



PAULINA BUNIO-MROCZEK*

PRACA SOCJALNA Z GRUPĄ I JEJ DYDAKTYKA W RAMACH ZAJĘĆ Z METODYKI PRACY SOCJALNEJ. TEORIA, PRAKTYKA, WYZWANIA

ABSTRAKT

Praca socjalna z grupą jako jedna z trzech wyróżnionych w klasycznym podziale metod pracy socjalnej stanowi przedmiot kształcenia na kierunku praca socjalna. W porównaniu z pozostałymi dwiema (pracy z indywidualnym przypadkiem i pracy ze społecznością) jest to metoda pracy socjalnej w najmniejszym stopniu opisywana w podręcznikach i publikacjach naukowych z zakresu pracy socjalnej w Polsce. Celem artykułu jest usystematyzowanie i pogłębienie wiedzy na temat pracy socjalnej z grupą. W pierwszej części tekstu przedstawiam wybrane teoretyczne i metodyczne podstawy pracy socjalnej z grupą: zwracam uwagę na „moc grupy” oraz znaczenie procesu grupowego, ukazuję grupę jako narzędzie i zasób pracy socjalnej, wskazuję na różnorodność grup wykorzystywanych w pracy socjalnej, zarysowuję sylwetkę zawodową pracownika socjalnego pracującego z grupami. W drugiej części artykułu odwołuję się do własnych doświadczeń pracy dydaktycznej w obszarze grupowej pracy socjalnej ze studentkami i studentami kierunku praca socjalna na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Na zakończenie zwracam uwagę na wpływ pandemii COVID-19 na dydaktykę pracy w grupie i na praktykę pracy grupowej.

SŁOWA KLUCZOWE: praca socjalna, metody pracy socjalnej, praca socjalna z grupą, dydaktyka pracy socjalnej

WPROWADZENIE

Metody pracy socjalnej to „uporządkowane procedury diagnostyczne i interwencyjne, oraz strategie planowego wywoływania

* Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8615-7310>

zmian w jednostkach, grupach, społecznościach, zgodnie z celami pracy socjalnej” (Wódz, 1998, s. 132). W klasycznym ujęciu wyróżnia się trzy podstawowe metody pracy socjalnej: (1) pracę z indywidualnym przypadkiem (*case work*), do której zaliczana jest również praca z rodziną (*family case work*); (2) pracę z grupą (*group work*) oraz (3) pracę ze społecznością (*community work, community organization*), nazywaną również w polskojęzycznych publikacjach metodą środowiskową lub metodą organizowania społeczności lokalnej. Bez względu na poziom organizacji społecznej, na którym odbywa się interwencja, praca socjalna jest świadomym, profesjonalnym, opartym na wiedzy naukowej, metodycznym (wynikającym z diagnozy i prowadzącym do określonych celów) działaniem na rzecz poprawy jakości życia, społecznego włączenia oraz wzmocnienia (*empowerment*) różnych podmiotów (jednostek, rodzin, grup społecznych, społeczności lokalnych), obejmującym etapy nawiązania kontaktu i relacji pomocowej, diagnozowania, formułowania celów, budowania planu postępowania, realizacji planu, oceny (okresowej i końcowej – ewaluacji) oraz zakończenia relacji pomocowej.

Celem artykułu jest usystematyzowanie i pogłębienie wiedzy na temat pracy socjalnej z grupą, która w polskim kontekście teorii, praktyki oraz dydaktyki pracy socjalnej wydaje się pozostawiona nieco na uboczu¹⁾. W pierwszej części tekstu przedstawiam wybrane teoretyczne i metodyczne podstawy pracy socjalnej z grupą, z uwzględnieniem dorobku polskich, a także zagranicznych autorek i autorów. W drugiej części artykułu prezentuję własne doświadczenia, pochodzące z pracy dydaktycznej ze studentkami i studentami kierunku praca socjalna w ramach zajęć metodyka pracy socjalnej w obszarze metody pracy z grupą. Na zakończenie wskazuję wyzwania oraz korzyści związane z prowadzeniem tego przedmiotu, a także pracy grupowej w ogóle, w sytuacji „onlinizacji” będącej efektem pandemii COVID-19.

¹⁾ Przeglądając obecne na polskim rynku wydawniczym publikacje naukowe i o charakterze podręcznikowym dotyczące pracy socjalnej, można odnieść wrażenie, że w porównaniu z dwiema pozostałymi tradycyjnie wyróżnianymi metodami (pracy z indywidualnym przypadkiem i pracy ze społecznością lokalną) praca socjalna z grupą jest metodą w najmniejszym stopniu znaną i praktykowaną w Polsce oraz że zainteresowanie nią jest najniższe.

MOC GRUPY

Ludzie wywierają wpływ na poglądy i zachowania innych ludzi (Aronson, 1978). Wzajemne oddziaływanie na siebie osób współtworzących małą grupę²⁾ i specyficzne procesy zachodzące między nimi są narzędziami pracy pracownika socjalnego, pracującego metodą grupową.

Człowiek jest „zwierzęciem społecznym” (jak pisał Arystoteles) czy też „istotą społeczną” (jak przetłumaczono na język polski tytuł pracy Elliota Aronsona *Social Animal*, podkreślając „humanistyczny” wymiar książki). Potrzeba i umiejętność podejmowania działań w grupie jest jedną z najbardziej charakterystycznych cech wspólnych ludzi na całym świecie (Wojciszke, 2006). Z przynależnością do grupy łączy się wiele potencjalnych korzyści. Ludzie tworzą grupy i funkcjonują w nich, ponieważ te zapewniają im większą szansę na przetrwanie lub osiągnięcie zamierzonych celów, bezpieczeństwo, akceptację, troskę, wsparcie, możliwość zaspokojenia potrzeb przywiązania, bliskości, przebywania z innymi, władzy, wpływania na innych, przewodzenia, dają dostęp do informacji, umożliwiają tworzenie obrazu samego siebie i porównywanie się z innymi (Oyster, 2000, por. Wojciszke, 2006). Za funkcjonowaniem w grupie przeważają też czysto praktyczne względy: pewnych przedsięwzięć, bardziej złożonych, skomplikowanych, nie jesteśmy w stanie zrealizować sami – potrzebujemy udziału innych (Oyster, 2000, por. Wojciszke, 2006). Do udziału w grupach motywuje nas nasz własny interes: w grupach zdobywamy nowe doświadczenia, umiejętności, nawiązujemy kontakty z nowymi ludźmi, wyświadczamy „przysługi”, które ktoś kiedyś będzie musiał nam „oddać”, zaspokajamy potrzebę towarzystwa, spędzamy wolny czas, rozwijamy zainteresowania i pasje, uczymy się. Do bycia i działania w grupie może skłonić nas również altruizm (Oyster, 2000, por. Wojciszke, 2006).

Odbiorcy pracy socjalnej mogą mieć niskie kompetencje społeczne, odczuwać samotność, a także mieć przekonanie o wyjątkowości swoich problemów oraz poczucie, że są z nimi pozostawieni sami. Praca socjalna metodą grupową zmniejsza poczucie izolacji, skłania do dzielenia się doświadczeniami i wspólnego poszukiwania rozwiązań. Udział w grupie zachęca do zmiany, wzmacnia samodzielność, uruchamia procesy samopomocy. Członkowie grupy mają okazję wzmocnić wiarę w swoje możliwości, zyskać

²⁾ Carol Oyster (2000) mianem małej określa grupę liczącą do 20 osób.

poczucie wpływu, wypróbować nowe sposoby zachowań, zdobyć brakujące im umiejętności, a także nawiązać nowe znajomości, na bazie których mogą utworzyć się sieci nieformalnego wsparcia (por. Beckett, 2010).

