyre szoruló 7 éven felüli gyermekek gondozásáról (O opatrovaní detí starších ako 7 rokov okázaných na verejnú pomoc). 27.7.1901.

XIX. Törvény-czikk az ipari és kereskedelmi alkalmazottaknak betegség és baleset esetére való biztosításáról (O poistení zamestnancov priemyslu a obchodu v prípade choroby a úrazu). 6. 4. 1907.

Zákon československého štátu čís. 11/1918 Sb. o zriadení samostatného štátu československého.

Zákon československého štátu čís. 63/1918 Sb. o podpore nezamestnaných.

Zákon československého štátu čís. 63/1919 Sb. o predĺžení platnosti zákona o podpore

Príloha:

Chudobníctvo na Slovensku v rokoch pred a po skončení prvej svetovej vojny

Súvislosti nárastu sociálnych, sociálno-psychologických, sociálno-ekonomických problémov na území Slovenska (Česko-slovenska)²⁹ v období pred prvou svetovou vojnou a po jej skončení, t.j. v období, do ktorého začleňujeme prvú intenzívnu etapu rozvoja sociálnej práce s individuom, s rodinou a so skupinou na tomto území, majú charakter viacdimenzionálny. Táto časť textu je orientovaná do oblasti problémov spoločnosti vznikajúcich s rozvojom priemyslu, urbanizácie, s nárastom chudoby, s problémami súvisiacimi s prvou svetovou vojnou a jej následkami a so vznikom veľkej celosvetovej hospodárskej krízy a jej následkami.

Neexistuje žiadna absolútna a všeobecne uznávaná definícia alebo hranica, ktorá vymedzuje pojem chudobného, či chudoby. Zvlášť je to markantné pri definícii chudoby v rámci hospodársky vyspelých krajín, kde je zabezpečená saturácia základných životných potrieb človeka, najmä jedlo, ošatenie a strecha nad hlavou. Chudoba z tohoto pohľadu je vždy definovaná vo vzťahu k štandardu danej spoločnosti.

Sociológia charakterizuje chudobu všeobecne ako sociálny jav, situáciu, v ktorej jedinec či určitý sociálny celok nemôže z vlastných prostriedkov uspokojovať najnutnejšie životné potreby, a preto potrebuje hospodársku pomoc iných (Geist, B., 1999, s. 116). Je to jav bežne považovaný za sociálny problém, niekedy za sociálnu deviáciu. „[...] vždy však ide o inferiórne podmienky života so závažnými individuálnymi i spoločenskými dôsledkami“. (Večerník, 1996)

Kultúrna antropológia chápe chudobu ako sociálnu situáciu spoločnosti, ktorá vytvára svojimi hodnotovými štruktúrami kultúru chudoby či subkultúru chudoby.

Z psychologického pohľadu sa chudoba chápe ako kvalitatívna kategória, t. j. ako miera, ktorá človeku umožňuje, resp. neumožňuje uspokojovať svoje potreby, ktoré bezprostredne súvisia s elementárnym zabezpečením prežitia, kvalitou bytia človeka, jeho sociálnou, kultúrnou i záujmovou sférou.

Podľa Rady Európy (1984) za chudobné sa označujú osoby, rodiny alebo skupiny osôb, ktorých zdroje sú natoľko limitované, že ich vylučujú z minimálne akceptovaného životného štýlu občanov štátu, v ktorom žijú.

Tak ako je obťažné nielen vo vývojových, ale aj v súčasných spoločnostiach určiť, kto je chudobný, je obťažné definovať aj pojem chudoby. Obidva tieto pojmy sú totiž determinované:

- stupňom spoločenského vývoja spoločnosti (štátu),
- úrovňou sociálneho cítenia tých, ktorí dané spoločenské tvoria,

²⁹ Pri prevzatí textov podľa uvedených zdrojov, text nebol aktualizovaný podľa súčasných podmienok a koncepcií sociálnej politiky Slovenskej republiky.

- politickými a ekonomickými rozhodnutiami a možnosťami vo vzťahu k sociálnej sfére spoločnosti,
- ochotou členov spoločnosti akceptovať legalizáciu chudoby a participovať na jej eliminácii.

Townsend (1979) chudobu chápe ako nedostatok prostriedkov na takú výživu, také činnosti a životné podmienky, aké sú bežné v spoločnosti, ku ktorej ľudia patria. Ak ľuďom chýbajú alebo sú im odopierané prostriedky na získanie prístupu k bežnej strave, službám a činnostiam, ktoré sú bežné alebo obvyklé v spoločnosti, alebo prostriedky na to, aby mohli plniť záväzky, ktoré sa od nich očakávajú v ich sociálnych úlohách a vzťahoch, aby mohli plniť svoju úlohu v spoločnosti, dá sa povedať, že žijú v chudobe. Táto definícia P. Townsenda vychádza z relatívneho prístupu k pojmu chudoba.

