

**УДПО «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ И  
СПЕЦИАЛИСТОВ»**

**Кафедра социально-культурных технологий и коммуникаций**

**ВЫПУСКНАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА**

**НА ТЕМУ:**

**«Групповые методы социальной работы.»**

**Выполнил: Лямягова Ольга  
Викторовна**

**Проверила:  
Боронина Елена Владимировна**

Волгоград

**Содержание**

Введение.....	3
Глава 1. Группа и групповые феномены.....	6
1.1 Общее представление о понятии "группа".....	6
1.2 Основные механизмы функционирования группы.....	9
Глава 2. Метод групповой работы в социальной работе.....	15
2.1 Понятие и назначение метода групповой работы.....	15
2.2 Организация и этапы групповой работы.....	22
Заключение.....	31
Список литературы.....	33

## **Введение**

Социальная групповая работа - это направление практической деятельности, функции которой распространяются на различные сферы человеческой жизнедеятельности - от благосостояния и образования до адаптации и восстановления. Клиентами социальной групповой работы являются индивидуумы, имеющие различную этиологию проблем.

Актуальность темы. Идеология социальной работы с группой основывается на том утверждении, что человек может изменить трудную жизненную ситуацию, если ему оказывать содействие. В этом проявляется гуманистическая сущность социальной работы вообще и групповой практики в частности. В связи с этим тема данной курсовой работы по методологии работы с группами представляется актуальной и несет в себе практическую значимость.

Динамика развития социальной групповой работы такова, что не представляется возможным дать объемную классификацию используемых подходов. Можно отметить, что первая классификация социальной групповой работы была предложена в 1960-е г. Дж. Клейном. Его классификация основана на изучении и систематизации реальных направлений групповой работы, характерных для данного времени.

Группа может рассматриваться как любое собрание людей, которые включены в последовательную координированную деятельность - в деятельность, сознательно или бессознательно подчинённую какой-то общей цели, достижение которой принесёт участникам какого-то рода удовлетворение. А в процессе совместной деятельности отношения между членами группы и соотношение сил внутри нее непременно меняются, трансформируются таким образом, чтобы деятельность принесла желаемый результат.

Социальная групповая работа включает в себя различные подходы

поведенческого обмена, индивидуального развития, интерперсональных умений, групповых ориентированных проблем, социальных акций. На практике социальная групповая работа представлена достаточно широко -- от группового консультирования до терапевтических подходов.

Группа рассматривается как система обслуживания клиентов, она представляет собой определенный континуум, в котором осуществляется процесс интеракций, направленный на решение проблем клиентов. Групповой континуум состоит из определенных составных частей, куда входят: организационный процесс, работа по привлечению новых членов группы, выявление проблем и интересов, заключение контракта, обеспечение обслуживания в соответствии с условиями агентства и целями группы. Групповой континуум требует, чтобы социальный работник выполнял определенные нормы и процедуры. Так как процесс группового развития осуществляется непрерывно, социальный работник должен обеспечить условия его развития с учетом действий и вклада отдельных членов группы.

Достижение целостности группы, реализация принципа "группа как целое" осуществляется путем выявления общности: общие интересы, сходные трудные жизненные ситуации, одна этническая принадлежность, полоролевая идентификация и т.д. Такие факторы являются межэбонентскими связями, которые позволяют группе вместе проходить все стадии группового развития.

Основной задачей социального работника является усиление группового и индивидуального социального функционирования. Это достигается постоянной помощью группе в принятии решений, оценке ситуаций, результатов действий.

Объект работы - социальная группа, процессы межличностного и межгруппового взаимодействия.

Предмет работы - методы работы с группой.

Целью данной работы является изучение теоретических основ групповой

социальной работы и наиболее компетентное использование метода групповой социальной работы в практике социального работника

Для достижения цели в работе следует сформулировать и решить следующие задачи:

- . Раскрыть сущность понятия "группа" и раскрыть основные механизмы функционирования группы;
- . Определить понятие и назначение метода групповой работы;
- . Охарактеризовать организацию и этапы групповой работы.
- . В заключении сделать обобщающие выводы по теме.

Теоретическую базу курсовой работы составили материалы социально-психологической литературы, периодические издания и учебные пособия по технологии социальной работы.

По своей структуре данная курсовая работа включает в себя введение, две главы, в каждой по два параграфа, заключение, список литературы.

## **Глава 1. Группа и групповые феномены**

### **1.1 Общее представление о понятии "группа"**

Организация - это социальная категория и одновременно - средство достижения целей. Это место, где люди строят отношения и взаимодействуют. В каждой формальной организации существует сложное переплетение неформальных групп, которые образовались без вмешательства руководства. Эти неформальные объединения часто оказывают сильное влияние на качество деятельности и организационную эффективность. Толковый руководитель должен знать их и взаимодействовать с ними. Еще одним необходимым условием эффективности управления в наше время является умение работать в малых группах, командах, созданных самими руководителями, а также умение строить взаимоотношения со своими непосредственными подчиненными. Каждый из нас принадлежит одновременно ко многим группам. Мы - члены нескольких семейных групп: своей непосредственной семьи, семей бабушек и дедушек, двоюродных сестер и братьев, родственников жены или мужа и т.д. Большинство людей принадлежит также к нескольким группам друзей - кругу людей, которые регулярно встречаются друг с другом. Некоторые группы, с которыми нам приходится взаимодействовать, оказываются недолговечными, и их миссия проста. Когда миссия выполнена или когда члены группы утрачивают к ней интерес, группа распадается. Примером такой группы могут быть несколько студентов, которые собираются вместе для подготовки к предстоящему экзамену. Другие группы могут существовать в течение нескольких лет и оказывать существенное влияние на своих членов или даже на внешнее окружение.