Moc oddziaływania grupy jest znaczna, potrzeba zatem prowadzącego grupę z odpowiednimi umiejętnościami, który będzie w stanie zapewnić wszystkim jej uczestnikom poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość osiągnięcia korzyści z udziału w grupie: „Grupy mają niezwykłą siłę, która może dać uczestnikom nowy napęd, uruchamiać ich kreatywność i aktywność. Jeżeli grupę zorganizowano w sposób nieprzemysłany lub prowadzi ją osoba bez odpowiedniego przygotowania, wyzwolony w grupie potencjał może przynieść więcej szkody, niż pożytku” (Schneider Corey, Corey, 2002, s. 6). Grupa może okazać się opresyjna i poprzez swój silny nacisk wyrzuci negatywny wpływ na współtworzące ją osoby (Beckett, 2010, s. 109). Udział w grupie nie jest właściwą formą pracy z każdym klientem pracy socjalnej. Osoby, które mają zbyt duże problemy psychiczne i są zbyt słabe w danym momencie, zbyt podejrzliwe, zbyt wrogo nastawione, nie powinny brać udziału w pracy metodą grupową (Schneider Corey, Corey, 2002). Niektórym klientom praca metodą grupową może wręcz zaszkodzić, dlatego tak ważny jest odpowiednio przeprowadzony proces kwalifikacji osób do udziału w grupie.

MAŁA GRUPA JAKO NARZĘDZIE I ZASÓB W PRACY SOCJALNEJ

Amerykańskie Stowarzyszenie Specjalistów w zakresie Pracy z Grupami (*Association for Specialist Group Work*) definiuje pracę z grupą jako „szeroko rozumianą praktykę profesjonalną polegającą na udzielaniu pomocy lub realizowaniu założonych zadań w zorganizowanej sytuacji grupowej. [Działalność ta] obejmuje zastosowanie teorii i wykorzystanie procesów grupowych przez kompetentnego praktyka, który wspomaga zebrane osoby w osiągnięciu przez nie wspólnych celów – osobistych, interpersonalnych, lub związanych z realizacją zadań” (ASGW 1991, za: Schneider Corey, Corey, 2002, s. 9–10). Zachodzące w małej grupie procesy grupowe to przede wszystkim: interakcja; procesy strukturalne (rozwój grupy, ustalenie ról i statusu członków grupy, wyłanianie się podgrup); procesy operacyjne (formułowanie celów, podejmowanie decyzji, wykorzystywanie zasobów); procesy regulacyjne (ustalenie norm, standardów i wartości; wykształcanie się spójności grupy,

wywieranie wpływu, rozwój etosu grupy) (Douglas, 2000, s. 37, za: Beckett, 2010, s. 108). Jak wskazuje Chris Beckett (2010, s. 108), „skuteczna praca z grupą polega na spożytkowaniu tych procesów w interesie grupy oraz jej członków”. Właściwie wykorzystane procesy zachodzące w małej grupie ułatwiają i przyspieszają zmianę w postawach oraz zachowaniach uczestniczących w pracy metodą grupową odbiorców pracy socjalnej (Wódz, 1998).

Według Giseli Konopki praca z grupą to „metoda pracy socjalnej, która poprzez celowe doświadczenia grupowe pomaga jednostkom uzyskać poprawę ich społecznego funkcjonowania i lepiej sobie radzić z ich indywidualnymi, grupowymi lub społecznymi problemami” (Konopka, 1963, za: Wódz, 1998, s. 144). Simone Paré (1966, za: de Robertis, Pascal, 1997, s. 25) uważa pracę socjalną z grupą za „metodę pomagającą jednostkom i grupom dzięki doświadczeniom nabywanym w grupie zwiększyć możliwości funkcjonowania w społeczeństwie. Zmierza ona do umożliwienia jednostkom, grupom, społecznościom zmierzenie się ze swymi problemami”. Mark Doel definiuje pracę socjalną z grupą jako „metodę praktyki pracy socjalnej, której przedmiotem zainteresowania jest rozpoznanie i zastosowanie procesów występujących we wspólnej pracy trzech lub większej liczby osób na rzecz wspólnego celu” (Doel, 2000, s. 148, za: Beckett, 2010, s. 107). Brenda DuBois i Karla Krogsrud Miley (1998, s. 156) uważają, że „praca socjalna z grupą to strategia pracy zespołowej nad wywoływaniem zmian u jednostek ludzkich, w instytucjach, a nawet w społecznościach”. Grupy stosowane w pracy socjalnej różnią się pod względem swoich celów i funkcji. Ze względu na ich różnorodność w literaturze przedmiotu wyróżnia się modele (typy, rodzaje) pracy socjalnej z grupą. Catherine Papell i Beulah Rothman (1966, za: Skidmore, Thackeray, 1998) wyróżniają trzy podstawowe modele pracy z grupą: (1) model celów społecznych; (2) model celów naprawczych; (3) model celów opartych na wzajemności. W pierwszym z nich praca socjalna z grupą polega na realizowaniu określonych interesów społecznych, często dotyczących społeczności (lokalnej lub kategoryalnej). Drugi z modeli ma charakter terapeutyczny (naprawczy); w tym zorientowanym klinicznie podejściu grupa jest narzędziem zmiany w biorących w niej udział jednostkach. W trzecim modelu grupa służy jednocześnie i jednostce, i społeczeństwu. Helena Massa (1976, za: de Robertis, Pascal, 1997, s. 25) wyodrębniła dwa główne modele pracy socjalnej z grupą: (1) model terapii społecznej (*le modèle de traitement social*) oraz model celów społecznych (*modèle de buts sociaux*). W pierwszym przypadku wspólna

praca w grupie pod przywództwem pracownika socjalnego ma umożliwić jednostkom przewyższanie i rozwiązywanie problemów osobistych, rodzinnych, wychowawczych. W drugim – grupa stanowi mikroorganizację i zmierza do osiągnięcia złożonych rezultatów w wyniku działań podejmowanych w celu poprawy sytuacji zbiorowych, środowiska, pewnych kategorii populacji (Massa, 1976, za: de Robertis, Pascal, 1997, s. 25).

Praca socjalna metodą grupową ma na celu wywoływanie zmian w jednostkach, społecznościach bądź instytucjach/organizacjach lub jednocześnie na różnych poziomach. Pracując z grupą, pracownik socjalny kładzie nacisk na indywidualizację w ramach grupy (Konopka, 1961, za: Skidmore, Thackeray, 1998, s. 86–87). Jednostka nie powinna „rozpłynąć się” ani zatracić w grupie. Przeciwnie, powinna uzyskać (lub zwiększyć) świadomość swojej odrębności, podmiotowości, sprawczości i wyjątkowości. Mała grupa jest dla jej uczestników „sprawczym instrumentem pomagającym osiągnąć rozwój” (Rothman, Papell, 1988, za: DuBois, Miley, 1999, s. 156). W metodzie grupowej pracy socjalnej małą grupę należy postrzegać jako zasób dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, doświadczających problemów lub chcących zmienić jakiś aspekt swojego funkcjonowania. Grupa jest odpowiednim narzędziem pracy socjalnej z klientami, którzy chcieliby poszerzyć swoje kompetencje społeczne, doświadczają poczucia bezradności, wyobcowanymi, z osobami, które czują się ofiarami, mają poczucie niemożności dokonania zmiany (Anderson, 1979, s. 219, za: DuBois, Miley, 1999, s. 159)³.