V predmetnom období (podľa názvu subkapitoly) vyššie definovaný pojem *chudoba* nebol používaný. Na označenie procesu, rozsahu a foriem pomoci pre hmotné odkázaných ľudí bol používaný pojem *chudobníctvo*. Chudobníctvo je v Ottovom náučnom slovníku definované ako „súbor výkonov venovaných pomocnej starostlivosti o chudobných, t.j. o takých ľudí, ktorí nemajú dostačujúce prostriedky nutné na obživu, pokiaľ neexistujú osoby, na základe zvláštného súkromnoprávného pomeru, ktoré sú povinné ich podporovať, ako sú napr. rodičia voči deťom alebo naopak. V týchto medziach môže potom byť reč len o dvojakom druhu chudobných, totiž o takých, ktorí nie sú *spôsobilí* zabezpečiť si príjem na nutnú obživu vlastnou prácou, a potom o tých, ktorí síce k tomu majú spôsobilosť, ale *nemajú k tomu skutočnú možnosť*.“ (Ottův slovník naučný: 1998, s. 430). Pojmovými znakmi chudoby z pohľadu definície chudobníctva (výkonov starostlivosti o chudobných) sú:

- Nedostatok finančných prostriedkov na nutnú obživu.
- Absencia osoby povinnej postarať sa o osobu odkázanú na pomoc.
- Neschopnosť vyrobiť si prostriedky na vlastnú obživu.
- Nemožnosť vyrobiť si prostriedky na vlastnú obživu.

Dňa 28. októbra 1918 bol v Prahe vyhlásený česko-slovenský štát, Česko-slovenská republika (od 20.03.1920 Československá republika) a 30. októbra sa k novému štátu jednomyseľne prihlásila aj politická reprezentácia Slovenska. (prevzaté podľa: Žilová – Novotná, 2005 a Deyl, 1985) Odhliadnuc od politických problémov v pohraničných oblastiach Čiech a Moravy (nemecké obyvateľstvo) a skutočností na Slovensku (maďarské ozbrojené sily nerešpektovali nové orgány moci a iné), v zložitej vnútro politickej aj sociálnej situácii bolo potrebné postaviť základy štátu.

V apríli 1919 bol prijatý tzv. záborový zákon o zabraní veľkostatkov nad 150 ha poľnohospodárskej resp. 250 ha všetkej pôdy. Agrárna reforma, ktorá sa mala uskutočniť na základe tohoto zákona však prebiehala pomaly a postupne. Prísľuby pridelenia pôdy nedokázali utlmiť sociálne napätie medzi vidieckym obyvateľstvom, spôsobené nedostatkami v zásobovaní, drahotou a prekvitajúcim čiernym trhom s úžerníckymi cenami, ani protidrahotné vystúpenia robotníkov v mestách.

Prvým krokom vytvárania ekonomických základov fungovania nového štátu bola menová reforma, ktorá bola najprv okolkovaním rakúsko-uhorských bankoviek, postupne vytvorením novej meny česko-slovenskej koruny (Kč).

Súčasťou Česko-Slovenska sa stala aj Podkarpatská Rus. Mierová konferencia potvrdila dohodu, ktorú podpísala Národná Rada uhorských Rusínov s T.G. Masarykom v Pittsburgu i rozhodnutie Americkej národnej rady Uhrov-Rusínov z 12. novembra 1918 a pričlenila územie Podkarpatskej Rusi k Česko-Slovensku s tým, že Podkarpatská Rus má dostať autonómiu. Nový štát mal viac ako 13 a pol milióna obyvateľov, z toho na Slovensku pripadalo takmer 3 milióny. Česko-slovenská republika vznikala ako „národný štát“ na základe samourčovacieho práva. 26. februára 1919 bola schválená ústava Česko-slovenskej republiky. ČSR sa stala parlamentnou demokratickou republikou s dôsledným oddelením zákonodarnej, súdnej a výkonnej moci.

Bol to štát centralisticky a unitaristicky organizovaný. Táto skutočnosť spôsobila problémy na Slovensku a v Zakarpatskej Rusi hlavne v ekonomickej a politickej oblasti. Na Slovensku ekonomické problémy spočívali v tom, že unitaristické riadenie štátu a liberálny princíp v ekonomike nechránil slabšiu slovenskú ekonomiku, najmä priemyselnú výrobu pred vyspelou českou konkurenciou. Viaceré priemyselné podniky na Slovensku zanikali, čím vznikalo silné sociálne napätie. V niektorých prípadoch tieto ekonomické problémy nadobúdali aj národnostné zafarbenie.