Специалист по групповой динамике Марвин Шоу утверждает, что всем

группам присуще одно общее качество: их члены взаимодействуют друг с другом. Поэтому он определяет группу как коллектив, образованный двумя или большим числом людей, взаимодействующих друг с другом и влияющих друг на друга. Так что люди, которые вместе бегают трусцой, - это самая настоящая группа. Причины, по которым возникают группы, могут быть самыми разными: это и потребность принадлежать к какому-либо сообществу, и потребности в информации, в признании, в достижении определенных целей.

По определению Д. Картрайта и А. Зандера, под группой подразумевается совокупность лиц, которые имеют некоторые отношения друг с другом, которые делают этих людей в определенной степени взаимозависимыми. Под группой понимается совокупность элементов, имеющих нечто общее. Группа-это некое единство, подчиняющееся собственным законам, в котором протекают динамические процессы и которые определенным образом влияют на входящих в него людей. В этом проявляется воспитательное значение группы. Каким образом осуществляется это влияние? Прежде всего, сами участники группы влияют друг на друга путем передачи объективной и субъективной информации.

Люди, входящие в группу, обладают рядом специфических характеристик:

1. они часто взаимодействуют;
2. они осознают себя членами группы;
3. они определены другими людьми как члены группы;
4. они имеют общие нормы при рассмотрении групповых интересов;
5. они выделяют друг друга;
6. они ощущают полезность группы;
7. они преследуют общие цели;
8. они имеют коллективное восприятие их единства;
9. они имеют тенденцию действовать унитарным способом к окружающей среде.

Мертон определяет группу как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей. Группа имеет свою идентичность с точки зрения посторонних.

Люди вступают в группы по ряду причин:

- группа выступает как средство биологического выживания;
- как средство социализации и формирования психики человека;
- как способ выполнения определенной работы, которую невозможно выполнить одному человеку (инструментальная функция группы);
- как средство удовлетворения потребности человека в общении, в ласковом и доброжелательном отношении к себе, в получении социального одобрения, уважения, признания, доверия (экспрессивная функция группы);
- как средство ослабления неприятных чувств страха, тревоги;
- как средство информационного, материального и прочего обмена.

Термин "группа" можно трактовать по-разному, в зависимости от точки зрения. Одно из наиболее глубоких определений утверждает, что если в организации существует группа, то ее члены:

1. имеют мотивацию для присоединения к группе;
2. воспринимают группу как единый союз взаимодействия;
3. в разной степени участвуют в групповых процессах (т. е. одни люди отдают группе больше времени и энергии, чем другие);
4. достигают соглашений и выявляют разногласия, осуществляя различные формы взаимодействия.

Как не существует единого определения для понятия "группа", так нет и общего согласия относительно того, что означает термин "групповая динамика". С одной нормативной точки зрения групповая динамика описывает, как должна быть организована группа и как ею управлять. Упор делается на



демократическое лидерство, участие членов, всеобъемлющее сотрудничество.

В современном понимании групповая динамика - это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой и с психотерапевтом, а также внешними воздействиями на группу.

## **1.2 Основные механизмы функционирования группы**

Общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. Социальный процесс взаимодействий людей в малых группах определяют как групповую динамику.

В группах протекают следующие динамические процессы:

1. давление на членов группы, способствующее их конформизму и внушаемости;
2. формирование социальных ролей, распределение групповых ролей;
3. изменение активности членов: возможны феномены фасилитации - усиление энергии человека в присутствии других людей; феномены ингибиции - затормаживание поведения и деятельности под влиянием других людей, ухудшение самочувствия и результатов деятельности человека в ситуации, когда за ним наблюдают другие люди;
4. изменение мнений, оценок, норм поведения членов группы: феномен "групповая нормализация" - формирование усредненного группового стандарта-нормы;
5. феномен "групповой поляризации", "экстреоризация" - приближение общегруппового мнения к какому-то полюсу континуума всех групповых мнений, часто "сдвиг к риску", когда групповое решение является более рискованным, чем решение, принимаемое индивидуально;

6. феномен подчинения авторитету в сочетании с феноменом "атрибуции ответственности", когда человек приписывает ответственность за все происходящее другим лицам, лидеру, начальству, а не себе.

Групповые феномены - это механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Они являются средствами, которые обеспечивают интеграцию индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.

Социально-психологические явления (феномены) в малых группах разнообразны и достаточно хорошо изучены. Приведем важнейшие из них:

#### Феномен группового давления

С точки зрения личности, включенной в группу, этот феномен будет называться феноменом конформизма. Конформизм - изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы. Чаще говорят о конформном поведении, имея в виду чисто психологическую характеристику позиции индивида относительно позиции группы, принятие или отвержение им определенного стандарта, мнения, свойственного группе, меру подчинения индивида групповому давлению.

Конформность констатируется там, где конфликт между мнением индивида и мнением группы преодолевается в пользу группы. Мера конформности - это мера подчинения группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринималось индивидом как конфликт. При внешней конформности индивид возвращается к своему первоначальному мнению после того, как снимается групповое давление. При внутренней конформности индивид сохраняет мнение группы и после того, как группа перестает оказывать на него давление.

