

ГРУПНА СОЦИЈАЛНА РАБОТА



Марија Доневска
Мирослав К. Пендароски

Издавач:

Македонски центар за меѓународна соработка

За издавачот:

Александар Кржаловски, прв извршен директор
Гонце Јаковлеска, извршен директор

Автори:

Мирослав К. Пендароски, Марија Донева

Рецензенти: проф. д-р Сузана Борнарова, проф. д-р Светлана Трбојевиќ

Јазична редакција: Катерина Николовска

Лектура: Даниел Медароски

Компјутерска и техничка обработка: Ѓорѓи Станковски, Мартина Митковска

Тираж: 300 примероци

Печати: Промедиа

Контакт

Адреса: МЦМС, ул. Никола Парапунов 41А; пошт. фах 55, 1060 Скопје.
тел. +389/2/3065-381; факс: +389/2/3065-298; е-пошта: mcms@mcms.mk;

Македонски центар за меѓународна соработка

Сите права се задржани. Репродуцирањето, копирањето, трансмисијата или преводот на кој било дел од оваа публикација може да се изврши единствено под следните услови: со претходна дозвола на издавачот, заради цитирање во анализа на книгата и под услови изложени во продолжение.

Авторското право на оваа публикација е заштитено, но публикацијата може да се репродуцира на кој било начин без наплата за едукативни намени. За копирање во други услови, за употреба во други публикации или пак за превод или адаптација, треба да се обезбеди претходна дозвола од издавачот.

Во електронска форма публикацијата е достапна на www.mcms.mk



Издавањето на оваа публикација е овозможено од Цивика мобилитас, проект на Швајцарската агенција за развој и соработка СДЦ (SDC) кој го спроведуваат НИРАС (NIRAS) од Данска, Македонскиот центар за меѓународна соработка (МЦМС) и Шведскиот институт за јавна администрација СИПУ (SIPU). Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Цивика мобилитас, Швајцарската агенција за развој и соработка СДЦ (SDC) или организациите што ја спроведуваат.

„Им изразуваме оџромна и искрена блаџодарносћ на: Македонскиоџ центар за меџународна сорабоџка (МЦМС) за несебичнаџа џоддршка во џечашењеџо на овој учебник, на Инсџиџуџиоџ за соџијална рабоџа и соџијална џолиџика џри Филозофскиоџ факулџетџ во Скоџје, како и на членовиџе на Центароџ за џсихолоџија, џсихоџераџија, советџување и едукаџија СОВРШЕН КРУГ од Скоџје, чии размислување, креаџивносћ, а џрег сџ дирекџноџо учесџво во џруџиџе за личен развој и џреџманскиџе џруџи џо збоџаџија нашеџо знаење за мноџу асџекџи на џруџнаџа соџијална рабоџа.

Изразуваме срдечна блаџодарносћ и на рецензенџиџе џроф. д-р Сузана Борнарова и џроф. д-р Свеџлана Трбојевиќ на исцрџниџе и научно-објекџивни мислења за значајносћа на овој учебник во обласћа, како и на Каџерина Николовска за несебичнаџа сџручна и креаџивна џомош џри средувањеџо и збоџаџувањеџо на овој учебник.

Авџориџе, 2016 џодина

Извадоци од рецензиите

Извадок од рецензијата на проф. д-р Сузана Борнарова, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, Институт за социјална работа и социјална политика

Книгата претставува еден од ретките трудови во нашата земја кои го третираат проблемот на еден од основните методи во социјалната работа, социјалната работа со група. Книгата претставува значајна научна студија која во голема мера ќе придонесе во утврдување на најновите сознанија во групната социјална работа. Направените анализи, толкувања и предлози ќе најдат своја примена во едукација на студентите и лицата вработени во установите од социјална заштита, здравство, образование и други подрачја.

Начинот на кој се спроведени анализите за димензиите на групната динамика даваат посебна тежина на овој труд и покажуваат дека авторите имаат богато практично искуство во работа со третманските групи. Во книгата се посочени нови, досега нереализирани односи, кои јасно го отсликуваат значењето на групната работа во сложениот процес на постигнување на социјалните цели. Поради тоа, ова книга е мошне значаен и оригинален труд.

Извадок од рецензијата на проф. д-р Светлана Трбојевиќ, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, Институт за социјална работа и социјална политика

Книгата *Групна социјална работа* е долгоочекуван труд, кој ја промовира една од трите методи на социјалната работа - работата со група. Најголемо внимание во презентираниот труд заслужуваат две многу прецизно изведени научни тези: 1. Значењето на групната работа во санирањето на менталното здравје на луѓето; и 2. Темелната анализа на сите релевантни фактори кои ја сочинуваат групната социјална работа. Трудот во целина претставува пример за одлична презентација на едно научно подрачје. Посебни вредности на трудот се прецизноста во употреба на поими, споредба помеѓу различни истражувања низ светот и примери (case study) од сопствената пракса. Книгата е извонреден пример на солидно и сестрано познавање на дисциплината која ја проучуваат авторите. Веруваме дека книгата ќе ги мотивира социјалните работници и другите профили вработени во социјални, образовни и други институции за примена на методот на групна социјална работа во секојдневната пракса.

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	1
ГЛАВА I ПОИМИТЕ ГРУПА, ГРУПНА РАБОТА И ГРУПНАТА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КАКО НАУЧНА ДИСЦИПЛИНА	4
I.1. ГРУПА	5
I.2. ГРУПНА РАБОТА	7
I.3. НАЧЕЛА И ПРИНЦИПИ НА ГРУПНАТА РАБОТА	9
I.4. ЦЕЛИ НА ГРУПНАТА РАБОТА.....	12
I.5. ФАЗИ ВО РАЗВОЈОТ НА ГРУПАТА	13
I.6. ОПРЕДЕЛБА НА ГРУПНАТА СОЦИЈАЛНА РАБОТА КАКО ДИСЦИПЛИНА - НЕЈЗИН ИСТОРИСКИ РАЗВОЈ И ПОШИРОКИ ВЛИЈАНИЈА КОИ ПРИДОНЕЛЕ ЗА НЕЈЗИНА ПОЈАВА.....	16
I.6.1. Определба на групната социјална работа.....	16
I.6.2. Историски развој на групната социјална работа во светски рамки.....	19
I.6.3. Историски развој на ГСР во Источна Европа, на Балканот и во Македонија	21
I.6.4. Влијанието на психологијата на мала група врз групната социјална работа	22
ГЛАВА II ВИДОВИ ГРУПИ ВО ГРУПНАТА СОЦИЈАЛНА РАБОТА	25
II.1. ОСНОВНИ КРИТЕРИУМИ ЗА ПОДЕЛБА НА ГРУПИТЕ И ГЕНЕРАЛНА ПОДЕЛБА НА ГРУПИ	26
II.2. ПОДЕЛБА НА ГРУПИ СПОРЕД РАЗЛИЧНИ АВТОРИ	28
II.2.1. Поделба на групи според Таузленд и Ривас (Toseland, Rivas).....	28
II.2.2. Поделба на групи според Престон-Шут (Preston-Shoot)	29
II.2.3. Поделба на групи според Застров (Zastrow).....	31
II.3. ТРЕТМАНСКИ ГРУПИ	33
II.3.1. Определба и видови третмански групи	33
ГЛАВА III ГРУПНА ДИНАМИКА.....	36
III.1. ОПРЕДЕЛБА НА ГРУПНАТА ДИНАМИКА	37
III.2. ПОСЕБНИТЕ ДИМЕНЗИИ НА ГРУПНАТА ДИНАМИКА И НИВНОТО СПЕЦИФИЧНО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ ВО ГРУПНАТА СОЦИЈАЛНА РАБОТА.....	40
III.2.1. Групната структура и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	40

III.2.2. Комуникација и интеракција како димензии на групната динамика и како средства за поттикнување на групната динамика и нивното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа.....	46
III.2.3. Улогите во група и нивното влијание врз остварување на групните цели во групната социјална работа	57
III.2.3.1. Улогата „жртвено јагне“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	63
III.2.3.2. Улогата „неприлагоден“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	66
III.2.3.3. Улогата „доминантен“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	68
III.2.3.4. Улогата „неформален водач“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	70
III.2.3.5. Улогата „молчаливко“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	75
III.2.3.6. Улогата „саботер“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа.....	80
III.2.3.7. Улогата „забавувач и добар дух“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа.....	84
III.2.4. Групните норми и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	87
III.2.5. Групните односи и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	93
III.2.5.1. Феноменот на „тишина“ во група.....	98
III.2.5.2. Феноменот на „конфликт“ во група и неговото влијание врз остварување на целите во групната социјална работа.....	101
III.2.6. Групната кохезија и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	104
III.2.7. Групниот притисок и неговото влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа	106
III.2.8. Моќта во групата и нејзиното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	108
III.2.9. Фокусна задача наспроти социјален фокус во групата и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	111
III.2.10. Поддршката во групата и нејзиното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	113
III.2.11. Групните функции и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа	114

ГЛАВА IV ВОДАЧОТ НА ГРУПА И НЕГОВОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ ВО ГРУПНАТА СОЦИЈАЛНА РАБОТА.....

IV 1. ВОДСТВО, ВОДАЧ И РАКОВОДЕЊЕ	117
IV.2. ФУНКЦИИ НА ВОДАЧОТ	130
IV.3. СТИЛОВИ НА ВОДСТВО	134
IV.4. ВЕШТИНИ ЗА ВОДСТВО	145

ВОВЕД

Групната работа е еден од основните методи во социјалната работа. Покрај индивидуалниот приод, работата во група е есенција на ширењето на „фронто“ за севкупно подобрување на квалитетот на животот на човекот. Групата овозможува мултиаспектен поглед на човековите состојби, процеси, потреби, како и разбирање на внатрешните и интерперсоналните конфликти. Групата како ниеден друг систем овозможува повеќеслојна перцепција на динамичкиот склоп на човекот како социјално битие. Човекот е зависно битие, тој се очовечува општејќи со другите.

Со самото свое постоење, тој (човекот) е дел од групата. Тој му припаѓа општо на човештвото како своевидна антрополошка и социјална примарна група. Едноставно, без постоење на групата се доведуваат во прашање можностите на истиот (човекот) за задоволување на своите социјални потреби и односите со важните други. Грегарискиот мотив како еден од основните психосоцијални мотиви е незамислив во форма на операционализирана потреба без припадноста на групи. И самиот поим група укажува на тоа дека човекот не е тоа (човек) без припадност и сосуштествување со другите. Групното искуство е темелно човеково искуство. Групите на кои им припаѓаме имаат силно влијание врз ставовите, вредностите, учењето, постигнувањето, како и врз менталното здравје (Ajdukovic, 1997).¹

Групата, земена термилошки означува збир од две или пак повеќе особи кои се поврзани една со друга со социјални односи. Општата разгледба на групите нè води до заклучокот дека постојат два основни видови групи: *примарни* и *секундарни*. Примарните групи, историски гледано, се првиот и наједноставен облик на општествени, човечки групи низ кои поединецот поминува во својот индивидуален личен живот. Примарните групи најчесто настануваат природно и спонтано, а односите меѓу членовите се непосредни, силни. Постојат повеќе видови примарни групи: семејството како основна, нуклеарна примарна група, групи на деца од соседството, врнички групи, т.н. гангови итн. За разлика од нив, секундарните групи се заеднишва кои се базираат на одредени потреби специфични за одредена популација која наменски, со намера и цел се обединува во договорна заедница - група. Некои од овие групи се: одделенијата, класовите, студентските групи, работните групи, тимовите, клубовите итн. Секундарните групи се карактеристични

¹ Забелешка: При споменување на авторите во текстот ќе биде посочено само презимето на авторот. Покрај презимето, името ќе биде споменато само кога авторот е намерно истакнат или заради разликување од автор со исто презиме.

по тоа што поединецот е носител на одредена функција и во групата има одредена улога. Односите во секундарните групи се повнимателни, нецелосни и се базираат на институционализиран начин на однапред договорени форми. Контактот не е природно и спонтано обезбеден, туку се гради низ динамиката која групата ја создава од карактеристиките, процесите и појавите кои се присутни во секој од членовите.

Токму со секундарните групи се занимава групната социјална работа.

Групната социјална работа води потекло уште од најстари времиња, назад во првобитното општество, таму каде што луѓето за првпат почнале да ги чувствуваат моќите на збирното доживување, на групното ритуално исцелување, како и на личните промени кои произлегуваат од битисувањето со други луѓе со една заедничка цел - промена, развој, себеосознавање, решавање на психолошките и социјалните проблеми. Од ритуално-церемонијалното човеково колективно искуство, произлегува интересот за целенасочено поврзување на луѓето во групи од заеднички интерес и со заедничка, конвергентна цел. Групната социјална работа не случајно постанува сè позастапена метода во сите облици на психосоцијална интервенција на човекот, посебно во занимавањето со групи кои имаат однапред определена цел, структура, практични задачи за исполнување. Во своите теоретски основи, групната социјална работа ја содржи социјалната психологија (Доневска, 1999).

Покрај социјалната психологија, во својата суштина групната работа се базира на сознанијата на психоанализата и клиничката психологија.

Во актуелна смисла, како временски, така и социјално сфатена, групната социјална работа претставува метода на социјалната работа чија цел е да му помогне на поединецот да го унапреди своето психосоцијално функционирање преку целенасочени групни искуства за да може поделотворно да ги решава своите лични и социјални проблеми, како и проблемите на пошироката заедница (Ajdukovic, 1997).

Групната социјална работа, пред сè, претставува метода која се занимава со работа во мали групи. Малите групи се есенцијата на групната работа. Во малите групи поединецот се чувствува сигурно, интимно и ја доживува можноста да се „раскрили“, да почне да постанува она што е без да биде осуден, критикуван, морално оценуван. Малата група го претставува местото на почеток на споделувањето, каде повеќе личности кои се концентрирани на заеднички идеи, цели, потреби се обидуваат низ активна партиципација, споделување, доживување и учење да достигнат повисоко ниво на разбирање, себеприфакане, приспособување на околината, решавање одреден проблем итн.

Книгата се состои од четири глави.

Во првата глава авторите ги презентираат поимите група, групна работа и групна социјална работа. Во истата глава се бара одговор на прашањето за суштината на групната работа, нагласувајќи го нејзиниот мултидисциплинарен, широкоопфатен и мултидимензионален карактер.

Многу важна е анализата за целите на групната работа, која е упатена на групните и личните цели, од една страна, и тие кои се насочени на решавање на социјалните проблеми и заштита на менталното здравје, од друга. Авторите слично постапуваат презентирајќи ги фазите на групната социјална работа, при што сметаат дека треба да се согласиме на постоење на три големи фази во работата - почетна, средна и завршна, иако во тој поглед постојат различни мислења.

Првата глава завршува со дискусии околу групната социјална работа како научна дисциплина, нејзиниот историски развој и влијанијата кои придонеле за нејзина појава.

Во втората глава авторите ги анализираат видовите групи во групната социјална работа. Поделбите се презентирани според Таузенд и Ривас (Toseland, Rivas), Петерсон (Pettersen), Застров (Zastrow). Посебно внимание им е посветено на третманските групи, бидејќи токму тие се карактеристични за групната социјална работа.

Третата глава нуди едно богатство на мисли анализирани во делата на врвни социјални психолози и методичари од областа на групната социјална работа, кои се однесуваат на групната динамика: односи во група, норми, структура, комуникација, улоги, кохезија, притисок, моќ, поддршка итн.

Последното поглавје е посебно важно од дидактичка гледна точка во едукацијата на водачи на групите. И тој проблем се анализира сестрано, почнувајќи од карактеристика на одлики на терапевти, модели на водство, стилови на раководење и вештини неопходни за групната работа. Исто така, во трудот се приложени интересни примери од практиката во користење на методот групна социјална работа.

Треба да нагласиме дека двајцата автори имаат лично искуство во водење на групите, па оттука добро им се познати различните групни ситуации. Своето искуство изразено преку теоретските анализи, авторите сакаат да го споделат со читателите, сметајќи дека посебно во денешново време групниот метод има огромно значење во санирањето на проблемите на луѓето.

Глава I

Поимите група, групна работа и групната социјална работа како научна дисциплина

I.1. Група

Човекот е неотповикливо врзан за групата. Тој се создава како резултат на групата (семејство, фамилија), припаѓа на групата (општеството), ја создава групата и егзистира во неа целиот свој живот. Секој од нас е посебен и автентичен во секоја смисла, почнувајќи од физичкиот изглед (дури ни еднојајчните близнаци не се идентични), психолошките карактеристики, социјалните склоности и елементи, па сè до неговиот квалитет на живот, начин на постоење, неговите интереси, навики, потреби, цели. Самата наша различност создава плодна почва на социјалното поле да отпочнеме активности за припадност на многу групи. Без припадноста на група човекот нема референтна точка со која ќе го измери значењето на својот живот. Без група тој останува изолиран микросистем кој не е во контакт со сè што го опкружува. Посебно во денешново време, време кога на земјата има над шест милијарди жители, групата и здружувањето по посебни основи е суштински неопходно. Непостоењето групна припадност во денешниов натрупан свет ќе создаде чувство на осаменост и отфрленост кај секој кој нема да припаѓа некаде, во некоја група. Групата е од особена важност, посебно кога станува збор за подобрувањето на квалитетот на живот на современиот отуѓен модерен човек распнат помеѓу личните потреби и социјалните барања.

Поимот група не е едноставно да се дефинира. Феноменологијата на групата е мултиаспектна, повеќезначна. Групата е пред сè составена од поединци во што лежи и нејзиниот дијалектички парадокс. Таа ги надвишува единечните стварности на секој нејзин член, иако во исто време е зависна од нивното присуство и не би можела да постои без поединците кои ја сочинуваат. Феноменот на групата исто така лежи и во нејзината постојана промена како од географски (просторни) причини, економски, историски, технички, така и од културални. Согласно на тоа, идејата која човекот ја поседува за групата и за себе како дел од неа и за односот меѓу себе и неа исто така постојано се менува (Foulkes, Anthony, 1957, 1965, 1967, 1968, 1971, 1973).

Можеби една од наједноставните определби на поимот група е онаа на Вернел (Vernelle, 1994) дека групата е *одреден број луѓе кои се во заеден однос*. Секако, оваа дефиниција не го разоткрива феноменот на групата ни оддалеку, но претставува вовед во основните премиси на групата и смислата на нејзината егзистенција. Основно нешто во тој систем е заемноста, меѓузависноста на сите нејзини припадници, нивната испреплетеност, каде што промените во кој било елемент се одразуваат истовремено и на секој нејзин член индивидуално, но и на апстрактната „душа“ на самата група во исто време.

Според Креч и Крачфилд, пак, група претставува збир од *две или повеќе личности кои имаат некој експлицитен психолошки однос една спрема друга* (според: Ajdukovic, 1997). Оваа дефиниција, пак, поодредено ја специфицира групата како творба која има одредена јасна визија дека нејзините членови создаваат некаков посебен облик на заемодејство, некаков заеднички именител во поглед на целта на постоењето на групата.

Значи, можеме да го поддржиме Клајн кој вели дека под поимот група, најчесто се подразбира: *социјален систем кој е составен од две или повеќе личности кои се дел од заедничка структура и имаат свој статус во истата и се наоѓаат во заеднички однос на улоги, но и следат систем од норми или вредности кои ги регулираат ставовите и однесувањата на индивидуалните членови, носејќи одговорност за групата* (Klein, 1972).

Според Клајн (Klein), групата претставува уште и *систем на односи помеѓу членовите и претставува социјален систем кој има структура и одреден степен на стабилност, интеракција, реципроцитет, заемозависност и групна граница* (Klein, 1972). Се чини важноста на дефиницијата се зголемува со фактот што Клајн се осврнува на одговорноста на секој поединечен член кога вели дека секој член има свој статус, улога, норми со што доколку се придржува до нив, тој придонесува за исполнување на основните цели на групата.

Според Ајдуковиќ (1997), можеби најиздржана е определбата на Пец (Petz) и соработниците (1992) според која групата е збир од повеќе личности чии односи ги имаат овие обележја:

- Меѓу членовите постои интеракција;
- Членовите учествуваат во составот на меѓусебно поврзани улоги и позиции;
- Постојат групни норми и стандарди кои го определуваат однесувањето на членовите во групата;
- Членовите ја доживуваат групата како целина;
- Членовите тежнеат социјалната околина да ги доживува како група (според: Ajdukovic, 1997, стр. 8).

Се чини новината во оваа дефиниција се однесува на тоа дека секој член на некој начин своеволно се идентификува (свесно или несвесно) со групата (не само со припадноста кон неа) и развива некаква лична потреба да биде доживуван како дел од неа, притоа означувајќи ја имплицитно истата како нешто важно, големо, прифатливо. Во овој сегмент на определба на групата најсилно се отчитува потребата за припаѓање кај човекот, доживувањето на своето „јас“ како посилено,

поголемо, поприсутно доколку е врзано за нешто поголемо од самиот „јас“, како што впрочем е случај со групата.

Според многу истражувачи (Bales, 1950; Hare, 1962; Herbert, 1976; Ladislav, 1996; Hugo, 1996 и др.), важно е поставувањето на трите основни прашања:

- *Како е формирана групата?*

- *Како функционира групата?*

- *Како се опишуваат социјалните интеракции кои се случуваат на патот кон формирање на групата?*

Доколку се одговори на овие прашања, ќе се допре до суштината на специфичните фактори кои една одредена специфична група би ја определиле најблиску до вистинската нејзина реалност, затоа што феноменот на групата како своевиден комплексен процес не може еднозначно да се определи. Се чини определбите на Ајдуковиќ и на Шериф се најопфатни заради мноштвото аспекти посочени како важни сегменти при определбата на вака комплексен поим. Определбата на Ајдуковиќ претставува обид да се опфатат неколкуте најважни цели кои членовите на групата можат да ги постигнат преку групното искуство (*добивање стручна помош и поддршка во решавањето одредени лични и социјални проблеми, поуспешно соочување со животните потешкотии и развивање на знаења и вештини* итн.), односно оваа определба ја истакнува операционалната страна на групното искуство во социјалната групна работа. Преку воочувањето на овие важни сегменти, практично ќе се постигне увид во вистинската значајност на ваквата социјална работа со што ќе се овозможи прагматичност на групите. Од друга страна, пак, Шериф со својата дефиниција ги опфаќа сите важни димензии на групната структура и динамика (улоги, функции, норми и правила, односи итн.), на тој начин претставувајќи ја специфичната суштина на групите во социјалната работа и со тоа опфаќајќи ги најважните елементи на групниот метод во социјалната работа.

I.2. Групна работа

Најупростено, групната работа би била *збир на сите процеси што се одигруваат во една група* (во овој труд под група претежно ќе се подразбира мала група), како и *целина од сите интеракции, односи, улоги кои се преземаат, структурата на групата, како и сите конкретни активности и задачи кои се спроведуваат со цел подобрување на социјалното функционирање на членовите, разрешување проблеми и*

полесно приспособување на поединците на барањата на средината, но и нејзино моделирање со цел за општо добро за нејзините припадници.

Во групната работа се вплетени сите искуства на социјалната работа како засебна професија. Таа во себе ги содржи техниките за помош и поддршка на поединците во: социјалната превенција, рехабилитација, психосоцијален третман, како и во подобрувањето на генералната социјална акција (Glassman, Kates, 1990).

Поединците во групната работа истовремено се свртени и кон групните цели и искуства, но и кон своите лични потреби, својот социјален углед и позиција. Поединецот во група низ животот на групата и во неа, истражува што другите мислат за него, што гледаат во него, како го разбираат (Cividini-Strancic, 1996). Значи, групната работа овозможува дводимензионално искуство, како преку личната перспектива низ групната работа, конвергентно, така и низ призмата на групните интеракции, дивергентно, широко. Испреплетеноста и тенката граница помеѓу личните и групните перспективи низ процесот овозможуваат индивидуален и социјален развој. Во групната работа важи начелото „*јас низ очите на групата и групата низ моите очи*“.

Групната работа е уште позната и како групен третман или групен пристап во психосоцијалната работа (Ајдуковс, 1997, стр. 9). Во поново време, заради истакнување на активната улога и целосната вклученост на клиентот, сè повеќе се употребува поимот групна работа, наместо поимот групен третман кој укажува на начин на постапување со некој што имплицира негова пасивна поставеност. Според Преград (Pregrad), пак, постои суштинска, не само термилошка разлика помеѓу психосоцијална помош и психосоцијална поддршка. Имено, авторот истакнува дека под поимот *помош* повеќе се подразбира правење нешто наместо другите, преземање дел од нивната одговорност (за одлуките кои ги носат, за грижата за подигање деца, за остварување на некои права и сл.), додека, пак, под психосоцијална поддршка подразбира повеќе давање поддршка на луѓето за да пронајдат во себеси повеќе сила, упориште и способност сами да се носат со животните ситуации (Pregrad, 1996). М. Ајдуковиќ смета дека дури и да постои одредена разлика меѓу помош и поддршка во групната работа, таа не е од суштинска важност. Впрочем, според М. Ајдуковиќ, преку соодветна психосоцијална помош може директно на поединецот во група да му се пружи психосоцијална поддршка.

Во склад со реченото, Седмак и Петровиќ (1997) ја истакнуваат и важноста на разликувањето помеѓу групна социјална работа и групна психотерапија, и покрај одредените суштински сличности. Имено, иако и двата вида групна работа имаат за

цел отстранување на психолошкото и социјалното страдање на поединецот и негово подобро социјално прилагодување и функционирање, сепак подолго време за групната социјална работа се сметало дека се однесува повеќе на т.н. рекреативни или воспитни дејности и исполнување на слободните активности претежно на младите, додека психотераписката група работа се сметала за претежно насочена кон поединецот и неговите психолошки потешкотии. Секако, овој концепт е одамна напуштен како недоволно опфатен и ограничен и сè повеќе се истакнува определбата на групната социјална работа како мултидимензионална, широкоопфатна и мултидисциплинарна. Пред сè, забуната околу различноста (иако за ова подоцна ќе стане повеќе збор) се разрешува со фактот дека групната социјална работа може да ја извршуваат повеќе професионални профили (во прв ред социјални работници, но и социјални педагози, психолози и др.), додека групната психотерапија, според Седмак и Петровиќ, само психијатри и други други членови на психијатрискиот тим, во прв ред психолози (според Sedmak, Petrovic, 1997).

Групната социјална работа во смисла на групен „сетинг“ претставува широко поле на употреба на групните техники со зголемена свесност не само за психолошките појави и процеси на/во нејзините членови, туку и за пошироките социјални аспекти на ефектите од групната работа. Социјалната групна работа е насочена кон согледување на социо-економските и општествено-културолошките карактеристики на актуелното општествено живеење кое го употребува во работата со поединечните членови во смисла што преку разбирање на групната анализа и динамика, но и познавање на динамиката на личноста се обидува да му помогне на поединецот подобро социјално да функционира. Ефектот се надополнува со големата опфатност на групната работа со оглед на тоа дека таа ефективно се применува како со здрави луѓе, така и со луѓе кои страдаат од различни видови физички, психолошки и/или социјални потешкотии и проблеми.

I.3. Начела и принципи на групната работа

Како и секоја научно заснована и методолошки поддржана стручна практика, така и групната работа подразбира почитување на неколку основни вредности, принципи и начела.

Основните вредности и принципи се однесуваат на суштинските научни и етичко-хуманистички поставки на групната работа во социјалната работа. Тие ги содржат најгенералните појдовни точки кои треба да се почитуваат во секоја смисла на социјалното дејствување во група.

За разлика од нив, *начелата* се однесуваат на базичните стручни и методолошки компоненти на групната работа како посебен модел на дејствување во социјалната работа.

Кога станува збор за вредностите и принципите на групната работа пред сè треба да се утврди дека во својата суштина тие се етички вредности произлезени од суштината на хуманистичкото демократско општество, а потоа и соодветни научно-стручни социјални вредности.

Петровиќ и Седмак, поаѓајќи од филозофијата на социјалната работа, ги издвојуваат следните неколку основни вредности:

- *Праведност* под која подразбираат прифаќање на основното човечко достоинство на кое имаат право сите луѓе, без разлика на своите специфични особености, полот, возраста, расната или пак економската припадност, интелектуалната способност и сè друго по што се разликуваат од сите други;
- *Одговорност* под која подразбираат свесност на луѓето дека се заемно поврзани и зависни едни од други, како и прифаќање на правото за себе и за другите;
- *Менталното здравје (социјално здравје)* што подразбира разбирање за човековата потреба и смисла за внатрешно задоволство, како и за постоењето на внатрешната човекова сила за давање од себе кон другите (според: Petrovic, Sedmak, 1997).

Според нив, повеќето социјални терапевти ги истакнуваат уште и следниве вредности: позитивните односи помеѓу луѓето од различни верски, национални, социјални и други припадности; соработката; индивидуалната иницијатива; човековото достоинство; учеството на секој член во донесувањето групни одлуки; индивидуализацијата и др. (според: Petrovic, Sedmak, 1997).