Pálčivá sociálna otázka bola trvalým zdrojom napätia v Československu. Nový štát sa iba pomaly dostával z povojnovej krízy. Navyiac začiatkom dvadsiatych rokov vypukla nová hospodárska kríza, v dôsledku ktorej bolo na Slovensku takmer pol milióna nezamestnaných.

Prejavovali sa aj problémy súvisiace s nevýhodnou štruktúrou priemyslu, ktorý bol z veľkej časti odkázaný na zahraničné trhy. V textilnom priemysle sa vyvážalo až 70 percent výrobkov.

V celom Československu bolo v r. 1919 z celkového počtu robotníkov v priemysle nezamestnaných viac než 20 percent. O dlhodobej vlne a vysokej miere nezamestnanosti svedčí aj fakt, že Československo realizovalo systém štátnych podpor v nezamestnanosti až do roku 1925. (Zákon o podpore pre nezamestnaných č. 63 sb. z. a nar., z roku 1918 o podpore nezamestnaných) Medzi oblasti hospodárstva, ktoré boli v tomto období (zvlášť v r. 1919-1922) najvýraznejšie postihnuté nezamestnanosťou patrili: kovospracujúci priemysel, textilný priemysel³⁰, stavebníctvo.

Okrem Podkarpatskej Rusi patrili niektoré oblasti Slovenska, najmä na východe a severe krajiny k najzaostalejším v štáte. Tento ekonomický problém sa nepodarilo vyriešiť ani počas celej existencie predmníchovskej republiky. Slovensko totiž vstupovalo do nového štátu ako výrazne agrárna krajina, v ktorej sa viac ako 60 percent obyvateľov živilo poľnohospodárstvom (v Čechách okolo 30 percent). Na Slovensku pracovalo v priemysle

³⁰ V r. 1922 bolo 34,2% textilných robotníkov podporovaných štátom z dôvodu nezamestnanosti, opakovane nezamestnanosť v tomto odvetví sa zvýšila v r. 1925. Z. Deyl, 191985, s. 47)

okolo 17 percent, v Čechách okolo 40 percent obyvateľov. Okrem toho Slovensko bolo technicky zaostané s malou konkurencieschopnosťou niektorých tovární, hlavne železiarskych. Viaceré slovenské podniky sa ocitli v kríze alebo zanikli, niektoré továrne boli doslova odmontované a odvezené. Táto situácia vyvolala sociálne nepokoje a niekde aj krviprelievania. Zlá sociálna situácia v niektorých slovenských regiónoch nútila ľudí k vysťahovalectvu, hlavne do Ameriky (oblasť Slovenska a Podkarpatskej Rusi, neskôr aj do Mexika, keď Amerika prestala prijímať vysťahovalcov) a do Francúzska a Rakúska z Čiech a Moravy.

Od polovice dvadsiatych rokov sa podarilo republiku stabilizovať a nastal aj značný vzrast výroby.

V porovnaní s predchádzajúcim obdobím sa dosiahol veľký pokrok v sociálnom poistení. Rozšírilo sa robotnícke nemocenské poistenie, (Zákon č. 26 Sb. z. a n., z r. 1929 o penzijnom poistení súkromných zamestnancov vo vyšších službách), zaviedlo sa invalidné a starobné poistenie zamestnancov a banských robotníkov (Zákon č. 242 Sb. O poistení v banských bratských pokladniach), poistenie osôb samostatne hospodáriacich³¹ a od r. 1929 penzijné poistenie súkromných zamestnancov. Zákonom sa zabezpečil osemhodinový pracovný čas a stanovili sa opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov. V sociálnej politike patrilo Československo k vyspelým európskym krajinám, za vyspelými západoeurópskymi štátmi však stále zaostávalo. Sociálne rozdiely boli aj medzi mestami a vidiekom a medzi jednotlivými regiónmi.

Po určitej konsolidácii v druhej polovici 20-tych rokov prišiel nový úder – veľká hospodárska kríza, ktorá sa rozvinula počnúc od 4. októbra 1929, kedy došlo ku krachu na newyorskej burze. Začala sa jedna z najväčších hospodárskych kríz, ktorá zachvátila celý svet. V ČSR sa jej dôsledky prejavili až v priebehu roku 1930, ale Československo napriek tomu patrilo ku krajinám, ktoré kríza postihla najviac. Súviselo to s nevýhodnou ekonomickou štruktúrou, keďže veľká časť výroby bola odkázaná na export. V ČSR bolo začiatkom roka 1933, keď kríza vrcholila registrovaných 920 tisíc nezamestnaných. Prakticky každý tretí robotník bol bez práce.