#### Групповые нормы

Это совокупность правил и требований, вырабатываемых группой и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения, общения, взаимодействия и взаимоотношений членов группы.

Общая характеристика функционирования норм в малой группе:

- нормы есть продукты социального взаимодействия, возникающие в процессе жизнедеятельности группы, а также вводимые в нее более крупной социальной общностью;
- группа не устанавливает нормы для каждой возможной ситуации;
- нормы формируются лишь относительно действий и ситуаций, имеющих некоторую значимость для группы;
- нормы не могут прилагаться к ситуациям в целом, безотносительно к отдельным участвующим в ней членам группы и реализуемым им ролям, а могут регламентировать реализацию той или иной роли в разных ситуациях, то есть выступать как сугубо ролевые стандарты поведения;
- нормы различаются по степени принятия их группой: некоторые нормы одобряются почти всеми ее участниками, тогда как другие находят поддержку лишь у незначительного меньшинства, а часть не одобряет их вовсе;
- нормы различаются по степени и широте допускаемой ими девиантности (отклонения) и соответствующему ей диапазону применяемых санкций.

Группа сохраняет себя как целое и быстрее достигает цели, стоящей перед ней, если членами группы признаются и выполняются групповые нормы. В том, кто отклоняется от нормы, начинают видеть источник социальной угрозы, поэтому большинство группы будет оказывать на него давление, чтобы он вернулся на "путь истинный" и вновь стал "как все". Это давление может проявляться в виде насмешек, социального осуждения, даже прямого отторжения "отклоняющегося" лица.

## Групповая сплоченность

Групповая сплоченность - один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В данном случае исследуется сам процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам.

Существуют различные интерпретации понятия групповой сплоченности, каждая из которых основана на признании важности эмоциональной стороны взаимоотношений в малой группе.

Так, в русле социометрического направления сплоченность прямо связывалась с таким уровнем развития межличностных отношений, когда в них высок процент выборов, основанных на взаимной симпатии. В социометрии предложен специальный "индекс групповой сплоченности", который вычисляется как отношение числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов.

Согласно экспериментальным исследованиям, рост сплоченности группы сам по себе не обязательно увеличивает (или снижает) ее продуктивность. Как минимум, два фактора способны существенно повлиять на взаимосвязь этих переменных: принятые в группе нормы и мотивация к групповой деятельности.

Групповая сплоченность тем выше, чем выше показатели ценностно-ориентационного единства и групповой эмоциональной идентификации.

## Процесс принятия группового решения

Групповое принятие решений - осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей для всех членов группы задачи. В данном случае речь идет о групповом обсуждении какой-либо проблемы, в результате которого группа принимает

определенное решение. Среди выделяемых специалистами переменных процесса принятия группового решения весьма существенное место занимает задача: во многом она может быть квалифицирована как источник и объект этого процесса.

Процесс группового принятия решений состоит из четырех фаз:

- 1) установление фактов (групповое интервью);
- 2) оценка фактов (мнения по поводу установленных фактов);
- 3) поиск решений (брейнсторминг);
- 4) принятие решений.

Групповая дискуссия - метод, применяемый в практике руководства коллективами, имеющий целью интенсивное обсуждение и продуктивное решение групповой задачи.

Иногда группа отклоняет возникающие крайние решения и принимает своего рода среднее от индивидуальных решений. Этот процесс усреднения групповых решений был назван процессом нормализации группы. Групповая нормализация - социально-психологический феномен, возникающий как результат групповой дискуссии, когда первоначально разнородные и даже экстремальные позиции участников сглаживаются и при ее завершении приобретают характер единого, разделяемого всеми усредненного мнения.

Сдвиг риска - феномен, проявляющийся в принятии участниками в группе более рискованных решений, чем в одиночку.

Групповая дискуссия может приводить к своеобразному явлению внутри групповой структуры, которое получило название поляризация группы. Групповая поляризация - социально-психологический феномен, возникающий как результат групповой дискуссии, в ходе которой разнородные мнения и позиции участников не сглаживаются, а оформляются к концу дискуссии в две противоположные позиции, исключая любые компромиссы. В ходе

групповой дискуссии противоположные мнения, имевшиеся у различных группировок, не только обнажаются, но и вызывают принятие или отвержение их большей частью группы, а более "средние" мнения как бы отмирают.

#### Феномен лидерства

Лидерство - процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, то есть строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Лидерство - это групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы.

Подводя итог, следует сказать, что рассмотренные выше некоторые из групповых феноменов, являются механизмами функционирования группы, с помощью которых группа переходит с одного уровня развития на другой.

## **Глава 2. Метод групповой работы в социальной работы**

### **2.1 Понятие и назначение метода групповой работы**

Социальная работа с группой - метод, который используется с целью оказания человеку помощи посредством передачи группового опыта для развития его физических и духовных сил. формирования социального поведения. В настоящее время от 6 до 10% социальных работников используют этот метод как основной. Однако, поскольку семью можно определить как "наиболее влиятельную группу", а организацию - как совокупность нескольких малых групп, на практике любой социальный работник в той или иной мере имеет дело с группой.

Групповые методы в социальной работе начали применяться в конце XIX в., когда в западных странах и в России получили распространение работные дома, "общежития", создаваемые религиозными и благотворительными организациями. Сотрудники подобных учреждений первыми стали осуществлять социальную работу с группой. В это время появился интерес к теоретическому определению феномена группы.