Според Конопка, како авторитет во класичната ГСР, која можеби најдетално ги разработи основните принципи на ГСР, постојат следниве основни принципи:

- *Принцип на индивидуализација на членовите на групата;*
- *Принцип на индивидуализација на групата;*
- *Принцип на прифаќање на членовите на групата;*
- *Принцип на помагачки однос;*
- *Принцип на самопомагачки однос;*
- *Принцип на усмерување на групните процеси;*
- *Принцип на активирање на членовите на групата за учество во групата;*

- *Принцип на активно самоменување;*
- *Принцип на соочување со конфликт и негово разрешување;*
- *Принцип на развој на потенцијалите на членовите на групата преку новите искуства;*
- *Принцип на нужни ограничувања;*
- *Принцип на планирани групни активности;*
- *Принцип на продолжена евалуација;*
- *Принцип на учество на социјалниот работник во активностите на групата.*

Во склоп на овие големи, широки базични категории, како нивен екстракт, овде може да се образложи принципот на „acting out“ и принципот на чување тајна. Имено, „acting out“ означува процес на слободно и експресивно емоционално однесување со цел ослободување на агесијата и емоционално празнење (слично на катарзата), кое произлегло од спротивставени, конфликтни длабоки несвесни чувства. Во групната ситуација овој процес е поттикнат преку безбедната средина полна со разбирање, поддршка, пермисивност, неосудување и прифаќање. Со помош на толкување, споделување и конфронтација овој процес позитивно се решава и се создава плодна почва за натамошен развој на индивидуата што повратно позитивно дејствува како поттик за отворање и на другите членови во групата. Принципот пак на чување тајна претставува своевидна интимна заклетва на членовите дека секоја содржина, информација, доживување ќе ги чуваат како професионална тајна во рамките на групата со тоа заштитувајќи ги членовите кои се отвориле од надворешни осуди и критики, но и заштитувајќи се и себеси од истите опасности.

Кога станува збор за основните начела на групната работа, може да се каже дека тие претставуваат своевидна спецификација, па и операционализација на групната работа како посебна методологија и практика. М. Ајдуковиќ ја истакнува определбата на десетте основни начела на групната работа:

- *Групната работа како помагачки процес се однесува на намерно формирани групи;*
- *Групната работа како помагачки процес се однесува на т.н. мали групи;*
- *Во групната работа водачот на групата има специфична улога;*
- *Во групната работа водачот истовремено е насочен како на поединечните членови на групата, така и на групата како целина, но и на опкружувањето на групата;*
- *Групната работа е насочена на „овде“ и „сега“;*

- *Групната работа главно се темели на теоретските знаења за групната динамика и структурата на малите групи;*
- *Во групната работа се користат специфични вештини и техники;*
- *Групната работа ги негува темелните хуманистички вредности и почива на нив;*
- *Во групната работа тенденцијата е кон зајакнување на нејзините членови;*
и
- *Секоја група е единствена (Ajdukovic, 1997, стр. 12-15).*

I.4. Цели на групната работа

Групната социјална работа, како засебен метод со своја операционализирана матрица на функционирање во социјалната работа во целина, поседува свои оригинални, специфични и прагматично оправдани основни цели.

Во литературата сепак постојат различни мислења околу тоа што претставуваат групните цели. Според Рот, постојат две појдовни точки за определување на групните цели, кои, според него, не мора да бидат меѓусебно исклучиви:

а) Групната цел мора да почива на индивидуалните потреби, односно дека групните цели секогаш ги претставуваат и ги одржуваат личните потреби. Групните цели секогаш се и цели на членовите на групата;

б) Групната цел постои уште пред самото создавање и дејствување на групата и таа групна цел не мора од страна на членовите да биде општоприфатена цел (Rot, 1988, стр. 122).

Уште еден интересен заклучок околу важноста на усогласеноста на личните и групните цели изнесува Рот, кој вели дека не мора секогаш да постои општа прифатеност на групните цели од страна на поединците, ниту пак голема лична ангажираност тие да се остварат, а сепак групата може ефикасно да функционира. Според него, тоа се должи на фактот што поединецот си остварува некои свои лични цели и задоволува лични потреби поради што и останува во одредена група (Rot, 1988).

Кога станува збор за групните цели сфатени како базична мисија на смислата заради која групата постои, важно е да го истакнеме и сфаќањето изнесено од Комитетот за практика на секцијата за групна социјална работа на Националната асоцијација на социјалните работници на САД (Committee on Practice of the Group

Work Section of the National Association of Social Workers) од 1964-тата година, кое вели дека основните цели заради кои се создаваат групите во ГСР се следниве:

- *Корективна цел/ третман;*
- *Превенција;*
- *Нормален, оптимален социјален раст и развој;*
- *Лично унапредување; и*
- *Интригирање/заинтересираност на поширокото граѓанство* (според: Hartford, 1964).

I.5. Фази во развојот на групата

Денес, постојат бројни истражувања, дури и цели теоретски концепции кои го засегаат прашањето на развојот на групата. Во многу од нив се предложени мноштво модели како можни начини да се изгради колку толку стабилна парадигма околу основните фази во развојот на една група. Сите тие концепции се занимаваат со познатите феномени на групната мотивација и функционалност.

Како и да е, едно е сигурно, а тоа е дека до денес, најшироко распространет развоен, линеарен модел е оној на Такман од 1965 г. (Tuckman, 1965), објавен во кусиот материјал со наслов „Развојни секвенци во малите групи“ (орг., англ. „Developmental sequence in small groups“, 1965). До овој модел Такман дошол по идејата од страна на неговиот ментор Алтман (Altman), при неговиот ангажман во истражување на групните феномени во малата група спроведено со американската морнарица. Такман ја користел целата расположлива литература и неговите искуства со малите групи и од сиот тој практичен и теоретски материјал дошол до основните 4 фази кои се повторуваат во развојот на повеќето групи. Брус Такман е важна фигура во изучувањето на групната динамика, посебно како што видовме во делот на динамиката на создавање на групите. Тој го предложил следниов 4-фазен модел наречен Такманови етапи, фази за група. Неговиот интерес е насочен кон донесувањето одлуки во групите и се состои од овие 4 фази/етапи:

- *Формирање;*
- *Стормирање (фаза на бура);*
- *Нормирање; и*
- *Перформанса (Smith, 2005, стр. 2).*

Еве како самиот Такман ја објаснува секоја од фазите од неговиот предложен модел.

Под фазата **формирање**, тој подразбира иницијална етапа од развојот на една група, каде што членовите најмногу се заинтересирани за ориентација во новото искуство преку т.н. тестирање за идентификација на границите како во поглед на интерперсоналниот, структурален домен, така и од аспект на доменот насочен кон задачите и целите. Во процесот на тестирање на интерперсоналниот домен, се создаваат првичните заемозависности помеѓу членовите меѓусебно и помеѓу членовите и водачот заемно.

Под фазата **стормирање**, Такман подразбира појава на конфликт и поларизација околу интерперсоналната динамика, односно првично спротивставување меѓу членовите и меѓу нив и водачот, односно поларизација на ставови, мислења, позиции. Ваквата атмосфера ја отпочнува етапата на емоционално реагирање кое го афектира и доменот на задачата и целите на групата. Ваквите феномени претставуваат отпор кон влијанието на групата и се нарекуваат фаза на бура.

Под фазата **нормирање**, Такман подразбира етапа во која веќе е надминат отпорот, а конфликтите се нивелираат со што отпочнува развој на групната кохезија и чувството на групна припадност, појава на нови стандарди и преземање на првите улоги во доменот на структурата на групата, додека во доменот на остварување на задачите, односно целите, се појавува експресија на интимните, личните ставови и мислења.

Под фазата на **перформанса, изведба**, Такман подразбира етапа во која стабилната структура на групата веќе претставува инструмент насочен кон остварување на целите низ решавање на групните задачи. Улогите постануваат флексибилни и функционални, а целокупната групна енергија е насочена кон решавање на групните задачи. Структуралните прашања се веќе разрешени и тие постануваат орудие за исполнување на задачите (според: Smith, 2005, стр. 3).

Ако се навратиме на разните модели на развој, можеме да истакнеме дека иако Такмановиот модел е можеби најпознатиот, постојат и мноштво други теоретичари и/или практичари кои предложуваат свои модели.

Прилог 1. Фактори кои влијаат врз етапниот развој на групи за личен развој и групи од психосоцијален тип

Пендароски (Пендароски, 2009, 2010, 2011), низ своето искуство во водството на групи за личен развој и психотерапија и групите од психосоцијален тип во ГСР, дошол до сознанија за важноста на уште некои фактори во етапниот развој на групите од овој тип. Имено, тој увидел дека *иницијалното чувство на доверба во водачот, искуствата*

од претходните групи кај членовите и групниот „сетинг“ можат да бидат многу важен, понекогаш и одлучувачки фактор за развојот на сите етапи во својот тоталитет. Практиката покажува дека довербата како интуитивен феномен на самиот почеток, кон водачот на групата, игра важна улога во почетната фаза, особено во фазата на тестирање на групата и во фазата на ориентација. Таквата доверба ги продлабочува мотивациите на членот на групата тој да продолжи да тестира и пополека да се приспособува низ сигурната групна поддршка и пред сè, внатрешната лична поддршка. Искуството во слични групи придонесува некои членови подобро, а некои помалку добро да се приспособуваат во почетните фази со што позитивно, односно негативно влијаат низ инфицирачкиот емоционален притисок врз другите да се приспособуваат или не на соодветен начин. Ова би значело дека членот кој немал големо искуство влегува во еден потполно нов свет за кој нема претходен опит, не ги познава основните начела на групното функционирање (конформизам, приспособување, споделување, трпение, почитување итн.), има сиромашен репертоар на улоги итн., со што тој несвесно ги афектира и инфицира другите помалку сигурни во себе членови и го отежнува и нивниот процес на надминување на фазата на приспособување и тестирање и создава плодна почва за сомневања кои може да бидат погубни за конечното затворање на фазата на почеток и одење на фаза на развој на задачи и усложнување на групната структура и динамичките интерперсонални односи. Групниот „сетинг“, во смисла на сеопштата просторна атмосфера на групната динамика може исто така значително да влијае врз надминување на првите фази. Ова би значело дека, на пример, атмосферата во просторијата за работа, осветлувањето, пријатноста, односно непријатноста на околината, интимноста и изолираноста директно ќе придонесат да се создава чувство на несигурност кај некои членови (не кај сите) кое ќе го успори процесот на конечно приспособување и отпочнување фаза на произнесување и отворање.

Развојот на групата секогаш претставува еден од клучните фактори на влијание врз целокупната групна динамика. Особено тоа влијание се зголемува со промената на фазите низ времетраењето на групното искуство како такво. Поради тоа, современите трендови во групната социјална работа низ истражувања го испитуваат и потврдуваат специфичното влијание на развојот на групата врз динамиката на групата.

Според некои истражувања, развојот на групата недвосмислено влијае врз чувството на групна припадност. Студијата на Рој, Туркот, Монтмини и Линдзи од 2005-тата година (Roy, Turcotte, Montminy & Lindsay, 2005) во едно истражување за спречување на насилството, истакнува дека на почетокот на групниот третман членовите приоритет им даваат на свесноста за проблемот на третман и разбирањето, додека во подоцнежните етапи на третманот акцентот е ставен врз емоционалните и интеракциските елементи на групата. Како што може да се забележи, сите студии укажуваат на еден генерален заклучок, дека развојната етапа во која се наоѓа групата придонесува врз приоритетите за членовите на групата. Па така, видливо е дека на

почетокот најважни за членовите се индивидуалните интереси, додека во подоцнежните фази се зголемува интересот за подлабоките групни и индивидуални елементи.

Според некои други истражувања (Kivlighan, Lilly, 1997), развојните фази во групното работење значително влијаат и врз специфичната клима на групата. Авторите истакнуваат наоди според кои групната клима варира во зависност од тоа во која фаза се наоѓа групата: почетна, средна или завршна. За развојот на динамиката поважна е етапата во која се наоѓа групата, отколку времето поминато од почетокот на групата до сегашниот момент. Тоа би значело дека етапата содржи свои важни критериуми кои мора да се задоволат за да може да се оди во понатамошен групен развој.

Други, пак, истражувања истакнуваат заклучоци од испитувањето на влијанието на развојот на групата врз групната кохезија. Според авторите, со текот на времето, врските помеѓу членовите стануваат сè поцврсти. Со зацврстувањето на врските меѓу нив, не е исклучено дека се намалува чувството на припадност кон групата, односно сè повеќе се става акцент на интеракциите со други членови, а се намалува свесноста за групните цели, групниот компромис, групниот „сетинг“ како таков.

Со текот на времето, во групата фокусот се става на интеракциските, групните активности и активностите насочени кон задачата и целта на групата, наспроти индивидуалните и персоналните елементи на групното искуство. На крајот, останува потребата да се истакне дека развојните фази на групата ќе зависат од видот на групата, т.е. од спецификите кои секоја група ги носи како есенцијални и препознатливи за неа како засебен социјален ентитет. Видот на група во групната социјална работа создава потреба да се земе предвид како фактор на одредени разлики во самите фази на развој кај секоја одделна група. Третманските групи имаат свои специфики кои се различни од оние на едукативните групи, на пример, и со самото тоа ќе постојат разлики внатре во секоја одделна фаза.

I.6. Определба на групната социјална работа како дисциплина - нејзин историски развој и пошироки влијанија кои придонеле за нејзина појава

I.6.1. Определба на групната социјална работа

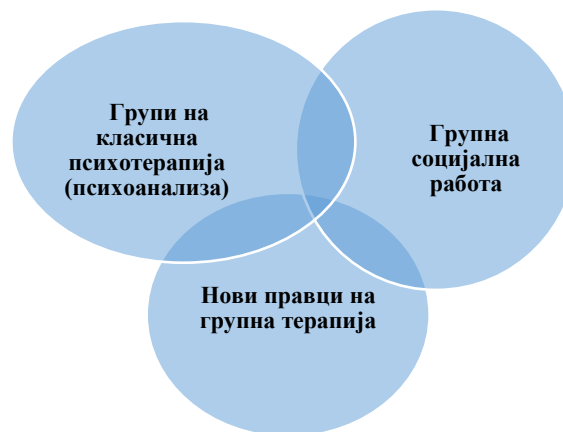
Групната социјална работа претставува еден од основните методи за практична социјална работа. Таа низ креативен приод го користи групниот процес со цел постигнување на целите кои се предвидени да се остварат. Групната социјална работа

опфаќа широк спектар на директни социјални практики во социјалната работа со луѓе (Garvin, Gutierrez & Galinsky, 2004).

Според Конопка, целта на групната социјална работа е подобрување на социјалното функционирање преку групни искуства и решавање на своите лични, но и на групните проблеми на заедницата. Според Марфи (Marphy, 1959), пак, групната социјална работа му овозможува на поединецот преку групното искуство да ги развие своите потенцијали и да ги подобри односите во социјалната сфера на животот. Таа уште додава дека групното искуство е целно искуство, односно нè води кон однапред определена цел (според Petrovic, Sedmak, 1997).

Бидејќи групната социјална работа е во есенцијална поврзаност со другите видови групна работа, таа зазема одредено значајно место во таа заемозависност. Според современите согледувања, ГСР се наоѓа во сооднос со двете други големи целини кои се однесуваат на групната работа: класичната групна психотерапија и новите правци во групната терапија. Во првата голема целина основен модел е психоаналитичкиот како прв метод на групна работа во психосоцијалната работа. Во втората целина спаѓаат поновите правци на групна терапија кои датираат претежно од средината на минатиот век (гешталт-терапија, клиенто-центрична терапија, трансакциска анализа, когнитивна терапија, когнитив-бихејвиор терапија, егзистенцијална терапија и др.) Во подолуопишаниот сликовит приказ се гледа вистинското место на ГСР во таа тријада.

Слика 1 Однос на групната социјална работа, новите правци на групна терапија и класичната групна терапија (според: Ajdukovic, 1997, стр. 47).



Според оваа слика може да се види генералната поставеност на ГСР во однос на другите две категории, како и опфатноста во поглед на популацијата која може да ја применува соодветната групна работа.

Сето ова може подобро да се види од следнава табела:

Табела 1. Споредба помеѓу класичната терапевска групна работа, новите правци во терапијата и групната социјална работа (преземено и приспособено според: Ajdukovic, 1997, стр. 46).

	Класична групна психотерапија	Нови правци во психотерапијата	Групна социјална работа
Теорија	Психоанализа	Специфични терапевски школи	Психологија на мала група
Модел	Медицински	Едукативно-хуманистички	Психосоцијален
Ориентација	Лечење	Лечење, заштита на менталното здравје	Решавање проблеми Заштита на менталното здравје
Жариште	Болест (симптом)	Симптоми, здрави сили	Проблеми Здрави сили Зајакнување
Водач	Психотерапевт Психијатар	Терапевт Психијатар Психолог Социјален работник Социјален педагог Други	Водач Социјален работник Психолог Социјален педагог Други
Членови	Пациенти Психози Неврози Некои облици на психопатија	Клиенти Неврозни клиенти Здрави особи кои имаат животни потешкотии и/или се незадоволни	Клиенти Здрави личности кои имаат некакви проблеми и животни потешкотии
Цел	Отстранување на симптомите на болеста и воспоставување контрола над себеси и својот живот низ промена на однесувањето и на личноста	Отстранување на симптомите на болеста, унапредување на квалитетот на живот и поделотворно искористување на личните потенцијали низ промена на однесувањето и личноста	Решавање на проблемите, унапредување на квалитетот на живот и поделотворно искористување на личните потенцијали низ промена на однесувањето и личноста

Од табеларниот приказ следуваат некои важни општи заклучоци кои понатаму ја доопределуваат и специфицираат групната социјална работа како засебен, оригинален и карактеристичен вид групна работа. Имено, за разлика од другите две големи категории, ГСР се разликува највоочливо по целите кои си ги припишува. Таа за разлика од другите видови групи првично е насочена кон решавање проблеми од психосоцијална природа, развој на личноста и промена на однесувањето, како и подобрување на квалитетот на живот во најширока смисла. Таа воопшто не е медицински и/или патолошки настроена со тоа што пред сè се занимава со здравото во човекот и построкурирано и конкретно е насочена кон решавање проблеми и конкретни животни потешкотии кои згора на тоа не се исклучиво психолошки, туку пошироко и социјални и важни не само за поединецот-учесник, туку и за социјалната околина.

Понатаму, видливо е дека ГСР се разликува и во поглед на ширината на опфатената популација која се состои не само од т.н. пациенти кои имаат потешки

(психози) или пак полесни (неврози) ментални заболувања, туку повеќе од *здрави личности кои минуваат низ разни животни кризи, се соочуваат со егзистенцијални проблеми и имаат потреба од подобро искористување на своите лични кадарности и потенцијали.*

Во споредба конкретно со новите психотераписки правци, ГСР има предност во поглед на достапноста на професионалците до неа во смисла на професионалната позадина која тие треба да ја поседуваат. Водители на групи во ГСР можат да бидат сите споменати профили без специјална дополнителна обука строго специјализирана во некоја од теориите и практиките, како што е тоа случајот со новите тераписки правци. Групната социјална работа има мноштво места и области на можна примена во: здравствената заштита, социјалната заштита, образованието и рекреацијата, како помагачки процес кој може да се употреби во работа со повеќе видови групи со различни поединци составени како од здрави, така и од болни луѓе (Petrovic, Sedmak, 1997).

I.6.2. Историски развој на групната социјална работа во светски рамки

Кога се зборува за историскиот развој на ГСР треба да се напомене дека нејзините вистински корени досегаат многу наназад низ времето. Слободно може да се каже дека праосновите на групната социјална работа се наоѓаат во првобитното општество уште од зачетокот на ритуалните церемонии на најпримитивниот човек. Обредните ритуали со најразлична цел претставуваат првите почетоци на човеково збирно искуство околу постигнување некаква цел, задоволување одредена суштествена потреба (потреба од заштита, сигурност, потреба за храна, плодови, ритуали на иницијација итн.), одржување на традицијата итн. Групните првобитни ритуали од церемониски обреден карактер претставувале претходница на денешната стручна, професионална и научно-теоретски заснована групна социјална работа преку непобитните сличности. Добро е познато дека во групата членовите имале водачи што многу личи на денешните лидери на групи, терапевти, водители. Неретко, секој посебен член на групата имал точно определена задача, улога, функција. Во првобитните групи исто така имало групни норми на однесување, правила, задачи, секој имал свое место и своја улога. Понекогаш ритуалите биле токму со цел да се помогне некому во излекување, враќање во социјалната рамнотежа, зголемување на неговите моќи, поддршка итн.

Во подоцнежната историја исто така се продолжува практиката на групно здружување околу постигнување одредена цел. Како база на ГСР во светски рамки според некои автори (Ajdukovic, 1997) се смета создавањето на организацијата „Young Men Christian Association“ (подоцна и Young Women Christian Association) во 1861 чиј главен метод бил групната работа со цел да се подобри менталното, социјалното и физичкото здравје на сите млади луѓе со добар карактер (оригинално според: Garvin, 1981). Во зачетокот целите биле повеќе на ниво на заедницата и оваа организација се трудела да им помогне на доселениците во нивната адаптација, да се развијат демократските односи и сл.

Сепак, за почеток на поорганизиран и систематичен облик на ГСР може да стане збор веќе од почетокот на 20-тиот век со појавата на Прат (Pratt) кој во болница за туберкулоза во 1905-тата година применувал видови на групна работа, пред сè во мали групи, преку едуцирање на болните (претежно ирски емигранти) и заемна размена на информации што покрај медицинската терапија, ја подобрувало општата здравствена состојба на болните. Тој практикувал секоја седмица на групи од 25 членови да им предава соодветни лекции за подобрување на здравствената состојба при што видливо било подобрувањето на општото здравје, покрај другото, и заради другарството и заемодејството во групите кои биле поддржувачки и поттикнувачки (според: Bongar, Beutler, 2002).

Во 1910-тата, пак, во Виена, Морено за првпат организирал т.н. експериментални терапевтски групи со деца бегалци. Во поглед на социометриските истражувања најистакнато е токму неговото име, а тој е основоположник и на психодрамата и социодрамата, како и на т.н. социјатрија. Морено е првиот кој го употребил терминот групна психотераписка работа што претставува една од основите и на групната социјална работа. Во 1920-тата година Ричмонд (Richmond) пишува за значењето на малите групи во социјалната работа. Тогаш за првпат се јавува мултидисциплинарна соработка во развојот на ГСР од страна на повеќе различни професионалци: психолози, педагози, социолози и социјални работници (според: Ajdukovic, 1997).

Во 1921 година, Линдеман (Lindeman) во својата книга „Заедница“ докажува дека групната техника претставува моќна алатка во решавањето конфликти меѓу луѓето. Наедно тој ја поттикнува праксата луѓето отворено низ процес на поддршка да зборуваат пред група на тој начин разрешувајќи ги персоналните и интерперсоналните конфликти (според: Petrovic, Sedmak, 1997).

Како прв настан кој се смета за прва обука по ГСР датира од 1927 година и е одржан во вид на курс на „Western Reserve University“ во САД кога на тој универзитет

и за првпат се предава ГСР како официјален редовен предмет. Исто така, во 1937 година како предмет ГСР започнува да се предава на 10 универзитети во САД, иако во тоа време критиките кон методот биле силни. Имено, се сметало дека тоа е сè уште ненаучен метод и дека повеќе содржи креативност и импровизации, отколку вистински научни факти.

Некои американски автори од почетокот и од втората половина на 20-тиот век (Dewey 1910; Middleman, 1968; Wilson 1976 и др.) истакнуваат дека исклучително влијание врз развојот на ГСР извршиле т.н. прогресивни образовни движења, работничките движења, разните уметнички и политички револуции (движењето Баухаус, хипи-движењето, сексуалната револуција итн.). Во основа, за првични се сметаат т.н. рекреативни движења, како и некои познати младински организирани групни активности какви што биле: движењата за здрав живот на децата, рекреација и спорт, извидничките движења, синдикалните движења и др., кои преку заеднички групни активности го подобрувале психосоцијалниот живот на младите (според: Petrovic, Sedmak, 1997).

Во поглед на групната работа, особено се истакнува Славсон (Slavson) кој се занимавал со групна работа со малолетни прекршители и нивните родители преку методот на групна психосоцијална акција. Неговите идеи биле прогресивни, така што тој уште во 40-тите години од минатиот век практикувал седмични групни средби со групи од најмногу 15 деца што укажува на неговата свесност за важноста на малата група како основа за промена и развој (според: Bongar, Beutler, 2002).

Покрај овие имиња, вредно за споменување е и името на Карл Роџерс (Carl Rogers), творецот на т.н. недирективна психотерапија, кој во средината на минатиот век во Рочестер, САД, започнува клиничка работа со деца, каде на почетокот применувал групна работна терапија употребувајќи благ, хуманистички приод кој ги поттикнувал здравите потенцијали и креативните сили во децата. Важноста на Роџерс за ГСР е уште поголема ако се истакне дека неговиот приод бил револуционерен во поглед на премисата дека секој човек поседува сопствени капацитети да го надмине животниот проблем и психосоцијално да се развива.

1.6.3. Историски развој на ГСР во Источна Европа, на Балканот и во Македонија

На тлото на балканските и источноевропските простори како поле на сличен историска и социо-економска позадина исто така се создала плодна почва за развој на ГСР.

За разлика од повеќето источноевропски земји, тогашна Југославија, чиј составен дел беше и Македонија, беше поотворена за соработка со западниот свет и модерните идеи на слободно здружување, слободен проток на идеи и секако доаѓање на нови идеи во поглед на третманот на социјалните проблеми преку нови методи на работа.

Па така, во тој период е забележлив зачетокот на оформување на првите социјални групи за работа со зависници (Худолин во Загреб - алкохолизам, Поповиќ и Јеротиќ во Белград), како и придонесот на Јовев во Македонија во поглед на развојот на терапевтските заедници. Секако, овој развој бил потпомогнат со сè поголемото учество на Светската здравствена организација (WHO) во нашата земја.

Оттогаш па наваму, со расцепот на источниот блок, особено важно за нас, со распаѓањето на Југославија и стекнувањето на првата независна македонска држава, кај нас постојано се проширува развојот на ГСР на сè повеќе полиња преку дејствувањето на повеќе меѓународни организации кои дејствуваат на полето на социјалната заштита (УНДП, УНИЦЕФ, УНИФЕМ, СЗО и др.), како и со сè поголемо учество на државните институции. Во најново време ГСР сè повеќе се развива преку разните обуки за групни вештини во ГСР со одржување семинари, конференции, конгреси, како и преку националните протоколи и стратегии за работа со социјално загрозените категории: деца на улица/улични деца, зависници, жртви на семејно насилство, жртви на педофилија, бездомници, лица со телесна и/или ментална попреченост и др. Исто така, врз развојот на ГСР придонесуваат современите и квалитетни програми за ГСР кои како теоретски, така и практично се спроведуваат на матичните институции. Тука пред сè е важно вметнувањето на посебниот предмет „Групна социјална работа“ при Институтот за социјална работа и социјална политика при Филозофскиот факултет на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје за што голем придонес има проф. Мариа Донева. Позитивен ефект врз понатамошниот развој на ГСР во Македонија има сè поорганизираното спроведување обуки во одреден број невладини организации кои дејствуваат токму на полето на социјалната работа.

1.6.4. Влијанието на психологијата на мала група врз групната социјална работа

Групната социјална работа претставува антецеденс на одредени историски, општествени и научни состојби од времето на средината на 20-тиот век. Таа во својот никулец ја содржи теоретската основа произлезена од социјалната психологија. Исклучителни влијанија доаѓаат од истражувањата на социјалната психологија на полето на мала група: Левин (Lewin), Морено (Moreno), Липит (Lippit), Еш (Ash) и др.

Особено битно е значењето што психологијата на малата група го има врз развојот на ГСР како теоретско-истражувачка основа. Психологијата на малата група доаѓа од научните лаборатории и строгите експериментални истражувања од почетокот и од средината на минатиот век какви што се оние на: Левин, Липит, Вејт, Еш (Lewin, Lippit, Wait, Ash) и други кои беа продолжеток на она што Морено го истражуваше на полето на мала група.

Карактеристиките на малата група беа разгледувани од повеќе теоретичари и истражувачи. Дилемите за тоа што подразбира мала група постојат и денес. Сепак, како најосновна дефиниција за мала група, може да се земе следната: *мала група е структурирана група со ограничен број членови* (според: Rot, 1988, стр. 42).

Ставовите за тоа колку членови треба да брои една мала група, се сè уште различни. Се смета дека најинтимни, најблиски односи се воспоставуваат во групи со 2-5 членови. Многу други автори, пред сè од редовите на групната психотерапија, истакнуваат дека два или три членови не чинат мала група, туку дијада, односно тријада. Со оглед на можната комплексна динамика која треба да се развие во малата група, дискутабилно е да се сфати истата како составена од два или три членови. Во таа смисла, можеби најоптимална бројка за успешно функционирање со оглед на карактеристиките на малата група, би била од 5 до 10 членови, секако со оглед на намената, видот и особеностите на секоја односна група.