RÓŻNORODNOŚĆ GRUP WYKORZYSTYWANYCH W PRACY SOCJALNEJ

Jak podkreśla Carol Sutton (2004, s. 174), „termin *praca z grupą* odnosi się do wielu różnych form aktywności”. Istnieje wiele klasyfikacji grup, które

³ Prezentacja historii powstania i rozwoju metody grupowej w obszarze pracy socjalnej wychodzi poza zakres niniejszego artykułu. W dostępnej polskojęzycznej literaturze przedmiotu istnieją opracowania na temat początków profesjonalnej pracy z grupami oraz instytucjonalizacji metody w ramach pracy socjalnej, głównie na gruncie amerykańskim (Czekaj, 2019; Skidmore, Thackeray, 1998; DuBois, Miley, 1999; Pawlas-Czyż, 2019). Rozwój pracy socjalnej z grupą został wzmocniony poprzez wzrost zainteresowania grupowymi formami psychoterapii, zapoczątkowany w czasie drugiej wojny światowej (Schneider Corey, Corey, 2002, s. 12).

znajdują zastosowanie w pracy socjalnej. Różne grupy służą realizacji różnych celów pracy socjalnej (Pawlas-Czyż, 2019).

Roland W. Toseland i Robert F. Rivas (1984, za: DuBois, Miley, 1999, s. 159–160) wyróżniają w obszarze pracy socjalnej dwa podstawowe rodzaje grup: (1) interwencyjne; (2) zadaniowe. Te pierwsze powoływane są w celu zaspokojenia socjoemocjonalnych potrzeb swoich członkiń i członków, a ich cele związane są z edukacją, rozwojem osobistym lub socjalizacją. Drugie z wymienionych powyżej (*task groups*) grupy powoływane są do życia, aby zrealizować jakiś cel, który nie jest wewnętrznym celem członkiń i członków grupy. Sutton (2004) wyróżnia cztery rodzaje grup, które najczęściej występują w pracy socjalnej: (1) terapeutyczne, (2) wsparcia, (3) grupy samopomocowe, (4) grupy nastawione na realizację akcji społecznej lub kampanii. Znacznie bardziej rozbudowaną klasyfikację grup funkcjonujących w obszarze pracy socjalnej proponuje Charles Zastrow (2009, za: Pawlas-Czyż, 2019, s. 393–394), wyróżniając grupy (1) rekreacyjne (i umiejętności rekreacyjnych); (2) socjalizacyjne; (3) terapeutyczne; (4) spotkaniowe (w tym: treningi wrażliwości); (5) edukacyjne; (6) samopomocowe i wzajemnej pomocy; (7) zadaniowe (które dzielą się na problemowe i decyzyjne). Dla porównania, Chris Beckett (2010, s. 107–108) wyodrębnia grupy (1) społecznościowe; (2) psychoterapeutyczne; (3) poradnictwa; (4) edukacyjne; (5) resocjalizacyjne; (6) dyskusyjne; (7) samopomocy; (8) prowadzące działalność społeczną⁴).

Praca grupowa może być również wykorzystywana w procesie dokonywania zmiany w instytucjach/organizacjach oraz jako narzędzie w pracy socjalnej metodą organizowania społeczności lokalnej/kategorialnej. DuBois i Miley (1999, s. 160–161) dowodzą, że instytucje/organizacje stanowią zbiór małych grup, dlatego pracownik socjalny za pomocą metody grupowej może interweniować w tych podmiotach, usprawniając procesy komunikacji i rozwiązywania konfliktów, zwiększając produktywność, poszukując efektywnych sposobów podejmowania decyzji, motywując członkinie i członków grup pracowników do podejmowania roli liderów. W Modelu Organizowania Społeczności Lokalnej (Bąbska, Rymsza, 2014) grupy zostały zaliczone do narzędzi wspierających proces zmian w społeczności. Grupy w pracy metodą organizowania społeczności traktowane są jako

⁴ Por. np. rodzaje grup w pracy grupowej wyróżnione przez Oyster (2000); rodzaje grup stosowane w praktyce pracy socjalnej sklasyfikowane przez Chrisa Becketta (2010).

instrumenty modyfikacji zachowań i postaw, integracji mieszkańców (ponieważ łatwiej zidentyfikować się z małą grupą niż całą społecznością), budowania relacji między mieszkańcami, „cementowania” zdeorganizowanej społeczności (Bąbska, Rymśza, 2014, s. 63). W procesie OSŁ szczególnie znaczące miejsce zajmują grupy edukacyjne, samopomocowe, profesjonalne grupy wsparcia oraz obywatelskie. Trzy pierwsze nastawione są na wzmacnianie swoich członków. Grupy obywatelskie natomiast zorientowane są na zmianę sytuacji zewnętrznej: są to grupy tworzone przez członków danej społeczności w celu rozwiązania konkretnego lokalnego problemu. „Grupa obywatelska to niewielka struktura, licząca od kilku do kilkunastu osób, co umożliwi jej uczestnikom utrzymywanie osobistych i bezpośrednich kontaktów, tworzona przez członków danej społeczności, którzy łączą się do wykonania konkretnego, najczęściej jednego, zadania, czy też rozwiązania lub złagodzenia określonego problemu utrudniającego funkcjonowanie, a którym nikt w znacznym stopniu się nie zajmuje” (Bąbska, Rymśza, 2014, s. 70). W ramach pracy ze społecznością w Modelu OSŁ zaleca się również tworzenie „większych grup dla społeczności kategorialnych”, łączących funkcje samopomocowe, edukacyjne i rekreacyjne. Grupy te (np. kluby seniora, kluby dla mam, kluby młodzieżowe) służyć mają społecznemu zakorzenieniu słabszych członków wspólnoty lokalnej. Problemy poszczególnych grup społecznych (kategorialnych) stają się bardziej widoczne i stają się sprawami publicznymi, tym samym grupy są nośnikami zmian społecznych. Mogą mieć mniej lub bardziej formalny charakter (Bąbska, Rymśza, 2014, s. 71–72).

Za formę pracy metodą grupową uważana jest praca w zespole specjalistów (zespole interdyscyplinarnym, grupie roboczej, zespole multiprofesjonalnym, *team work*). Zdaniem Kazimiery Wódcz (1998, s. 150) zespół specjalistów jest grupą społeczną podlegającą takim samym prawidłowościom jak inne grupy, prowadzone przez pracownika socjalnego. Żeby pracować efektywnie, zespół specjalistów powinien spełniać następujące warunki: (1) wszyscy członkowie powinni posiadać wspólny cel główny i wynikające z niego cele szczegółowe pracy; (2) w zespole powinna panować swoboda wyrażania opinii, w tym przeciwnych stanowisk; jednocześnie powinny być wdrażane zasady skutecznego komunikowania się; (3) role i zadania w zespole powinny być jasno określone, a o ich doborze powinno decydować doświadczenie zawodowe członkiń/członków zespołu; (4) lider (osoba zarządzająca pracą zespołu, koordynator jego prac) powinien być osobą po-

siadającą autorytet i wysoką pozycję zawodową; (5) praca zespołu powinna być oceniana przez osobę z zewnątrz (Brill, 1995, za: Wódz, 1998, s. 150). DuBois i Miley spośród grup stosowanych w pracy socjalnej również wyróżniają grupy będące miejscem interdyscyplinarnej pracy zespołowej, które są zorientowane zadaniowo i powstają w procesie świadczenia usług socjalnych. „Zespół to grupa ludzi, z których każdy posiada konkretną wiedzę w jakiejś dyscyplinie, z których każdy odpowiada za podejmowanie decyzji w swojej dziedzinie, zespół ma wspólny cel do osiągnięcia, odbywa spotkania w celu komunikowania się oraz wymiany doświadczeń, efektem tych spotkań są plany i decyzje dotyczące aktualnych i przyszłych działań” (Brill, 1976, s. 22, za: DuBois, Miley, 1999, s. 160)⁵.