Одним из первых исследований в этой области стала работа Г. Лебона "Толпа", в которой анализировался процесс распространения инфекционных заболеваний в группе. Важный вклад в разработку теории внесли также Ч. Кули, создавший понятие "первичная группа", З. Фрейд, изучавший проблему эмоциональной реакции группы на лидера, Г. Зиммель, исследовавший влияние размера группы на характер взаимоотношений ее членов. Большое влияние на раннюю теорию групп оказали работы П. Кропоткина, противопоставившего дарвиновской идее о борьбе за существование принцип сотрудничества как основной фактор, способствующий выживанию человечества. Кропоткин

описал всемирную историю как эволюцию добровольной кооперации от первобытного племени до современных профсоюзов. Источниками теории групп могут быть названы работы М. Фолетт, Д. Дьюи, А.С. Макаренко и др.

Окончательное признание теория групп как метод социальной работы получила в 30-х гг. XX в., когда была создана Национальная ассоциация США по изучению групповой работы (1936 г.) и начал издаваться журнал "Группы в образовании, рекреации и социальной работе".

В России метод групповой работы стал активно использоваться социологами с конца 70-х гг. (прежде всего специалистами в области управленческого консультирования, а после институционализации социальной работы в 90-х гг. - в социальной работе).

В настоящее время теоретическая база социальной работы с группами составлена из положений таких школ, как теория поля, теория социального обмена, психоанализ и общая теория систем. Базовым для всех групповых теорий является положение об искусственности отделения человека от его окружения. С этой точки зрения человека можно рассматривать как обособленного индивида только в ограниченном физиологическом смысле. Люди живут, действуют, чувствуют, ищут смысл жизни и добиваются удовлетворения желаний только в ходе социального взаимодействия, главным образом в группе.

В рамках теории поля группа рассматривается как некая общность индивидов, движущаяся к своей цели; силы вне и внутри данной группы влияют на направление ее движения, способствуя или препятствуя ему.

Теория социального обмена представляет собой приложение некоторых идей бихевиоризма к групповому контексту. Согласно данной теории люди вступают во взаимодействие, ожидая вознаграждения и в то же время предполагая пожертвовать чем-то взамен.



Хотя все теории групп в той или иной степени опираются на понятие "система", некоторые теоретики уделяют ему особое внимание, в связи с чем возникла теория социальных систем.

Например, Т. Парсонс и другие сторонники функционализма изучали специфику проявления качеств систем в малых группах, рассматривали такие вопросы, как влияние различных частей системы друг на друга, поддержание традиций в системе и приспособление систем к своему окружению.

Под методом групповой работы будем понимать совместную Деятельность людей, которые, работая в группах по 2-10 человек над определенными задачами и проблемами, самостоятельно направляют свою деятельность, избирают средства своей работы и устанавливают нормы взаимодействия. Наиболее важный результат групповой работы - преобразование внутреннего мира ее участников. Основа этих преобразований - переосмысление жизненных ценностей. Хорошо организованная групповая работа дает возможность остановиться в повседневной гонке, по выражению В.Н. Макаревича, и задуматься, может быть впервые за долгое время, над смыслом собственной жизни. Содействие этому процессу со стороны специалиста получило название "аксикреация" - порождение, "выращивание" у человека или группы новых или регенерацию и переосмысление старых ценностей. Таким образом, в групповой работе может осуществляться процесс групповой коррекции (изменение, поправка, исправление) ценностей.

Специалист, который ориентирован на работу с личностными ценностями, должен помнить, что побудить членов группы к "выращиванию" ценностей можно, лишь проявляя заинтересованность в работе, проходя путь коррекции, развития своей личности вместе с остальными членами группы. В процессе аксикреации социальный работник не должен полностью идентифицироваться с группой. Его профессиональный долг - сохранять возможность контроля над

ситуацией, если она приобретает деструктивную направленность. Аксикреацию не следует форсировать - она должна органично проявляться на основе происходящих в группе процессов. Недопустимы как ее искусственное ускорение, так и углубление. Необходимо помнить о возможном уровне личностного "погружения" и темпах работы. Поскольку аксикреация происходит неравномерно, от социального работника требуются большая психологическая гибкость, внимание и готовность переключиться на другие режимы межличностного взаимодействия.

Не следует в полной мере выявлять и вербально оформлять актуализируемые в групповой работе ценности. Преимущество групповой работы перед индивидуальной - получение "добавочного продукта" за счет достижения и использования так называемого синергетического эффекта: результат групповой работы превышает просто сумму результатов работы ее отдельных членов, участники чувствуют себя комфортно, уверенно, их активность повышается, и происходит качественный скачок результативности. Синергетический эффект получается за счет разделения труда, специализации, координации, интеграции, а возможно, за счет фасилитационного воздействия одних членов группы на других. Устойчивый синергетический эффект достигается на этапе достаточной зрелости группы.

Согласно документам Комитета по вопросам практической работы Национальной ассоциации социальных работников США<sup>1</sup> групповая работа используется:

- 1) в исправительных целях, когда дело касается поведения одного или нескольких членов;
- 2) для предупреждения социальных дисфункций (в случае такой опасности);
- 3) для обеспечения нормального развития отдельных членов группы,

особенно в критические периоды роста;

- 4) для утверждения личности;
- 5) в целях обучения и воспитания чувства гражданственности;
- 6) для осуществления одной цели или всех этих целей одновременно.