За да се разбере значајноста на малата група за групната социјална работа, најважно е да се определат карактеристиките на малата група. Според Rot (1988), малата група покрај тоа што претставува структурирана група поради заедничката цел на членовите, интеракцијата, структурата, групните норми и свеста за припадноста, ги поседува и следниве карактеристики:

- *Бројот на членови е ограничен.* Тој број е ограничен, помал или поголем, но никогаш онолку голем за да ги оневозможи непосредните контакти помеѓу сите членови;
- *Заемно перципирање на членовите.* Тоа подразбира дека секој член од групата не само што го познава секој друг член, туку и постојано доаѓа во интеракција со него, непосреден допир во однос лице в лице;
- *Непосредна интеракција помеѓу членовите.* Во секоја мала група во процесот на остварување на целите, постои интеракција меѓу членовите. За разлика од интеракцијата кај поголемите групи и/или организации, кај малите групи интеракцијата е многу понепосредна и подиректна;

- *Заемна зависност и заемно влијание.* Тоа значи дека покрај тоа што во извршувањето на задачите членовите зависат едни од други, тие и влијаат заемно на нивното однесување. Тие, значи, влијаат како на извршувањето на задачите, на нивниот квалитет, на изведбата, така и на однесувањето кое е тесно поврзано со исполнувањето на задачите (Rot, 1988).

Според сиве овие карактеристики, може да се изведе подржливата дефиниција за мала група како *социјална заедница која ја сочинуваат одреден ограничен број поединци меѓу кои не постои само стабилизирани системи на односи заради остварувањето на заедничките цели, туку и непосреден контакт лице в лице и непосредна интеракција и значително заемно влијание* (според: Rot, 1988, стр. 43).

Глава II

Видови групи во групната социјална работа

II.1. Основни критериуми за поделба на групите и генерална поделба на групи

Кога станува збор за поделбата на групите мора да се има предвид фактот дека постојат мноштво критериуми за поделба поради повеќето специфични аспекти на групата како феномен. Имено, некои од основните аспекти на групата кои отвораат потреба за повеќестрана поделба на видовите групи и неопходноста од земање предвид на повеќе критериуми се следните: *комлексноста на групата, широкоопфатноста на социјалните и на психолошките проблеми за третирање, структурата на групата, специфичностите на групната динамика, социјалната променливост на групите, многуте специфични и генерални цели на групата/те* и др.

Така, според постарата и современата литература постојат мноштво критериуми според кои групите можат да се поделат и/или класификуваат.

Најосновната поделба може да се направи според *природата на нивниот настанок*. Таузленд и Ривас според овој појдовен критериум разликуваат две основни големи категории групи:

- *Природни; и*
- *Формирани групи* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 13)

Според нив, природните групи, кои уште можеме да ги наречеме примарни, се групи кои спонтано се создаваат врз база на природните околности кои постојат, меѓусебното привлекување или пак од заемните потреби на членовите на групата. Во оваа категорија групи авторите ги наведуваат: семејствата како групи, групите на врсници, друштвата, уличните гангови и кликите. Под формирани групи, кои овде можеме да ги наречеме и секундарни, според Таузленд и Ривас, се подразбираат групи кои настануваат преку дејствувањето на надворешни влијанија и/или интервенции. Тие обично имаат некаква посебна цел заради која се создадени и подразбираат надворешна поддршка и припадност. Некои примери на вакви групи се следниве: терапевските групи, одделенијата/класовите во училиштата, социјални заедници, групи за социјална акција и тимовите (Toseland & Rivas, 1995). Сепак, во овој труд акцентот ќе биде ставен на формираните групи заради потребата тие да се доближат до построкурирано разбирање на нивната природа и пред сè целите на ваквиот тип групи.

Покрај природата на настанувањето на групите, постојат и други генерални критериуми според кои се прават поделбите и/или класификациите. Според видот на популацијата од гледна точка на социјалните проблеми, која е опфатена со одредената група, може да се разликуваат: *групи кои ги опфаќаат сите целни групи (најопштити, најшироки групи); групи на зависници од алкохол; групи на зависници од*

наркотици; групи со воспитно запуштени лица; групи на самохрани мајки; групи на лица со брачни проблеми и потешкотии; групи на ментално заболени лица (психоневрози, психози, гранични случаи итн.); групи на разведени лица; групи на лица со попречености во социјалната адаптација од различен вид (изолирани, осамени, неадаптирани, неуспешни итн.), а во поново време и: групи на зависници од коцкање; групи на зависници од средства за смирување; групи на невработени, па дури и групи на лица со специфични зависности специфични за најновото време, какви што се зависници од видеоигри (посебно деца и младинци), зависници од спортски обложувалници и др.

Според Петерсон (Pettersson, 1981), постојат три основни критериуми за класификација:

- Критериум - средство за „лечење“;
- Критериум - социјална форма на група; и
- Критериум - степен на слобода на членовите во терапевтскиот процес.

Понатаму, Петерсон ги специфицира посебните видови групи кои произлегуваат појдувајќи од овие три засебни критериуми. Па така, се разликуваат неколку видови групи кои се подведуваат под критериумот *средство за „лечење“*: подвижни групи (психодрама и др.); пантомимски групи; групи за социјална терапија; групи со арт-терапија (цртеж, глина, скулптура итн.); групи со употреба на физички вежби (пр. гимнастика и др.).

Под критериумот *социјална форма на група*, Петерсон подразбира неколку видови групни форми на социјална акција во групите: *терапија преку група*; *терапија во група*; *терапија со помош на група* и *терапија врз група*. Притоа, под т.н. терапија преку група се подразбира метод кој ја користи групата како оригинално искуство, медиум преку кој секој поединечен член се менува во поглед на своите ставови, интереси, потреби итн., односно поединецот непосредно го чувствува феноменот на групата и преку простото битисување во групата тој ги менува своите аспекти на психосоцијалното функционирање.

Според критериумот на *слобода на членовите*, пак, Петерсон разликува одреден степен на слобода кај членовите на одредена група која секогаш е директно условена од фазата во која се наоѓа групата, т.е. дали е групата во прва, втора, трета или пак последната четврта фаза во која всушност степенот на слобода е највисок.

Заклучокот од овој дел кој се наметнува природно од изнесеното е дека постојат мноштво критериуми според кои можеме да ги делиме групите во ГСР, односно дека поделби може да има колку што постојат критериуми.

II.2. Поделба на групи според различни автори

II.2.1. Поделба на групи според Таузленд и Ривас (Toseland, Rivas)

Најосновната определба на формираните, секундарни групи, според опфатноста, ја даваат Таузленд и Ривас. Тие ги делат групите на:

- Третмански групи; и
- Группи за решавање задачи (Toseland & Rivas, 1995).

Третмански групи

Под *третманска група*, Таузленд и Ривас, пред сè, подразбираат група која е насочена кон *лична промена на поединецот* потпомогната од групното искуство. Третманските групи според нив се основен претставник на т.н. *стручно водени групи*, односно групи во кои основната улога за нивно создавање, развој, одржување и функционирање ја игра стручниот водител, кој, како што ќе биде понатаму прикажано, може да биде од различни помагачки професии, но стручно обучен со познавања од повеќе области: психологија на мала група, динамика на група, психотерапија итн. Впрочем, според Таузленд и Ривас, третманските групи се вистинските групи за суштинска психосоцијална промена во потесна смисла, па заради тоа тие заслужуваат посебно внимание во разгледувањето. Поспецифичната и продлабочена анализа на феноменот третмански групи и посебните видови третмански групи заради нивната значајност за ГСР ќе биде направена во посебен дел за третманските групи.

Групи за решавање задачи

Под поимот **група за решавање задачи**, Таузленд и Ривас подразбираат групи, кои првенствено се создаваат во одредени агенции и организации. Нивната намена е да најдат решенија за некои организациски проблеми, да генерираат нови идеи и да донесуваат одлуки. Според авторите, групите за решавање задачи имаат три главни намени/цели:

- *Да ги задоволат потребите на клиентот;*
- *Да ги задоволат потребите на организацијата; и*
- *Да ги задоволат потребите на заедницата* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 29).

Групи за задоволување на потребите на клиентот

Групите кои се првенствено наменети да ги задоволат потребите на клиентот вклучуваат: *Тимови; Третмански конференции; и Группи за професионален развој на вработените* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 29).

Групи за задоволување на потребите на организацијата

Во кој било вид организации кои се занимаваат со најразлични видови дејности, речиси и да не постои можност задачите да се извршуваат без употреба на групи кои се наменети да ги задоволат потребите на организацијата. Таузленд и Ривас предлагаат поделба на три видови групи за задоволување на организациските барања: *комитети (одбори), кабинети и одбори на директори* (Toseland & Rivas, 1995).

Групи за задоволување на потребите на заедницата

Групите од овој тип се однесуваат на широкото поле на можна социјална акција во поглед на задоволувањето на широките потреби на голем дел од заедницата, односно, генерално, таквите видови групи за примарна цел ја имаат општата цел на заедницата за подобар психосоцијален и здравствен развој и подобрување на општиот квалитет на животот.

Поделбата на Таузленд и Ривас ги опфаќа овие три големи видови групи за задоволување на потребите на заедницата: *Групи за социјална акција; Коалиции; и Совети на делегати* (Toseland & Rivas, 1995).

II.2.2. Поделба на групи според Престон-Шут (Preston-Shoot)

Престон-Шут (Preston-Shoot) доаѓа до мошне широкоопфатна класификација на видовите групи во групната социјална работа занимавајќи се со социјалната групна практика, како и со низа истражувања на полето на обележување на специфичните потреби на различните групи клиенти како дел од здравствените и социјалните служби (Preston-Shoot, 1987, 2007). Според класификацијата на Престон-Шут од 1987 година (Preston-Shoot, 1987), класификацијата на видови групи во ГСР опфаќа девет видови групи:

1. *Социјалните групи*, според Престон-Шут претставуваат групи кои директно се одредени од самата своја содржина, односно тие се или сочинети од социјални и/или рекреативни активности. Некои од целите на овие групи се намалување на осаменоста и социјалната изолација на поединецот, обезбедување позитивно искуство во меѓучовечките односи, или едноставно, понуда за пригодно поминато заедничко време;
2. *Образовните групи*, според истиот автор, се групи кај кои тежиштето е ставено врз создавањето адаптивни матрици на однесување со цел подобро приспособување на надоаѓачките животни променети состојби какви што се на пример родителството, одењето во пензија, добивањето специфична ретка работа и др.;
3. *Дискусионските групи* се сочинети од поединци кои се заинтересирани да дискутираат, расправаат, анализираат, спорат околу некои заеднички теми.

Важно е да се истакне неопходноста од топла и безбедна атмосфера во ваквите групи за да може за некои теми непречено, спонтано и слободно да се дискутира;

4. *Групите за социјална акција* за цел имаат зајакнување на изворите на средствата и моќите за членовите од заедницата кои вообичаено се социјално загрозувани и/или непривилегирани. За вакви групи зборуваат и Таузенд и Ривас (1995), истакнувајќи ја важноста на целите кај овие групи кои се однесуваат на општото добро;
5. *Групната психотерапија*, според Престон-Шут, претставува групна активност која пред сè е насочена кон поединецот во поглед на неговите подлабоки психички потешкотии и проблеми и потребата од потемелна промена на личноста. Некои од основните димензии на личноста кои ефективно се третираат со групната психотерапија, според Престон-Шут, се и ниското себеценење, недостатокот на животна цел и насока, конфузија на идентитетот, додека најчесто ефективно третирани невротични пореметувања се депресијата, анксиозноста, несоодветно справување со најразлични стресови, потешкотии во искажувањето и контролата на емоциите итн. (според: Ajdukovic, 1997);
6. *Групното советување*, иако навидум слично со групната терапија, според Престон-Шут, се одликува со насоченост кон разрешување на некои одредени проблеми или измена на некоја ситуација. За разлика од групната психотерапија, тука членовите на групата имаат некој ист или сличен проблем на кој заеднички работат и соработуваат;
7. *Групите за социјален третман*, според Престон-Шут, насочени се на одржување на некое социјално пожелно адаптациско поведење и функционирање, измена на неадаптивно и нефункционално поведење и социјално функционирање, поуспешно решавање на некои социјални проблеми како и надокнадување на некое животно искуство кое заради одредени причини кај членовите на групата било ускратено (според: Ajdukovic, 1997);
8. Кај *групите за самопомош* главно обележје е тоа што стручниот помагач олицетворен во професионален водител на групата отсутствува, односно овие групи се групи во кои постои самоводство, односно низ заемен процес на меѓусебна поддршка се обезбедува поткрепа, помош, поттикнување, усмерување на низа позитивни социјални поведенија, промени, ставови и сл.;
9. *Самоусмерувачките групи*, слично на групите за самопомош, ја намалуваат важноста на водителот на сметка на заеднички произлезените цели и задачи,

кои имаат мисија за поширока општествена акција. Самоусмерувачките групи за разлика од третманските, на пример, или на типично стручно водените групи, иако имаат полабава структура во поглед на методите и техниките, сепак овозможуваат поголема креативност преку користењето на повеќето аспекти на гледање на еден ист проблем.

II.2.3. Поделба на групи според Застров (Zastrow)

Застров (Zastrow) ја оформува својата класификација користејќи ги основите на Џонсоновата (Johnson, 2000) определба на групната социјална работа како *две или повеќе индивидуи во меѓусебна интеракција, секоја свесна за своето учество во групата, секоја од нив свесна за припаѓањето на другите во групата и свесна за позитивната меѓузависност во нивното настојување да постигнат заеднички цели* (според: Zastrow, 2010, стр. 144). Неговата широка класификација ги вклучува следниве видови групи:

- *Групи за рекреација;*
- *Групи за рекреација-вештини;*
- *Групи за едукација;*
- *Групи за решавање задачи;*
- *Групи за решавање проблем/и и донесување одлука/и;*
- *Фокус-групи;*
- *Групи за самопомош;*
- *Социјализациски групи;*
- *Групи за советување; и*
- *Групи за средба (Zastrow, 2010, стр. 145).*

Ќе се обидеме да карактеризираме групи кои досега не беа спомнати.

Групите за *рекреација*, според Застров, претставуваат групи чија примарна цел е да обезбедат уживање, задоволство и вежба. Тие претставуваат нешто повеќе од само физички простор во кој луѓето преку интеракција успешно се социјализираат и/или дружат.

Ваквите групи, според Застров, често пати се, буквално, групи без лидер, а често се среќаваат во хуманитарните организации, групи од соседството, разни групации за рекреација и дружење итн. Спонтани интерактивни игри и работилници, неформални атлетски и други спортски активности, како и отворени игри се некои од примерите за групни активности кај овие групи (Zastrow, 2010).

Групите за *решавање проблем* и донесување одлуки се многу блиски до групите за решавање задачи, т.е., според Застров, тие се некаква супкатегорија, поткатегорија

на првите, односно тие можат да се создадат во веќе оформена група за решавање задачи, доколку се појави акутен проблем и брза потреба од донесување некаква важна одлука.

Многу слични на претходните две категории групи се и *фокус-групите* кои се создаваат од повеќе причини: за идентификување проблем, да се поттикнат предлози за идентификација и/или решавање проблем, да се тестираат реакциите на алтернативното решение на проблемот/ите итн. Всушност, вели Застров, фокус-групите се специјални асамблеи, зборови луѓе кои се во интеракција и кои преку полу или целосно структурирани дискусии се насочуваат кон групата, индивидуата, или пак организацијата која ги поканила истите.

Групите за *социјализација* имаат основна цел кај членовите да развијат ставови и однесувања кои се социјално поприфатливи. Други важни фокус-места кај овие групи се развој на социјални вештини, планови за иднината и зголемување на самодовербата (Zastrow, 2009, 2010).

Групите за *советување* се насочуваат кон индивидуалните проблеми и социјалните дисфункционалности на членовите преку атмосфера на поддршка и споделување. Вообичаено, овие групи се составени од членови кои имаат слични психосоцијални проблеми и во таа смисла се групи во кои атмосферата на отвореност и потребата од изразена меѓусебна доверба се од првостепено значење. Некаде се среќаваат уште и како терапевтски групи.

Групите за *средба*, познати по англискиот назив како „*encounter groups*“, претставуваат противтежа на групите со претежно медицински модел кои доминирале во психијатријата до 60-тите години од минатиот век. Овие групи најмногу се врзуваат со хуманистичката струја во психологијата и другите помагачки професии. За своевиден основач се смета Карл Роџерс кој истакна дека овие групи овозможуваат луѓето да се развиваат преку едноставно битисување едни со други и да стекнуваат позитивни обрасци на однесување преку споделување емоции, топол однос и чувство на припадност.

Овие групи немаат строга структура, ниту пак посебни однапред определени цели кои треба да се постигнат, туку членовите низ својата интеракција со другите споделуваат емоции и работат на она што лично ги засега. Некаде се нарекуваат уште и Т-групи (тренинг-групи) и се поврзуваат со името на Курт Левин во 40-тите години на минатиот век. Некаде, пак, групите за средба се нарекуваат групи за сензитивен тренинг, или групи за тренинг на сензитивноста. Во секој случај, тие претставувале основа врз која се развиле еден нов вид психопедагошки групи за учење нови адаптивни однесувања, ширење на свесноста итн., како спротивност на психијатриските групи на типичен симптом-третман систем. Овие групи во

последниве години се наметнуваат со својот капацитет да прераснат во своевидно широко социјално движење за личен психосоцијален развој и подобрување на квалитетот на животот.

II. 3. Третмански групи

II.3.1. Определба и видови третмански групи

Во групната социјална работа, третманските групи заземаат едно од централните места. Пред сè, тоа е така заради фактот што тоа се групи во кои најдиректно се работи на *лична промена на клиентите*. Третманските групи, уште познати во литература и како групи за лична промена, без разлика на својата посспецифична цел, зависно од намената и видот на третманските групи, секогаш имаат за главна цел позитивна промена кај припадниците на групата.

Според Ајдуковиќ, постојат повеќе начини за водење на третманските групи:

- *Стручно водени групи*. Ова се групи во кои во фазата на планирање и структурирање на групата главната улога ја има стручен водител кој има за главна цел јакнење на клиентите;
- *Самоусмерувачки групи* во кои во фазите на планирање и структурирање на групната работа главната улога ја имаат членовите на групата, иако постои стручен водител; и
- *Групи за самопомош* и заемна поддршка во кои водителите не се стручни лица (според: Ajdukovic, 1997, стр. 61).

Најважно од сè во третманските групи е тоа што во нив централно место има *групното искуство кое за крајна цел ја има индивидуалната психосоцијална промена и развој кај секој член од групата*. Самата определба на една група како третманска означува дека примарен е третманот, дејствувањето врз индивидуата на повеќе полиња: однесување, емоции, социјално функционирање, развој, решавање конкретен проблем итн., со цел нејзина круцијална промена, развој, разрешување значаен проблем.

Таузленд и Ривас многу детално ги разработија третманските групи, делејќи ги во пет видови третмански групи согласно со основните намени, цели:

- *Групи за поддршка;*
- *Едукативни групи;*
- *Групи за личен развој;*
- *Тераписки групи; и*
- *Групи за социјализација* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 21).

Од нив ќе се задржиме на групите за поддршка и социјализација.

Групи за поддршка

Поддршката претставува фундамент на речиси сите видови групи во ГСР. Есенцијалната разлика кај овие групи за разлика од другите е во тоа што, во основата, тие се базираат на стручни интервенции за поддршка во согласност со основната цел на соодветната група: да им помогнат на членовите да надминат стресни животни настани и да се ревитализираат; да ги зајакнат своите справувачки способности за поефикасно приспособување; да зајакнат за справување со стресни настани во иднина итн.

Ајдуковиќ, определувајќи ги групите за поддршка, истакнува дека за разлика од другите типови вакви групи (примарно од терапевтските групи и социјализациските на пр.), кај овие групи имаме најмалку определен проблем за третирање, т.е. кај овие групи најдифузно и најнеодредено е што ќе се третира. Таа предлага најпрво да се направи разлика помеѓу *проблем* и *потешкотија* и притоа истакнува дека под проблем се подразбира *состојба која бара разрешување, а под поимот потешкотии - состојби кои бараат прилагодување, односно животни ситуации кои се непроменливи, хронични и на кои единствено треба и може да се прилагодиме*. Според неа, групите за поддршка се групи кај кои основна цел е прилагодување на одредени животни потешкотии, кризи, состојби (Ajdukovic, 1997).

Овие групи се уште специфични по фактот дека улогата на лидерот на ваквите групи е повеќе во смисла на фацилитатор, координатор, олеснувач, наместо терапевт, авторитет, стручно лице, што е случај кај други видови групи, на пример, кај терапевтските групи и сл.

Доколку водителот има силно изразена лидерска улога, доаѓа во прашање опстанокот на автентичноста на групата, односно намената таа да овозможи заемна помош и поддршка помеѓу членовите заради кои е и направена.

Како и да е, едно е сигурно, а тоа е дека групите за самопомош се ефикасен начин преку заемна поддршка, топла атмосфера и споделување организиран начин да се поттикне поддршката во справување со непријатни животни ситуации, кризи, стресови, загуби.

Групи за социјализација

Во својата есенција, овие групи претставуваат структурирани групи за помош на членовите да научат социјални вештини и социјално прифатливо поведење, за да можат успешно, адаптивно да функционираат во заедницата. Социјализациските групи често користат програмски активности какви што се: игри, играње улоги и/или групни излети за да се постигнат поединечните индивидуални цели (Middleman, 1968; Whittaker, 1985).

Според Таузленд и Ривас, социјализациските групи се типични „учење низ правење“ групи во кои искусственото учење е најважно. Тие разликуваат три основни видови социјализациски групи:

- *Групи за социјални вештини;*
- *Групи за раководење; и*
- *Групи за рекреација* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 28)

Групите за социјални вештини се, може да се каже, типичен претставник на овој вид групи. Најчесто, тоа се групи на „нормални“ лица кои сакаат да унапредат одредени и/или да стекнат некакви социјални вештини. Понекогаш, пак, овие групи се сочинети главно од лица кои имаат одредени интелектуални и/или емоционални и/или социјални проблеми, какви што се групите со умерено интелектуално попречени младинци и др.

Групите за раководење се типични групи кои се создаваат со цел во некоја институција да се обучат одговорните лица и/или вработените, како поуспешно да раководат со секојдневните активности низ манир на соработка и добра интеракција.

Рекреативните групи, пак, претставуваат групи кои имаат за цел социјално учење преку рекреација, без разлика дали таа е средство за социјализација или пак крајна цел. Во тие групи, низ игра, позитивна атмосфера, соработка и взаемно задоволство, индиректно, спонтано и без притисок, луѓето стекнуваат позитивни социјализациски модели на однесување, вештини, практики.

Водството кај социјализациските групи може да варира од директивно и формално, па сè до неформално и недирективно. Нивото на отворање е обично помало, иако понекогаш може да се продлабочи, зависно од моментот на групната работа, типот на социјализациската група и др.

Глава III
Групна динамика

III.1. Определба на групната динамика

Феноменот групна динамика постои како прашање од интерес уште од самото создавање на групата како начин на социјално функционирање во рамките на социјалната работа. Всушност, група без никакво внатрешно движење, како во смисла на интерперсонални и интраперсонални процеси, така и во смисла на взаемни односи, би можела да се сфати како „мртва“ група, група без автентичен живот кој подразбира споделување, поддршка, движење.

Социјалниот процес во кој луѓето се во интеракција и се однесуваат во групно опкружување се нарекува групна динамика. Групната динамика во социјалната работа вообичаено се однесува на процесите во малите групи, т.н. лице во лице групи (според: Talcott; Parsons; Bales, 1950, 1953, 1955, 1979; Marshal, 1998 и др.).

Уште многу одамна, Славсон (Slavson, 1934) ја дефинирал групната динамика како место на: *интерстимулација, интеракција, индукција, неутрализација, идентификација, асимилација, поларизација, ривалство, проекција и интеграција* (според: Milovanovic, Stakic, 1991).

Доколку направиме елементарна анализа и критички осврт на идејата на Славсон, можеме да ја откриеме генијалноста во сеопфатната концепција за групната динамика која тој ја дал.

Еден од првите истражувачи на групата, Курт Левин (Lewin, 1939, 1943), начините на кои поединците и малите групи реагираат на различни околности со општо име ги нарекол групна динамика. Поради важноста на групната динамика во целокупниот процес на групната работа, неминовно е нејзино следење, препознавање и соодветно реагирање на сите промени од страна на водачите на групите. Таузленд и Ривас, во таа смисла, ги истакнуваат реалните примери на штетното влијание на групите врз поединците и пошироката заедница, какви што се на пр.: влијанието на Хитлеровото младинско движење во 20-тите и 30-тите години од минатиот век, Кланот Кју Клуks, трагедијата кај Џонстон и Бренч, Давидијанците во Вако, Тексас и др. Согласно ова, тие препорачуваат дека само поединци кои ја разбираат групната динамика можат да се заштитат од штетните влијанија при изложеноста на групното искуство (според: Toseland, Rivas, 1995).

Кога се зборува за групната динамика, неизоставно е да се истакне дека во неа, во основа, влегуваат **групната структура и процесите** кои се одигруваат во групата. Ајдуковиќ истакнува дека овие два основни аспекти на групата се испреплетени и взаемнозависни и ја чинат основата на групната динамика. Покрај тоа, тие аспекти имаат непосредно влијание врз резултатите од групната работа и остварувањата на

целите од страна на членовите на групата. Всушност, во потесна смисла, групната динамика се однесува на сите случувања во групата во „овде и сега“, на обрасците на комуницирање и интеракциите меѓу сите членови, меѓу некои членови на групата, меѓу сите членови и водителот, како и меѓу некои членови и водителот (според: Ajdukovic, 1997, стр. 235).

Динамиката на групата секогаш се одвива на одреден простор и се однесува на психолошките појави кои се случуваат во поединецот-член на група: емоции, мотиви, потреби, ставови, однесување итн.; социолошките појави и процеси: **заедништво, заемозависност, разрешување социјални проблеми, групно искуство, групна идентификација итн.; комуникацискиот аспект: интеракција, споделување, вербална и невербална комуникација, вмрежување итн.**

Во потесна смисла, особено кај малите групи, под групна динамика може да се подразбере *разбирање на однесувањето на луѓето во група каде што главна цел е решавање социјален проблем и/или личен развој и промена*. Во таа насока оди и сфаќањето на групната динамика како *начин на кој функционира групата*, односно како одговор на суштинското прашање - *Што и како таму се случува*.

Прилог 2. Влијанието на позитивната групна клима врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 1

Групата за личен развој А брои 6 членови, од кои 4 се женски и 2 машки членови. Групата има за цел личен развој и работи во времетраење од две години. Средбите се одвиваат секој месец од годината во еден од викендите во траење од 11 часови.

Од самиот почеток, групата создава позитивна групна клима преку директната грижа на водачот кој постојано ја следи групната динамика и внимава на тоа како секој од членовите се чувствува за време на средбите преку разговори, повратни резултати на крајот од секоја работилница и отворен однос кон сите членови со користење на демократскиот начин на водство. Членовите, генерално, добро се чувствуваат и изјавуваат дека позитивно ја доживуваат групната атмосфера и меѓусебните интеракции.

Сепак, еден од членовите, Х (од машки пол), не се чувствува комотно, најмногу заради тоа што е интровертен, повлечен, срамежлив и има слаби емотивни односи со девојките во реалниот живот што се отсликува и во неговите односи со лицата од женски пол во групата. Водачот го забележува тоа и индиректно го поттикнува да влегува во интеракции претежно со женските членови од групата низ работа во двојки, во тројки и во помали групи. Ваквиот приод поддржан со постојаниот позитивен повратен резултат по секоја работилница, со текот на времето, придонесува Х да се отвори и да ја прифаќа целокупната групна динамика со чувство на групна припадност.

До крајот на групната работа тој остварува многу од зацртаната цел, а тоа е личен развој. На крајот од функционирањето на групата тој излегува со зголемена самодоверба, поотворен став и настап и успева да отпочне една позитивна љубовна врска која ветува.

Примерот укажува на тоа како позитивната групна клима која се создава од самиот почеток на животот на групата, поддржана од свесноста на водачот и другите членови, придонесува постепено еден алиениран и повлечен член да ја подобри својата можност. Освен тоа, овој пример од праксата ја поддржува претпоставката дека позитивната групна клима е поврзана со доброто функционирање во другите сегменти на групната динамика: прифаќање улоги, групни односи, интеракција, комуникација, остварување на целите на групната работа, соработка итн.