PRACOWNIK SOCJALNY JAKO OSOBA PROWADZĄCA GRUPĘ. WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, CECHY OSOBOWOŚCI, ZADANIA

Od pracownika socjalnego wymaga się posiadania szerokiego zakresu wiedzy i umiejętności, a także cech osobowości, które umożliwią mu realizację zadań związanych z prowadzeniem grupy. Pracownik socjalny pracujący metodą grupową powinien znać i rozpoznawać potrzeby ludzi (Skidmore, Thackeray, 1998, s. 86), dysponować wiedzą z zakresu psychologii społecznej, dotyczącą zachowania człowieka w grupie, zjawisk takich jak konformizm, kształtowanie się struktury socjometrycznej, przywództwo grupowe, więzi i spójność grupowa, stadia rozwoju grupy, źródła konfliktów i nieporozumień między członkami grupy, lęki i obawy spowodowane wymuszoną bliskością (Wódz, 1998, s. 145). Pracownik socjalny powinien mieć świadomość etycznego wymiaru pracy z grupą i możliwości wystąpienia problemów etycznych w czasie pracy z grupą oraz umiejętność ich rozwiązywania. Do obszarów potencjalnie zagrażających ujawnianiem się problemów etycznych w grupie należą: niedobrowolne uczestnictwo w grupie, świadoma zgoda na udział w pracy z grupą, prawo do wycofania się z grupy, psychologiczne ryzyko ponoszone przez uczestników grupy, obowiązująca

⁵ Przeciwne stanowisko prezentują Cristina de Robertis i Henri Pascal, którzy uważają, że „za działanie zbiorowe często mylnie uważa się pracę w zespole wielodyscyplinarnym lub pracę prowadzoną między różnymi instytucjami na tym samym terenie” (de Robertis, Pascal, 1997, s. 47).

w grupach zasada dyskrecji, używanie i nadużywanie przez prowadzącego technik grupowych, znaczenie systemu wartości prowadzącego grupę dla jego pracy z grupą, świadomość wielokulturowa prowadzącego w praktyce grupowej (Schneider Corey, Corey, 2002).

Pracownik socjalny jako specjalista pracujący z grupami powinien również prezentować pewne cechy osobowości, postawy i zachowania, do których Marianne Schneider Corey i Gerald Corey (2002, s. 73–79) zaliczają: odwagę; gotowość do modelowania postaw i zachowań oraz tworzenia norm grupowych; obecność emocjonalną w grupie; dobrą wolę i troskę; wiarę w proces grupowy; otwartość na nowe doświadczenia, odmienne wartości i różnorodne style życia ludzi; pogłębianie świadomości własnego zaplecza kulturowego; nieprzyjmowanie postawy obronnej wobec ataków; moc osobistą; wytrzymałość i odporność fizyczną oraz psychiczną; samoświadomość; poczucie humoru; pomysłowość; osobiste zaangażowanie; pokorę. Umiejętności potrzebne prowadzącemu grupy to przede wszystkim: aktywne słuchanie, odzwierciedlanie, klaryfikacja, podsumowywanie, wspomaganie, empatia, interpretowanie, zadawanie pytań, znajdowanie wspólnych mianowników, konfrontowanie, wspieranie, blokowanie niepożądanych zachowań (takich jak np. zasypywanie innych pytaniami, plotkowanie, opowiadanie historyjek, czyli dygresje, naruszanie dyskrecji, naruszanie prywatności), diagnozowanie, modelowanie, naprowadzanie/sugerowanie, inicjowanie, ewaluacja, zakańczanie (Schneider-Corey, Corey, 2002, s. 79–87).

De Robertis i Pascal (1997) jako umiejętności niezbędne pracownikowi socjalnemu w pracy z grupą wymieniają również: otwieranie spotkań (sprzyjanie nawiązywaniu przez uczestników kontaktu i wymianie myśli, tworzenie dobrej, nieformalnej atmosfery, zmniejszanie napięcia i nieśmiałości uczestników); adekwatne aranżowanie przestrzeni, w której pracuje grupa; precyzowanie celów (pracy z grupą, grupy oraz poszczególnych spotkań grupy); organizowanie spotkań grupy (planowanie odpowiedniej pory i długości ich trwania, ustalanie porządku – programu spotkań, dokumentowanie pracy grupy); ułatwianie wymiany myśli w grupie (w tym: radzenie sobie z osobami nadmiernie absorbującymi uwagę grupy, radzenie sobie z ciszą – milczeniem uczestników, aktywizowanie osób wycofanych, milczących); wspieranie grupy w sytuacji konieczności podejmowania przez jej członków decyzji; wyzwalanie twórczego potencjału grupy; wspieranie grupy w jej rozwoju emocjonalnym (poprzez aktywności i techniki budujące spójność grupy, wzmacniające poczucie przynależności do grupy, tworzenie

sytuacji, w których grupa wspólnie przeżywa przyjemne doświadczenia, pomoc grupie w radzeniu sobie z rywalizacją i konfliktami wewnątrz niej); udzielanie pomocy poszczególnym członkom grupy (z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb, motywacji, zdolności, możliwości, tak, aby mogli znaleźć swoje miejsce w grupie, wzmocnić swoją samoocenę, wykorzystać swoje umiejętności, zdobyć lub wzmocnić umiejętności społeczne); budowanie w uczestnikach grupy gotowości i umiejętności samodzielnego lub wzajemnego pomagania sobie (samopomocy, współpracy, solidarności; wymaga to ograniczenia pomocy udzielanej przez samego pracownika socjalnego); konstruowanie programu pracy grupy (wybór, przygotowanie, umiejętność przeprowadzenia zajęć/spotkań, w zależności od charakteru i celu grupy oraz profilu jej uczestników); ewaluacja pracy grupy (grupy jako całości, indywidualnych członków, siebie samego jako osoby prowadzącej grupę) (de Robertis, Pascal, 1997). Bardzo ważną umiejętnością pracownika socjalnego jest „odsunięcie się w cień” w odpowiednim momencie, czyli oddanie kontroli nad grupą i jej pracą uczestnikom. Pracownik socjalny jest również odpowiedzialny za przygotowanie uczestniczek i uczestników do zakończenia działalności grupy i emocjonalne wspieranie ich w tym potencjalnie trudnym momencie (Wódz, 1998, s. 149).

Pracownik socjalny może pełnić w grupie rozmaite role, które dobiera w zależności od etapu pracy z grupą, celu, który w danym momencie realizuje, konkretnej sytuacji. Mogą to być np. role: prowadzącego zebranie; inicjatora kontaktów między jednostką a grupą; osoby pomagającej grupie utworzyć się i określić jej cele; osoby edukującej grupę w zakresie tego, jak może/powinna funkcjonować, aby uzyskać pożądane rezultaty; osoby udzielającej pomocy poszczególnym członkom grupy w znalezieniu swojego miejsca w grupie; reprezentanta organu/organizacji/podmiotu, który upoważnia go do działania; reprezentanta zawodu (de Robertis, 1996).

Mogłoby się wydawać, że praca z grupą wymaga mniej nakładów pracy i czasu ze strony pracownika socjalnego niż praca pozostałymi metodami pracy socjalnej. Praca z grupą wiąże się jednak, oprócz samego prowadzenia spotkań, z działaniami związanymi z zaplanowaniem i przygotowaniem grupy, kwalifikacją uczestników, załatwianiem formalności (por. Beckett, 2010, s. 110). W stosunku do pracy socjalnej z indywidualnym przypadkiem praca z grupą wymaga: „jednoczesnego podążania za każdym uczestnikiem grupy, za rozwojem grupy, zachodzącymi w niej procesami, oddziaływania na poszczególne osoby tak, aby wchodziły ze sobą

w relacje pomocy i wzmacniania się wzajemnie. [Pracownik socjalny] musi umieć błyskawicznie ocenić całość grupy i każdego uczestnika z osobna, jednocześnie w wielu wymiarach prowadzić działania, podejmować szybkie decyzje w obliczu dynamicznie zachodzących zmian” (Pawlas-Czyż, 2019, s. 397–398). Praca z grupą jest bardzo intensywnym doświadczeniem, wymagającym mobilizacji, koncentracji, szybkich reakcji, zaangażowania emocjonalnego, czasu na przygotowanie się do spotkań z grupą i na refleksję nad tym, co zaszło podczas danego spotkania.