В.Н. Макаревич так определяет назначение групповой работы (правда, без акцентирования внимания на социальной работе):

- 1) решение сложных проблем;
- 2) формирование сплоченного коллектива, создание "сыгранной команды";
- 3) поиск и реализация благоприятных возможностей;
- 4) организация процесса обучения, обмен опытом;
- 5) личностное и профессиональное самоопределение участников работы и т.д.

Принято выделять два основных типа групп: созданные специально для работы с их членами и решения внутригрупповых проблем (внутренне ориентированные) и созданные для достижения какой-либо внешней по отношению к группе цели. Внутренне ориентированные группы, в свою очередь, разделяются на два типа: а) нацеленные на нормальное развитие своих членов (группы социализации); б) группы, цель которых - исправление отклонений, возникших в ходе предшествовавшей социализации (группы ресоциализации). Каждый из этих типов групп, в свою очередь, дифференцируется в зависимости от задач, которые решаются в ходе работы с группой.

В группах социализации цель социальной работы - помочь индивиду, испытывающему затруднения при выборе целей социализации, а также способствовать достижению уже выбранной цели (последняя задача получила название ролевого обучения). Группы ресоциализации также решают две задачи:

социальный контроль людей, недостаточно адаптировавшихся к требованиям общества и не желающих принять на себя социально приемлемые роли, или помощь в усвоении новых (альтернативных) ролей.

Вместе с тем независимо от типа группы и избранного подхода социальный работник, должен, во-первых, помочь членам группы образовать систему взаимопомощи (это его основная задача); во-вторых, понимать характер и содержание групповых процессов и использовать их для достижения целей группы, помогать в этом членам группы; в-третьих, стремиться повысить способность членов группы действовать независимо; в-четвертых, помочь членам группы осознать свою общность к моменту прекращения деятельности группы.

В количественном отношении группа не должна насчитывать менее трех человек - в противном случае не могут быть достигнуты развернутая кооперация, специализация, другие групповые эффекты. Чем меньше группа, тем быстрее и успешнее она может решить поставленную задачу. Практика показывает, что деятельность группы из двух-трех человек может оказаться эффективнее, чем деятельность индивидуального работника; в группе, насчитывающей свыше семи человек, возникают проблемы социо-технического характера, связанные с регулированием внутригрупповых процессов; такая группа менее управляема и распадается на отдельные микрогруппы, работа замедляется, а общение становится более поверхностным.

Желательно, чтобы группа была однородной по возрастному составу и уровню интеллекта (который не должен быть низким). По половому признаку группа может насчитывать 40% мужчин и 60% женщин или наоборот. При комплектовании группы важно учитывать и следующие качественные критерии: компетентность и профессионализм в области решаемой проблемы; заинтересованность в решении задачи; добровольность участия; хорошие или

нейтральные взаимоотношения. Эти требования носят достаточно универсальный характер и являются своего рода азбучными истинами.

К факторам, способствующим групповой работе, следует отнести: адекватность состава группы тем задачам, которые она решает; значимость задачи для всех участников; соответствие технологий взаимодействия групповым нормам и характеру решаемой задачи; оптимальный состав и численность группы; гармоничное распределение ролей. Оптимальность условий не всегда означает их благоприятность. Иногда группа работает лучше и становится более сплоченной, а участники чувствуют себя эмоционально более вовлеченными, если у группы имеется "враг". Некоторые социальные работники имеют склонность набирать очки, порождая образ внешнего врага.

К факторам, препятствующим групповой работе, следует отнести: незначительность задачи, ради которой создана группа; слишком жесткие условия ее существования; наличие плохого лидера; неэффективные способы ведения групповой работы; состав группы, не подходящий для решения задачи; многолюдность группы; редкость и недостаточная продолжительность встреч; надежда на быстрый и легкий успех; необоснованная надежда на социального работника.

Цель метода групповой работы - оказание помощи клиенту через передачу группового опыта для развития его физических и духовных сил, формирования социального поведения. Реализация этой цели может быть достигнута за счет либо организации групповой деятельности и социальной активности членов группы в достижении общезначимых целей, либо расширения сферы индивидуального опыта и самосознания в интенсивном общении, либо включения группы в продуктивную творческую деятельность.

## 2.2 Организация и этапы групповой работы

Социальная групповая работа как форма или метод социальной деятельности широко используется с целью оказания человеку помощи через передачу группового опыта, для развития его физических и духовных сил, формирования социального поведения. При этом признается, что для компетентного использования этого метода требуется особая, профессиональная подготовка специалиста.

Группа, как и индивид, проходит несколько стадий развития. В литературе описан ряд процедур коллективного поиска решений. Алгоритм решения организационных проблем включает два этапа:

- 1) формирование проблем;
- 2) решение проблем.

Последний этап разделяется на три стадии, каждая из которых предусматривает ряд процедур для ответа на типовые вопросы: 1) аналитическая стадия: чего можно достигнуть при решении проблемы в идеальном случае? какие имеются помехи и в чем они проявляются? что является причиной помех? каким образом можно устранить помехи? 2) оперативная стадия: какие параметры системы надо изменить, чтобы решить проблему? нельзя ли решить проблему, изменяя окружающую среду? как подобные проблемы решаются в других организациях? как решалась бы проблема, если надо было бы достигнуть противоположного результата? 3) синкретическая стадия: как будут меняться другие параметры системы, если изменится один из них? какие изменения в окружающей среде нужно будет осуществить? какими иными способами сможет функционировать измененная система? можно ли использовать данное решение для иных целей?