Прилог бр. 3. Влијанието на степенот во кој е прифатена групната клима и квалитетот на интеракциите врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 2

Во група за ресоцијализација која трае една година и брои 5 членови, работи и еден член А од женски пол. Лицето А чувствува дека е социјално неадаптирана заради својата хомосексуалност. Во групата таа изјавува декларативно дека добро се чувствува, но забележливо е дека кај неа постои внатрешна несогласност со овие изјави во смисла дека нејзиното невербално однесување покажува нешто друго. Имено, А изгледа отсутно на средбите, премногу внимателно и ретко споделува. Долго време не ја открива својата сексуална ориентација сè до еден момент кога случајно открива дека е хомосексуалка. Таа продолжува да гради млади односи со другите од групата, иако тие се желни за интеракција. Нејзините контакти во групата и надвор од неа во социјална смисла се сиромашни. Таа ретко излегува со другите членови во град, не се слуша со нив по телефон, единствено ги гледа на средбите, на кои исто така е површна во односите, резервирана и со доза на страв дали тие ќе ја прифатат. Ова се засилува особено по средбата на која таа изјавува дека е хомосексуалка. Нејзината редовност на средбите станува сè поретка. Таа почнува да доаѓа секоја втора средба кон крајот на првата четвртина од годината предвидена за групната работа. Другите членови стануваат критични кон неа и се затвораат. Се чувствува дека групната динамика трпи заради нејзиното отсуство. Околу половина од годината, таа најпрво изјавува дека размислува да ја напушти групата, а потоа ненајавено по три средби го прави тоа. На групата ѝ е потребно неколку средби да го разгледува динамичкиот проблем на настанат со нејзиното откажување, да се консолидира за конечно да продолжи со работа но веќе со намалено темпо. Влијанието врз групната клима со напуштањето на групата од страна на А, долгорочно се одразува врз емоционалното чувство во групата, како и врз групната кохезија.

Овој пример потврдува како и во колкава мера неприфаќањето на групната клима и слабите интеракции од страна на еден или повеќе членови на групата придонесува врз целокупната групна динамика, посебно врз групната врзаност и кохезијата на групата.

III.2. Посебните димензии на групната динамика и нивното специфично влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

III.2.1. Групната структура и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Не постои групна динамика без структура на групата. Тешко е да се разбере на прв поглед, но групната структура е типична димензија на групната динамика. Всушност, заедно со групните процеси, структурата ја сочинува групната динамика.

Според најосновните сфаќања, структурата претставува *однос и поврзаност меѓу деловите на некоја целина*. Според Рот, секогаш кога меѓу елементите на една целина постојат односи преку кои тие елементи се поврзуваат, станува збор за структура. Во таа смисла, структурата секогаш претставува некаков распоред и организираност. Оттука, Рот ја определува структурата како: *релативно траен распоред на деловите во некоја релативно стабилна целина* (според: Rot, 1988, стр. 145). Структурата може да се разгледува како *систем на позиции, како систем на улоги врзани за позициите, како систем на меѓучовечки односи и како систем на рангирање на членовите на групата според некој општоприфатен критериум* (според: Rot, 1988, стр. 146).

Под **позиции** се подразбираат положбите, т.е. местата на одредените членови кои тие ги заземаат, а се врзани со извршување одредени функции и остварување одредени задачи кои се важни за опстанокот на групата и остварувањето на нејзините цели.

Од друга страна, пак, други психолози и социјални психолози посочуваат дека структурата на групата повеќе претставува систем **на улоги**, како своевиден систем на однесувања врзан за одредена позиција во групата. Кој било аспект од наведените да се разгледува, останува заклучокот дека структурата секогаш се обзира на односите меѓу деловите на системот, во овој случај, на односите помеѓу членовите на групата.

Во однос, пак, на интеракциите, т.е. односите помеѓу членовите, се разликуваат уште и: *структура со обзир на моќта; комуникациска структура; афективна или социометриска структура* и структура со обзир на *престиж* (според: Rot, 1988).

Големината на групата исто така претставува важен аспект на групната структура. Воопшто не е занемарливо колкава е групата во однос на нејзиното влијание врз целокупната динамика, особено во поглед на групната ефективност и остварувањето на целите. Уште во најраните истражувања, Келер (Köhler, 1927) открива дека пропорционалното зголемување на бројот на членови на групата не

придонесува кон поголема ефикасност, односно остварување. Еден од главните елементи кои директно влијаат врз остварување на целите во една група, а доаѓаат од зголемувањето на бројот на нејзини членови е т.н. феномен на „префрлање на топката“, односно главната когнитивна инстанца која се јавува во свеста на членовите (барем некои од нив), а тоа е мислата „зошто јас кога може некој друг“. Овој феномен го потврди и социјалната психологија преку заклучоците дека личната одговорност се намалува кога се присутни повеќе други луѓе.

Составот на групата се наметнува како уште еден важен глобален структурален сегмент за функционирањето на една група кон остварување на нејзините цели. Не е сеисто каков е составот на една група од проста причина што во составот влегуваат луѓе со свои лични особености, карактеристики, однесување, темперамент, навики итн. Особено е важна посебната, специфична структура на групата или, поточно, комбинацијата на членовите со оглед на нивните карактеристики.

Групи кои претставуваат комбинација од членови кои поседуваат карактеристики како: агресивност, самодоверба, иницијатива, егоизам, интерес за индивидуални решенија, авторитарност, доминација, сепарационализам итн., придонесуваат кон намалување на групната кохезија и пријателството во една група. Од друга страна, пак, просоцијалното однесување ја намалува мотивацијата во групата и компетитивноста, но ја зголемува дружељубивоста, социјалната интеракција и задоволството од групното искуство.

Генерално, особини какви што се зрелост, прилагодливост и прифаќање на другите се во позитивна корелација со ефикасното функционирање на една група, додека завидливоста, ексцентричноста и ладниот однос се карактеристики кои го поткопуваат ефикасното функционирање на групата (Krech, Krachfield & Valachey, 1972).

Кога говориме за составот на групата, не смееме да заборавиме дека хомогеноста, односно хетерогеноста на групната структура игра важна улога во задоволството од групните искуства. Според повеќе истражувања кај похомогените групи, задоволството од групата и пријателството во групата е поголемо, односно дека во похомогените групи, можноста од создавање подгрупи и/или клики е помала.

Од друга страна, пак, истражувањата на Хофман (Hoffman, 1959) покажуваат дека похетерогените групи се попродуктивни, односно кај нив остварувањето на групните цели е поголемо. Тој додава дека похетерогените групи се особено подобри во т.н. инвентивни решенија, односно дека кај нив флукуацијата на идеи и можни насоки е поголема.

Прилог бр. 4. Влијание на елементите на групна структура врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 3

Третманска група за третирање зависници од дроги е составена од 6 членови, од кои 4 од машки и 2 од женски пол. Групата се состанува еднаш седмично на групни работилници во траење од по 3 часа во регионалниот центар за социјална работа. Основни групни и индивидуални цели се: надминување на зависноста, поддршка во процесот на ресоцијализација и реинтеграција, личен развој. Групата е од полуотворен карактер, т.е. иако таа поседува одредена структура, дозволено е со однапред спроведено стручно интервју, да се приклучат уште 3-4 членови. Групата има зацртано да работи во текот на една година, т.е. вкупно 48 средби годишно. На крајот на групната работа се очекува да се исполнат зацртаните заеднички цели. Во првите 4 месеци во групата не се вклучени нови членови и процесот тече во фазата на нормирање, т.е. сите членови добро ги зацврстуваат своите позиции и улоги во групната структура и веќе почнува да се развива сè поголема динамика која подразбира: сè поголема активна вклученост, квалитетен повратен резултат, сè поголемо отворање на личните теми, заемна поддршка и зголемување на довербата спрема водачот на групата. Во овие први 4 месеци двајца од членовите кои имаат највисока, односно најниска позиција во групата сè повеќе се доближуваат, додека другите учествуваат со средна активност, но сепак придонесуваат, редовни се и сè повеќе се вклучуваат, така што водството на доминантниот член се намалува.

Во 5-тиот месец се вклучуваат уште двајца членови од машки пол, со што се нарушува првичната поголема хомогеност во поглед на варијаблата пол. Тоа се одразува врз активната вклученост на женските членови на групата кои видливо се пасивизираат и сè помалку учествуваат со што се намалува нивниот личен развој и третманскиот ефект врз зависноста. Најактивниот член се чувствува сè позагрозено, особено поради фактот што еден од новите членови има тенденција да ја заземе неговата водечка улога. Најпасивниот член исто така се повлекува поради тоа што неговиот постар соучесник кој беше доминантен е загрозен во својата позиција, па овој се пасивизира, сè помалку споделува и се обидува да се приклони кон новиот некрунисан водач во сенка. Од оваа состојба е афектиран и самиот водач кој се наоѓа во недоумица како да се справи со новата структура, посебно што вториот нов член е во улога на „жртвено јагне“ и сè повеќе членови го обвинуваат, задеваат, прозиваат, поддржани од новиот доминантен член и поддршката која му ја дава поголемиот дел од членовите. Ова придонесува да се намали личната одговорност кај сите членови. Најпрво, поранешниот доминантен член ја губи мотивацијата да учествува, особено заради фактот што водачот на групата директно не ја заштитува неговата доминантна улога, а пасивниот постар член се приклонува кон новиот авторитет. Потоа, средно активните членови од женски пол решаваат формално да ја следат работата, не даваат повратен резултат, а и кога тоа го прават, тоа е неуверливо и индиферентно, така што се намалува севкупната групна поддршка. Најниско рангираниот постар член се потпира на доминантноста на новиот некрунисан водач и со тоа ја префрла топката на него и лежерно учествува со што ги прави несигурни и безволни и другите членови, посебно постарите средно активни машки членови кои исто така се повлекуваат. Едниот од нив веќе чувствува голема недоверба во водачот затоа што смета дека тој нема

авторитет да ја задржи групната структура и конечно, во осмиот месец, ја напушта групата под изговор дека се чувствува подобро. Новиот пасивен член само ја надополнува летаргичната атмосфера со млако учество.

На крајот од групната работа, во завршната фаза, не се постигнува потребната групна кулминација и изостануваат видливите резултати во остварувањето на целите за: личен развој, третман на зависноста и ресоцијализација и реинтеграција, со што групата привршува без видливи цврсти ефекти, повеќе бивајќи група за дружење составена од членови кои делумно се разочарани и несериозни со чувство на ниско задоволство од целиот процес.

Впечатокот е дека зголемувањето на оваа група со само двајца нови членови ја нарушило групната структура на позиции и улоги, воведувајќи нови односи, променети позиции и разлабавување на структурата, што резултира со неефикасен крај. Примерот е прилог кон важноста на феноменот на префрлање на одговорноста кон посилените членови и намалување на мотивацијата за активно учество, што е прв предуслов кон лично напредување и кон групната поддршка како основни средства за остварување на групните цели.

Овој пример уште покажува и како зголемувањето на групата влијае врз некои посредни варијабли (мотивираност, одговорност, учество итн.), кои пак, од друга страна, директно можат да влијаат врз зависната варијабла, т.е. врз ефикасноста на групата.

Прилог бр. 5. Влијание на составот на групата врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 4

Во психотераписката група од затворен карактер во склопот на еден центар за ментално здравје, кој работи во траење од 6 месеци, членуваат: 5 членови од македонска националност и по еден од турска и од албанска националност. Основната цел на групата е лична промена и надминување на невротските потешкотии од анксиозен карактер за кус временски рок заради неможноста групата подолго да се задржи. Значи, групниот притисок произлезен од кусото време и значајната цел е голем и се зголемува со самиот факт дека се работи за хетерогена група по повеќе варијабли и односи: националниот идентитет и културолошките разлики; разлики во способноста (4 членови се со натпросечна интелигенција, 3 со просечна); хетерогеност по прашање на полот (4 женски членови и три машки); разлики во личните особености (3 се со изразено интровертно однесување, а 4 со екстремно ексторвертно однесување); возраст (3 на возраст од 20 до 23 години; 2 со возраст од над 30 години и 2 со возраст од над 40 години); генерационски разлики; разлики во социјалните ставови; различна религија итн.

Во таквиот состав, одговорноста на стручниот водач, социјален работник-психотерапевт, е голема. Во првиот месец, во фазата на формирање на групата, сè изгледа дека оди како подмачкано. Групата сè уште не споделува премногу отворено, делумно заради анксиозноста која бара подолго време на приспособување, делумно заради новата средина и специфичноста на патологијата, анксиозноста како основна состојба на вознемиреност проследена со повремени панични напади, делумно заради големата разлика по погоренаведените културолошки, национални, религиозни и други карактеристики. Сепак, со внимателен однос на водачот, избегната е некаква поголема конфронтација која би ја нарушила групната структура.

Во вториот и во третиот месец на нормирање и започнување на вистинската работна фаза на групата, доаѓа до поголемо отворање, пред сè кај мнозинските членови, Македонците. Тие се поотворени и покомуникативни. Потоа, се создава еден специфичен несвесен групен притисок кон малцинските членови за нивно поактивно учество. Иако ваквиот притисок не е тенденциозен, сепак двајцата малцински претставници се чувствуваат на еден начин загрошено и се спојуваат во т.н. пар, сојуз. Тие се членови од женски пол. Уште еден член од женски пол, од другата подгрупа, се приклучува кон втората подгрупа, најверојатно заради половата хомогеност, на тој начин комплицирајќи ја структурата која од две јасно одделени подгрупи сега е составена од некаква нова инстанца, нова квазиподгрупа. Состојбата се компликува со фактот што сиве овие три женски членови се изразено интровертни наспроти машките 4 членови кои се екстрровертни.

Кон крајот на 4. месец на почеток на најизразената работна фаза на групата, ваквата структура изгледа сè поверојатно неодржлива. Полека се појавуваат знаци на немотивираност, слабо учество итн., особено кај малцинската група, посебно кај двете претставнички од муслиманска религија. Водачот, кој инаку е свесен за важноста на влијанието на ваквиот специфичен состав, прибегнува кон детална анализа на групната динамика со што доаѓа до еден важен заклучок. Имено, тој пристапува кон поголема наклонетост кон малцинската подгрупа, не исклучувајќи го третиот член на оваа женска подгрупа, на начин што повеќе време им посветува на нивните искази и споделувања со доза на внимателност кон активната подгрупа. Во исто време, тој пристапува кон работа во мешани тројки, парови и подгрупи, во кои намерно, целисходно ги комбинира различните претставници и работи на теми кои се чувствителни, но преку индиректен пристап со работилници, делумно споделување и целосна интимност во делот кој е неприфатлив за искажување.

Кон крајот на 5-тиот месец и 6-иот месец на привршување на групната работа, доаѓа до нивелирање на разликите и зголемено прифаќање на истите што резултира кон сè поголема доверба, меѓусебна соработка и намалување на интерперсоналниот конфликт. Најважно е што кај припадниците на малцинската подгрупа доаѓа до поголемо задоволство од групното искуство, кое е видливо низ сè поотворениот начин на учество. Во групата се јавува автентичен хумор, дружење и надвор од групната просторија итн. На крајот тоа резултира во делумно остварување на групните цели, третман на анксиозноста и лична промена, што произлезе од зачуваната групна структура преку едно големо освежување со почитувањето на структуралните специфични елементи на оваа одредена група. На крајот, во терминалната фаза, групата завршува на огромно задоволство кај сите членови, заедно со водачот, што резултира со договор групата да продолжи на напредното ниво.

Овој пример од праксата нè учи на важноста на влијанието на составот на групата врз крајниот исход на групната работа, во облик на постигнати резултати, т.е. групна продуктивност и во исто време, задоволството од групното искуство, како два основни сегменти на структурата во процесот на групната динамика. Најважниот заклучок, сепак, е тоа дека зацврстувањето на автентичната групна структура со осврт на сите посебни сегменти на една конкретна група, овозможува позитивен исход на една целнонасочена психосоцијална група.

Истражувањата, понатаму, ја нагласуваат посебната улога на **полот** како структурален елемент на групната работа. Караковски и Елангован (Karakowsky & Elangovan, 2001), во една студија за преземање ризик во склоп на група, откриваат дека мажите се повлијателни во поглед на преземање ризично донесување одлуки во групи наспроти жените (според: ed. Rowe, Paglicci, Sowers, Dulmus, 2008).

Некои други истражувачи (Kivlighan, Coleman, 1999) истакнуваат наоди во прилог на значајноста на **сличноста во вредностите на членовите во поглед на нивното влијание** врз структурата на групата низ призмата на составот на групата. Авторите забележуваат дека сличните вредности кои доаѓаат од изборот на слични членови во составот на групата по ова прашање дава насоки како да се унапреди структурата на групата на тој начин зголемувајќи ги шансите за остварување на мисијата на една група (Kivlighan, Coleman, 1999).

Како особено важен елемент на групната структура се наметнува појавата на **т.н. подгрупи**. Според согледувањата на Ајдуковиќ (1997), користејќи ги сознанијата од искуствата и литературата (Yalom, 1975 и др.), произлегува дека постојат неколку причини за појавата на подгрупите како структурален феномен:

- *Развојот на подгрупите може да води потекло од несогласувањето на одреден дел од членовите на групата со групните задачи и/или со начинот на работа на групата;*
- *Подгрупите настануваат како израз на незадоволство и/или прикриено непријателство спрема водачот;*
- *Подгрупите можат да ги презентираат потребите на одредени членови за поддршка и прифаќање.*

Според Ајдуковиќ, подгрупите се резултат на интеракција на низа, како индивидуални така и групни карактеристики. Врз нивното појавување може да повлијае големината на групата (што поголема група, тоа поголема можност за појава на подгрупи), телесната близина помеѓу членовите, заедничките ставови кои ги делат по повеќе релевантни прашања, сличноста во генералните морални и егзистенцијални вредности, како и сличноста во некои особини на личноста (според: Ajdukovic, 1997).

И **статусот** на членовите на групата и неговата стабилност придонесуваат кон поефикасно функционирање на една група.

Поновите студии за важноста на статусот и моќта која произлегува од него во групите, го потврдуваат изнесеното во постарите истражувања. Членовите на групите имаат тенденција да споделуваат повеќе со членови кои ги доживуваат како еднакви или пониски во статусот и моќта во однос на себеси.

Личноста на членовите на групата претставува последниот структурален елемент кој е од голема важност. Имено, според повеќе истражувања во групната социјална работа, произлегуваат следниве четири големи категории емоционални и лични црти кои значајно влијаат врз групната динамика:

- *Емоционалната стабилност, согласноста и довербата* се позитивно поврзани со учеството во групната работа, соработката и позитивните резултати во групата (Halfhill, Sundstrom, Lahner, Calderone, Nielsen, 2005; MacNair-Semands, 2002; Oetzel, 2001; Perone & Sedlacek, 2000);

- *Личната променливост* е поврзана со конфликтен критериум за успех, послабо извршување на задачите и конфликт во групата (Halfhill et al., 2005; Mohammed & Angell, 2003; Priola, Smith, Armstrong, 2004; Schei & Rognes, 2005);

- *Личните разлики* влијаат врз посакуваната структура за групите со интуитивни членови кои преферираат полагабава групна структура и аналитичките членови кои преферираат работа во групи со цврсто пропишана структура (Priola et al., 2004); и

- *Индивидуите со повеќе моќ во групата* имаат потреба почесто да зборуваат (Islam & Zyphur, 2005), да го преценуваат конфликтот во група и да го потценуваат нивото на групна поддршка (MacNair –Semands & Lese, 2000).

Од оваа класификација, произлезена од социјалната практика, се наметнува еден општ заклучок во вид на дводимензионална категоризација:

- категорија 1: *стабилни лични црти и емоционални особености* кои позитивно влијаат врз групната динамика и остварување на целите; и

- категорија 2: *променливи лични црти и емоционални особености* кои негативно влијаат врз групната динамика и остварување на целите.

III.2.2. Комуникација и интеракција како димензии на групната динамика и како средства за поттикнување на групната динамика и нивното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Без комуникацијата, која претставува основа за развој на каква било групна структура, човекот не би можел да обезбеди место во групната структура. Без едноставниот факт дека некаде припаѓа и притоа комуницира со системот на кој му припаѓа како целина како и со сите негови поединечни членови, тој би бил аутистичен пример на неадаптираност и подвоеност. Без комуникација, тој би останал заробен во единечното постоење без да ја сети богатата понуда на сето она што го опкружува.

Кога станува збор за групната работа, може да се заклучи дека комуникацијата е основниот образец, систем, вредност, без кој самата група не би била возможна.

Суштината на групната социјална работа е постоењето размена на информации, емоции, ставови, мислења, идеи, концепти.

Згора на тоа, треба да се истакне дека групната комуникација не е пресликување на индивидуалната комуникација во групен „сетинг“, туку дека таа си има свои, т.н. специфични групни фактори. Клајн наведува некои од нив: активирање во група, размена, насочување, активно учество, социјална интеракција и др. (Klein, 1996). Всушност, долготрајната специфична групна атмосфера на интеракции и комуникациска структура, создава оригинален комуникациски имиџ кај секоја група согласно нејзините оригинални и автентични особености кои произлегуваат од: структурата, нормите, целите, позициите, улогите, конфликтот, односите итн.

Групата преку комуницирањето на личните перцепции, овозможува прифаќање на различните вистини на една иста појава, без потреба да се бара вистинската вистина, туку се прифаќа апсолутноста на релативната вистина. Доколку не постои комуникацијата која преку интеракциите на сите членови ќе ја претстави пред другите нашата вистина, никој друг нема да знае како ние мислиме, чувствуваме, доживуваме едно одредено нешто. Токму затоа, комуникацијата во групната работа се смета како појдовна база за прифаќање на различностите и релативноста на појавите во стварноста.

Групната динамика е „мртва буква на хартија“ без развиена комуникациска структура и мрежа на контакти. Згора на тоа, семантиката на комуникациските системи е основа за разбирање на групниот феномен, на членовите меѓусебно, на задачите кои им претстојат на учесниците за решавање, а со цел остварување на групните цели. Комуникацијата, во таа смисла, претставува процес преку кој луѓето си пренесуваат значења едни на други, преку употреба на симболи. Две основни компоненти, канали на комуникацијата се:

- *Вербална; и*
- *Невербална комуникација.*

Иако вербалната комуникација, која го користи системот од конвенционално прифатени знаци, наречени јазик, е доминантна, сепак и невербалната комуникација, која го користи јазикот на телото, несвесните значења, неартикулираните невербални сигнали итн., е мошне важен сегмент на групната размена. Особено е важно да се истакне дека во групната работа, невербалниот канал многу често ја носи главната семантичка нишка на значењето на групната комуникација.

Во таа смисла, комуникацијата, како што истакнуваат Таузленд и Ривас (1994, 1995), мора да се сфати како сложен процес во кој постојано се случуваат комуникации

кои овозможуваат најразлични интеракции меѓу членовите во групата. Притоа, секоја комуникација и интеракција означува пренос на некаква порака. Тие истакнуваат дека и некомуницирањето на вербален начин, на пример, т.е. тишината, може да значи порака на: тагување, безидејност, гнев или пак недостаток на интерес (Toseland & Rivas, 1995).

Прилог бр. 6. Влијанието на комуникацијата во група врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 5

Во група за психосоцијален третман на деца со воспитно-социјални проблем, од кои 8 од машки, а три од женски пол, две третини од групата ја сочинуваат членови кои доаѓаат од градска средина, додека една третина членови кои доаѓаат од селска средина. Кај членовите од градската средина доминираат членови од побогати семејства, додека во подгрупата од селска средина доминираат членови од посиромашни семејства. Во подгрупата на градски деца од побогати семејства влегуваат единствените три девојчиња, додека во другата група сите се машки. Во групниот процес, кој треба да трае една година, структурата на работа е концентрирана на две средби од по 2 часа седмично. Забележливо е дека начинот на комуникација се разликува помеѓу двете подгрупи, т.е. градските и побогати деца кои се мешани по прашање на полот, комуницираат почесто, пожаргонски и подиректно, додека селските деца, кои се сите машки, се посрамежливи, помалку зборуваат и кај нив повеќе кажува невербалниот говор, тие се поповлечени и поретко искажуваат интимни нешта. Со текот на времето, подоминантната подгрупа на градски деца во поглед на комуникацијата, наметнуваат општоприфатен сленг на комуникација, одредени изрази кои се неразбирливи за селската подгрупа деца заради разликите во говорот, симболиката, значењата и вредностите. Селските деца не успеваат да ја наметнат својата комуникациска структура и се обидуваат да се прилагодат на семантиката и лексиката на доминантните градски деца, во што не успеваат и биваат исмевани, а нивната комуникација се сведува на повлечено повремено искажување, срамежливост и нецелосно пренесување на сопствените пораки. Со тоа се нарушува комуникациската структура и таа постанува стереротипна, половична и не ја одразува структурата на целата група по повеќето погореспоменати обележја. Тоа создава група која лошо комуницира и во која остануваат многу неискажани нешта, премолчена динамика што, сè на сè, создава тензија и динамика која е неподвилива, неструктурирана, со мешани улоги и голема дихотомија која се огледува во очевидната поделеност на овие две големи подгрупи. За жал, водачот на групата е неискусен и ад хок поставен и тој не умее да ја забележи нарушената еднонасочна динамика која се развива не земајќи ги како важни комуникациските проблеми со кои оваа група се соочува. Така што, тој дозволува, несвесно, групата да функционира со нарушена комуникација со што се оневозможува остварување на поединечните цели на секој член од групата, во прв ред, на членовите од селската подгрупа, со тоа оневозможувајќи остварување на групните цели, третман на воспитно-социјалните проблеми, ресоцијализација и реинтеграција на децата.

Овој пример ја илустрира потребата да се води сметка за важноста на континуираната и квалитетна комуникација меѓу сите членови на една група во поглед на повеќето варијабли, а со цел остварување на мисијата на групата, на нејзините цели.

Некои автори ја определуваат **интеракцијата** како заемно дејствување, меѓузависна реципрочна активност на двајца и/или повеќе субјекти, како синтеза на акцијата на секој поединец. Таа се подразбира како еден од темелите на групната динамика (според: Lang, 1982, стр. 165).

Најчесто се смета дека интеракцијата се одвива на два основни плана:

а) Емоционален; и

б) Рационален план (според: Lang, 1982, стр. 165).

Прилог бр. 7. Влијанието на интеракцијата во група врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 6

Едукативна група составена од 15 членови, стручњаци, социјални работници од центри за социјална работа, има за цел да изработи два интензивни едукативни семинари во траење од 45 работни часови. Средбите се одржуваат во специјално наместена сала со голем капацитет во еден од локалните хотели. Целите на едукативната група се да се зајакнат професионалните капацитети на професионалците од центрите за психосоцијална поддршка на младинци со различен вид и степен на попреченост. Водач на групата е консултант професионалец кој има долгогодишно искуство и познавања од групната динамика и структура. На првиот семинар едукацијата се состои од теориски предавања релевантни за темата, презентации со слајдови за запознавање на основните методи, техники и вештини во работа со оваа популација. Покрај тоа, се работи во мали групи од 4 до 5 членови на темите релевантни за обуката. Првиот семинар не бара посебни големи индивидуални залагања затоа што е воведен и повеќе за цел има да ги увиди актуелните капацитети и да создаде рамка за вистинска практична обука на вториот семинар. Таквата порелаксирана пракса овозможува помалку активните членови кои не влегуваат во интеракции да поминат помалку-повеќе незабележано. Но, на вториот семинар, професионалците се повикани да направат групни модели на соработка во мали групи со активно учество и презентации од сите членови, но на заедничките теми. Уште на првата групна работа, пасивните членови се забележани од оние кои најмногу дискутираат, презентираат, предлагаат. Активните членови постануваат нервозни и со своите динамички интеракции индиректно влијаат врз пасивните членови кои постануваат сè позагрижени и поинхибирани. По првиот ден на вториот семинар на ред доаѓаат практичните презентации на психосоцијалните модели на работа со лица со попреченост и секоја група е повикана активно да презентира свои наоди, увидувања, заклучоци. Во тие часови настанува директна конфронтација помеѓу активните и пасивните членови и доаѓа до конфликт во секоја од трите помали групи при што се создава непријатна групна атмосфера, а интеракциите се истовремени и хаотични, така што водачот не може да се снајде во реакциите кон спротивставените страни. Тој одлучува да најави куса пауза меѓу сесиите со цел да се справи со групниот конфликт кој полека постанува повеќе исполнет со напната тишина. Во контакт со претставници од трите подгрупи, тој ги повикува членовите да го искажат своето мислење и потоа ги соочува двете страни по што доаѓа до привремено примирје и работата продолжува понатаму. Во контактот насамо со водачот, пасивните членови истакнуваат незадоволство од интензитетот на интеракциите кои се бараат од нив,

а за кои тие не се способни, на групниот притисок врз нив од страна на најдоминантните и најпродуктивни членови и на напнатата атмосфера заради временскиот притисок. Активните членови, пак, се жалат на пасивноста и незаинтересираноста на пасивните и нивното влијание врз послабата изведба и слабите оценки добиени заради тоа. Решението се изнаоѓа во свесноста на водачот за постоењето на отпрвин потсвесниот конфликт, а потоа и на манифестниот отпор, на техниката на разрешување конфликти во едукативни групи и на комбинирањето на пасивните и активните членови преку поставување на првите на помалку стресни задачи од групната работа, а на вторите на водечките места во презентациите со помош од пасивните. На тој начин, двете подгрупи се позадоволни. Пасивните членови се поопуштени и работат под помал притисок, додека активните имаат чувство на вреднување на нивниот ангажман и се исто така позадоволни. На крајот едукативната група постигнува добри резултати и е високо оценета со што се остварува групната цел, успешна обука за зајкнување на стручните капацитети на професионалците, социјални работници од центрите за социјална работа за психосоцијална помош и поддршка на младинци со попреченост.