WSPÓLNE DOŚWIADCZENIA GRUPOWE W RAMACH ZAJĘĆ Z METODYKI PRACY SOCJALNEJ – DYDAKTYKA PRACY SOCJALNEJ Z GRUPĄ

Poprzednia część artykułu miała charakter teoretyczny i była oparta na przeglądzie literatury przedmiotu. Ta część tekstu bazuje na moich doświadczeniach jako osoby, która od dłuższego czasu pracuje naukowo i dydaktycznie w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, prowadząc zajęcia m.in. dotyczące metodyki pracy socjalnej, w tym pracy socjalnej z grupą, w ramach zajęć na kierunku praca socjalna⁶⁾. Metodyka pracy socjalnej jest jednym z ważniejszych przedmiotów kształcenia na kierunku praca socjalna I stopnia. Na zajęcia metodyczne składają się dwa osobne kursy, oba skomponowane z części wykładowej i ćwiczeniowej: metodyka pracy socjalnej z indywidualnym przypadkiem (realizowany w semestrze

⁶⁾ Kształcenie w ramach kierunku praca socjalna realizowane jest na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego od roku akademickiego 2008/2009. Za merytoryczne przygotowanie i aktualizowanie programów studiów odpowiadają głównie osoby zatrudnione w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej IS UŁ. „Kierunek [praca socjalna] jest umiejscowiony w obszarze nauk społecznych w dziedzinie nauk społecznych [...] mając profil ogólnoakademicki jest dyscypliną łączącą bardzo mocno teorię z praktyką działania służb społecznych i lokalnej administracji publicznej oraz kształci pracowników, zdolnych do wykorzystywania wiedzy teoretycznej w działaniach prowadzonych z jednostkami, grupami i społecznościami lokalnymi. Celem kierunku Praca Socjalna studia I stopnia jest rozwijanie wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do analizowania i przekształcania rzeczywistości społecznej w celu przeciwdziałania powstawaniu i skutkom wykluczenia społecznego oraz zwiększania integracji społecznej społeczności lokalnej, regionu i kraju” (fragment opisu studiów I stopnia na kierunku praca socjalna, <https://www.eksoc.uni.lodz.pl/oferta-ksztalcenia/kierunki-studiow-20212022/studia-i-stopnia-licencjackie/#nav>, dostęp: 12.02.2022).

letnim I roku studiów) oraz metodyka pracy socjalnej z grupą i społecznością lokalną (semestr zimowy II roku studiów)⁷⁾.

W ramach wykładów z przedmiotu metodyka pracy socjalnej z grupą i społecznością lokalną studentki oraz studenci poznają genezę i rozwój metod pracy socjalnej z grupą i pracy socjalnej ze społecznością. Zdobywają wiedzę na temat procesu grupowego oraz wybranych rodzajów grup stosowanych w pracy z klientami instytucji pomocowych. Zaznajamiają się z różnymi podejściami do pracy ze społecznością oraz z Modelem Organizowania Społeczności Lokalnej, w tym z rolą grup w pracy ze społecznościami. W ramach zajęć ćwiczeniowych próbujemy natomiast wspólnie korzystać z posiadanych już przez nas doświadczeń funkcjonowania w grupach oraz zdobywać nowe, które mogą okazać się przydatne w praktyce pracy socjalnej z grupami lub w sytuacji korzystania z metody grupowej w ramach pracy ze społecznością. Między innymi poszukujemy cech „dobrych” i „złych” grup, analizując grupy, w których funkcjonowaliśmy lub funkcjonujemy⁸⁾. Śledzimy proces formowania się, rozwoju i rozpadu grupy oraz socjalizacji jednostki w grupie⁹⁾. Poznajemy role grupowe¹⁰⁾. W drugiej części semestru cała seria

⁷⁾ Od cyklu studiów rozpoczynającego się w roku akademickim 2021/2022 obydwa wspomniane wyżej kursy z metodyki pracy socjalnej obejmują 28 godzin wykładów i 28 godzin ćwiczeń konwersatoryjnych. Wcześniej było to po 15 godzin wykładów i po 30 godzin ćwiczeń konwersatoryjnych.

⁸⁾ Realizujemy ćwiczenie „Grupy w moim życiu”, w ramach którego identyfikujemy grupy, w których uczestniczyliśmy. Ćwiczenie polega na wykonaniu rysunku i omówieniu go. W połowie wysokości kartki rysujemy oś czasu, powyżej osi symbolicznie przedstawiamy grupy, udział w których wspominamy dobrze lub których wpływ na nas oceniamy korzystnie. Z kolei poniżej osi oznaczamy grupy, w których nie czuliśmy się komfortowo, w których z naszego punktu widzenia coś było „nie tak”. Rysunek stanowi punkt wyjścia do autorefleksji nad znaczeniem grup w życiu każdego oraz nad stworzeniem katalogu cech „dobrej” i „złej” grupy, z perspektywy jej uczestników.

⁹⁾ Zapoznawszy się z literaturą na temat etapów rozwoju grupy oraz wchodzenia jednostek do grupy, analizujemy proces tworzenia się grupy na przykładzie filmu „12 gniewnych ludzi” Sidneya Lumeta.

¹⁰⁾ Poprzez zabawę z elementami w psychodramy: ochotniczki i ochotnicy odgrywają scenkę, w której każdy uczestnik/uczestniczka przedstawia charakterystyczne zachowania dla wylosowanych przed momentem ról grupowych. Pozostali członkinie i członkowie grupy zajęciowej (wizowie) mają za zadanie odgadywać, kto jaką rolę grupową pełnił. Scenka jest pretekstem do pogłębionej charakterystyki ról grupowych, a także przyczynkiem do autorefleksji na temat tego, w jakie role grupowe my sami mamy tendencje do wchodzenia i dlaczego (np. jakie potrzeby zaspokajamy w ten sposób).

spotkań realizowanych w ramach ćwiczeń z metodyki poświęcona jest pracy z grupą o wybranym przez studentki i studentów profilu, mogącą znaleźć zastosowanie w pracy socjalnej. Zajęcia te mają na celu praktyczne wypróbowanie zdobytej wcześniej wiedzy na temat funkcjonowania grupy, celów, form i technik pracy z grupą i społecznością lokalną. W ramach tych zajęć jedni wcielają się w rolę specjalistów prowadzących grupę, drudzy – w uczestniczki/uczestników grupy. Najczęściej są to grupy samopomocowe, grupy wsparcia, grupy psychoedukacyjne, grupy socjoterapeutyczne, a także lokalne grupy działające na rzecz społeczności, np. sąsiedzkie.

PRACA SOCJALNA Z GRUPĄ – ORGANIZACJA, TREŚĆ I PRZEBIEG ZAJĘĆ

Studentki i studenci, przygotowując się do prowadzenia spotkania wybranej grupy, powinni zastanowić się nad następującymi kwestiami: Jaka jest specyfika grupy małej? Jaka jest specyfika konkretnego rodzaju grupy, którą będą prowadzić (np. socjoterapeutycznej, psychoedukacyjnej, samopomocowej)? Dla kogo i po co tworzą tę grupę? Jaka jest specyfika osób, które będą uczestniczyć w grupie; jakie mają problemy, w jakich obszarach mogą oczekiwać wsparcia? Jaki jest cel grupy? Jaki jest cel konkretnego spotkania grupy? (Czy na pewno wpisuje się w ogólny cel grupy?) Kim są prowadzący grupę? (Jakie kwalifikacje formalne, jakie umiejętności powinni posiadać?) Kim są uczestniczki i uczestnicy spotkania grupy? W jaki sposób zostanie zrealizowany cel spotkania grupy? (Jakie środki, narzędzia, techniki należy zastosować?) Prowadzący przygotowują ramowy scenariusz 45–60-minutowego spotkania wybranej grupy i prowadzą je, wykorzystując wiedzę, którą zdobyli we wcześniejszej fazie zajęć, uzupełnioną o informacje, które samodzielnie znaleźli.