Лейман Я. выделяет следующие этапы групповой работы:

- 1) уточнение решаемой проблемы, более глубокое осознание объективного противоречия, порождающего данную проблему;
- 2) уточнение направления общей деятельности, ее планирование;
- 3) исследование (анализ) проблемы;
- 4) выработка альтернативных решений, их оценка, планирование;
- 5) обсуждение альтернатив с руководством, выбор оптимального варианты решения.

В.Н. Макаревич выделяет следующие стадии развития группы: предварительная, стадия формирования группы; стадия конфликта; стадия консолидации и эффективной работы.

Все специалисты подчеркивают исключительную роль первых этапов работы, на которых важно завоевать доверие группы, помочь ее членам ближе узнать друг друга, ободрить "молчунов" и сдержать слишком активных. Важно, чтобы все запомнили имена друг друга - для этого используются различные процедуры знакомства: официальная (например, каждый называет свое имя); обыгрывание своего имени, фамилии; техника "комплимента" (каждый рассказывает о себе то, чего не знают о нем другие); процедура "снежный ком" и т.д. Выбор процедуры знакомства определяется спецификой группы, решаемых ею задач, приоритетами социального работника. Важно иметь в виду, что идеальных способов организации знакомств не существует, каждый способ имеет недостатки и преимущества. Во время знакомства проявляются особенности человека, которые обусловлены его предыдущим социальным опытом. В теоретическом плане выполнение участниками ритуала знакомства означает признание ими наличия общих интересов, демонстрацию готовности принять участие в работе. После завершения данной процедуры у каждого участника появляются один-три знакомых со знаком "плюс" и один-три знакомых со знаком "минус".

Важно иметь в виду, что первые непосредственные впечатления от членов группы могут быть негативными. Почему? "Мои соображения таковы, - отвечает на этот вопрос К. Роджерс, - во-первых, это прекрасный способ проверить свободу в группе и можно ли группе доверять. Действительно ли здесь можно выражать свои чувства - положительные и отрицательные? Безопасно ли здесь или меня накажут? Во-вторых, глубокие положительные чувства выразить труднее и опаснее, чем отрицательные. Если я признаюсь вам в любви, я становлюсь ранимым и открытым для унижительного отказа. Если же я выражу свою ненависть к вам, я в худшем случае подвергнусь ответному нападению, против которого можно защититься". Как бы там ни было, отрицательные чувства проявляются первыми.

Стадия конфликта, соперничества тоже представляет опасность для социального работника. В любой группе наблюдается явное расхождение (различие) интересов ее членов. В группе с узкими, четко определенными целями некоторые участники могут испытывать иные потребности, отличные от потребностей других членов группы. Даже при наличии общей проблемы участники группы могут не идентифицировать себя с другими, не чувствовать "общую почву". Группа - "микрокосм" большого общества, и это различие своих интересов и интересов других отражает индивидуальное противостояние с другими, существующее в обществе.

Задача социального работника на этапе конфликта - помочь членам группы осознать необходимость согласованной работы, преодолеть "полосу штормов", активизировать осмысление происходящего, ориентировать членов группы на взаимную поддержку, оказание взаимопомощи.

На стадии консолидации социальный работник помогает группе выработать нормы и способы взаимодействия, а отдельным членам - самоопределиться, найти свое место, соответствующее их способностям и



склонностям. Возможно, на этой стадии (хотя зачастую и на начальном этапе групповой работы) вырабатывается кодекс общения, или кодекс поведения участников групповой работы, который может состоять из следующих правил:

- 1) слушай внимательно все выступления;
- 2) не критикуй высказываемые идеи;
- 3) воспринимай все предложения положительно;
- 4) не перебивай выступающего, соблюдай тишину;
- 5) избегай дебатов и философских рассуждений;
- 6) не стесняйся высказывать свое мнение - самое простое предложение часто бывает гениальным;
- 7) не ошибается тот, кто ничего не делает;
- 8) соблюдай личные права членов группы:
- 9) право выдвигать идею;
- 10) право отстаивать свою точку зрения;
- 11) право на обдумывание;
- 12) право на пересмотр, уточнение своей позиции, выдвижение нового предложения;
- 13) не обижайся;
- 14) будь доброжелательным;
- 15) не допускай чрезмерной фамильярности в общении с другими;
- 16) каждый член группы ответственен за результативность работы. Успех и неудачу делим поровну.

Вариант кодекса общения обсуждается всеми членами группы, которые в знак его признания ставят на нем свою подпись, и после проигрывания ключевых правил общения (что возможно в группе подростков, молодежи) кодекс вывешивается на одной из стен комнаты, в которой работает группа.

Когда группа начинает работать и потребность в социальном работнике

ослабевают, ему следует отойти "в тень", передоверив свои организаторские и методологические функции другим участникам. Если же социальный работник будет претендовать на прежнюю доминирующую роль, группа может его изгнать. Некоторые специалисты сознательно используют эту драматическую концовку, чтобы помочь группе обрести автономию и сплотиться.