Masová nezamestnanosť opäť vyostrila sociálne zápasy na Slovensku. Z registrovaných nezamestnaných dostávalo biednu podporu iba 20 percent, ostatní doslova hladovali. Hospodársky zaostalejšie Slovensko bolo zo sociálneho hľadiska postihnuté krízou oveľa viac ako české krajiny. Na Slovensku, kde ešte platili niektoré staré uhorské zákony, boli veľkou hrozbou exekúcie, lebo postihovali obyvateľov neobyčajne tvrdo.³²

³² V sprostredkovateľniach zamestnania sa hlásili len tí nezamestnaní, ktorí chceli uplatniť svoje nároky na podporu v nezamestnanosti voči odborovým organizáciám a voči štátu alebo žiadali inú formu pomoci. Skôr sa hlásili tiež tí, ktorí nebývali ďaleko od verejnej sprostredkovateľne práce. Z týchto dôvodov redšia sieť sprostredkovateľní práce na Slovensku a v zakarpatskej Ukrajine zachytila nižšie percento nezamestnaných. Podľa správ zo sčítania ľudu v r. 1930 sprostredkovateľne práce zachytili len 52,5% z počtu osôb, ktoré sa hlásili pri tomto sčítaní ľudu ako nezamestnané (v Čechách sa hlásili v sprostredkovateľniach práce asi 60% nezamestnaných, na

Až od druhej polovice tridsiatych rokov možno badať určité známky oživenia výroby.

Nezamestnanosť sa podarilo čiastočne zmierniť výstavbou ciest a železničných tratí.

Chudoba po prvej svetovej vojne

Zákonom zo dňa 28.októbra 1918 č. 11 Zb. z. a n. boli prevzaté zákonné normy o chudobníctve bývalého Rakúska, pre české historické zeme – Čechy, Moravu a Sliezsko a zákonné ustanovenia v chudobníckom odbore bývalého Uhorska pre Slovensko a Podkarpatskú Rus. (spracované podľa: vlastného bádania v pramenných zdrojoch – legislatívne normy a podľa: Veřejné chudinství v republice Československé v roce 1921)

K tomu sa pridružujú hlavne v českých zemiach ešte jednotlivé zákonné ustanovenia a predpisy samosprávnych zväzkov a predpisy samosprávnych úradov. Napriek všetkým faktickým rozdielom v jednotlivých zemiach a rôznorodosti organizácií verejnej chudobníckej starostlivosti v celej oblasti republiky zostáva podstata a vedúca zásada platného zákonodarstva, že ***domovská obec je povinná starať sa o svojich príslušníkov v núdzi.***

Vlastná chudobnícka starostlivosť bola ponechaná samostatnej pôsobnosti obce a spadala, pokiaľ neprináležala ríšskej rade, do kompetencie zemského zákonodarstva. Právny základ verejného chudobníctva tvoria zákony o domovskom práve, ktoré sú **pre české zeme tieto:**

a) ríšsky obecný zákon zo dňa 5. marca 1862 č. 18 ř.z.

b) domovský zákon zo dňa 3. decembra 1893 č. 105 ř. z.

c) novela k nemu zo dňa 5. decembra 1896 č. 222 ř.z.

k tomu sa pridružujú zákony o obecných zariadeniach pre Čechy:

zákon zo dňa 16. apríla 1864 č. 7 z.z., pre Moravu z 15. marca 1864 č. 4 z.z., pre Sliezko z 15.novembra 1863 č. 17 z.z.,

Jedine pre Čechy bol vydaný zvláštny zemský chudobnícky zákon zo dňa 3. decembra 1868 č. 59 z.z., ktorému zodpovedala aj faktická úprava chudobníckych vecí na Morave a v Sliezku. Tu patrili ešte jednotlivé ríšske zákony, ktoré sa nedotýkali priamo chudobníckych vecí, ale úzko s nimi súviseli ako napr. zákon proti zaháľáčom zo dňa 27.júla 1871 ř.z. č. 88 o postrku, z 10.mája 1873 ř.z. č. 108 s policajnými predpismi proti tulákom; ďalej ustanovenia zemské, ktoré vydali zeme v dôsledku § 22 domovského zákona z r. 1863, ktoré ponechávalo zemskému zákonodarstvu právomoc realizovať opatrenia, ktorými by sa obciam uľahčilo chudobnícke bremeno napr. zemský český zákon o stravovniach z 29. apríla 1895 č. 38 z.z., sliezsky zákon o stravovniach zo dňa 11. apríla 1892 č. 32 z.z., predpisy o vedení chudobníckeho katastra v Čechách z r. 1886, na Morave z r. 1907, ďalej sliezsky zemský zákon z 10.decembra 1869, ktorým boli chudobnícke farské ústavy v Sliezku

Morave a v Sliezsku asi 50%, na Slovensku asi 20%, na Zakarpatskej Ukrajine asi 10%), bližšie Z. Deyl, 1985, s.108-109.

zrušené a ich majetok bol odovzdaný obciam, ale tiež nariadenia sliezskej zemskej vlády z 12.februára 1870 č. 1087, ktorým bol vydaný prevádzací predpis k uvedenému zákonu.