Овој пример од праксата е корисен во поглед на зголемување на свесноста за значајноста на феноменот на интеракциите и нивното директно и индиректно влијание врз групната атмосфера, продуктивноста на групата и добрите односи во самата група.

Кога станува збор за важноста на **интеракциите во групата** и нивното земање за есенцијална основа во групната динамика и нејзиниот развој со цел остварување на групните цели, треба да се посочат некои од интеракциските модели истакнувани во теоријата и истражувањата.

Со подетална поделба на интеракциските модели, се доаѓа до генералната категоризација во две големи категории интеракции:

- а) Модели фокусирани на водачот на групата (централниот модел на интеракција, жешкото столче и кружната интеракција); и
- б) Модел фокусиран на групата (моделот на слободна интеракција).

Првата категорија модели укажува на интеракциска структура во која водачот на групата го има главниот збор и сите интеракции почнуваат и/или завршуваат со него, т.е. обично тој ги започнува работилниците, ги води и фацилитира и ја контролира и следи групната динамика, дава збор, разрешува конфликти итн. Таквите модели се добри кај групите за решавање задачи, едукативните групи и сл., додека тие даваат слаби резултати кај рекреативните групи, групите за самопомош, развојните и третманските групи.

Вториот тип модели каде што спаѓа слободната интеракција се фокусирани на одлуките и интеракциите помеѓу членовите и тој става акцент на довербата во капацитетите на членовите сами автентично да ги остварат групните цели. Ваквиот

модел е многу корисен во третманските групи, развојните групи и групите за средби на пр., каде што се цени активното учество и иницијативноста на секој член од групата.

Заради важноста на интеракциските модели во поглед на остварувањето на групните цели, препорачливо е да се познаваат факторите кои влијаат врз нив. Познати се неколку основни фактори кои значајно влијаат врз интеракциските модели во групната социјална работа:

- *Симболите и засилувањата кои водачот може вербално и/или невербално да ги употреби во моментите кога треба да се промени интеракцискиот модел;*
- *Емоционалните врски помеѓу членовите со чие поддржување се унапредува групната интеракција;*
- *Подгрупите кои настануваат поттикнати од постоењето социјална привлечност помеѓу слични членови, членови со слични и заеднички интереси итн., при што секој од нив преку подгрупата гледа шанса за остварување на личните интереси;*
- *Големината и структурата на просторот на групата исто така влијаат врз интеракциските модели во една група. Како што се зголемува бројот на членови во групата, така се усложнуваат и зголемуваат можниот број интеракции;*
- *Моќта и статусот на членовите во групата влијае врз интеракциските модели. Како што се менува позицијата на моќ на одреден член и неговиот статус во групата, што, меѓу другото, зависи и од физичкиот изглед, угледот во општеството, знаењата и сл., така се менува и интеракцискиот систем на комуникациските процеси во групата.*

Анализата на овие фактори нè води кон заклучокот дека интеракциите во групата се под влијание на цел арсенал најразлични, како по квалитет, така и по интензитет појави и елементи кои се дел од поширокиот систем на групната динамика.

Повеќето наоди укажуваат на еден навистина важен и несекојдневен заклучок. Имено, интеракциските процеси се корисни за групната динамика и за продуктивноста дури и кога се негативни, односно нарушени и/или променети (Holtz, 2004). Тоа укажува на фактот дека интеракциите постојано се присутни и дека без нив не може ниту да стане збор за некаква динамика.

Групните интеракции се, исто така, во однос со динамичките теми на блискост и конфликт во групите. Блискоста и непосредноста придонесуваат кон поинтимни,

почести и посуштински интеракции и обратно, квалитетните интеракции создаваат добра групна кохезија, блискост и на тој начин придонесуваат кон остварување на групните цели, дури и кога тој процес е отежнат. Групните шеги помагаат да се зајакнат врските меѓу членовите, да се зголеми припадноста и лојалноста и да се држи контролата врз интеракцискиот систем помеѓу членовите (Pincus & Guastello, 2005; Halfhill et al., 2005; Bierhoff & Muller, 1999; Bond and Ng, 2004; Fine & de Soucey, 2005).

Кога е конфликтот во прашање, може да се истакне дека неговото присуство најчесто им наштетува на интерактивните процеси, особено кога тој произлегува од: натпреварувачко однесување, групен притисок врз еден и/или повеќе членови на групата, непомагачко однесување, спротивставување, конфронтација, критикување, давање негативен повратен резултат и судење итн. (Smokowski et al., 2001; Wheelan & Williams, 2003).

Еден од најважните феномени општо во групната динамика, а во оваа смисла во поглед на комуникацискиот процес е секако повратниот резултат како насушно потребен маневар кој ќе овозможи подобрување на комуникацијата. Повратниот резултат треба да овозможи проверка дали пораките низ комуникациските и интеракциските процеси се правилно испратени, правилно примени и дали значењата на истите се автентични и во склад со целите на групата, односно дали позитивно или негативно се одразуваат врз продуктивноста на истата. Таузленд и Ривас (1995) предлагаат неколку основни претпоставки за да може повратниот резултат да биде правилно употребен. Имено, тие со цел правилно спроведен повратен резултат, предлагаат тој да:

а) ја опише содржината на комуникацијата и/или однесувањето како што е примена/но од страна на членот на групата;

б) биде даден на испраќачот на пораката што е можно поскоро;

в) биде даден во јасна и експресивна форма за да може оној кој ја испратил пораката да разбере дека повратниот резултат е дизајниран за да ја провери автентичноста на разбирањето на пораката, а не заради тоа примачот да се конфронтира со испраќачот на пораката или за да го нападне (Toseland & Rivas, 1995).

Значи, повратниот резултат претставува неопходен дел од секој вид на сложена дијалектична групна комуникација. Без повратниот резултат не постои можност за проверка на разбирањето помеѓу членовите, а кое, од своја страна, претставува есенција на вистинското динамичко взаемно функционирање во специфичната групна структура на односи. Освен тоа, повратниот резултат ја поттикнува добрата атмосфера

на соработка, искреност и доверба помеѓу членовите. Тој дава порака дека сè се изнесува пред групата и дека не постојат затскриени намери, премолчени односи, потиснати идеи итн.

За важноста на повратниот резултат, како комуникациски динамички елемент, зборува и Клајн кој, повикувајќи се на Фулкес, истакнува дека преку комуникацијата на еден посебен член се разгледува одговорот на целата група преку повратниот резултат, исто како што се гледа на комуникацијата на одреден посебен член како да доаѓа од групата низ устата на оној кој зборува, споделува (според: Klein, 1996).

Квалитетната комуникација подразбира став на отвореност за нови искуства, флексибилност во ставовите, како и конформизам секогаш кога е можен, без да биде на штета на оној кој се конформира. Во спротивно, се случува парадокс, постои група која не е флексибилна и во која членовите не се конформираат и не се отворени за нови знаења и искуства, а сепак глумат некаква успешна комуникација само затоа што групните цели и норми, како и улогите произлезени од позициите го налагаат тоа. Токму во таквите групи, комуникацијата е неприродна, наметната и иссилена, а се чувствува и атмосфера на застојана енергија, опстипативност и отпори. Ваквите групи, со слободен јазик може да се наречат „*инаетливи*“, *инертни*, *ригидни*.

Во врска со активното учество на секој член од групата, зборуваат и други истражувања на слични динамички теми. Во едно истражување спроведено од Кимерли, Јоаким, Воцики, Катрин, Јарошка, Хашка, Крес и Улрике во 2011 (Kimmerlie, Joachim, Wodzicki, Katrin, Jarodzka, Hasszka, Cress, Ulrike, 2011), каде што се испитувало активното учество кај членовите на групата и нивниот придонес во групната работа, се зборува за влијанието на надворешно поттикнатото просоцијално и проактивно влијание врз членовите на една група. Истражувањето поддржано од други современи, слични истражувања доаѓа до една категоризација во врска со личното учество во интеракциските и комуникациските процеси во зависност од корисноста на акцијата за самите членови лично. Наодите велат дека:

- a) Луѓето во групите ги избираат своите придонеси во зависност од тоа дали тие придонеси се корисни за другите членови на групата;
- b) Просоцијалната ориентација на луѓето придонесува кон нивно поголемо лично придонесување; и
- v) Надворешно воденото правило за однесување во група придонесува кон индивидуалното однесување во група.

Ова би значело дека доколку во една група се промовира просоцијално однесување и истото се негува од страна на водачот и од поголемиот дел од

членовите, тоа најверојатно позитивно ќе влијае врз групната интеракција и алтруистичкото активно однесување, без разлика колкава е корисноста на акциите за самата индивидуа која ги презема. Сепак, ова истражување, од друга страна, испитувајќи ги личните мотивации, го спори ова тврдење, откривајќи дека дури и оние алтруистичните и просоцијално насочените индивидуи почесто придонесуваат во групата само доколку таквите активности им носат лична добивка. Сега се поставува прашањето дали поттикнувањето на просоцијално однесување навистина придонесува кон поголема комуникација и интеракција, без разлика на личната корист во една група.

Би можело да се заклучи дека просоцијалното интерактивно однесување кај одредени членови ќе зависи од повеќе фактори:

- Личните црти на индивидуата/членот;
- Видот на групата за која станува збор;
- Структуралните елементи на групата (големина, демографски карактеристики, сличности меѓу членовите итн.);
- Влијанието на водачот и моделот кој тој го нуди за да го поткрепи просоцијалното поведение итн.

Со едноставна анализа на овие фактори заклучуваме дека темата интеракција и придонес низ активна комуникација во една група е далеку покомплексен проблем од простиот факт дали одредена активност на одреден член има голема или мала лична корист за оној кој ја презема.

На крајот од оваа обемна глава во врска со динамичкото влијание на групните комуникациски и интеракциски процеси врз севкупната групна динамика и остварувањето на групните цели, може да се заклучат неколку нешта:

- *Комуникациските и интеракциските процеси се есенцијални за групната работа општо и за групната динамика посебно. Без нив, групата, едноставно, не би била возможна;*
- *Сите комуникациски процеси се поврзани во т.н. комуникациска структура или комуникациска мрежа;*
- *Постојат повеќе различни комуникациски структури/мрежи;*
- *Комуникациските и интеракциските процеси битно влијаат врз остварувањето на специфичните групни цели во зависност од видот на групата и од предвидените цели и релевантните истражувања го потврдуваат тој наод.*

Всушност, на крајот можеме да заклучиме дека важноста на комуникацијата и интеракцијата во групата се зголемува со самиот факт што овие процеси можеме да ги гледаме како:

- *Елементи на групната динамика; и*
- *Средства за поттикнување на групната динамика.*

Имено, комуникацијата и интеракцијата се пред сè взаемно поврзани, не е можна комуникација доколку членовите не се во некаков однос, интеракција, взаемозависност. Од друга страна, пак, не може да настане интеракција доколку членовите не комуницираат меѓу себе по разните комуникациски канали. Оттука, тие може да се разгледуваат како динамички димензии на групата затоа што се процесуални и се вткаени во сите други димензии на групната динамика - тие се дел од функциите на секоја улога, односно лик во групата, тие се канали преку кои се воспоставуваат групните односи на соработка и конфликт, тие се чинители или отежнувачи на групната кохезивност итн. Меѓутоа, во исто време, овие елементи се и средства со чија помош се остваруваат сите други динамички процеси преку кои се остваруваат групните цели. Имено, комуникацијата и интеракцијата директно влијаат врз: улогите, нормите, односите, функциите, кохезивноста итн., со што потпомагаат во постигнувањето на групните цели: развој и промена, третман, катарза, асертивност, развивање на алтруизмот и групната поддршка итн.

Прилог 8. Влијание на комуникациската структура врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 7

Невладината организација X постои веќе 6 години и во неа членуваат 34 членови од кои 10-ина се активни. Таа има за цел да работи на изработка на групен проект од областа на социјалната заштита на бездомни деца. Управниот одбор го свикува собранието за да ги запознае своите членови со претстојните активности. Од членовите се бара да искажат свое видување и да се понудат во најтесна соработка да направат квалитетен проект кој ќе го понудат на една странска организација да го спонзорира. Се пријавуваат 15 членови и започнува нивната заедничка работа за остварување на целта - изготвување квалитетен едногодишен проект за социјална заштита на бездомни деца низ државата. Основни задачи се да се изготви планот на проектот со своите цели, задачи и активности во временска рамка од 10 активни работни месеци со спецификации за секоја посебна активност. Времето предвидено за изработка на проектот е еден месец. На почетокот групата се дели на две помали групи во кои е предвидено да постои мрежа на потполна поврзаност, што значи децентрализиран тип на комуникација каде што секој со секого ќе комуницира. Во групите се определува по еден водач избран од управниот одбор да ја координира работата. Групата почнува да споделува сознанија, вештини, да дава предлози и да прибира податоци. На почетокот сите се активни и посложените активности се спроведени први, што е своевиден парадокс. Но, со текот на времето, кога

треба да се работи на најчувствителните точки на проектот, а тоа се буџетот и кадровските решенија кој сè ќе се активира директно и ќе биде платен во спроведувањето на проектот. Двајцата водачи ги имаат информациите кои членови би требало да бидат повикани накнадно за привремено вработување на проектот, а ги има и податоците за висината на бараните средства за проектните активности. Ваквите информации ги нема никој од другите членови. На првата едноставна задача, да се определи буџетот на проектот за кој има логички точки кои доколку се следат лесно ќе се определи сумата, се наидува на проблем во комуникацијата. Имено, таа се централизира и пополека водачот станува централна фигура околу која се свртуваат другите членови, најпрво оние најдиректните и најотворените. Повеќето од нив тоа го прават прашувајќи, некои директно на состаноците, а други насамо по работните часови. Веќе е изгубен поголем дел од месецот предвиден за завршување на предлог-проектот. По неколку напнати состаноци во кои комуникацијата оди само преку централните фигури, 3 членови се откажуваат заради нетранспарентност на комуникацијата во поглед на буџетот. Буџетот се донесува зад затворени врати и им се претставува на другите членови од кои неколку веќе се зближиле со централните фигури и се здобиле со подобри позиции во комуникациската мрежа. Другата точка преостанува да се разреши за една седмица. На таа точка се создаваат две подгрупи во секоја веќе постоечка подгрупа, ама по принципот на реално постоечките состојби во работната група, т.е. една подгрупа во која влегуваат членовите кои имплицитно се чувствуваат поблиски до водачите и имаат позитивни очекувања во поглед на ангажманот во претстојечкиот проект, а во другата подгрупа се наоѓаат членовите кои се чувствуваат изолирани и вон комуникациската структура, со мали изгледи дека ќе бидат задржани на работа во проектот откако ќе заврши изготвувањето. Се разбира, овие подгрупи се потпраговни, односно ништо јавно не се изнесува. По неколку дена на испитувања, анализи, заобиколувања, централните фигури ја носат одлуката за ангажирање на 6 членови во проектот по 3 од секоја подгрупа, што значи треба да отпаднат 4 други членови. Одлуката е донесена од управниот одбор и настанува негодување кај оние членови кои не влегле во изборот, особено кај оние кои биле во имплицитната подгрупа која очекуваше ангажман и се чувствуваше поблиска до централните фигури. Ваквиот резултат од централизираната комуникациска структура во организацијата придонел по проектот таа да се намали за повеќе членови и да не успее да оствари некои од своите цели и да се стекне со имиџ на организација во која се работи со протекции, врски, скриени мотиви итн.

Ваквиот пример од практиката не е толку редок и укажува на важноста да се води грижа за комуникациската структура која директно влијае на севкупната динамика во групата, особено врз: ефективност на групата, односите меѓу членовите, задоволството од групната припадност, групната кохезивност итн. Примерот укажува на тоа дека комуникациската структура не е нешто засекогаш дадено, туку како динамички феномен, таа се менува, зависно од атмосферата, односите, задачите, односно таа бара постојана свесност за менливоста на динамиката на една група. Како што е посочено, организацијата на почетокот користела децентрализирана мрежа на целосна поврзаност и сè дотогаш повеќето сложени задачи биле разрешени. Но, потоа, заради појави поврзани со групната структура и хиерархија, таа мрежа се менува во централизирана мрежа која

придонесува да се намали ефикасноста, и покрај тоа што задачите се извршени формално, но без задоволство од страна на повеќето членови што, како што е прикажано, долгорочно ја намалува продуктивноста на оваа организација и трајно ги намалува шансите таа да ги оствари своите групни цели и да опстане.

III.2.3. Улогите во група и нивното влијание врз остварување на групните цели во групната социјална работа

Човекот како социјално битие во својот тоталитет, постојано е повикан да биде член на најразлични групи. Преку своето групно учество тој е принуден да зазема најразлични улоги кои зависат од мноштво фактори какви што се: видот на групата, целите на односната улога, ситуациските фактори кои ја одредуваат улогата, карактеристиките на личноста на индивидуата, социјалниот контекст итн.

Според некои автори (Sarbin, 1954), однесувањето во улога од страна на поединецот претставува производ на интеракцијата на неколку фактори: ситуациски фактори, сознанија, потреби, ставови, како и особините на интерперсоналното реагирање на поединецот. Секој поединец различно ќе се однесува во иста улога од некој друг. Токму во тоа и лежи двојствената природа на феноменот на социјална улога како составен дел од структурата и динамиката на групата. Таквата двојствена природа произлегува од фактот дека социјалните улоги се раѓаат на средината од взаемните влијанија на *социјалната околина* и *поединецот*. Поединецот е постојано под своевиден социјален притисок кој доаѓа од барањата на средината, а кои не се секогаш во дослук со потребите на поединецот, како и со неговите мотиви да ја преземе соодветната улога и одредените негови лични карактеристики. Под дејството на социјалниот притисок се создава своевидна матрица за тоа како одредена улога треба да се преземе и како поединецот да се однесува во таа улога. Од претходното искуство во преземањето одредена социјална групна улога и одредениот вид однесување во неа, средината создава одредени очекувања за тоа како некој поединец би требало да се однесува во таа посебна, единствена улога. Таквиот контекст кој и се доделува на одредена улога заради традицијата таа така да се одигрува, како и одредените особености кои се очекуваат од таа улога, може да се нарече феномен на *компатибилност на улогата*. Под компатибилност би можело да се подразбере дека тенденцијата на одреден поединец е да се однесува во одредена улога согласно очекуваното и предвиденото од претходните искуства и од изјавите и ставовите на повеќето други поединци. Од друга страна, доколку однесувањето во одредена улога кое го презема некој поединец, а кое тој ќе го доживее како различно и/или противречно од однесувањето на повеќето други, може да се нарече

инкомпатибилност на улогата. Таквите крајни вредности на улогите го одредуваат крајниот можен распон на една улога која секогаш може да се разгледува како *местото во континуумот на однесувања во одредена улога на кое се наоѓа поединецот во дадена ситуација и во одредено социјално време.*

Но, да видиме како во науката се разбира феноменот на групната улога. Според повеќето автори, улогата во група се поврзува со групната функција. Миловановиќ и Стакиќ истакнуваат дека под улога се подразбира *функција која ја презема поединецот како член на група* (Milovanovic, Stakic, 1991, стр. 189). Таузленд и Ривас, пак, сметаат дека улогата претставува *споделено очекување за функцијата на членот во соодветната група* (Toseland & Rivas, 1995, стр. 82). И во двете определби е заедничко тоа што улогата се врзува со одредената функција која му е доделена на поединецот во групата. За да може групата да функционира, потребна е поделба на улоги, односно структурирање на групата според одредените функции кои треба да се извршат за да се остварат групните цели преку извршување на конкретните групни задачи. Без соодветната поделба на улоги, групата би потпаднала во состојба на хаос заради недиференцираноста на одредените функции, однесувања и задачи кои треба да се извршуваат од членовите на групата. Всушност, без поделба на улоги, и тоа одговарачка поделба, каде секој поединец ќе го зазема своето место кое му одговара, во прашање е доведен самиот опстанок на една група.

Во таа смисла, Бене и Шитс (Benne, Sheats) предлагаат широка, генерална класификација на видови улоги во група:

- *Улоги кои се однесуваат на задачата на групата;*
- *Улоги кои се однесуваат на социјалниот состав на улоги; и*
- *Улоги кои се однесуваат на потребите на поединецот во групата (според: Petrovic, Sedmak, 1997, стр. 38).*

Првата група улоги, *улогите кои се однесуваат на задачата*, можеме да истакнеме дека се однесува на групната продуктивност, односно тие се улоги кои овозможуваат групата да даде резултати, односно да ги оствари групните цели кои треба да се слични со целите на поединечните членови кои ја сочинуваат. Ваквите улоги можеме уште да ги наречеме *улоги на групна изведба*, односно со нивната распределба, особено доколку е автентична и одговарачка, групата овозможува ефикасност, односно остварување на групните цели и задоволство кај членовите на групата.

Втората група улоги, т.е. *улоги кои се однесуваат на социјалниот состав на улоги*, се однесува на интерперсоналните односи во групата, на групната структура

во поглед на составот и функциите, како и на општата социјална атмосфера во групата. Овие улоги директно влијаат врз групната припадност, групната кохезија, климата во групата, групните односи, групниот конфликт и сите други динамички аспекти на групата кои се зависни и повлијаени од социјалните чинители, односно од улогите кои се однесуваат првенствено на карактеристиките на индивидуалните членови, како и на интеракциите и интерперсоналните односи меѓу нив.

Третата група улоги се однесува на *задоволување на личните потреби на поединецот/членот* на групата. Како што беше потенцирано порано во текстот, поединците учествуваат во групната работа, во голем процент, заради задоволување на некои сопствени потреби, понекогаш без разлика дали тие се согласуваат со групните цели и потреби или не. Понекогаш, што е разбирливо заради неговата несовршеност, поединечниот член на групата влегува во нејзиниот процес исклучиво заради задоволување на своите лични потреби.

Тука се надоврзува определбата на Пец и соработниците (Petz i sor., 1992), дека улогата претставува склоп на својствени однесувања, доживувања и дејствувања кои се очекуваат од лицето и кои поединецот ги остварува на одредена положба во социјалната структура на групата, но и правата, обврските и должностите кои лицето ги има и ги извршува со обзир кон својот статус во групата (според: Ajdukovic, 1997). Од дефиницијата се гледа дека таа го нагласува интегративниот елемент на феноменот на улогата, т.е. дека таа не подразбира само одредено однесување, позиција, статус кој оддава одредена моќ во групата, туку и одредени должности и обврски кои произлегуваат согласно со природата на улогата. Од друга страна, определбата се насочува кон тоа дека секогаш улогата е поврзана со соодветната позиција во групата. Ако ги споредиме карактеристичните однесувања и привилегии на некои улоги, ќе увидиме дека не носи секоја улога одредени привилегии, односно секоја улога има свои предности и/или недостатоци кои произлегуваат од соодветниот статус и позиција од кои таа самата произлегува. Затоа, секогаш, улогата треба да се доведува во врска со соодветната структура и динамика на групата како целина (Vernelle, 1994).

Што повисока позиција во хиерархијата на групата, тоа поголема моќ, а со тоа и подобра улога која овозможува повеќе привилегии, повеќе моќ, почитување, повисок статус во хиерархијата. Значи, улогата е двострано и реципрочно поврзана со статусот, моќта и позицијата.

Како што истакнуваат Милановиќ и Стакиќ (1991), треба да се внимава улогата да не биде претешка и невозможна за поединецот кој ја добил, ниту пак таа да биде

под неговите лични способности (според: Milovanovic, Stakic, 1991). Впрочем, секој поединечен член на групата би требало да има улога која најдобро одговара на неговите способности, потреби, знаење итн. Особено е важно улогата да биде инхерентна за некои круцијални карактеристики, особености на поединецот, т.е. да одговара на некои основни црти на личноста на оној кому му е доделена односната улога.

Улогите во групната социјална работа мора интеграциски да се согледуваат заради нивната повеќеслојна основа. Така, Глив, Велсер, Ленто и Смит (2009), повикувајќи се на обемната литература и истражувања на социјалните научници, истакнуваат две фундаментални димензии кои ја одредуваат социјалната улога на поединецот во група:

- *Структурална димензија; и*
- *Културолошка димензија (според: Gleave, Welser, Lento, Smith, 2009).*

Структуралната димензија е важна за да се согледа улогата низ призмата на социјалните интеракции од кои произлегува самата улога во групниот „сетинг“, односно таа овозможува да сфатиме дека улогата секогаш се поврзува со контекстот на интеракциите во групата, а не како апстрактна изолирана појава.

Културолошката димензија, пак, е многу важна за да се сфати различноста внатре во самата улога, односно фактот дека истата улога различно ќе ја прифатат и извршат припадници на различни културни позадини. Калеро (Callero, 1994) истакнува дека културолошките димензии се важни за да се разбере контекстот во кој се јавува улогата и можноста и/или неможноста таа да се прифати како функционална форма на однесување.

Во седумдесеттите години, Белбин (Belbin, 1970), пак, развила теорија на улоги која произлегла од едно обемно десетгодишно лонгитудинално истражување на организации преку користење психометриски тестови чии резултати потоа се класификувале во категории. Целта на ова истражување била да се види кои улоги ги прават одредени организации и групи ефективни, а кои не. Ваквите класификации овозможиле да се дефинираат трите основни групи на улоги во група:

- *Активациски улоги;*
- *Социјални улоги; и*
- *Мисловни улоги (Belbin Associates, 2007-2010).*

Под *активациски улоги* Белбин ги подразбирала улогите произлезени од операционализираното функционално однесување насочено кон целите на групата,

односно тоа се улоги кои ги карактеризираат активностите кои одредени поединци ги спроведуваат од дадена улога со цел остварување на групните цели.

Под *социјални улоги* се подразбираат улогите кои укажуваат на односите и интеракциите кои произлегуваат во групната работа помеѓу членовите на групата. Под *мисловни улоги*, таа подразбирала улоги кои се однесуваат на организациските елементи на една група. Овие членови биле своевидни специјалисти и организатори во смисла на „глава“ на групата.

Клајн истакнува неколку карактеристични ликови кои се јавуваат во групите во социјалната работа:

- *Монополист* - лик кој има монопол врз групата, управува со сè и има влијание врз сè и секого. Тој изгледа како да има решение за сè, се спротивставува на сè и има решение за секакви можни ситуации;
- *Најслаб член на групата* - многу малку е активен, слабо придонесува во групната динамика и слабо ги усвојува сознанијата. Социјалното учење му е незадоволително во групното искуство;
- *Историчар* - лик кој е своевидна „библиотека“, тој сè забележува, следи, помни;
- *Моралист* - тој е секогаш во право, тој истерува правда, бара правда итн.;
- *Провокатор* - лик кој провоцира конфликти, негативно влијае врз другите, бара „влакно во јајцето“;
- *Инфантилно лице* - лик кој со своето однесување не доликува на зрел и дораснат член на една група. Дејствува незрело и не може да одговори на групните барања и задачи на задоволителен начин и др.

Клајн во листата уште ги додава и: „паралелен водач“ и „жртвено јажне“, но овие се повеќе улоги, одошто ликови и за нив ќе стане посебно збор во следната глава.

Поради специфичноста на соодветните улоги кои членовите ги преземаат во секоја одделна група, се наметнува потребата водачот да ја има предвид структурата на групата која произлегува од соодветните улоги и нивната взаемна поставеност, како и односите меѓу ликовите. Спецификите на односите и позициите на одредени улоги и интеракциите меѓу нив создаваат одреден квалитет на групната динамика во одредена група. Понекогаш водачот не може да ги следи еднакво сите улоги и нивниот сложен систем на интеракции и односи. Мошне е важно тој да ги согледува макар односите и функциите на најважните носечки улоги во една група, согласно видот на групата и групните цели.