Активная деятельность социального работника прекращается, когда успешная содержательная работа уже налажена и группа принимает первые эффективные решения. Возникает иллюзия, что социальный работник не был нужен, что группа добилась всего самостоятельно. Парадокс заключается в том, что это убеждение необходимо поддерживать. Некоторые профессионалы придерживаются строгого правила: не вмешиваться в содержательную работу группы, поскольку социальный работник не должен подсказывать готовые решения проблем - группа должна найти их сама.

Каждый специалист использует свои методы работы с группой. Стиль работы специалиста определяется уровнем и спецификой его образования, опытом, складом характера: одни предпочитают жесткость, авторитарность, замыкая (по модели "звезда") на себе все процессы и охотно выступая в качестве "критика" и "проблемизатора"; другие вмешиваются в работу группы лишь по просьбе ее участников; третьи сразу устанавливают равноправные партнерские отношения, подчеркивая, что групповая работа - это процесс взаимного обучения социального работника и клиента. В зависимости от задач, поставленных перед группой, ситуации и состава участников эффективным может оказаться любой стиль. Важно, чтобы он помогал людям найти себя, сплотиться и предложить интересные идеи. Во всех случаях следует вести себя естественно, поскольку любая фальшь затрудняет работу. Наконец, независимо от типа группы, стиля поведения, избранного социальным работником, его основная функция в группе - посредничество. Социальный работник всегда

имеет дело одновременно с двумя клиентами: индивидом и группой. Как только начинается групповой процесс, социальный работник вступает во взаимодействие и с каждым в отдельности, и с группой в целом. Работа с индивидом в группе включает в себя прежде всего оказание помощи человеку в выражении своих мыслей и чувств. При этом задача социального работника - обеспечить слушание рассказчика другими членами группы, вызвать у них ответные чувства, реакцию. Иногда проблема индивида болезненна для других членов группы, возбуждает у них отрицательные эмоции, затруднена для их восприятия. Однако какие бы процессы ни происходили в группе, социальный работник должен уделять внимание одновременно обоим клиентам: и индивиду и группе. В общем случае эти две области работы соответствуют обязанностям социального работника: помочь индивиду и группе активно взаимодействовать друг с другом и помочь группе функционировать более эффективно, чтобы потенциал взаимопомощи раскрылся полностью. Разумеется, социальный работник осуществляет в группе множество других ролей, но роль посредника - главная.

Идея группы как "системы взаимопомощи" привлекательна. Однако как может группа людей, имеющих один и тот же набор знаний, помочь друг другу? Не является ли это чем-то вроде библейского выражения "слепой ведет слепого"? Могут ли клиенты делиться своими интимными заботами с незнакомыми в сущности людьми? Как быть с принудительной силой, которой обладает Группа? Эти и другие вопросы вполне закономерны.

Действительно, если просто собрать людей вместе, то нет никакой гарантии проявления их потенциала. Масса препятствий блокирует возможности членов группы понять друг друга и предложить помощь. Все участники группы придерживаются собственных взглядов на групповую работу, которые базируются на прошлом опыте, а поскольку большая часть этого опыта

весьма непродуктивна, задача социального работника - помочь членам группы создать условия для совместной работы. Социальный работник должен попытаться помочь членам группы развить требуемые для совместной работы навыки (используя при этом в том числе рассмотренные нами приемы и процедуры). Создание группы для продуктивной работы с использованием взаимопомощи - сложный процесс, на протяжении которого члены группы должны преодолеть много собственных стереотипов о человеческой природе, взаимопомощи и т.д. Каждый из них нуждается в поддержке социального работника. Самое главное, что должен делать специалист, - это продемонстрировать уверенность в успехе совместной деятельности. Вера в силу группы - это необходимый фактор достижения успеха.

Наиболее важный способ оказания членами группы помощи друг другу - это обмен относящейся к делу информацией. Собственный жизненный опыт каждого члена группы (знания, взгляды, ценности и т.д.) может помочь другим ее участникам. Социальный работник также делится информацией, которая в сочетании с информацией других является богатым источником для размышлений.

Во время обмена взглядами на обсуждаемую проблему возникают серьезные дискуссии, поскольку члены группы могут представить идеи на обсуждение группы. Группа в данном случае - Место, где мнения людей сталкиваются и зачастую изменяются.

Организовать дискуссию не очень просто - для этого нужно обладать культурой совместной работы (вырабатываемой в том числе с помощью упомянутого кодекса общения).

Каждый член группы придерживается определенных норм поведения и запретов. На начальной стадии совместной деятельности разговор на темы "власть", "зависимость", "секс" рассматривается как нарушение запрета. Одна из

задач социального работника - помочь другим выработать новые нормы и свободно обсуждать "запретные" темы. В течение работы уровень эмоционального комфорта возрастает, и первый член группы, готовый рискнуть и принять участие в трудной для обсуждения области, показывает остальным членам группы пример преодоления табу - они как бы получают разрешение вторгнуться в область, считавшуюся ранее запретной. Во время обсуждения запретных тем члены группы видят эмоции других и зачастую осознают, что переживают то же самое. Каждый обнаруживает, что он не одинок в своих чувствах, что члены группы находятся "в одной лодке" - это делает людей более раскрепощенными и открытыми.

Способность выражать свои чувства обуславливает развитие сопереживания, что является важнейшим оздоровительным элементом групповой работы. Пытаясь понять чувства других людей, члены группы начинают иначе воспринимать собственные чувства. Наконец, группа обеспечивает "тренировку" соответствующих качеств и идей, выработку новых способов коммуникации и осознание некоторых качеств, от которых необходимо избавиться для достижения успеха.