Pre úplnosť problematiky je potrebné poukázať aj na všetky ustanovenia rakúskeho občianskeho zákonníka, ktoré sa týkali chudobníckej problematiky a zvlášť povinnosti chudobníckej opatery zo strany jednotlivcov, ktoré vylučujú chudobnícku povinnosť obce a doplňujú tak predpisy o práve chudobných na chudobnícke zaopatrenia v núdzi.

Pre Slovensko a Podkarpatská Rus v oblasti chudobníctva platilo právo uhorské a to:

zák. XXII z r. 1886, ktorý potvrdzuje ustanovenia staršieho zákona z r. 1724

Zák. čl. XXI z r.1898

zák. čl. VIII a XXI z r. 1901

k tomu sa pridružovali zákonné články a vládne nariadenia, ktoré v rôznych smeroch doplňujú dané normy o chudobníctve. Sú to:

zákonný čl. XL z r. 1879 o žobrote a postrku,

zák. čl. XIV z r. 1891 a XIX z r. 1907 ako aj nariadenia ministerstva vnútra č. 1422 z r. 1889 o povinnej podpore cudzincov a cezpoľných s výhradou regresu, nariadenia toho istého ministerstva č. 9389 z r. 1885 o príčine žobroty a postrku a nariadenia ministerstva vnútra č. 60.000 z r. 1907, ktoré obsahuje ustanovenie o opustených deťoch vystavených mravnej skaze, ustanovenia uhorského občianskeho zákonníka týkajúce sa chudobníckej problematiky podobne ako v Čechách.

Pri pátraní po prameňoch zákonov v Uhorsku a z histórie ich vývoja usudzujeme, že táto literatúra je veľmi skúpa a chudobná ako aj samotná problematika a prichádzame k názoru, ako keby pred rokom 1724, kedy bol vydaný prvý zákon, ktorý všeobecne prehlasuje *chudobnícku starostlivosť za záležitosť obecnú*, nebol známy pojem tohoto sociálneho javu.

Uvedený zákon z r. 1724 je prvý, ktorý vyhlásil chudobnícku starostlivosť za vec verejnej správy a uvaľuje chudobnícke bremeno na obce, ktoré mali na riešenie chudobníctva zriadiť zvláštne výbory. V prvom rade, aby tomuto účelu slúžili dobročinné inštitúcie a nadačné fondy a pokiaľ by tieto prostriedky nestačili, mohla obec so schválením vyššej inštalácie (municipia) vyberať na tieto účely obecnú prirážku ku štátnym daniam. Zákonný článok XXII z r. 1886 o obciach potvrdzoval ustanovenia uvedeného zákona.

Ešte v r. 1908 sa dočítame v úvode ku štatistike obecného finančného hospodárstva sv. 39, že verejné chudobníctvo v Uhorsku trpelo chybnou, nedostatočnou úpravou a jeho správa bola vo väčšine obcí patriarchálna.

Žobrota v Uhorsku nebola zakázaná žiadnym zákonom napriek tomu, že bola obmedzená a podmienená povolením kompetentného úradu. Kto žobral bez tohoto povolenia, bol na základe zák. čl. XL z r. 1879 trestaný, prípadne postrkom odoslaný do príslušnej obce.

Z domovského práva vyplývali v českých zemiach nároky na pomoc v chudobe, ktoré sa nedali uplatňovať právnou cestou, ale iba cestou sťažnosti v rámci obecného poriadku. Čiže právo chudobných tak vyplývalo iba nepriamo z povinností domovskej obce v oblasti chudobníckej starostlivosti.

Uhorský zákon platný na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi nehovoril o nijakom práve a právo chudobných na zaopatrenie v núdzi bolo stanovené iba povinnosťou obce starať sa o svojich chudobných príslušníkov.

Chudobnícke opatrenia zo strany obce bolo len subsidiárne a bolo možné sa ho dovolávať len vtedy, ak chudobný nemohol získať pomoc od dobročinných ústavov v obci a hlavne od osôb, ktoré mali v prvom rade povinnosť pomoci podľa občianskeho práva a iných sem patriacich predpisov (napr. občiansky zákonník. zákonník).