Особено е корисно водачот да ги има предвид следниве значајни улоги и соодветната структура и динамика која произлегува од нивните односи: *водач*, *стручњак*, *просечен член* и *аутсајдер*. По многу нешта овие четири улоги (иако *аутсајдер* може да биде и лик) се носечки во повеќето видови групи. *Водачот* е исклучително значаен заради неговата доминантна позиција на најизразена моќ, барем легитимна, како и заради неговата централна поставеност во однос на целата група. *Водачот* секогаш е во центарот на структурата и динамиката на секоја стручно водена група во социјалната работа. *Стручњакот* е важен заради неговата придобиена моќ заради наклонетоста на другите членови, неговите способности, доколку се реални, како и доминантната поставеност која самиот ја зема за себе. Тој може да биде опасност за водачот, особено ако таа улога во себе носи и улога на *доминантен*. Преку земањето предвид на оваа улога, може да се согледа стручноста на групата, односот на водачот, интеракциите меѓу членовите и ефикасноста на целата група заради преиспитувањето на авторитетот на водачот, едукативноста на групата и нејзината професионалност. На некој начин, преку улогите на *водачот* и *стручњакот* може да се процени т.н. *експертиза* на групата, односно нејзината професионалност и стручноста. Во таа смисла, *стручњакот* може да биде некаков коректор на експертизата на групата понудена од *водачот* и патоказ за тоа како групата се движи во правец на остварување на целите. Доколку *стручњакот* е премногу присутен, можеби членовите ќе се посомневаат во способностите на *водачот* и неговата експертиза итн. Од друга страна, пак, *просечниот член* дава повратен резултат за просечниот статус на групата и зборува за тоа каков е балансот на групата, затоа што таа улога го дава просекот на израмнување на улогите и функциите кои се наоѓаат на краевите на групната структура и динамика. Земајќи ја оваа улога предвид, добиваме повратен резултат за балансираноста на групата. Од друга страна, постоењето на повеќе *просечни членови* може да укажува на криза во ефикасноста на групата и нејзината динамика заради просечните можности на ваквите членови. На крајот, *аутсајдерот* ќе покаже каков е мотивот на групата да опстои и да напредува кон остварување на групните цели. Таквиот член ќе даде информација за социометриските компоненти на групата, за нејзината структура и односите во неа, за распределбата на интеракциите и евентуалното постоење на неадаптирани членови. Значи, земајќи ја предвид оваа шема, водачот може да ја разбере групата и нејзината структура и динамика во глобална смисла, притоа овозможувајќи си добар увид во општите процеси во групата.

Во понатамошниот текст ќе бидат разгледани неколку посебни специфични улоги кои се јавуваат во групната социјална работа, а наедно ќе биде разгледана личноста на автентичните поединци кои се конгруентни со улогата, како и влијанието на тие улоги врз остварувањето на групните цели.

III.2.3.1. Улогата „жртвено јагне“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Улогата на „жртвено јагне“ претставува еден од најголемите предизвици на групната динамика. Фактот дека интрапсихичката и интергрупната динамика на оваа улога е исклучително комплексна, придонесува улогата да биде многу сложена, со длабока лична причина и интергрупни процеси кои придонесуваат таа да се појави. Оваа улога може да се сретне под различни термини. Понекогаш станува забор за т.н. „жртвено јаре“, за „жртвеник“, за „жртвено јагне“, за „аутсајдер“ или едноставно за „жртва“.

Терминот води потекло уште од стара Сирија, од стара Грција, а особено се поврзува со старите хебрејски обичаи на жртвување животно со цел да се исчистат гревовите на луѓето.

Жртвувањето, или поточно кажано етикетирањето, стигматизирањето на еден член од групата е најлесниот начин да се разрешат конфликтите од кои стравува поголемиот дел на членовите, а кои не умее на друг начин да ги канализира и/или изрази. Потребата да се ослободат од напнатоста предизвикана заради надојдените особини и појави во себе кои не сакаат да ги прифатат, ги прави членовите несигурни во своето групно функционирање и им наметнува императив да се ослободат од неприфатливите и непријатни чувства. Дејствата кои го манифестираат неопходното жртвување се движат од омаловажување, исмевање, напаѓање, па сè до сарказам, изолирање, отфрлање на жртвеникот. Всушност, како што истакнува Енсти (Anstey, 1983), изолирајќи го и омаловажувајќи го членот кој е одбран да биде жртва, другите членови на групата му ги припишуваат особините кои и самите ги поседуваат и создаваат атмосфера во која се верува дека жртвата е крива за сè непријатно што се случува во групата (според: Ajdukovic, 1997). Понекогаш таквите проекции претставуваат премолчени несогласувања кон водачот на групата, кои не можејќи да се насочат кон него, заради неговата позиција на моќ, се пренесуваат, поместуваат на друг член од групата. Всушност, ако погледнеме подлабоко во динамиката на жртвата и жртвувањето, ќе забележиме дека таквата улога е неопходна за опстојување на групата. Некои автори истакнуваат дека жртвата е есенцијално потребна за да може една група да функционира. Токму затоа, доколку жртвата на една група, од

најразлични причини ја напушти групата, се повлече или пак не ја прифати улогата, групата за брзо време изнаоѓа нова жртва.

Постојат одредени индикатори по кои може да се заклучи дека станува збор за постоење на оваа улога:

- Кога еден или повеќе членови не можат да се вклопат или пак тешко се вклопуваат;
- Кога членот бара заштита надвор од групата;
- Кога некој член е постојано против ставовите на другите, кога е незадоволен и налутен итн.;
- Кога се стекнува впечаток дека еден од членовите претставува објект на исмевање, задевање, омаловажување, напаѓање;
- Кога некој член има намера постојано да се бори за наклонетоста на другите;
- Кога членот е отфрлуван, неприфаќан во групните активности, кога е недопадлив за другите итн.;
- Кога некој член често се спротивставува на водачот и/или на други членови;
- Кога е пасивен, доцни, е незаинтересиран и сл.;
- Кога е осамен во групата, кога покажува речиси аутистично однесување итн.;
- Кога му е потребно двојно повеќе време за да почне да се отвора;
- Кога доцни со исполнувањето на групните задачи итн.

Прилог бр. 9. Влијание на улогата „жртвено јагне“ врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 8

Развојна/едукативна група за личен развој и психотерапија, работи во текот на 20 месеци со цел личен развој, психотерапија и едукација за психосоцијална практична работа со луѓе во психосоцијална потреба. Групата брои 5 членови, од кои двајца од машки пол и тројца од женски пол. Групата е во фаза на формирање во првите 3 месеци и членовите пополека се отвораат и споделуваат. Начинот на работа е концентриран кон запознавање на членовите, навлегување во теориските и практичните елементи на групата и постепено создавање на групната кохезија низ внимателно следење на процесот од страна на водачот. Четворица од членовите (еден од машки пол и тројца од женски пол) се чини дека добро се приспособуваат на групната атмосфера и структурата на групата. Тие имаат некои заеднички особености: отворени се и екстравертни, комуникативни се и лесно воспоставуваат односи и влегуваат во интеракции. Нивните односи продолжуваат и надвор од групното искуство за што водачот нема предрасуди и дозволува таков вид на дружење, затоа што смета дека тоа ја подобрува севкупната взаемност на членовите и придонесува кон подобро функционирање на групата. Петтиот член од машки пол (овде наречен А) не е добро адаптиран, резервиран е и понекогаш критички и просуднички настроен кон водачот на групата и кон некои од членовите на групата. Ваквиот анимозитет особено е изразен кон еден од членовите од машки пол со кого А отпорано се

познава и со кого има спротивставени ставови околу некои теми од интерперсоналните односи. Тој е видливо пасивен и молчалив за време на групните работилници, а во неколку наврати при некои групни интерактивни вежби, тој отворено одбива да соработува и покажува отпор кон извршување на задачите. Во три наврати доаѓа до отворен конфликт со другиот машки член од групата и водачот третиот пат ги повикува на отворено споделување на спротивставените ставови заради зачувување на структурата на групата. Во тие соочувања, А останува резервиран и прикажува несогласување и резигнација кон другиот член. Таквиот однос продолжува со сè почестите отсуства на А и неговата слаба изведба на групните задачи. Со текот на времето, некаде до 10 месец, тој се наметнува како потенцијален член за улогата на „жртвено јагне“, затоа што другите сè повеќе го доживуваат како далечен и многу различен од нив. Другите три членови од женски пол се групираат околу опонентот на А и градат една своевидна подгрупа која го доживува А како жртва и тие ги упатуваат своите потиснати негативни емоции сè почесто кон него, обвинувајќи го дека не учествува, дека не припаѓа на групата итн., преку сè поотворени вербални напади и барања тој да се произнесе дали сака да биде член на групата. Видливо е дека другите членови претежно позитивно се однесуваат едни кон други и кон водачот, меѓутоа дека отсуствува изнесување длабоки емоции, негативни особености и сл., што кај водачот создава сомнеж дека сите нивни потиснати појави се проектирани врз членот-жртва. Од друга страна, пак, жртвата се прилепува на оваа улога затоа што добива своевидна корист од тоа, како на пример внимание, интерес на другите за него итн., што подоцна се открива дека лежи во фактот дека потекнува од дисфункционално семејство, во кое тој, како единец на разведени родители, не добивал доволно внимание од своите родители, особено од својот татко. Тоа јасно се огледува во фактот дека неговите спротивставувања се претежно со другиот машки член кој е 10 години постар од А и, на некој начин, претставува авторитетна татковска фигура. Ваквата динамика го изолира сè повеќе А, кој не прави ништо за да ја промени оваа ситуација. Со текот на времето, водачот придонесува да се појаснат внатрешните потреби на другите членови да го жртвуваат А и со тоа самите членови откриваат дека некои нивни внатрешни динамики придонесуваат кон тоа. Тоа долгорочно во следните два месеци придонесува другите членови пополека да почнат да го прифаќаат А, станувајќи поприемчиви за неговите ставови, мислења, емоции. Сепак, А одлучува да ја напушти групата, најверојатно откривајќи дека веќе не е центар на вниманието затоа што и водачот на групата и другите членови престануваат да му даваат преголемо внимание. Така, постепено, А доаѓа во ситуација кога веќе не ја извршува функцијата на жртва и, најверојатно, не гледа друг начин да биде присутен во групата. Водачот мисли дека А се поставувал во улога на жртва и во други видови групи надвор од оваа. Тој се обидува насамо да продискутира со А за тоа што се случува, но за жал, неговите обиди пропаѓаат и желбата на А да ја напушти групата, со чувство на неразбраност, победува и тоа и се случува во 14-тиот месец од групната работа. Групата продолжува да работи, а водачот сега е повеќе свесен за можноста од појава на нова жртва и тој отворено дискутира со членовите како тоа да се спречи. Групата, преку искуството со А, постанува одговорна во поглед на изнесување на своите скриени појави и особености и започнува вистински да се конфронтира и да споделува. Така, групата успева да ја приведе својата работа до самиот крај со остварување на целите, секако индивидуално, зависно од

карактеристиките на секој од членовите и нивното ниво на активно учество во групното искуство.

Овој пример нè учи на важноста на препознавањето на потенцијалните жртви во една група, како и на фактот дека тие најчесто доаѓаат од редот на особите кои се по некои карактеристики различни од другите. Овој пример укажува на потребата уште од самиот почеток во групата водачот да изнесува важни сознанија и искуства за опасноста од појава на „жртвено јагне“ и да предочува механизми за нејзино спречување преку отворено споделување, градење позитивна атмосфера на прифаќање, зголемена чувствителност за работа со потенцијалните членови-жртви итн.

III.2.3.2. Улогата „неприлагоден“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Улогата на неприлагоден член човекот потенцијално или актуелно ја искусува во секојдневниот живот на повеќе полиња. Тој се прилагодува најпрво во семејната примарна група, преку процесот на развој и прифаќање на семејните норми и правила на однесување кои произлегуваат од основните функции на семејниот живот. Потоа, единката се прилагодува на предучилишните установи, па на училиштето, понатаму на факултетот итн. Наедно, единката е повикана да се прилагодува на повеќе формални и неформални групи кои се раѓаат од неговиот социјален егзистирачки контекст - адолесцентски групи, спортски групи, уметнички групи, разни секции, здружувања итн. Со еден збор, потребата од постојано приспособување на нови и изменети социјални услови кои ги наложуваат специфичните видови социјални групи низ неговиот живот, кај човекот опстојува низ целата негова психоисторија. Со оглед на тоа, ваквата улога може да се разбере и како посебен процес кој никогаш не престанува. Кај некои поединци приспособувањето се одвива поедноставно, побрзо и поефективно, кај некои други, пак, таа е процес кој бара повеќе време, посебни усилби итн., а што произлегува од разликите меѓу луѓето по повеќе прашања: зрелоста, личните карактеристики, социо-економскиот контекст, семејните фактори и др.

Како што улогата на неприлагоден човекот ја искусува низ поширокиот психосоцијален контекст на неговиот живот, така и во групната социјална работа тој е повикан да се приспособи на новонастанатата групна состојба која од него бара функционалност и приспособување на повеќе нешта: групната атмосфера, споделувањето, интеракциите со другите, групните односи и доделените улоги итн. Од овој аспект, прилагодувањето се бара од секоја улога посебно. Токму затоа, улогата на „неприлагоден“ е една од основните улоги кои може да се јават кај некои членови на разните видови групи во социјалната работа.

Ајдуковиќ (1997) истакнува дека тоа е лице кое секогаш ги доведува во прашање темелните поставки на групата, не се однесува во склад со групните норми и секогаш ги поттикнува другите членови да го преиспитуваат својот конформизам со групата. Во таа смисла, таа додава дека неприлагодениот член на еден специфичен начин придонесува кон групата, затоа што особено при голем групен притисок за конформирање, тој ги преиспитува потребите на членовите да се конформираат ако појдеме од претпоставката дека не е секогаш позитивно за нив да се конформираат со сè во групата. Во таа смисла, тој е своевидна свесност на групата кога групниот притисок е голем. Интересно е што, како што наведува Ајдуковиќ, доколку подоцна неприлагодениот се конформира, тој постанува еден од популарните членови на групата (Ajdukovic, 1997).

Ајдуковиќ додава дека постоењето типичен неприлагоден член придонесува кај водачот да се јават силни чувства на несоодветност, нестручност, беспомошност, лутина итн., што бара специфични постапки за справување со ваквата улога.

Ајдуковиќ наведува неколку препораки за дејствувања на водачот кога се појавува оваа улога:

- *Толеранција на неприлагоденото однесување.* „Неприлагодениот“ не е непријател, поради што водачот треба кон него да се однесува пријателски, како и да им дава на другите членови „дозвола“ отворено да ги изразат своите ставови околу групната работа. Ова, од друга страна, не значи дека слободата треба да е неограничена, туку сепак треба да се постават одредени граници на прифатливо однесување;

- *Истражувања на пораките и чувствата кои се во основата на однесувањето на „неприлагодениот“;*

- *Воочување на значењето кое таквото однесување го има за целата група.* Не е добро пребрзо да се процени таквото однесување како непримерно искажување на личните проблеми. Прва претпоставка при појава на оваа улога треба да биде ставот дека поединецот кој така се однесува прави на тој начин нешто за целата група (Ajdukovic, 1997, стр. 244).

Неретко, „неприлагодениот“ има потреба од внимание поради што го нагласува своето наводно несогласување со сè што се случува во групата. Често пати ваквото однесување е илузија и претставува апел кон поизразено внимание од страна на групата и водачот, заради различни лични мотиви. Доколку внимателно се разгледа ваквата можност, се доаѓа до ослободување на вистинските причини за тоа

однесување и се овозможува послободно споделување кај поединецот кој ја има таа улога, со што, долгорочно, се претпоставува подобра негова прилагоденост. Интересен е фактот дека многу од „неприлагодените“, како што истакна и Ајдуковиќ, по конформирањето стануваат популарни и омилен членови на групата. Се поставува прашањето дали тоа значи дека многу често неприлагоденото однесување на поединецот е само индиректен маневар за свртување на вниманието на групата кон него. Во спротивно, групата, доколку неадаптираноста е исклучиво поврзана со неговото вистинско незадоволство во групата, би пристапила кон поголемо дистанцирање од таквиот член наместо феноменот на негово „славење“ и повикување назад кон групата.

III.2.3.3. Улогата „доминантен“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Покрај другите „незгодни“ членови, секако некаде при врвот на листата во една група се наоѓа и „доминантниот“ член. Се поставува прашањето каков член на групата е тоа. Навистина, „доминантниот“ секогаш повеќе од другите сака да зборува, тој мисли дека е многу паметен, па дури и најпаметен. Таквиот член постојано истакнува како му следува повеќе, најмногу, сè. Меѓу ваквите членови неретко наоѓаме „паралелни водачи“, „сезнајковци“, „совршени“ итн.

Можеме да помислиме дека ваквата потреба на овој член доаѓа од многу причини:

- *Потребата за истакнување;*
- *Потребата да се биде забележан;*
- *Потребата за докажување;*
- *Стравот заради сопствената несигурност;*
- *Иксуството од минатото;*
- *Моделот преку кој поединецот учел при својот развој;*
- *Високото ниво на аспирации;*
- *Незадоволените важни личностни и социјални потреби и фрустрации;*
- *Интерперсоналните и интраперсоналните конфликти итн.*

Парадоксот на „доминантниот“ лежи во фактот дека она што тој го прикажува доаѓа од нешто сосема различно. Имено, сликата за себе кај овој член е многу сиромашна и незадоволувачка, што го мотивира, најчесто несвесно, тој да посегне по докажување на спротивното. Тоа е по принципот на комплементарноста, т.е. она кое недостасува се компензира со неговиот спротивставен, опозитен комплементарен

процес, т.е. со неговата спротивност. Значи, ниската самодоверба, личните фрустрации, потребата за истакнување, докажување и високото нереално ниво на аспирации претставуваат параван зад кој се крие една сосема несигурна и исплашена индивидуа која трага по себеси користејќи ги неискрените процеси при своето групно искуство. Никогаш во една група ваквиот член нема да го чуе како отворено споделува нешта кои можат да го прикажат како слаб, неадаптиран, неадекватен, емотивен итн. Значи, „доминантниот“ член во себе носи низа спротивности наспрема она кое го прикажува.

Овој член не остава можност да не биде забележан, на секој исказ тој има свое мислење, на секое прашање тој има свој одговор. Неретко го претекнува и водачот во давањето мислења и сугестии, а во повратната информација тој ја игра главната ролја. При групното кружно споделување на пример, „доминантниот“ одзема најмногу време, најмногу зборува, има повратни резултати за секого од групата и секогаш тоа го користи за себеистакнување итн. Едноставно, тој ја „гуши“ групата, не ѝ остава доволно слободен простор и ѝ го одзема целото групно поле. Доминантниот член е многу непријатен соучесник во секоја група, особено доколку групата е предвидена да ѝ даде повеќе простор на целината наместо на поединецот. Во хомогени групи според популацијата, психосоцијалниот проблем, или пак според некои силни заеднички цели, ваквиот член е особено опасен заради настојувањето да се протежира идејата за најголемата важност на поединецот на сметка на групата. Овде повторно потенцираме дека во групната социјална работа акцентот се става на групата, а не на поединецот, иако тој безусловно се почитува и вреднува. Сепак, ваквиот член не придонесува кон групните цели, туку напротив, тој ги стагнира, закочува, преусмерува.

Поради тоа, во работа со доминантниот тип улога треба да се искористат неколку практични препораки:

- Употреба на емпатички техники од страна на водачот со цел негово вистинско запознавање со личноста на „доминантниот“, како и со неговите мотиви, потреби, причини за таквото однесување;
- Постојано еднакво и хумано третирање на ваквиот член, но со поставување јасни граници на дозволено однесување од страна на сите членови. Водачот не треба да го нагласува негативниот однесување како модел на нешто што треба да се избегнува, освен доколку однесувањето на доминантниот член сериозно не го наруши групното функционирање;

- Истакнување на позитивниот придонес од страна на доминантниот член, затоа што, исто како и сите други, и тој поединец има и позитивни ефекти врз групата;
- Користење на „јас-пораки“ од страна на водачот, со цел низ личен пример, автентично, на доминантниот член да му ја предочи опасноста од доминантното однесување на кој било член, затоа што и доминантното однесување од страна на водачот нема позитивни последици по групата, исто како и сличното однесување од кој било друг член на групата;
- Повремено прекинување на монолозите на доминантниот член преку внимателни искази кои повеќе ќе го насочат таквиот член без да предизвикаат непријатност кај него и чувство дека е поинаков, чуден итн.;
- Користење методи на „двобој“, кои се користат на пр. во психодрамата, со цел соочување на доминантниот со некој друг член од групата кој мисли различно од него, без притоа водачот да ја заземе страната на другиот член ниту страната на доминантниот итн.

III.2.3.4. Улогата „неформален водач“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

„Неформален водач“ претставува улога која може да се сретне под неколку термини. Но, кој е и каков е „неформалниот водач“?! Пред сè, тоа е улога која најчесто ја презема или му е наметната на еден од поединците во групата со повисок социјален групен статус, т.е. некој кој ужива доверба меѓу членовите и/или водачот и чиј глас се слуша. Таквиот поединец е лице со изразена самоверба и со високо ниво на авторитет меѓу своите соучесници во групата. Шулман (1979, 1984) истакнува дека, како што тој го нарекува, „внатрешниот водач“ е улога која се презема од еден поединечен член или пак од повеќе различни членови во различно време од групната работа. Во таа смисла, посочува Шулман, формалниот водач претставува т.н. надворешен водач, односно некој кој колку што е поврзан со групата, толку е поврзан и со организацијата која го најмила да ја води групата. Иако вештините и ставовите на внатрешниот, неформалниот водач се многу слични со оние на формалниот, сепак останува фактот дека тој, „неформалниот“ водач, произлегува од самата група, со тоа овозможувајќи си повисок статус и почит меѓу членовите и групата од кои/која произлегол. Според Шулман, ваквиот член помага во процесот на екстернализација, манифестирање различни аспекти на групните чувства и асистира и олеснува за процесот на групната борба за развој (Shulman, 1979).

Во таа смисла, ваквата улога носи позитивен предзнак, затоа што покажува дека во групата постои тенденција кон развој. Шулман додава дека кога во групата постои оваа улога, особено доколку групата како основа ја има взаемната помош и поддршка, тогаш водачот знае дека на групата добро ѝ оди (Shulman, 1979).

Ајдуковиќ (1997) истакнува дека неформалниот водач ги претставува чувствата и ставовите на групата и го потпомага развојот на групниот процес кон остварување на целите, односно тој задоволува некои потреби на членовите на групата кои формалниот водач послабо или недоволно ги задоволува (Ajdukovic, 1997).

Овде се наметнува прашањето за проактивниот став на членовите на групата. Всушност, каква е таа социјална развојна група која од формалниот водач очекува да им ги задоволува потребите? Во таквиот парадокс и лежи коренот на потребата од појавата на улогата на „неформален водач“. Имено, од една страна неформалниот водач, во тој случај, само се надоврзува на улогата на формалниот, односно заземајќи го неговото место или водејќи паралелно со него, тој задоволува одредени потреби на другите членови и со тоа ја презема нивната одговорност за своја. Во таа смисла, ваквата динамика ги пасивизира другите членови на сметка на активниоста и водството од страна на неформалниот и/или формалниот водач. Овој аспект ја покажува негативната страна од постоењето на оваа улога. Значи, со сè подоминантната поставеност на овој неформален водач, не само што се намалува авторитетот и ефикасноста на формалниот водач, туку во одредени сегменти, се создава искривена и погрешна социјализација од страна на членовите со неформалниот водач. Неговата улога и влијание драстично се зголемуваат со фактот што тој е „прв меѓу еднаквите“, а со тоа и станува доминантен, понекогаш дури и девијантен член. Сепак, ваквиот став не може во целост да се земе за сигурен зошто некои истражувачи и теоретичари (Shulman, 1979, 1984 и др.) истакнуваат дека оваа улога не смее да се поистовети со улогата на „девијантен“ член, затоа што за разлика од него, неформалниот водач главно позитивно придонесува за развојот на групата. Меѓутоа, останува дилемата дали и кога ваквата улога позитивно или негативно дејствува во групата, особено доколку комплексно му се пристапи на феноменот на улогата која секогаш е некако на средината помеѓу тивок или експлицитен револуционер во групата кој ги застапува ставовите на членовите и отворен и популарен поддржувач кој на формалниот водач може да му биде десна рака и поттикнувач. А што ако ставовите на членовите се погрешни, а што ако популарноста на неформалниот водач претставува своевиден оправдан, но понекогаш и неоправдан отпор кон формалниот водач?

Во тој контекст, Клајн истакнува дека, како што тој го нарекува „паралелниот водач“, може да укажува на постоење отпор на групата во одредена фаза од групниот развој или пак отпор на одреден број членови во процесот на индивидуализација (Klain и сор., 1996). Иако неговите ставови најмногу ја потенцираат теоретската матрица на групната анализа како психоаналитичка теоретска рамка, сепак останува заклучокот дека мотивацијата еден член да постане неформален водач, многу често може да доаѓа од ваквите отпори кои претставуваат искривувања на динамичкиот процес на една група кон остварување на групните цели.

Згора на тоа, Клајн истакнува дека покрај мотивацијата која доаѓа од ваквите отпори, многу често појавата на оваа улога доаѓа од нарцисоидните потреби на членот кој претендира да постане „паралелен водач“ кој со помош на таквата улога почнува да создава некаква своја група, т.е. подгрупа. Понекогаш, не толку ретко, истакнува Клајн, се случуваат вистински, реални групни средби надвор од формално договорените, кои потоа претставуваат важен динамички проблем за разработување и анализа (Klain, 1996). Токму поради ваквите наоди, неопходно е со големо внимание формалниот водач да пристапи кон појавата на оваа улога во групата која ја води. Неговиот приод би требало да биде флексибилен, граден на доверба и трпение и големо практично искуство и теоретско знаење кое формалниот водач мора да го поседува. Тој не смее да го осуди појавувањето на неформалниот водач за личен неуспех, конкуренција, отпор итн., но во исто време не смее да биде наивен и да помисли дека оваа улога се појавува секогаш заради групно добро. Во тој контекст, може да се прикаже листа на препораки за одредени дејства и предзнаења кои формалниот водач мора да ги применува, односно поседува за подобро искористување на ваквата улога од целата група:

-

- *Да се воочат мотивите на групата кои стојат зад појавувањето на улогата;*
- *Да се воочат личните мотиви на поединецот кој се поставил или е поставен од страна на групата за „неформален водач“ и да се провери дали таквите мотиви имаат врска со однесувањето и стилот на формалниот водач и/или со одредени процеси во групата;*
- *Да се поддржи позитивниот аспект на постоењето на улогата за добробитта на целата група и за улогата на формалниот водач;*
- *Секогаш кога е можно, неформалниот водач да се интегрира во целиот динамички групен процес;*

- Да се поттикнува создавање групна структура која најмногу ќе произлезе од потребите на членовите;
- Формалниот водач да ги провери своите евентуални грешки во демонстрацијата на авторитетот, начинот на водење, како и однесувањето во групата;
- Да се води сметка за појавата на оваа улога во зависност од тоа за каква група станува збор итн.

Неретко, како што истакнува Урлич (1988), одредени членови на групата, понекогаш и целата група, се обидува/ат своите сепарациски анксиозности и симбиотски потреби да ги смалат преку здружување со формалниот водач или со имитација на водачот или работење наместо него (Klain, 1996). Ваквите ставови на авторите го поткрепуваат изнесеното во препораките, а кое се однесува за свесноста дали оваа улога можеби произлегува од некои мотиви на групата, односно од некои нејзини членови. Доколку групата чувствува несигурност, таа ќе се обиде да ја намали, меѓу другото и преку раѓање на свој неформален водач, кој ќе биде гласноговорник на целата група, посебно на нејзините незадоволени потреби. При таквата групна констелација, можно е да се јави и т.н. „невидлив паралелен водач“ (Klain, 1996), кој покрај тоа што тешко се препознава, неверојатно силно ја устројува целокупната групна динамика. Понатаму, важно е да се провери дали некои лични мотиви на поединецот кој е претендент или актуелен „неформален водач“ придонеле да се појави оваа значајна улога и особено да се види дали тие мотиви имаат поврзаност со одредени групни процеси или пак со одредени однесувања и приоди на формалниот водач. Доколку формалниот водач процени дека се работи за ваков феномен во појавувањето на улогата, тој може навремено и правилно да се постави во поглед на спречување на негативните и поттикнување на позитивните ефекти произлезени од влијанието на улогата во целата група. На пример, доколку водачот разбере дека со некое свое однесување, фаворизирање одредени членови, со водачкиот стил итн., придонел да се створи отпор во групата и да се појави паралелен водач, тој би можел да промени нешто во природот, постапките, структурирањето на групните работилници итн. Од друга страна, доколку на пример се испостави дека мотивите на членот кој ја игра улогата се да го прави тоа како одговор на некои лични незадоволства од групниот процес, формалниот водач би можел да ги елаборира и да дискутира со групата за можните причини кои лежат во групата, а придонеле за појава на ваквата улога на „неформален водач“. Исто така, мошне е битно да постои свесност кај формалниот водач за автентичната структура на групата која произлегува од

самите членови, а не од апстрактните претпоставки (в. Бион) поставени уште пред да се запознае групата. Со тоа, формалниот водач покажува почитување на ставовите на членовите заради кои е во улогата и свесност за нивната важност во целиот групен процес со што се стекнува со природен авторитет произлезен од допадливоста која ја ужива кај членовите, а не од стравопочитта прилезена од самата негова функција. Секако, потребно е постојано интегрирање на ваквиот член како и на сите други, бидејќи дури и при негативни резултати кон групата од негова страна, останува фактот дека искуството од таквата улога само придонесува во разбирање на целата групна динамика. Од друга страна, пак, формалниот водач треба да ги преиспита критично и објективно, колку е во негова можност и личните постапки, приоди, стилови на водење кои можеби индиректно или директно придонеле во истакнувањето на „неформалниот водач“. Наместо да го гледа како непријател или конкурент, тој би можел да претпостави дека можно е и сам, несвесно да го создал „неформалниот водач“, заради своите потреби од поддршка или заради сличностите на овој член со него. Клајн (1996) истакнува дека водачот понекогаш го истакнува „неформалниот, паралелен водач“ како член на кој другите членови можат да се угледаат, на тој начин наметнувајќи го како фаворизиран и поддржан од него самиот. Според него, од аналитичка гледна точка, ваквиот феномен доаѓа од несвесната проекција на некои отцепени, потиснати делови на самиот водач заради некој свој контратрансферен проблем врз „паралелниот водач“. Тој уште додава дека поради неискуството и стравовите на водачот и/или поради сличноста на животните приказни со „паралелниот водач“, може да се случи „инаугурацијата“ на оваа улога (Klein, 1996). Шулман се согласува со ваквиот став, истакнувајќи дека водачот поради неискуството не го препознава фактот дека предизвикал појава на „неформален водач“, кој кога ќе го забележи, почнува да го доживува како закана по неговиот авторитет во групата и како „девијантен член“ (Shulman, 1979). Од овие примери може да се согледа богатството на различни манифестации и преобликувања на оваа улога, во зависност од мотивите на групата, мотивите на поединецот во улогата, влијанијата врз групниот процес, мотивите на формалниот водач, неговото искуство и др. Интерсно е како во една иста група неформалниот водач може да се претвори во девијантен член, во неприлагоден или пак во паралелен имитатор на формалниот водач. Таквата динамичка дијалектика ја прави оваа улога една од најинтересните и најkomplицираните. Имајќи го ова предвид, треба особено да се внимава на тоа за каков вид група се работи, која е популацијата на членови и какви се групните цели кои треба да се исполнат. Шулман (1979) истакнува дека оваа улога особено често се

појавува во групи со проблематични адолесценти кои имаат проблем со авторитетот и кои мошне лесно истакнуваат „неформален водач“ на кого им е полесно да му бидат лојални и чиј авторитет полесно можат да го прифатат, затоа што тој е „еден од нивните“. Исто така, кај групи со условно кажано „вкоренети“ ставови, посебно ако членовите се хомогени по одредени релевантни варијабли, често пати се јавува мултиплициран „неформален водач“, заради потребата на групата да си ја задржи матрицата доколку почувствува дека формалниот водач се заканува дека ќе ја промени или уништи истата. Ваквиот пример може да се забележи кај групи со зависници од дрога и алкохол заради нивната голема хомогеност и заради сличната групна матрица на интеракции, односи и размена на процеси.