Последний аспект группового взаимодействия, на который необходимо обратить внимание, получил название "наша сила в численности". Некоторые поступки легче совершать, чувствуя поддержку группы; страх и неуверенность легче преодолеть, действуя сообща, поскольку мужество одного многократно усиливается мужеством других.

Таким образом, группа - это не просто некое количество людей, собранных вместе, а система, характеризующаяся общностью чувств, наличием особой атмосферы, которая выражается в словах, мимике, позах и жестах.

К сожалению, процессы, происходящие в группе, часто изнуряют и обескураживают ее участников, так как порой они ориентируются на

первоначально полученные ответы, вместо того чтобы продолжать творческий непрерывный поиск. Члены группы иногда неспособны сойти с "наезженной колеи", смешивают проблему с ее решением и наоборот<sup>1</sup>.

Знаете ли вы группу, которая не находила "решения" еще до уяснения проблемы? Не испытала нажима со стороны шумных, энергичных участников, доминирующих в группе? Не отвергала оригинальные идеи по причинам социального положения, авторитета, возраста, пола их авторов? Не испытала отсутствия творческой мысли и чувства незавершенности, в результате чего ее участники пережили разочарование?

Человек может испытывать и проявлять по отношению к остальным членам группы теплоту, любовь, понимание, но вне группы ему трудно так же вести себя с окружающими людьми, гораздо проще продемонстрировать прежнюю холодность, чем пытаться как-то изменить отношения.

Вместе с тем удовлетворенность групповой деятельностью вызывает желание следовать полученным результатам.

Групповая работа - один из методов социальной работы, одно из самых успешных изобретений, созданных для решения проблем обезличивания, потери индивидуальности и чувства реальности, отчужденности, характерных для многих людей, живущих в современном обществе. Групповая работа способствует большей независимости личности, большей раскрепощенности и раскованности, большему желанию экспериментировать.

## **Заключение**

Анализируя вышеизложенный материал по теме следует сделать следующие выводы:

Социальная групповая работа - это практический метод социальной работы, который помогает личностям расширять свое социальное функционирование и, используя целенаправленный опыт группы, более эффективно справляться с индивидуальными, групповыми ситуациями или проблемами в микросоциуме.

Социальная групповая работа - это метод интерперсональной помощи развития в профессиональной социальной работе в малых группах, где используется групповой контекст для достижения индивидуальных и групповых целей. Социальная групповая работа, как и социальная работа со случаем, включает в себя различные подходы поведенческого обмена, индивидуального развития, интерперсональных умений, групповых ориентированных проблем, социальных акций. На практике социальная групповая работа представлена достаточно широко - от группового консультирования до терапевтических подходов.

Социальная групповая работа включает различные виды деятельности: развитие целой группы и отдельного члена группы; развитие взаимной помощи и поддержки среди членов группы; использование группового процесса для жизнедеятельности группы; развитие автономности в группе. Социальная групповая работа традиционно используется в практике работы в микросоциуме, с детьми, в социальных агентствах. В социальной групповой работе используют развивающие, реабилитационные, организационно-реабилитационные подходы, а также социальные тренинги и тренинги социальной компетенции.

Развивающие подходы основаны на экзистенциальных концепциях, они направлены на преодоление стрессов и кризисов в индивидуальном развитии. Реабилитационные подходы основаны на принципах эго-психологии с ориентацией на поведенческие теории, используют динамику малых групп в терапевтических целях для решения индивидуальных проблем.

Таким образом, социальная работа с группой имеет широкий спектр форм и моделей. Основные задачи групповой работы применительно к практике социальной помощи можно свести к следующему: помощь клиенту во взаимодействиях с другими людьми, решение проблем с общением и взаимодействием, социальное развитие и изменение окружающей социальной среды.

Социальная работа с группой функционирует в пределах сфер, связанных со здоровьем, социальным благосостоянием, проблемами свободного времени, образования, социальной помощи.



## Литература

1. Ардашкин, И.Б. Содержание и методика психосоциальной работы в системе социальной работы: - Томск: ТПУ, 2008
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. - М., 2006
3. Веракса Н.Е. Социальная психология. М , 2011
4. Горбушина О.П. Психологический тренинг. Секреты поведения.- Питер, 2008
5. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск, 2009
6. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. - М., 2007.
7. Кулебякин Е.В. Психология социальной работы Владивосток.,2007
8. Фирсов М.В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики. - М.,2012
9. Мерлин В.С. Взаимоотношения в социальной группе и свойства личности. Социальная психология личности - М., 2008
10. Обозов, Н.Н. Психология малых групп и коллективов. Социальная психология . - СПб., 2007
- . Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга.- М., 2007
12. Платонова Н.М. Теория и методика социальной работы.- М., 2010
13. Робер М.А. Психология индивида и группы.- М., 2008
14. Рудестам К. Групповая психотерапия - М., 2008
15. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Под ред. А.Л.Журавлева. - М.,2009

16. Суховершина Ю.В. Тренинг коммуникативной компетенции.- М.,2009
17. Технологии социальной работы: Учебник / Под общ. ред. Е.И.Холостовой. - М., 2010
18. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения .- М.

Периодическая литература

1. Борисова, С. Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга / С.Е. Борисова // Вопросы психологии - 2009. - №4

Интернет источники

- . Андреева, Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс] / Г.М. Андреева  
- Спб. 2007. - Режим доступа:<http://www.ihtik.lib.ru>.