Spotkania polegające na symulacji pracy z wybraną grupą stosowaną w obszarze pracy socjalnej mają zazwyczaj interesujący, dynamiczny, czasami zaskakujący przebieg. Dostarczają wiele „materiału” do analizy i przemyśleń. Osoby przygotowujące spotkanie grupy wykazują się zazwyczaj dużą pomysłowością. Oprócz poprowadzenia spotkania, przygotowania jego programu, doboru technik pracy, bieżącego reagowania na wydarzenia zachodzące w grupie dbają również o inne kwestie: starają się odpowiednio zaaranżować przestrzeń, w której odbywa się spotkanie (jeżeli odbywa się ono na uczelni), przynoszą akcesoria mające zapewnić dobrą atmosf-

rę spotkania (np. świeczki), przygotowują materiały (takie jak ulotki, plakaty, prezentacje), wykorzystują pomoce (np. flipcharty, tablice, mazaki, kredki, zabawki). Uczestnicy i uczestniczki spotkań (wśród nich ja sama) na ogół bardzo efektywnie współpracują oraz angażują się w pracę grupy. Wydaje się, że większość osób chętnie „wchodzi w rolę” uczestników i uczestniczek grup, wspierając tym samym prowadzących¹¹⁾. Przykładowe grupy, których pracę mieliśmy okazję wspólnie symulować podczas zajęć, wcielając się w role prowadzących i uczestników spotkań grupowych, to: grupa samopomocowa dla rodzin zastępczych zawodowych; grupa samopomocowa dla studentek/studentów przeciążonych łąčeniem obowiązków związanych z nauką na uczelni i pracą zarobkową; grupa wsparcia dla osób starszych, doświadczających samotności; grupa psychoedukacyjna dla młodzieży zagrożonej uzależnieniem od substancji psychoaktywnych; grupa psychoedukacyjna on-line dla osób dostrzegających u siebie spadek nastroju w związku z izolacją społeczną w czasie pandemii COVID-19; grupa socjoterapeutyczna dla dzieci nieśmiałych, wycofanych, doświadczających trudności w relacjach społecznych, w wieku wczesnoszkolnym¹²⁾.

¹¹⁾ Czasami mocno identyfikujemy się z postaciami, którymi na chwilę się stajemy. Wydaje mi się, że to tworzy wartość dodaną tych spotkań, ponieważ oprócz metodyki pracy socjalnej z grupą uczymy się o problemach wybranych społeczności kategoryalnych (np. izolowanych społecznie seniorów, pozostających bez fachowego wsparcia zawodowych rodzin zastępczych, dyskryminowanych nastoletnich rodziców). Mając okazję „wczuć się” w ich sytuację, zwiększamy poziom naszej empatii i zrozumienia sytuacji drugiego człowieka w trudnej sytuacji życiowej.

¹²⁾ Bardzo ważne jest, żeby uczestniczki i uczestnicy zajęć mieli świadomość, że nie wymaga się od nich poprowadzenia idealnego spotkania grupy. Staram się podkreślać, żeby nie martwili się, jeżeli coś pójdzie nie tak, nie po ich myśli, jeśli jakiś sposób pracy, który wybrali, nie zadziała, kiedy coś zajmie im więcej czasu, niż planowali, albo jeśli przy jakimś ćwiczeniu grupa nie będzie chciała współpracować. Istotne jest wspólne doświadczenie, z którego będziemy mogli wyciągnąć wnioski, które przydadzą nam się być może w przyszłości. Zakładamy, że symulowane spotkanie grupy powinno trwać nie więcej niż 60 minut. Pozostałe pół godziny zajęć pozostawiamy na omówienie wspólnego grupowego doświadczenia (oraz na ewentualne przywrócenie porządku w sali zajęciowej). Zazwyczaj na początku wypowiadają się osoby przygotowujące spotkanie grupy; opowiadają, jak się czuły w roli prowadzących, z czego są najbardziej zadowolone, czy w pełni zrealizowały swój plan, czy coś je zaskoczyło. Następnie o swoich wrażeniach opowiadają uczestniczki i uczestnicy spotkania: jak się czuli w swoich rolach, co w spotkaniu najbardziej im się podobało, za co chcieliby pochwalić prowadzących. Na końcu staram się dokonać krótkiego podsumowania, podkreślając osiągnięcia prowadzących i wypunktowując zasady pracy

WYZWANIA ZWIĄZANE Z PRACĄ GRUPOWĄ I DYDAKTYKĄ PRACY SOCJALNEJ Z GRUPĄ W OKRESIE PANDEMII COVID-19

Zagrożenia związane z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 spowodowały konieczność realizacji dydaktyki na uczelniach wyższych, w tym na kierunku praca socjalna, w formie on-line, włączając w to przedmioty opierające się w dużej mierze na intensywnej interakcji pomiędzy ich uczestnikami. Przejście na nauczanie zdalne, szczególnie w przypadku zajęć o charakterze warsztatowym, było początkowo trudne. Zaowocowało jednak możliwością zebrania wielu nowych doświadczeń, w tym w zakresie pracy z grupami i jej nauczania, które obecnie (po dwóch latach pandemii koronawirusa) można już spróbować podsumować.

Praca z grupami i dydaktyka pracy socjalnej metodą grupową w warunkach spotkań on-line stanowi źródło wyzwań. Podczas spotkań on-line każdy z uczestników fizycznie przebywa w innej przestrzeni. Niewątpliwą wadą tej sytuacji są rozpraszające tło, hałasy, a także możliwa obecność osób trzecich. Czynniki te nie dość, że negatywnie wpływają na poziom koncentracji na zadaniu (udziale w spotkaniu grupy), to jeszcze mogą zagrażać realizacji ważnej zasady pracy grupowej: zasady poufności. Biorąc udział w spotkaniu grupy on-line, nie jesteśmy do końca pewni, kto nas słyszy i ogląda. Reguła „co się dzieje w grupie, pozostaje w grupie” jest jedną z podstawowych w pracy wielu grup, a w warunkach pracy on-line nie zawsze łatwo ją spełnić. Warto omówić następstwa jej naruszenia, poprosić uczestników spotkań grupowych o korzystanie ze słuchawek oraz o niedostępnianie ekranu innym osobom, jeżeli koniecznie muszą przebywać z kimś w jednym pomieszczeniu w czasie spotkań grupy.

z grupą, do których się zastosowali. Mocnych stron przeprowadzonego spotkania poszukując w szczególności wśród takich elementów jak: przedstawienie się prowadzących, umożliwienie autoprezentacji członków i członkiń grupy, zaznaczenie przez prowadzących celu grupy i celu danego spotkania, zastosowanie odpowiednich środków realizacji tych celów (ćwiczeń, aktywności, zadań – w zależności od rodzaju grupy i określonego celu spotkania), przygotowanie dodatkowych materiałów, określenie zasad pracy grupy i trzymanie się ich w czasie spotkania, zaprezentowanie planu spotkania i jego konsekwentna realizacja, kontrola upływu czasu, reagowanie na wypowiedzi uczestników, umiejętności interpersonalne, adekwatne do sytuacji sposoby komunikowania się, zakończenie i podsumowanie spotkania, aranżacja przestrzeni (w przypadku zajęć w formie stacjonarnej).