Uhorský zákon čl. XXI z r. 1898 dopĺňal toto ustanovenie v tom zmysle, že pokiaľ jednotlivец a jeho príbuzní, ktorý mali povinnosť chudobníckeho opatrovania voči nemu, boli nemajetní, mala povinnosť starať sa o svojich príslušníkov odkázaných na pomoc obec. Išlo o nemocných (aj duševne chorých) a nemocné deti staršie ako 7 rokov, ak neboli opatrení v nemocnici, ďalej o chudobných nemocných prepustených z nemocnice ako nezahojiteľných, nie však všeobecne nebezpečných, ďalej o duševne chorých, hluchonemých, slepcov a mrzákov.

Osoby na prácu spôsobilé, ktoré sa uchádzali o verejnú podporu, mali sa presvedčiť k práci, ktorou by získali potrebný príjem aj donucovacími prostriedkami (§ 25 dom. zák.).

Spôsob chudobníckej opatery v medziach platného zákona určovala obec. *Chudobný nemohol žiadať určitý druh a spôsob podpory* (§25 dom. zák.). Uhorský zákon v tomto bode obec zaväzoval slovami: „podľa miestnych pomerov“, čím ponechával problematiku úplne na ľubovôli obce (§145 zák. čl. XXII).

Uvedený zákon starostlivosť o chudobných, patriacich obci obmedzoval na minimum, na poskytnutie najnutnejšej obživy a nutnej pomoci nemocným, ale *chudobnícke opatrenie detí zahŕňalo v sebe aj starostlivosť o ich výchovu a vzdelanie* dovtedy, kým nebudú „spôsobilé zárobku“ (§24 dom. zák.). **Ochrana detí bola uhorským zákonom založená na moderných a dobrých základoch.** Všetky náklady na starostlivosť chudobných a opustených detí do 7 rokov ošetrovaných v štátnych detských azyloch, hradil štát. Prijaté deti do štátnych detských azylov zostávali v týchto zariadeniach až do 15 rokov veku v tom prípade, ak v siedmom roku svojho veku neboli umiestnené v niektorom župnom alebo súkromnom ústave (§ 1 zák. čl. XXI z .r. 1901). Deti od sedem do pätnásť rokov veku umiestnené v zariadeniach zväzku štátnych detských azylov, sa prideliťovali spoľahlivým pestúnom. Deti, ktoré boli schopné vzdelávať sa v štátnych učilištiach dostali možnosť získať patričné vzdelanie (§2 zák. čl. XXI).

Výdavky za ošetrovanie, výživu, výchovu a vzdelanie detí od 7 do 15 rokov veku patriacich do zväzku štátnych detských azylov hradila domovská obec (§3 zák čl. XXI z r. 1901).

K týmto zákonným normám sa ešte pridružovali početné ustanovenia občianskeho zákonníka. V rámci starostlivosti o deti chudobné, neplnoleté deti, patrilo obci kontrolovať, či majú poručníka a či poručník požiadal o povinnú podporu podľa § 386 uhorského občianskeho zákonníka od príbuzných dieťaťa. Obec mala povinnosť byť chudobnému príslušníkovi nápomocná pri vymáhaní jeho právnych nárokov a podpôr, ktoré plynuli z povinného poistenia, súkromnoprávných dohôd, námezdných zmlúv atď.

Z uvedeného možno usudzovať, že bremeno chudobníckej starostlivosti bolo na obci. Účasť vyšších zväzkov pripúšťali zákony len podmiennečne, ak obec nebola schopná toto bremeno uniesť a plniť si svoje povinnosti.

Na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi vyššími zväzkami boli župy a štát.

Štatistiky z výskumu chudobníctva V ČSR v r. 1921 ukazujú, že z 181.145 obcami podporovaných osôb v republike pripadá na Čechy 116.507 (64,2 percent), Moravu 41.927 (23,1 percent), Sliezsko 9.412 (5,2 percent), Slovensko 12.557 (7,0 percent) a Podkarpatská Rus 742 (0,4 percent).

T Počet obcami podporovaných osôb v ČSR v r. 1921

oblasť/počet	spolu	Čechy	Morava	Sliezsko	Slovensko	Podkar. Rus
počet obyvateľov	13351866	6590621	2643866	652324	2904135	560920
počet podporovaných	181 145	116 507	41 927	9 412	12 557	742
%	100	64,2	23,1	5,2	7,0	0,4

Tieto čísla hovoria zreteľnejšie o chudobníckych pomeroch v jednotlivých zemiach vo vzťahu k počtu obyvateľstva.³³

Chudoba a nezamestnanosť

Otázka nezamestnanosti nie je otázkou chudobníctva, úzko však s ňou súvisí, pretože nezamestnanosť je zdrojom chudoby a nezamestnanosť je okolnosťou, ktorá núti osoby z priemyselných stredísk vrátiť sa do domovských obcí s cieľom získať zákonné zaopatrenie v núdzi.