На крајот од разгледувањето на оваа улога, може да се претпостави дека честото постоење на „неформалниот водач“ може да повлијае врз остварување на групните цели на негативен или пак на позитивен начин, во зависност од причините за појавата на улогата и промените во структурата и динамиката кои настануваат со нејзиното дејствување.

Особено е опасно по групните цели доколку со своето дејство и доминација, „неформалниот водач“ ја насочува групата надвор од агендата зацртана од формалниот водач, а со цел остварување на целите. Таквиот маневар би ја пренасочил групата на други цели и патишта, понекогаш многу далечни од првичната намена и насока на групата како целина.

III.2.3.5. Улогата „молчаливко“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

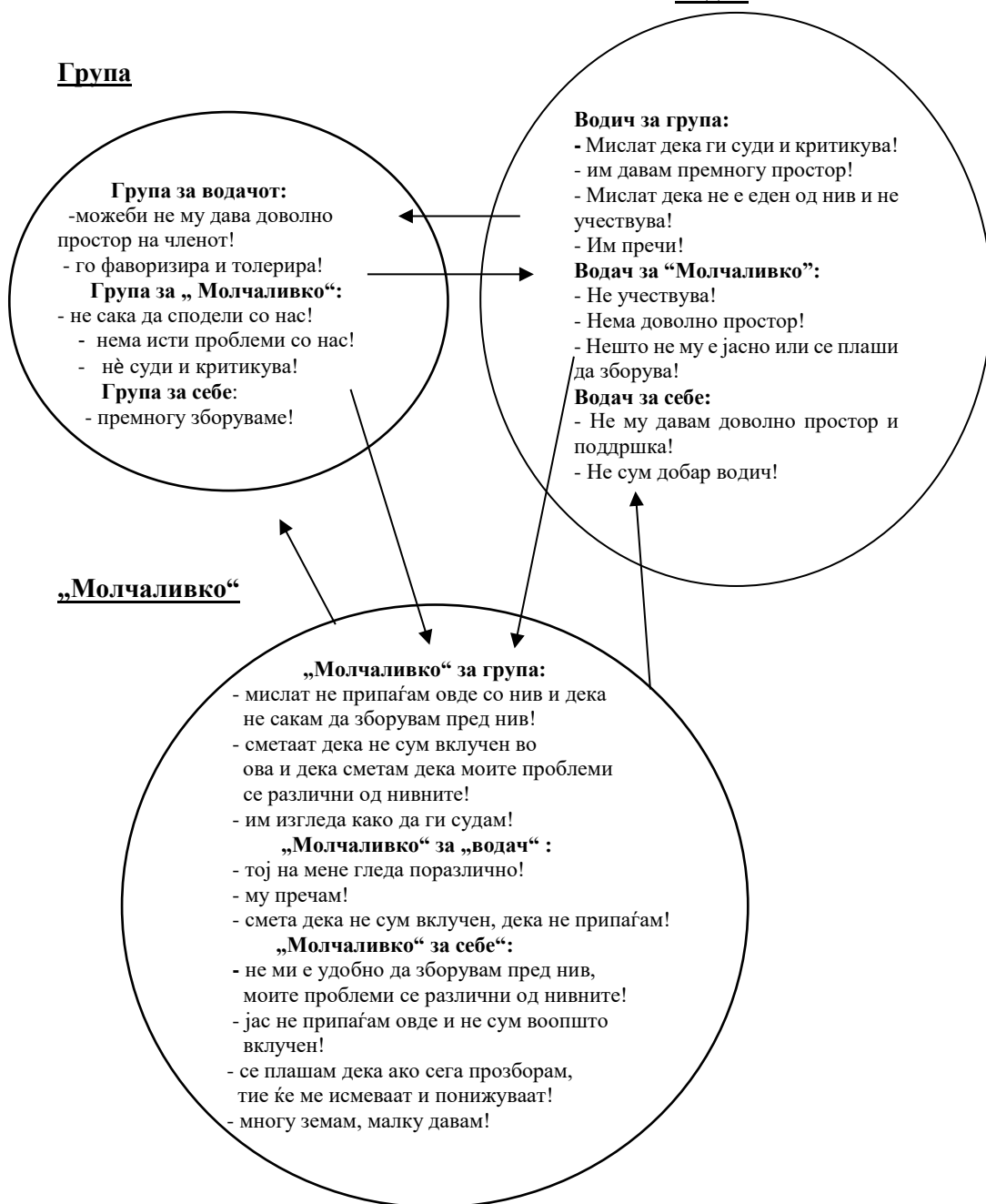
Молчаливиот или тивкиот член е уште една интересна индивидуална улога во групите. Иако звучи чудно, и оваа улога може да претставува проблем за групата. Молчаливиот член е по правило оној кој останува забележливо тивок подолг временски период. Таквиот поединец од групата може да биде доживуван на различни начини. Понекогаш другите членови, едноставно, не знаат што мисли или чувствува молчаливиот член. Тие имаат и чувство дека тој е таму само за да им суди и да ги набљудува. Понекогаш другите членови, пак, сметаат дека овој поединец не ги споделува своите проблеми или почнуваат да помислуваат дека можеби тие зборуваат премногу (Shulman, 1979). Членовите на групата се на некој начин мотивирани да се интересираат што стои зад таквата тивка фасада која се отчитува на лицето на молчаливиот член. Тие сè повеќе се навлезени во мноштво прашања кои им се плеткаат низ главите - „не сме му интересни“, „тој не е тука со истата причина како и ние“, „не е фер, па зошто тој е така повлечен и молчалив“ итн. Дури може да се случи некои од

другите членови, особено доколку се почувствителни, да чувствуваат некаква вина поради тоа што можеби не му даваат доволно простор, не го разбираат и сл. Значи, навистина тивкиот член, парадоксално или не, предизвикува некаква мистерија околу своето молчење. Од друга страна, пак, другите членови понекогаш се навредени од вакиот негов став во групата, од тоа што постојано молчи. Се чувствуваат на некој начин предадени, изиграни, изманипулирани, како да не е фер што тие отворено се изнесуваат, а тој само молчи и набљудува. Некои од нив изјавуваат дека се чувствуваат како да се под неговата лупа, дека се скенирани и судени, критикувани и проценувани. Водачот, пак, може да чувствува како овој член да не е доволно вклучен во групната работа и да се доживее себеси како недоволно квалитетен водач кој можеби не му дава вистинска поддршка. Од своја страна пак, како што истакнува Шулман (1979), тивкиот член има свои причини и свои објаснувања околу неговото молчење. Некои од тивките членови најверојатно не се комотни да споделуваат и зборуваат пред група. Други, пак, се доживуваат како да се исклучени и да не се влезени воопшто во групното искуство заради тоа што нивните проблеми ги сметаат за различни од оние на другите членови. Трети, пак, молчат заради нивната осудувачка поставеност кон другите членови (Shulman, 1979). Како и да е, може да се забележи дека секоја од трите страни - водачот, другите членови и „молчаливкото“ имаат свои причини и објаснувања за таквата констелација на односи и ставови. Ова може да се види од шемата прикажана на следната страница.

Слика бр. 2. Приказ на ставовите на засегнатите страни

Водач

Група



Од сликата бр. 2 јасно се гледа колку е комплексен интеракцискиот систем по прашањето на улогата на молчаливиот член. Тријадата која ја сочинува целата групна структура и во склоп на која се одигрува динамиката произлезена од улогата на

молчаливиот, овозможува девет (9) можни интеракциски односи кои се однесуваат на двајцата други чинители на истата и кон себеси како чинител во целиот тријаден систем. Таквата констелација овозможува да се создаде појасна слика кои се можните ставови на секој член на тријадата за секој друг член на истата по прашањето на улогата, но и ставот кон себеси како дел од таа тријада. На пример, ако ги погледнеме ставовите на групата, ќе забележиме дека таа има ставови и мислења како кон молчаливиот член, така и кон водачот како важен сегмент, но и кон себеси како супстрат кој влијае, како врз улогата, така и кон водачот, но и кон себеси по прашање на ваквата улога. Од друга страна, пак, водачот се преиспитува себеси во врска со сопствените ставови околу улогата на „Кутливко“, околу ставовите и однесувањата кон остатокот на групата, но и односот кон себеси во поглед на влијанијата на оваа улога. Секако, тука е и самиот молчалив поединец кој низ улогата се обидува да разбере какви се неговите ставови кон групата, а кои влијаат на неговото специфично однесување, какви се неговите ставови кон водачот и начинот на кој тој ја доживува неговата улога и, на крајот, какви се неговите сопствени доживувања и ставови околу причините зошто ја игра токму таа улога.

Всушност, ваквиот шематски приказ овозможува да се открие вистинскиот начин на постапување кога во групата постои една ваква улога. Како што истакнува Вацлавек (Watzlawick) во својот закон на комуницирање, не е можно да не се комуницира во група. Следствено на тоа, и молчењето пренесува некаква порака. Значи, проблемот не е во незборувањето, туку во неможноста заради фактот дека од страната на еден член отсуствува говорна манифестација на содржините, групата да ја разбере вистинската порака на присуството на тој член во групата. Неисправно е, според Шулман, неговорењето да се подразбере секогаш како отпор, непријатност, осудување, неприпаѓање. Треба да се види поширокиот контекст на учеството на таквиот член во групните активности. Неретко, иако некој член не зборува, тој е сепак активно вклучен, затоа што вклученоста подразбира и активно слушање, работење, а не само зборување.

Според Шулман, се поставува прашањето дали оние членови кои премногу зборуваат се подобри членови од молчаливиот. Тој изнесува примери од социјалната практика дека понекогаш, не толку ретко, оние кои многу зборуваат претставуваат поголем проблем од членот кој молчи. Тој потенцира дека членовите кои многу зборуваат често пати самите прикриваат одредени непријатни чувства и ставови преку пренагласена вербална флуентност (Shulman, 1979). Меѓутоа, тука се појавува проблемот кој произлегува од фактот дека во групите, особено во малите групи,

постои непишано облигаторно право да се даде колку што се зема, иако ниту водачот ниту членовите не можат идеално да ја расцепкаат групната работа на еднакви парчиња од простор за зборување. Сепак, тоа би значело дека оние кои даваат (читај: зборуваат, споделуваат), очекуваат за возврат, односно по одредено време, членовите кои се активни и зборуваат, очекуваат и од тивкиот член да прозбори. Таквиот своевиден притисок може дијаболнично да се одрази на целокупната динамика, а особено врз тивкиот член. Понекогаш тој притисок е позитивен и го поттикнува да прозбори, давајќи му до знаење дека групата е тука за него, дека е заинтересирана да го чуе, дека тој е дел од групата итн. Но понекогаш, особено ако причините за молчењето лежат во личните карактеристики или во подлабоките лични проблеми, таквиот притисок може уште повеќе да придонесе за тивкиот член уште повеќе да се замолчи, односно да се повлече, дури и да ја напушти групата. Токму затоа, не е препорачливо да се користат стратегии на директен напад на молчењето преку барање од страна на водачот таквиот член да проговори, да сподели нешто итн. Од друга страна, ниту индиректните маневри од типот на заобиколно зборување кое за цел има единствено да се видат ставовите на тивкиот член, исто така може негативно да придонесе кон уште поголемо затворање на таквиот член заради чувството на повиканост, засраменост, осуда итн., кои може да ги почувствува поединецот во таа улога.

Шулман (1979) препорачува да се биде директен и отворен, но во исто време да не се биде заканувачки. Тоа би значело да се биде свесен за вклученоста од страна на тивкиот член, но во исто време да се види каква е вклученоста на групата по тоа прашање. Во таквите околности, според Шулман, потребно е сепак да се обезбеди искрена поддршка за тивкиот член, но тоа да не се направи на начин поради кој тој би се почувствувал сожалуван, изземан, поинаков итн. Со таквата постапка, ќе се овозможи и тој да се почувствува како рамноправен дел на групата со свои способности, да се почувствува разбрано и прифатено и на тој начин, таквиот член ќе се поттикне на поактивно вклучување во групниот живот. Како што истакнува и Ајдуковиќ (1997), водачот треба да воспостави одговарачки однос помеѓу тивкиот поединец и групата, на тој начин овозможувајќи групата да добие повратна информација дека тивкиот член со нив ги дели своите проблеми и ставови, но на негов својствен начин (Ajdukovic, 1997).

Како краен дострел ваквата поставеност ќе овозможи автентично учество на тивкиот член во групата, без потреба од него да се бара да учествува само вербално, затоа што незборувањето не мора да значи затвореност, туку оригинален начин на

пренесување некаква важна порака до групата и до водачот. Целта е да се разбере вистинската порака што ќе биде клуч за чувството на прифатеност кај таквиот член од страна на групата, со што тој се поттикнува кон сè поголемо активно учество, кое со текот на времето ќе постанува сè почесто и вербално сè поманифестно. Со сè поголемото учество на тивкиот член, користа за групата расте, а и неговото интимно чувство на корисност е понагласено, со што и тој, како и другите членови, ќе придонесе кон крајниот исход - остварување на групните цели.

III.2.3.6. Улогата „саботер“ и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Оваа улога се среќава во повеќето формални групи, почнувајќи од образовните групи, рекреативните групи, па сè до работните организации и тераписките групи во социјалната работа. Саботерот е поединец кој се карактеризира со изразена потреба да ги осуетува сите предвидени цели и задачи на групата и да ги блокира сите процеси на развој на групата. Саботерот секогаш во групата ги пронаоѓа лошите страни, без разлика во кој аспект на групната работа. Тој обично не се согласува со поголемиот дел од групата и секогаш се поставува како да е незаинтересиран за активностите и како тие да се бесмислени, непотребни и одвишни. Неговото однесување во групата се карактеризира со избегнувачко поведење и префрлање на сопствената одговорност под изговори дека целите на групата се погрешни, дека ништо не е како што треба и дека треба да биде поинаку, односно како што тој предлага. Неодговорен е и неисполнителен и најчесто не го извршува својот дел од работата. Сепак, заради сопствените себични мотиви за саботирање, кои лежат длабоко во неговите фрустрации и конфликти, тој редовно доаѓа и учествува во групата, но секогаш во негативен контекст. Неговото однесување претставува негативен модел за идентификација на другите членови, така што може да се каже модел за тоа „како не треба...“ Мек Милан оваа улога ја дефинира како една од основните блокерски улоги, односно една од негативните улоги кои го оневозможуваат целокупното групно функционирање. Таа додава дека саботерот тврдоглаво се спротивставува на групните идеи, не се согласува со другите членови заради лични причини и секогаш има некаква скриена агенда, план. Таквиот член намерно поставува цели кои не се поврзани со групните цели и со групата и намерно ја променува темата на групна работа само за да избегне согласување, конформирање со групата (McMillan, 2009). Токму во блокирачките потенцијали на саботерот лежи најголемата опасност за групата произлезена од неговото егзистирање. Доколку тој функционира така вон групата или индиректно соработува со неа, тоа и не би било посериозен проблем,

меѓутоа кога тој активно е вклучен како член на една група, неговото однесување во голема мера ги намалува шансите за остварување на групните цели. Тој со своето присуство го разликува целиот групен динамички и структурален систем. Оваа улога претставува една од најголемите опасности за групата заради фактот што има рушителна тенденција, односно мотив да осуети, разнебити, расипе и пренасочи. Интересно е што, според многу наоди, таквиот член има исклучително лични мотиви кои ги задоволува со тенденцијата да го расипе групниот процес и групната продуктивност. Парадоксот е во тоа што тој руши група во која и самиот учествува. Вака истакнато, строго психолошки, можеме да речеме дека тоа е своевиден мазохистички порив кон самоуништување, кон „сечење на гранката на која седиме“. Сепак, тоа не може со сигурност да се тврди и останува во рамките на сериозните шпекулации, кои мора да се земат предвид во потрагата по значењето на саботерот за групата. Исто како и сите други улоги, и оваа мора сериозно да се разгледува и да се испочитува, ако не за друго, тогаш заради сфаќањето на пораката од нејзиното постоење. Постојењето саботер во групата може да биде индикација за:

- *Слаба кохезивност на дел од групата или на целата група;*
- *Неискреност и затвореност во групата;*
- *Непостоење цврсто професионално водство во групата;*
- *Слаба поставеност на групните цели и несоодветни групни цели кои се далеку од вистинските потреби на членовите;*
- *Присуство на повеќе членови кои недоволно сериозно ја разбираат групата и лежерно се однесуваат;*
- *Слабо чувство на групна припадност и групен ангажман итн.*

Оваа листа на индикатори е корисна за да можеме полесно да ја разбереме саботерската улога. Како што истакнавме погоре, од една страна, ваквата улога произлегува од некои лични особености на поединецот кој ја носи улогата. Но, од друга страна, групата и водачот директно или индиректно придонеле во развојот на ваквата улога. Имено, доколку кохезивноста во групата и чувството на групна припадност кај поголем дел од членовите е на ниско ниво, тоа би значело дека тие членови не ја доживуваат групата како нешто важно и свое, со што тие стануваат потолерантни кон членот-саботер заради слабата лична засегнатост од неговите постапки кои ги подјадуваат групните цели заради кои и тие се дел од групата. Неискреноста и затвореноста која произлегува од неа, заради сомничавоста и стравот од повредување и осудување, создаваат плодна почва за изродување или потенцирање на ваквата улога. Да не заборавиме дека во групи во кои се поддржува

отвореното и искрено споделување и дискутирање и во кои водачот е професионален и свесен за опасностите за групата, саботерот многу потешко наоѓа плодна почва да го засее семето на раздорот во групата. Во афирмативни околности во кои се поддржува искреното учество и отвореноста, секој обид на саботерот ќе биде брзо прозрен и осуетен, а тој ќе ги сноси санкциите за непочитување на групните норми. Тоа не значи, како што кажавме и погоре во текстот, дека ваквиот член не заслужува почит, туку дека во случај неговите лични мотиви да ја загрозат идејата и целите на групата, тој да биде забележан и оневозможен во таквите дејства. Понатаму, групните цели кои не одговараат на вистинските реални потреби на членовите на групата придонесуваат саботерот полесно да „регрутира“ нови членови во „армијата на блокери“. Се поставува прашањето што да се стори за таквата состојба да се промени и саботерот да се неутрализира и просре. Ајдуковиќ предлага да се стори следново:

- Да се поттикне разговор во круг околу сличностите, односно поклопувањето на групните и индивидуалните цели кај секој член на групата;
- Да се поттикнат членовите да зборуваат за взаемното доживување на личните цели на одделни членови и нивниот напредок во остварување на истите;
- Преку целовита, воопштена изјава да му се пренесе порака на саботерот за сопственото видување и доживување на неговото однесување (според: Ajdukovic, 1997, стр. 247).

Овие препораки укажуваат на разните методи на индиректно поттикнување на членовите да ја направат разликата помеѓу групните и личните цели и да откријат колку од групните цели се и нивни и колку од таквите цели се поклопуваат со вистинските предвидени цели на групата. Од друга страна, таквиот маневар ќе му помогне на саботерот да се препознае во пренесената порака дека групните цели се поважни од личните секогаш кога личните се закануваат да ги прекријат целите од кои целата група би имала корист на сметка на себичното задоволување на само еден член. Безболно и индиректно, ваквите дискусии во круг ќе овозможат другите членови да го идентификуваат саботерот и повеќе да внимаваат на него.

Целта на постапките при појава на „саботер“ најнапред би била обид за повторно автентично и конкретно активно вклучување и интегрирање на поединецот-саботер во својата група. Како последен метод би била онаа која за цел би имала идентификација и отстранување на саботерот. Тоа се прави исклучиво кога неговото дејствување е директна и сериозна закана за опстанувањето на групата, односно

неостварувањето на групните цели. Подолуприкажаниот пример го сублимира практичното искуство со ваквата улога преку краток приказ на една групна работа.

Прилог бр. 9. Улогата „саботер“ и нејзиното влијание врз групната динамика.

Примери од праксата - пример бр. 9

Во една група за личен развој, која брои 10 членови, се истакнува еден член од машки пол кој овде ќе го наречеме X, а кој ја зазема улогата на „саботер“. Групата се состанува во еден помал град од каде што доаѓаат поголем дел од членовите, додека водачот доаѓа од главниот град. Таквата структура во која влегуваат 10 членови со голема хомогеност во поглед на годините (во просек 27 години, со распон од 26 до 31 години), полот (2 машки и 8 женски), образованието (сите се студенти по хуманистички науки), целите итн. и водач кој доаѓа од друг град и е нов за средината, создава плодна почва за одредени активности кои би го блокирале процесот. Да појасниме, водачот забележува дека групата се држи цврсто околу идеите на саботерот, кој згора на тоа, одвреме-навреме изигрува и паралелен водач, па и доминантен член. Таквата констелација е надополнета со фактот дека членовите не се наклонети кон водачот затоа што имаат негативен став кон фактот дека тој доаѓа од главниот град. Имено, членовите гаат своевиден анимозитет за градот од каде што доаѓа водачот и тоа се чувствува преку неискреноста на групата кон водачот во почетните сесии. Саботерот сè погласно се противи на секоја активност која ја предложува водачот и се заканува да го засени неговиот авторитет преку привлекување на другите членови да го следат во неподдржувањето на групните цели и некавалитетното извршување на задачите на групата. Таквиот однос создава мала армија околу водачот на неподдржувачи, која се храни од пасивноста произлезена од таквата констелација на односи. Тогаш групата постанува незадоволна, мрзелива и ја прифаќа улогата на генерални саботери на сè што се предлага, делумно заради немањето желба да се активираат, делумно заради отпорите и несвесноста за значењето на групните цели за нив самите. Водачот доаѓа во ситуација да забележува како се минираат сите негови обиди да се сработи каква било работилница или да се поттикне дискусија во група за каква било тема. При секој таков обид, саботерот сега поттикнат од уште два-тројца приврзаници, ја осуетува интенцијата на водачот, предлагајќи други, наводно покорисни активности. Така поминуваат првите три месеци. Полека водачот почнува да сфаќа што се случува и дека во групата доминира саботер кој има себични мотиви да ја блокира групната работа и групниот развој. Таквиот увид од него бара детална анализа на односите, улогите, групната структура и групните процеси. По триндневни размислувања и анализи, водачот увидува дека во групата доминира еден саботер поттикнат и поддржан од тројца други членови кои се во улога на паралелни водачи и неадаптирани во истовреме. Сепак, тој забележува дека други тројца членови иако се повлечени, претставуваат позитивен дел од групата. Единственото што им недостига е што немаат храброст да се спротивстават на саботерот кој во истовреме е и доминантен член и неформален водач заради статусот и популарноста кои ги ужива во групата. Водачот решава да спроведе дискусија во групата на следните прашања: а) Што е она што ти се допаѓа, а што е она што не ти се допаѓа во групата?; б) како гледаш на сите други членови во поглед на нивните заложби искрено да се помогне процесот на остварување на целите на групата?; и в) колкаво е

твoетo личнo ангажирање во oстварувањетo на групните цели? Дискусијатa траела три сесии еднo по другo во растојание од само една седмица. Таквиот интензитет ги открил скриените саботерски агенди и планoви да се наметнат други цели кои се далечни од главните групни цели. При таквата дискусија трoјцатa членoви кои се позитивни, нo тивки, полeкa излегуваат на површина и гo поддржуваат водачот во неговата намера, a тoа се случува и со другите 4 просечни членoви кои многу не се менуваат, нo во основа ја поддржуваат групатa. Кај еден од двата приврзаници на саботерот се раѓа лична одговорност и вина заради несвеснoтo саботирање и тoј ги прекинува интеракциите и односите со саботерот и во групатa и надвор од неа. Другиот член под притисок на групатa се неутрализира и постанува побалансиран и прекинува со саботирање на групните цели. Така, саботерот пополека ја прифаќа својатa одговорност и чувствувајќи се осамен во групатa, отпочнува да се зближува со членoвите преку поумерен однос и обид повторно да се интегрира и да придонесе во групните цели. Се стекнува впечаток дека саботерот не гo прави тoа со целoсна волја, туку дека тoа повеќе произлегува од стравот дека во групатa ќе остане сам и дека другите ќе гo осудат и напуштат.

Ова е пример како личните мотиви можат да ја нарушат групната динамика и структура, нo во исто време истите лични мотиви придонесуваат некој да остане во групатa и да почне да придонесува. За групатa не е најважно зошто некој се враќа на активнoтo учество и припадност, туку поважно е дека тoа се случило и дека таквата одлука придонесува за добрoтo и на саботерот и на групатa како целина.

III.2.3.7. Улогатa „забавувач и добар дух“ и нејзинoтo влијание врз oстварувањетo на целите во групнатa социјална работа

Групатa речиси секогаш во себе содржи, покрај другите, и еден или повеќе членoви за кои можеме да кажеме дека се „забавувачи и добри души“. Можно е оваа улога да се разгледува и како да е составена од две посебни улоги, „забавувач“ и „добар дух“. Сепак, во овој труд, тие ќе се разгледуваат заедно, како една улога заради сличнатa феноменологија и функција на улогатa. Оваа улога ја карактеризира однесување кое е претежно весело, позитивно и шеговитo. Ваквиот поединец постојано ги засмејува другите, кажува шеги, вицови, досетки и за него е карактеристична изразената креативност и активност. Може да се истакне дека таквите поединци се со екстрoвертна насоченост, сангвиничен темперамент, комуникативни се по природа и имаат потреба да воспоставуваат многу социјални односи. Често зборуваат и се активни. Речиси и да не постои групна активност во која тие не земаат учество. Друга особеност која им е прираснатa е постојанатa грижа за другите членoви, за нивнатa добросостојба и нивните потреби. Се добива впечаток дека овој поединец е тука само заради другите, дека е алтруистичен и пожртвуван за групатa. Но, важно е да се напомене дека како и кај секоја друга улога, така и кај оваа

постојат лични потреби кои поединецот ги задоволува преземајќи ја. За „забавувачот и добриот дух“ улогата може да значи:

- *Однесување кое има за цел намалување на сопствената и групната напнатост и анксиозност;*
- *Потреба за развивање блиски односи со другите;*
- *Прикривање на сопствената социјална несигурност, некомпетентност и страв;*
- *Потреба да привлече внимание;*
- *Научен начин на функционирање од претходните групни искуства;*
- *Потреба да се избегнат своите проблеми преку занимавање со туѓите;*
- *Потреба за докажување и др.*

Како што може да се забележи, структурата на улогата е концентрирана околу низа лични потреби и *фрустрации*. Ваквото однесување често пати се користи како начин за растоварување на акумулираната агресија и анксиозност во групата и во таа смисла, тоа придонесува за развој на групните функции и процеси. Од друга страна, пак, таквото однесување придонесува поединецот да стекне повеќе пријателства и да ја задоволи социјалната потреба за градење емоционално блиски врски со луѓето. Но, улогата може да укаже и на длабоко прикриена несигурност која се јавува заради групното присуство и притисокот кој произлегува од барањето поединецот да ги разоткрие и разработи своите интимни проблеми и потешкотии. Оваа улога уште може да укажува и на потреба од внимание заради фрустрацијата поради лошото искуство од минатото. Но, таа може да биде и резултат на социјално научените претходни обрасци на однесување и поставување кон другите. На крајот на краиштата, таквата улога може да придонесе поединецот да ги докажува своите социјални способности заради високите аспирации, но и заради внатрешната несигурност која ја чувствува во социјалните односи. Тоа е оној познат феномен, кога најанксиозниот член на групата најмногу зборува и најмногу се смее токму тогаш кога групната работа е најсериозна. Оттука, понекогаш ваквото однесување може да укаже и на постоење на реакција-формација, одбранбениот механизам кога тоа што го искажува поединецот е спротивно од она кое го чувствува заради стравот од осуда, сопствената анксиозност и несигурност и др.