Nagminnym problemem w pracy on-line są kwestie techniczne: spowolnienie przesyłu danych, „zacinanie” obrazu i dźwięku, przerywane połączenia. Są to częste okoliczności, do których zdążyliśmy przywyknąć, umiemy sobie z nimi radzić i bierzemy je pod uwagę, planując spotkania. Jednak w sytuacji, kiedy w grupie dzieje się akurat coś ważnego, kiedy grupa jest bardzo skupiona, kiedy grupa dochodzi do jakiegoś ważnego wniosku lub kiedy akurat dobrze się bawi, wystąpienie takiego problemu technicznego działa na oczywistą niekorzyść. Prowadzący grupę powinien oczywiście zadbać o jak najlepszą jakość sprzętu, na jakim pracuje, oraz o dostępność dobrej jakości połączenia internetowego, a także poprosić uczestniczki i uczestników grupy o zadbanie o to samo, w miarę ich możliwości. Ostatecznie na niektóre sytuacje nie mamy jednak wpływu i musimy je po prostu zaakceptować.

Kolejną trudnością, jeżeli chodzi o spotkania grup on-line, jest niemożliwość określenia rzeczywistego stopnia zaangażowania uczestników w pracę grupy. Czy ktoś naprawdę bierze udział w zajęciach, czy jedynie przyłączył się do spotkania, a w rzeczywistości robi coś innego? Sposobem na zaangażowanie uczestników w pracę w grupie może być np. wykorzystanie „rundek”, czyli stworzenie sytuacji, w której każda osoba wypowiada się na jakiś temat po kolei. Na pewno dobrze jest zorganizować „rundkę” na początku i na końcu spotkania; rundka na początku „uruchamia” uczestników, włącza w spotkanie; rundka na koniec daje możliwość podsumowania, uzyskania informacji zwrotnej i zakończenia.

Wadą spotkań on-line może również być ich mniejsza dynamika (zanim ktoś zabierze głos, musi włączyć mikrofon; osoba zabierająca głos nie wie, że ktoś inny chce to zrobić w tym samym momencie, włączają się jednocześnie, muszą ustalić kolejność itp.). Możliwym rozwiązaniem jest ustalenie, że wypowiadamy się tylko po podniesieniu „wirtualnej ręki”, jednak wtedy spotkanie nabiera bardziej formalnego, a mniej spontanicznego charakteru. Podczas spotkań grupowych on-line oczywiście pojawiają się momenty ciszy i trudniej niż w czasie spotkań w sali zajęciowej zorientować się, co jest powodem milczenia grupy. W pracy on-line, udzielając komuś głosu, trzeba to wyraźnie wyartykułować, podczas gdy w pracy w bezpośrednim kontakcie można gestem lub spojrzeniem zachęcić kogoś do wypowiedzi, a także wyrazić aprobatę, akceptację, podziw, rozbawienie.

Pracując on-line, nie jesteśmy w stanie odbierać niewerbalnych komunikatów uczestników spotkania, takich jak wyraz twarzy, gesty, ułożenie

i zmiany pozycji ciała. Możemy nie zauważyć (nie domyślić się) występowania silnych emocji, jeżeli nie usłyszymy ich w czyimś głosie lub jeśli dana osoba nie zechce o nich powiedzieć. Możemy zatem nie wiedzieć, że uczestnik grupy czuje się np. smutny, wzruszony, osamotniony, załamany, zawstydzony, zły, przez co nie możemy udzielić mu wsparcia. Do niedoskonałości pracy grupowej on-line dodać można jeszcze fakt, że nawet przy włączonych kamerach nie mamy możliwości nawiązania kontaktu wzrokowego z drugim człowiekiem (spojrzenia sobie w oczy) (por. Ślęzak-Niedbalska, 2021). Również niektórych form ćwiczeń grupowych po prostu nie da się zrealizować zdalnie, np. zabaw ruchowych wplątanych przez studentki i studentów w programy zajęć socjoterapeutycznych dla młodszych dzieci.

ZALETY PRACY GRUPOWEJ ON-LINE I PROWADZENIA ZAJĘĆ Z ZAKRESU PRACY SOCJALNEJ Z GRUPĄ W FORMIE ZDALNEJ

Warto zastanowić się również nad korzyściami wynikającymi z pracy z grupą w formie zdalnej. Wydawałoby się, że w spotkaniach grupowych on-line komunikacja między uczestnikami opiera się w głównej mierze na przekazach werbalnych. W rzeczywistości w pracy zdalnej z grupą mamy możliwość stosowania środków komunikacji, z których nie moglibyśmy skorzystać, mając zajęcia w tradycyjnej formie, w sali w budynku uczelni. Podczas spotkań on-line komunikaty werbalne są często uzupełniane lub wręcz zastępowane wpisami na czacie oraz graficznymi przekazami (emotikony lub „reakcje” dostępne w komunikatorach). Praca w grupie on-line daje też możliwość szybkiego i łatwego udostępniania innym wybranych treści w postaci plików, linków do stron WWW oraz sprawnego podzielenia się zawartością swojego komputera (choćby poprzez udostępnienie własnego ekranu). Podczas spotkań grupowych on-line niektórzy uczestnicy zamiast mówić, intensywnie piszą na czacie, co również jest formą komunikacji i w zasadzie bywa traktowane przez studentki i studentów prowadzących spotkania grupowe jako równorzędna z mową forma ekspresji. Zapis czatu spotkania oraz udostępniane w jego trakcie treści są rodzajem dokumentacji pracy grupy oraz stanowią dla prowadzącego spotkania grupy ciekawy materiał do spokojnego późniejszego przeanalizowania, co stanowi zaletę pracy z grupą on-line.

Brak bezpośredniego, fizycznego kontaktu z innymi członkami grupy część uczestników pracy grupowej (czy to w procesie dydaktycznym, czy

pomocowym) może traktować jako korzyść. Analogiczne zjawiska opisuje Izabela Ślęzak-Niedbalska w artykule o realizacji wywiadów jakościowych on-line. „Dzięki dystansowi przestrzennemu rozmówcy mogą czuć się bardziej [...] komfortowo i bezpiecznie, a w rezultacie być bardziej otwarci podczas rozmowy” (Batorski, Olcoń-Kubicka, 2006, Meho, 2006, za: Ślęzak-Niedbalska, 2021, s. 90). Poprzez zachowanie fizycznego dystansu udział w pracy grupowej może być odbierany jako mniej inwazyjny (por. Weller, 2017, za: Ślęzak-Niedbalska, 2021, s. 94). Również dla osoby prowadzącej grupę brak możliwości obserwowania każdego jej ruchu przez uczestników spotkania może być zaletą. Prowadzący grupę w formie zdalnej może swobodnie notować lub korzystać z notatek, nie wzbudzając niepokoju lub nie tworząc wrażenia braku profesjonalizmu (por. Weller 2015, za: Ślęzak-Niedbalska, 2021, s. 94). Komfort prowadzącego grupę zwiększa również fakt, że nie musi tak silnie kontrolować swoich zachowań (uczestnicy mają mniejszą szansę odczytywać komunikaty niewerbalne); może też mniej rygorystycznie traktować kwestie stroju czy wyglądu.

Z punktu widzenia pracy socjalnej i innych form profesjonalnego wsparcia metodą grupową doniosłe znaczenie ma fakt, że rozmaite grupy, które w czasie pandemii zaczęły pracować on-line, stały się w ten sposób bardziej dostępne dla osób doświadczających wykluczenia, np. dla osób z niepełnosprawnościami, przewlekle chorych, opiekujących się zależnymi członkami rodziny, mieszkańców małych miejscowości oddalonych od większych ośrodków, czyli wszystkich tych, którzy mogli napotkać trudności w opuszczeniu swojego miejsca zamieszkania w celu skorzystania z profesjonalnej pomocy. Grupy on-line uważane są również za bardziej ekonomiczną formę pracy grupowej (nie potrzeba wynajmować lokalu, na koszty składa się zakup sprzętu i wynagrodzenie dla profesjonalistów prowadzących pracę grupową).