Priemerný počet štátom podporovaných, nezamestnaných osôb v jednotlivých zemiach v r. 1921 bol podľa „Zpráv štatistického úradu“ č. 25 z r. 1921 a č. 4 a 16 z r. 1922

³³ Tieto údaje neobsahujú výkazy z 264 obcí z 259 214 obyvateľmi, ktoré výskumné výkazy nevyplnili (boli to obce s menej ako 500 obyvateľmi).

Zeme	Počet nezamestnaných	z toho štátom podporovaných bolo		
		priamo	prostredníctvom podnikov	spolu
Čechy	72.532	23.458	9.210	32.668
Morava	10.916	3.699	1.312	5.011
Sliezske	4.503	702	1.290	1.992
Slovensko	1.855	835	301	1.136
Podkarp. Rus	157	17	0	17
ČSR spolu	89.963	28.711	12.113	40.824

Skupina nezamestnaných podporovaných osôb vo veku viac ako 60 rokov bola najviac zastúpená osobami, ktoré v práceschopnom veku odišli za prácou do sveta a do domovských obcí sa vrátili zvyčajne donútení núdzou, poznačení starobou, práceneschopní a úplne zchudobnení. V domovskej obci im patrilo domovským právom zaistený nárok na podporu bez ohľadu na to, že domovskej obci vo svojom živote ničím neprispeli. Táto situácia bola charakteristická viac pre české zeme, kde jej občania odchádzali za zárobkom do blízkej Viedne a iných blízkych štátov. A keď sa stali v práci neschopní, a prepadli núdzi, vrátili sa domov buď dobrovoľne alebo postrkom. Zo Slovenska za zárobkom väčšinou odchádzali do Ameriky a vracali sa buď s nejakým majetkom, alebo v nedostatku hmotných prostriedkov zostali (zomreli) v ďalekej cudzine.

Na spôsob realizácie chudobníckej podpory na úradné účely boli stanovené len všeobecné smernice a tieto formy:

- pravidelné a prechodné podporovanie,
- podpory peňažité a naturálne,
- podpory striedaním („striedou“), resp. postrkom
- podpory zaopatrením v chudobníckych ústavoch

Striedanie (strieda) alebo postrk bol spôsob podpory charakteristický v tom, že celá starostlivosť o chudobnú osobu bola uložená priamo jednotlivým občanom obce a to striedavo podľa záväznej sadzby obce. Striedanie spočívalo hlavne v naturálnej starostlivosti, ktorá bola chudobnému poskytovaná v rodine občana, ktorý chudobného živil. Spôsob takéhoto opatrenia chudobných sa vyskytoval väčšinou v dedinských obciach (sídľach). *V tejto súvislosti je však v realizovanom výskume chudoby v r. 1921 zrejma medzera v šetrení, pretože práve malé obce boli vyňaté zo šetrenia a práve táto okolnosť veľmi zmenila súhrny počet týmto spôsobom (postrkom) podporovaných chudobných. Vo veľkých obciach táto forma podpory chudobných bola veľmi nepatrná.*

T Počet pravidelne a prechodne podporovaných zo 181 145 osôb v 15 208 obciach v r. 1921

počet/forma podpory/oblasť	pravidelná	% z celkovo podporovaných osôb	prechodná	% z celkovo podporovaných osôb
Čechy	86 873	74,6	29 634	25,4
Morava	27 857	66,4	14 070	33,6
Sliezsko	7 558	80,3	1 854	19,7
Slovensko	8 256	65,8	4 301	34,2
Pod. RUs	449	60,5	293	39,5
spolu ČSR	130,993	72,3	50 152	27,7

T Zaopatrenie poskytované pre chudobných v obecných chudobníckych ústavoch podľa vekovej štruktúry

	do 6 rokov		od 6 do 14 r.		od 14 do 18 r.		od 18 do 60 r.		nad 60 r.	
	abs	%	abs.	%	abs	%	abs.	%	abs.	%
Čechy	239	2,5	1 326	13,7	411	4,3	2 964	30,7	4 718	48,8
Morava	66	2,1	758	23,7	50	1,5	719	22,5	1 607	50,2
Sliezsko	6	1,2	70	14,1	37	7,4	102	20,5	282	56,8
Slovensko	0	0	60	7,3	12	1,5	219	26,7	530	64,5
Podk. Rus	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0
spolu ČSR	311	2,2	2 214	15,6	510	3,6	4 006	28,3	7 137	50,3

Je prirodzené, že do obecných chudobníckych ústavov sa dostali najviac osoby staré, práceneschopné, čo jasne vyplýva zo šetrenia, kde skoro polovica v ústavoch opatrovaných osôb bola vo veku nad 60 rokov. Veľké rozpätie kategórie produktívneho veku nabáda k záverom, že z týchto osôb bola veľká časť blížiac sa k 60. roku veku. V skupine od 6 do 14 rokov sú väčšinou sirotky v sirotincoch, hlavne sirotky vojnové. V prvej skupine do 6 rokov Slovensko a Podkarpatská Rus nevykazuje vôbec podporovaných, čo je zjavným dôsledkom platného zákona XXI z r. 1901, ktorý zveruje opatrovanie chudobných a opustených detí štátnym detským azylom. V týchto azyloch štát hradil celú úhradu, takže obce využívali toto ustanovenie zákona vo svoj prospech. To isté platí aj pre skupinu osôb od 6 do 14 rokov, pretože podľa uvedeného zákona služby štátnej ochrany a podpory využívali aj deti od 7 do 15 rokov (aj keď na konto príslušnej obce).

Financovanie verejného chudobníctva

Obec mala povinnosť riadne sa starať o chudobnícky fond, aby bol zachovaný a rozmnožovaný. Kde tento fond neexistoval, obec mala povinnosť založiť ho a naplniť príslušnými dôchodkami (príjmami).

Vzhľadom na subsidiárnu povinnosť obce starať sa o svojich chudobných príslušníkov plynuli do chudobníckeho fondu čiastky vymáhané od osôb, ktoré boli podľa občianskeho práva v prvom rade povinné starať sa o svojich schudobnených príbuzných. Za istých okolností mala obec nárok na obnos priznaný od nemocenskej alebo úrazovej poisťovne, ako aj na čiastky plynúce z rôznych zmlúv, ktoré poistenému poskytovali oprávnenú podporu.

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu nemala podpora, ktorú obec poskytovala chudobným osobám povahu almužny. Tzn. obec mohla žiadať jej navrátenie, ak podporovaný jedinec neskôr získal majetok (príjem).

Mnohé dedinské obce v českých zemiach a mnohé väčšie mesta na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi šetrili na chudobníctve, obmedzujúc výdaje len na nevyhnutné osobné potreby chudobných príslušníkov, bez toho, aby sa ďalej starali o riadnu organizáciu, budovanie chudobincov a iných nutných chudobníckych zariadení. Kontingent chudobných bol presne vyhradený a v mnohom odkázaný na trpené žobranie, len aby nebol úplne vyprázdnený chudobnícky fond. Tým sa stalo, že veľa obcí vykazovalo značný prebytok chudobníckych prostriedkov aj tam, kde bolo veľa chudobných. Na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi nebol im jednoducho nárok priznaný, len aby sa obce zbavili vlastného chudobníckeho bremena a mohli sa pred úradmi pochváliť prebytkom chudobníckeho fondu. (Veřejné chudinství v republice Československé v roce 1921)

Ústavy pre chudobných

Pri štatistickom šetrení chudobníctva v r. 1921 (Veřejné chudinství v republice Československé v roce 1921) bola zvláštna pozornosť venovaná chudobníckym ústavom. Chudobnícka starostlivosť, ktorá sa sústreďovala v ústavoch a budovách zriadených na tieto účely, sa nazývala uzatvoreným chudobníctvom. Podľa druhu a určenia týchto ústavov patrili sem hlavne:

- chudobince, chorobince, sirotčince,
- v malých obciach obecné domky a pastierne (pastušky), ktoré výhradne slúžili len na chudobnícke účely.

V r. 1921 bol zistený tento počet obecných chudobníckych ústavov: v Čechách 4 539, na Morave (bez moravských enkláv v Sliezku) 1 274, v Sliezku (s moravskými enklávami) 174, na Slovensku 185, v Pod. Rusi 4. K nim je nutné pripočítať ešte v jednotlivých obciach zriaďované iné verejné obciam nepatriace chudobnícke ústavy, zvlášť zemské, okresné a súkromné ústavy, ktorých bolo v Čechách 339, na Morave 90, v Sliezku 21, na Slovensku 89, v Podkarpatskej Rusi 8.

Uvedené informácie o chudobe a chudobníctve, či starostlivosti a pomoci pre chudobných na území Slovenska prezentujeme ako doplnenie poznania a poznania širších súvislostí historických vplyvov a východísk o danej realite.

Skupinová práca v sociálnej práci a v pomáhajúcich profesiách

Doc. Alena Novotná, PhD., prof. PhDr. Anna Žilová PhD.

Recenzenti

prof. zw. dr hab. Andrzej Gretkowski

PhDr. Milan Gergel, PhD.

Vydanie: prvé

Rozsah: 133 s. (AH 8,98)

Rok vydania: 2021

VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku
Hrabovská cesta 5512/1A, 034 01 Ružomberok

ISBN 978-80-561-0931-1 elektronická verzia

ISBN 978-80-561-0931-1