Pomimo pierwotnych „obaw przed onlinizacją” (Braun i in., 2020, za: Nind i in., 2021, za: Ślęzak-Niedbalska, 2021, s. 110) praca dydaktyczna, w tym warsztatowe formy nauczania, a także praca grupowa i grupowe formy wsparcia w formie zdalnej upowszechniły się za sprawą pandemii oraz wprowadzanych w jej czasie obostrzeń. Studenci i studentki pracy socjalnej powinni być przygotowani do praktykowania pracy socjalnej z grupami on-line lub hybrydowo i powinni mieć szansę nauczyć się tego w toku studiów na kierunku praca socjalna.

ZAKOŃCZENIE

Rozpowszechniony obecnie i nauczany w wielu instytucjach kształcących pracowników socjalnych model podstawowy praktyki pracy socjalnej (*generalist approach to social work practice*) zakłada podejmowanie przez pracowników socjalnych działań na różnych poziomach (z pojedynczymi osobami, rodzinami, grupami, społecznościami, w organizacjach i instytucjach, a także w obszarze badań społecznych i kształtowania polityki publicznych), za pomocą rozmaitych, adekwatnych narzędzi (<https://socialwork.humboldt.edu/content/what-generalist-social-work-practice>). W modelu podstawowym, bez względu na poziom organizacji społecznej, na którym pracownik socjalny wywołuje zmianę, postępowanie przebiega w ramach jednego, uniwersalnego modelu procesu pomocowego i jest motywowane uniwersalnymi dla pracy socjalnej wartościami (Miley, O'Meliam, DuBais, 1998, za: Bulut, 2003). Wódz już wiele lat temu pisała, że profesjonalny pracownik socjalny powinien stosować „zintegrowane podejście do pracy socjalnej” (Wódz, 1998, s. 132), czyli znać i umieć wykorzystać wszystkie metody pracy socjalnej, dobierając formę interwencji do problemu, który chce rozwiązać, lub celu, który ma zrealizować. Istotne jest zatem poznawanie, rozwijanie i kształcenie w zakresie grupowej pracy socjalnej. Praca z grupą, choć wcale nie łatwiejsza i niezmniejszająca nakładów pracy pracownika socjalnego, może urozmaicić, ale też w pewnym stopniu zekonomizować pracę socjalną, oferując szybszą pomoc przy niższych kosztach (Schneider Corey, Corey, 2002). Efekty pracy socjalnej w grupie mogą być porównywalne do tych osiągniętych w pracy z indywidualnym klientem, przy czym udział w grupie oferuje „wartość dodaną”: poczucie przynależności, wyjście z izolacji, nawiązanie kontaktów społecznych, naukę i trening społecznych umiejętności, i może stanowić odpowiedź na alienację oraz anomie, będące udziałem klientów pomocy społecznej (Schneider Corey, Corey, 2002). Praca w grupach praktykowana jest obecnie w dwóch formach: w bezpośrednim kontakcie, w sytuacji rzeczywistych spotkań grupy osób, oraz w formie spotkań on-line. Nie należy deprecjonować zdalnej formy pracy grupowej, która może zapewnić dostęp do grupowych form wsparcia kategoriom klientów pracy socjalnej, którzy z różnych przyczyn wykluczeni są z możliwości korzystania z pomocy stacjonarnie, a także zagwarantować ciągłość udzielania pomocy w trudnych sytuacjach takich jak pandemia, o czym mo-

głiśmy się przekonać niedawno. Praca z grupami on-line na pewno różni się w pewnym zakresie od pracy stacjonarnej, ale bez wątplenia studentki i studenci pracy socjalnej powinni poznawać metodykę pracy grupowej nie tylko w wersji stacjonarnej, lecz także zdalnej.

BIBLIOGRAFIA

- Aronson, E. (1978). *Człowiek – istota społeczna*. Warszawa: PWN.
- Bąbska, B., Rymśza, M. (2014). *Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej. ABC organizowania społeczności lokalnej. Poradnik II*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Beckett, Ch. (2010). *Podstawy teorii dla praktyków pracy socjalnej*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Bulut, I. (2003). A Generalist Approach in Social Work Education in Turkey. *Social Work & Society*, 1(1), 128–137.
- Czekaj, K. (2019). Podwaliny pracy socjalnej, jej twórcy i klasycy. W: K. Frysztacki, *Praca socjalna. 30 wykładów* (s. 33–56). Warszawa: WN PWN.
- DuBois, B., Miley, K.K. (1999). *Praca socjalna. Zawód, który dodaje siłę*. T. 1. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Howe, D. (2011). *Krótkie wprowadzenie do teorii pracy socjalnej*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Publicznych.
- Netting, F.E., Kettner, P.M., McMurtry, S.L., Lori, T.M. (2012). *Makropraktyka pracy socjalnej. Piąta edycja*. Warszawa: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.
- Oyster, C.K. (2000). *Grupy*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Pawlas-Czyż, S. (2019). Działania interpersonalne w praktyce bezpośredniej na przykładzie onkologicznej pracy socjalnej. W: K. Frysztacki, *Praca socjalna. 30 wykładów* (s. 380–396). Warszawa: WN PWN.
- Robertis, C. de (1996). *Metodyka działania w pracy socjalnej*. Warszawa: Interart.
- Robertis, C. de, Pascal, H. (1997). *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami*. Warszawa: Interart.
- Schneider Corey, M., Corey, G. (2002). *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Skidmore, R.A., Thackeray, M.G. (1998). *Wprowadzenie do pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Sutton, C. (2004). *Psychologia dla pracowników socjalnych*. Gdańsk: GWP.
- Szmagałski, J. (2018). *Rozwój koncepcji pracy socjalnej na świecie. Jedna czy wiele?* Warszawa: Difin.
- Ślęzak-Niedbalska, I. (2021). Zło konieczne, substytut, szansa – wykorzystanie komunikatora Skype w badaniach jakościowych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 4, 88–113.

- Wojciszke, B. (2006). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wódz, K. (1998). *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.

NETOGRAFIA

- <https://www.eksoc.uni.lodz.pl/oferta-ksztalcenia/kierunki-studiow-20212022/studia-i-stopnia-licencjackie/#nav>, dostęp: 12.02.2022.
- <https://www.eksoc.uni.lodz.pl/oferta-ksztalcenia/kierunki-studiow-20212022/studia-ii-stopnia-magisterskie/#nav>, dostęp: 12.02.2022.
- <https://socialwork.humboldt.edu/content/what-generalist-social-work-practice>, dostęp: 12.02.2022.

SOCIAL GROUP WORK AND ITS TRAINING WITHIN THE ACADEMIC COURSE ON METHODS OF SOCIAL WORK. THEORY, PRAXIS, CHALLENGES

ABSTRACT

Social work with a group, as one of three classic methods of social work, is being taught in the course of academic studies in the “Social work” BA programme. In comparison to the other two social work methods (social work with an individual case and community social work), the social group method seems to be least recognized in training and praxis of social work in Poland. The aim of the article is to systemize and to deepen the knowledge on the social work with a group. The first part of the text is dedicated to the review of chosen theoretical and methodological foundations of social work with a group. I refer to “the power of group” and the significance of the group process; I present a small group as a resource and as a tool of social work; I point to the diversity of groups used in the context of social work, and provide a catalogue of personal features, knowledge, skills and tasks of a professional social group worker. The second part of the article is based on my experience as a teacher of methods of social work at the Faculty of Economics and Sociology of the University of Łódź, Poland. I describe training in social work with a group as a shared group experience. In the end I reflect on the influence of Covid-19 pandemic on changes in teaching group work and the group work itself in the light of “work online”.

KEYWORDS: social work, methods of social work practice, social work with a group, teaching social work