Некои автори (Ajdukovic, 1997; Shulman, 1984) истакнуваат дека оваа улога има двојствено значење, т.е. дека од една страна оваа улога ја растоварува групната напнатост и помага во процесот на функционирање на групата, но од друга страна, пак, го поместува интересот на групата од вистинските реални проблеми на

членовите на незначајни тривијалности. Посебно е опасно што на долги патеки, ваквата улога ја доведува во опасност автентичната присутност на овој поединец во групата, односно предизвикува негова сè помала активност во правец на разрешување на сопствените проблеми на сметка на преголемата групна насоченост, што секако во крајна инстанца е негативно за остварување на групните цели на групата во која и тој е член. Специфичното, навидум алтруистичко саможртвување за групните добра, го прави овој член потенцијално опасен за правилната насоченост на групната функција и на енергијата на групата во погрешни насоки. Замислете дека една сериозна третманска група за третирање невротични социјални потешкотии (агорафобија, социјална анксиозност, страв од јавен настап и сл.) во себе содржи двајца вакви поединци кои секогаш се презагрижени за групните цели, за добробитта на другите членови и по секоја цена се обидуваат да ја засмеат групата и да ја растоварат групната напнатост. Понекогаш групната напнатост и специфичната групна анксиозност се есенцијално неопходни за да се развие вистинска групна работна атмосфера во која се почитуваат сите доживувања, особено негативните, затоа што основната цел на ваквите групи е растоварување на вистински начин. Таквото растоварување не подразбира бегање од реалните проблеми и „шминкање“ на конкретните потешкотии, туку напротив, цврсто гледање в очи на проблемите заради кои таквата група и настанала. Во спротивно се ризикува оддалечување на групата од вистинските цели и преусмерување кон лесни теми и навидум растоварувачка атмосфера која подоцна како бумеранг се враќа врз сите членови кои ризикуваат да не доживеат личен развој, промена и излекување. Токму затоа, постоењето на ваквата изразена улога, особено ако е удвоена или утроена, воопшто не треба да се занемари и да се дозволи да не заведе со својата допадливост и хумористичност. Истражувањата често пати покажуваат дека вистинските „убијци“ на групната структура и функција се всушност ваквите навидум позитивни и допадливи улоги (на пример улогата на просечниот член, улогата на забавувач и добар дух, улогата на алтруистот итн.). Најкорисно е да се постапува внимателно и во зависност од интензитетот и специфичниот квалитет на ваквата улога во секоја посебна група, преку контрола на негативните и позитивните ефекти на истата врз остварувањето на групните цели. На пример, позитивно е да се поддржи до одредена граница постоењето на ваквата улога, особено кога напнатоста е на високо ниво или кога во групата владеат некои неподносливи конфликти, но само до моментот во кој групната динамика се враќа во хомеостаза, а групните конфликти се конструктивно разрешени. Во спротивно се ризикува несериозното и шеговито однесување да ги

засени постоечките сериозни барања на групата произлезени од главните групни цели. Маскирањето на вистинските теми од групен интерес е возможно токму заради заводливоста на идејата во групата секогаш сè да биде навидум убаво, весело, забавно. Да не заборавиме дека во групната социјална работа групите имаат основна цел да работат на личните проблеми, нивно разрешување и развој, а не на забава и секојдневно дружење. Секако, понекогаш, особено кога групните сесии се долги и исцрпувачки, исполнети со индивидуални и групни длабоки анализи и третирања, позитивно е да се дозволи мало опуштање, хумор со цел враќање на добрата атмосфера во групата и растоварување. Меѓутоа, водачот мора постојано да внимава да не се поместат реалните граници на дозволеното групно однесување и да се отиде во сосема друг непотребен правец. Водачот, за таа цел, мора најпрво добро да ги разработи и осознае причините поради кои се јавува оваа улога и да ги разбере основните потреби кои односниот поединец ги задоволува однесувајќи се на овој начин. Дури потоа, тој ќе може да ги поврзе овие лични потреби со групните потреби и цели и да го поттикне таквиот поединец да гради поконструктивно поведение и односи преку кои и тој ќе може конкретно да поработи на своите проблеми на тој начин постанувајќи автентичен и вистински присутен член на односната група на која и припаѓа.

III.2.4. Групните норми и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Групните норми, заедно со групната структура, ги чинат двете основни општи одлики на групата, основните и најважните групни карактеристики (Sherif & Sherif, 1956; Kretch и сор., 1962; Rot, 1988). Конкретните норми и конкретната структура, пак, се најважните обележја на одредена група по кои таа се разликува од секоја друга група. Додека групната структура ги содржи карактеристичните и востановени односи меѓу членовите, групните норми ги содржат *правилата и стандардите до кои членовите се држат во своето однесување во група, со нив се регулира однесувањето во група* (Rot, 1988, стр. 257).

Од воведот јасно се гледа дека групните норми се однесуваат на одредени правила на однесување и стандарди кои треба да се почитуваат за да се овозможи групното функционирање. Заради значајноста на нормите како фундамент на групната работа, денес постои мноштво од дефиниции и определби на истите. Понекогаш определбите се прилично различни меѓу себе. Но, да видиме како некои автори ги определуваат нормите. Со нормите како елемент на групната динамика се занимаваат повеќе научни дисциплини: социјалната психологија, психологијата на

малите групи, социјалната групна работа, социологијата итн., се разбира, секоја од свој агол и за своите потреби. Постојат определби кои датираат уште од средината на минатиот век, а кои претежно доаѓаат од социјалната психологија и психологијата на групите, особено на малите групи. Рот (1988) наведува дека понекогаш, неоправдано, групните норми се поистоветуваат со најопштиот поим на норма која означува правило, стандард, критериум за најшироко социјално поведение. Според него, исто така, групните норми неоправдано и научно недоследно се поистоветуваат и со поширокиот поим социјална норма, кој исто така е нешто различно од групната норма. *И, иако секоја групна норма е и своевидна социјална норма во најширокото свое значење, сепак групната норма е потесен и поспецифичен поим и првенствено се однесува на нормите на однесување кои се прифатени од членовите на одредена, претежно мала социјална група.* Социјалните норми за разлика од нив претставуваат општи, најшироки стандарди на однесување кои се однесуваат на целото општество или во најмала рака, на пошироката заедница (Rot, 1988).

За групните норми зборуваат уште социјалните психолози од средината на минатиот век. Така, на пример, уште во 1955 година, Ромтвјат (Rommetveit, 1955) процесот на примена на нормите го нарекол издавање норми.

Според Тибо и Кели (Thibaut, Kelly, 1959), пак, издавањето норми опфаќа три основни процеси:

- *Донесување правила кои го специфицираат пожелното однесување и претставување на последиците од придржувањето, односно непридржувањето на тие правила;*
- *Одржување на надзорот над членовите на групата заради утврдување дали се придржуваат или не на правилата; и*
- *Давање награди за придржување и изрекување казни за непридржување за да се произведат посакуваните последици за групата (според: Kretch, Crutschfield, Balachey, 1972, стр. 411).*

Од ваквата определба која датира одамна може да се забележи дека нормите покрај тоа што се однесуваат на правилата и стандардите на пожелно однесување, тие предлагаат метод за заштита на групната функција преку издавање награди, односно казни. Се разбира, времето од кога датираат ваквите определби е карактеризирано со други демократски и хуманистички начела, па оттука ваквата определба денес можеби звучи малку строго и претерано. Интересно е што некои истражувања од средината на минатиот век (Routlisberger, Dickson) покажуваат наоди кои велат дека

нормите кои го регулираат однесувањето кое е директно и непосредно поврзано со крајните цели на групата, строго се применуваат од другите норми. Ваквиот заклучок го потврдуваат и истражувањата на Конверс (Converse, 1956) и Кембел (Campbell, 1960), кои ја истражувале легитимноста на нормите, од што произлегол заклучок дека перципираната легитимност (релевантност) на нормите влијае врз степенот до кој се прифатени истите. Шахтер (Sachter, 1951), пак, дошол до истите заклучоци истражувајќи како релевантноста на задачите е поврзана со функционалноста на групата и издавањето на нормите. Тој заклучил дека во групите во кои е вршен поголем притисок за прифаќање на нормите и во кои се ускладувале девијантните членови кои не ги почитувале, ефикасноста била поголема, односно таквата група поуспешно ги остварувала групните цели. Бек (Back, 1951) ги истражувал најмалите групи, всушност дијади од по два члена во поглед на тоа како степенот на кохезивност во групата влијае врз постигнувањето усогласеност кон почитување на групните норми од страна на членовите. Неговите заклучоци се дека во групите со поголема кохезивност, постои поизразен и подиректен притисок за прифаќање на групните норми и таквите групи подобро ги остваруваат групните цели (според: Kretch, Crutschfield, Balachey, 1972). Ваквиот заклучок не води до увидот дека кохезивноста како елемент на групната динамика е во тесен однос и поврзана со групните норми, односно што поголема кохезивност, тоа поусогласено спроведување на групните норми.

Од овој пасус се гледа дека групните норми се, едноставно, есенцијално зависни од постоењето на механизмот на награда и казна, т.е. дека нормите без утврдени критериуми за нивно почитување и соодветните позитивни, односно негативни последици во вид на награда и казна, воопшто не би си ја извршиле својата функција, а тоа е овозможување на нормалното динамичко функционирање на групата преку почитување на стандардите на прифатливо групно однесување насочено кон остварување на групните цели.

Едно друго истражување спроведено од Шериф (Sherif) ги надополнува погореизнесените наоди дека кога групата е кохезивна и кога сите членови се блиски едни до други, можноста да размислуваат и да се однесуваат исто и да имаат исти или слични ставови е сè поголема. Исто така, заклучоците кои ги наведува Шериф во експериментот укажуваат на фактот дека премногу строгите и крути групни норми ја намалуваат можноста за личен развој на поединечните членови и кај нив предизвикуваат т.н. автостереотипи или хетеростереотипи, кои претставуваат ставови на различно и спротивставено размислување од другите членови на групата

(автостереотипи) и од спротивставувања со поединци и групи надвор од групата (хетеростереотипи). Тоа укажува на фактот дека во групи во кои нормите многу малку или воопшто не се менуваат, поединците се ограничени и под постојан групен притисок што може да доведе до распад на групата или до постепено оддалечување од своите цели, но и од ставовите и нормите на пошироката заедница која секогаш задржува некој степен на динамика. Од друга страна, пак, Петровиќ и Седмак наведуваат дека доколку во една група постои само динамика без добро утврдени норми, поединците може да се почувствуваат премногу незаштитени и препуштени на неизвесност.

Како што истакнавме и погоре во текстот, постојат многу определби на групните норми.

Како карактеристичен пример за широка определба на групните норми, може да се земе определбата на Тибо и Кели (1959), која го прифаќа Хомансовото (Homans, 1950) сфаќање кое вели дека нормата претставува идеја во свеста на членовите околу тоа што треба да прават. Исто така, како широка определба можеме да ја земеме и онаа на Њукомб, Тарнер и Конверс (1965), која поаѓа од тоа дека за групна норма може да стане збор секогаш кога одреден број членови имаат заеднички ставови околу тоа како треба да се перципираат одредени објекти и ситуации, со какви чувства да се реагира на нив и како да се постапува во врска со нив. Според тоа, нормите претставуваат заедничко прифаќање на некое правило кое претставува пропис за начинот на перципирање, мислење, чувствување и дејствување во една група.

Од овие широкоопфатни определби се добива впечаток дека го истакнуваат генералниот код на општата тенденција кон усогласување на однесувањето, доживувањето, перципирањето и дејствувањето во врска со сите појави и процеси во групата. Таквите заклучоци нè наведуваат да разбереме дека иако групните норми значат правила и стандарди, односно во таа смисла ограничувања, тие, сепак, бараат одредено ниво на групен консензус, односно согласност од страна на најголемиот број членови. Во спротивно, тие не би функционирале и опстанокот на самата група би бил доведен во прашање.

Од потесните определби, кои се поважни за овој труд и за групната социјална работа општо, може да се наведе дефиницијата на Шо (1971), во која тој истакнува дека нормите претставуваат *стандардизирани генерализации кои се однесуваат на очекуваното однесување во врска со некои нешта кои се од важност за групата*. Уште потесна и попрецизна би била дефиницијата на Мек Дејвид и Харари (1974) во

која авторите истакнуваат дека под групна норма се подразбираат *стандардизирани правила на однесување кои се прифатени од учесниците во групата како легитимна спецификација на очекуваните функции на групата како социјален систем, а исто така и спецификација на прифатеното однесување на секој поединечен член на групата.*

Рот (1988) ги систематизира сиве овие определби во еден заклучок дека нормите опфаќаат правила или идеи за однесувањето во групата околу тоа:

- *Како треба да функционира групата како целина;*
- *Како треба да постапуваат членовите на групата на разни позиции остварувајќи ги групните задачи; и*
- *Сите правила на однесување кои ги прифатиле членовите на групата (Rot, 1988, стр. 258).*

Ваквата опфатна определба, нормите ги доведува во врска со други поими од групната динамика и структура кои се многу есенцијални и речиси сродни со нив: вредностите, стандардите, групните улоги и др. Всушност, од определбата може да се заклучи дека улогите на поединечните членови се на некој начин групни норми, затоа што тие поодблизу и поспецифично и конкретно ги прикажуваат очекуваните и прифатените однесувања кои произлегуваат од секоја специфична групна улога и позиција на која се наоѓаат членовите на групата. Покрај тоа, нормите претставуваат општи идеи за стандардите од кои произлегуваат сите конкретни однесувања во групната структура на позиции и односи. Вредностите пак од своја страна претставуваат основи за извлекување на групните норми карактеристични за една одредена конкретна група. Токму поради тоа, може да се заклучи дека иако во својата основа сите групни норми се слични, тие во суштина мора да се доведат во строга врска со конкретните цели, вредности и потреби на секоја посебна група. Во случај нормите да не ги пресретнуваат основните вредности, цели и потреби на некоја група, тогаш тие се нефункционални и неупотребливи.

Прилично е јасно дека нормите се, од една страна, ограничување кое дејствува врз атмосферата меѓу членовите и влијае тие да бидат под постојан групен притисок, обидувајќи се да ги испочитуваат. Во исто време нормите претставуваат начин за социјална контрола, кои заедно со улогите и групниот статус, како што истакнуваат Таузленд и Ривас (1995), ја сочинуваат тројката на социјалната контрола на групата.

Во тој контекст, постојат наоди дека од видот на нормите зависи и можноста за развој на членовите на групите. Така, во наодите се истакнува дека кај групите со

премногу строги норми, развојот на поединечните членови е намален и ограничен, што претставува кочница за остварување на групните цели, затоа што личниот развој е една од круцијалните цели во групната социјална работа.

Како поддршка на ваквиот став, значаен за заклучоците на овој труд, се типичен пример т.н. маргинализираните групи, кои се сочинети од премногу строги норми. Примери за вакви групи во социјалната работа се: групите со деликвенти, групите со лица со телесна попреченост, емигрантските групи, групите составени од припадници на малцинства и сл. (Milovanovic, Stakic, 1991).

Во поново време се среќаваат некои дополнувања во разбирањето и дефинирањето на групните норми, иако се стекнува впечаток дека и тие во себе ги содржат истите есенцијални елементи. Така, на пример, Таузленд и Ривас (1984, 1995) ги определуваат групните норми како очекувања и верувања за прикладните начини на дејствување и однесување во група, а кои ги делат членовите на групата. И овие автори, како и оние погорецитирани, истакнуваат дека нормите се однесуваат на специфичните однесувања на членовите на групата и на генералните модели на однесување кое е прифатливо во група. Нормите, според нив, произлегуваат од она што се вреднува, преферира и што е прифатливо за група (Toseland & Rivas, 1995, стр. 81).

Џонс (Johns, 1996) истакнува дека во раните фази на развојот на групата таа троши значително време на устројување и прифаќање на социјалните стандарди и прифатливото групно однесување. И Такман, и Такман и Џенсен (Tuckman, 1965, 1972, 1979, 1984, 1988, 1996, 1998, 2003; Tuckman & Jensen, 1977) своевременно истакнаа дека во фазата наречена нормирање, почнуваат да се развиваат взаемни чувства во групата и се појавуваат нови стандарди, норми и улоги кои потоа се прифаќаат од членовите (според: Smith, 2005).

Овие два елемента (социјалните стандарди и прифатливото групно однесување) Џонс ги смета за основни елементи на она што се нарекува групна норма. Тој уште истакнува дека групните норми не претставуваат индивидуални однесувања, туку повеќе колективно одржливи очекувања за тоа како групата ќе функционира. Според него, групните норми можат да бидат:

а) *Формални*; и

б) *Неформални* (Johns, 1996, стр. 5).

Формалните норми најчесто се донесуваат од страна на водачите со одредено влијание од членовите и се добро стабилизираните и стандардизирани, додека

неформалните произлегуваат од самото групно искуство и не се така добро стабилизирани и стандардизирани.

Џонс, повикувајќи се на наоди од истражувања, теоретски концепции и заклучоци, истакнува дека може да постојат повеќе различни видови норми почнувајќи од т.н. *норми на лојалност*, преку *норми за награда и казна*, па сè до норми од поповршен и потехнички вид какви што се *нормите на облекување* во една група (според: Johns, 1996). Премногу формализираните норми можат да претставуваат голем групен притисок кон одделни членови, особено кон оние кои имаат пофлексибилни очекувања од групата, поради што може да дојде до конфликт околу групните поставени норми и нивната неможност да им се прилагодат. Како што беше претходно истакнато, таквото отстапување може позитивно да влијае врз процесот на преиспитување и промена на постоечките норми. Нормите кои се однесуваат на системот на награда и казна за нивното почитување, односно непочитување, од друга страна, овозможуваат да се определи начинот на кој наградите, односно казните ќе се распределуваат, т.е. преку кои критериуми тие ќе се поделуваат помеѓу членовите. Во тој контекст, Мек Милан (McMillan, 2009) дава пример со т.н. норми на еднаквост кои претпочитаат еднаквост во третманот на сите членови и согласно на тоа, наградите и казните би требало еднакво да се распределат помеѓу членовите, соодветно на нивниот придонес во групата. Таа уште го додава примерот со т.н. норми на социјална одговорност, според кои наградите не се доделуваат според постигнувањето, туку според личната потреба на поединците. Во тој случај, почитувањето на овие норми би значело дека членовите со специјални потреби би добивале најмногу поддршка и награди (McMillan, 2009).

Ваквата поставеност на нормите неретко создава однос на натпревар меѓу членовите, што може позитивно да се одрази врз групната способност, врз продуктивноста, но во истовреме, би можело негативно да се одрази врз односите во групата и групната клима.

III.2.5. Групните односи и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Односите во една социјална група отсекогаш биле загатлива тема за размислување, како за теоретичарите, така и за практичарите кои се занимаваат со групната динамика и структура.

Прво, групата како динамичка постојано променлива средина на одредени процеси, создава, произведува специфични односи помеѓу членовите. Нејзината конкретна структура на позиции, улоги и групен статус овозможува голема, широка

матрица, која, соодветно на тоа, произведува специфични, оригинални односи меѓу нејзините членови. Таквите односи се производ на групното искуство и на дејството на сите динамички елементи: кохезивноста на групата, групната клима и атмосфера, групните улоги и поделбата на истите, позициите и статусот кој секој одделен член на групата го ужива во склоп на истата, нормите и нивниот квалитет и строгоста итн. Овие елементи со текот на времето, особено во фазата на нормирање, стормирање и континуирана групна работа, сè повеќе влијаат најдиректно врз интензитетот и квалитетот на соодветните односи со сите свои поединечни квалитети и видови - позитивни и/или негативно обоени односи, односи на соработка, односи на конфликт, вербални и невербални односи, односи во пар, тријада, подгрупи итн. Мноштвото на можни комбинации е големо. Едноставно треба само да се биде во одредена група како набљудувач одреден временски период за да се потврди погорекажаното. Единствено членовите на групите и водачите на групи можат искуствено, непосредно да го посведочат реченото.

Од друга страна, пак, групата не би се оформила или пак доколку се оформи, не би преживеала доколку нема никакви односи меѓу членовите. Таквата група би била „мртва“, безживотна, летаргична. Можеме и да се запрашаме дали воопшто може да постои група доколку не постојат некакви односи меѓу нејзините членови. Значи, односите ја соградуваат односната група, т.е. со текот на згуснувањето на односите, групата почнува да добива некаква специфична структура, како што истакнува Хоманс (Hommans). Тој додава дека со сè поголемото згуснување на односите, интеракциите меѓу два или повеќе членови се зацврстува структурата на една група.

Ваквиот заклучок, пак, нè упатува на потребата водачот да биде свесен за тоа колкав е интензитетот на односите и дали тие можеби се наоѓаат во една од овие крајности кои можат да повлијаат врз евентуалното распаѓање на групата предизвикано од директните односи меѓу нејзините учесници. Во таа смисла, се предлага односите да се базирани врз основните контури и цели на групата и да се карактеризираат со доволно јасни и доволно флексибилни граници кои ќе овозможат долг живот на односната група. Секако, треба да се има предвид дека квалитетот и интензитетот на односи ќе варира од група до група, но и во склоп на истата група во различни фази од групната работа. На пример, односите во една едукативна група ќе бидат поформални и постереотипни и со помал интензитет за разлика од групните односи во една терапевска или третманска група која работи со луѓе кои имаат слични проблеми и структура кои ги зближуваат. Понекогаш блиските односи се есенција за успешноста на една група и за остварувањето на нејзините цели.

Имено, секој однос во група, пред сè е најмалку двостран, никогаш едностран, а со самото тоа, тој упатува на заемност, заемповрзаност, интеракција, меѓусебно повратно, реципрочно дејствување. Таквата карактеристика на односите ги прават истите поле за појава на различни емоции затоа што во нив учествуваат живи луѓе, со свои емоционални реакции едни кон други. Просто е невозможно да постои однос во кој не постојат никакви емоции, заемни чувства итн. Дури и во конфликтниот однос постои емоција на нетрпеливост, омраза, завист итн. Од друга страна, секако дека е присутно и интелектуалното ниво на односите, т.е. когнитивниот, како и семантичкиот, значенски елемент на односот. Односот секогаш има некаква семантика, тој нешто значи за двете страни кои учествуваат во него, тој предизвикува мислења, ставови, заклучоци, уверувања итн., што во суштина се интелектуални појави и процеси. На оваа дијада може да ѝ се додаде и *социјалното ниво* на односите, затоа што односот секогаш претставува некаква социјална врска која го поттикнува процесот на социјализација и развој кој преку комуникацијата, споделувањето, идентификацијата и спротивставувањето води кон севкупен психосоцијален развој на единката учесник во истиот.

Според некои автори, а во прв ред според Морено, односот може да се изедначи со интеракцијата затоа што таа (интеракцијата) претставува меѓузависност и реципрочно дејство меѓу учесниците во истата. Сепак, се чини дека ваквото поистоветување е недоволно оправдано. Тоа е така најмногу поради фактот што под интеракција може да се подразбере првенствено *процесот* кој ја овозможува врската, нејзиното градење, додека пак под поимот однос се подразбираат многу подлабоки релациски процеси на: допадливост или недопадливост, зближување, односно оддалечување, емоционални врски меѓу учесниците во односот, како и важни лични и групни значења од интерес за сите учесници во односот. Во таа смисла, интеракцијата можеме да ја подразбереме како основа за создавање долготраен и квалитетен однос, т.е. таа е почетната иницијатива за да дојде до подлабоки поврзувања меѓу членовите на една група за кои ќе може да кажеме дека се некакви односи. Дискутабилно е дали може да стане збор за однос помеѓу двајца членови на група, доколку тие само влегуваат во одредени интеракции за време на активностите, а притоа не изградуваат долготраен процес на взаемозависност кој не го продлабочуваат и одржуваат.

Како што веќе беше истакнато погоре во овој дел на трудот, несомнено е дека групните односи се есенција на групното функционирање и дека односите ја даваат живата, динамичка нота на групното искуство. Оттаму произлегува потребата

методолошки да се истражуваат групните односи со употреба на некои научни социопсихолошки методи. Во литературата може да се сретнат неколку методи кои групната социјална работа и социјалната психологија ги користат со цел истражување и осознавање на групните односи.

Петровиќ и Седмак (1997) посочуваат четири основни методи кои најчесто се користат при истражување на групните односи:

- Социометриски метод;
- Скала на процена;
- Анализа на процесот на социјалните односи; и
- Набљудување со учество (според: Petrovic, Sedmak, 1997, стр. 21-24).

Социометрискиот метод е создаден од Морено, Фридман (Friedmann), Шик (Schick) и други, со цел да се проучува групната структура. При ваквиот метод, се одредува положбата на поединецот во групата преку истражување на взаемното привлекување и одбивање меѓу членовите на групата. Податоците добиени со овој моќен метод овозможуваат и графички приказ на сите односи и чувства произлезени од нив кои се јавуваат во една група. Социометрискиот метод, покрај тоа што е ефикасен во прикажување на основните насоки на односите, тој може да ни даде увид во тоа кои сè улоги се јавуваат во групата: „свезда“, „аутсајдер“, „популарен член“ итн., како и да ни даде увид во евентуалното постоење дијади, тријади, подгрупи. Ваквите информации му овозможуваат на водачот одличен увид во севкупната структура и соодветните односи како дел од групната структура, што може да му биде од помош при понатамошното групно функционирање.

Скалите на процена претставуваат уште еден ефикасен метод со кој во групната социјална работа можеме да добиеме корисни информации за односите во групата. Во ваквите скали, од членовите се бара да проценат на скала од неколку можни одговори каков е нивниот став за групата, за другите членови итн. и, секако, да проценат какви им се односите со другите членови, со водачот и групата како целина. Овој метод најчесто се користи тогаш кога социометрискиот метод, од разни причини, не може да се искористи. Њуштетер го развил овој метод преку една лонгитудинална студија на деца на возраст од 10 до 15 години со кои поминал две години во заеднички камп. Тој во истражувањето го испитувал односот на секој член со секој друг член од групата и така дошол до следниве девет точки кои ја сочинуваат скалата на процена, а кои се однесуваат на овие девет основни односи во група:

- Физички изрази на наклонетост;
- Знаци на особен приод од позитивен аспект - давање, позајмување, повикување, претпоставување, одбрана;
- Знаци на другарски односи;
- Случајни разговори;
- Речиси неутрално, но сè уште позитивно обраќање кон некого од групата;
- Знаци на рамнодушност спрема правата, молбите или барањата на другите;
- Знаци на отворено спротивставување на барањата, правата или желбите на другите;
- Знаци на лично лутење или презирање; и
- Знаци на бес или отворено навредување - пркосење, колнење, заканување, предизвикување, тепање (според: Petrovic, Sedmak, 1997, стр. 22).

Оваа листа на однесувања, всушност, многу добро ја прикажува основната структура на овој метод, а тоа е поставеноста на тврдењата и односите во еден континуум од едната до другата крајност, од најпозитивните односи до најнегативните. Соодветно на таквиот распоред, членовите можат да проценат какви им се односите со другите, а водачот да го искористи тоа во контрола на групата и дејствување во правец на подобрување на групните меѓусебни односи.

По оваа скала на Њуштетер, децата биле проценувани трикратно, и тоа според:

- а) Сопстеното манифестирање на нивниот приод кон другите;
- б) Приодот на другите кон нив; и
- в) Приодот во однос на паровите (според: Petrovic, Sedmak, 1997, стр. 22).

Од категориите се гледа дека овој метод е доста сличен со принципот на кој функционира и скалата на процена, односно преку проценување на една континуирана скала. Со помош на овој метод, може да се открие индивидуалното и групното учество во животот на групата, а може и графички да се прикаже. Од приказот може да се направи и групен профил за односите општо во групата, но и индивидуален профил за односите на секој поединечен член. Овој метод ги бележи видливите и важни начини на однесување на секој поединец преку следење на знаците кои индицираат блиски, односно дистанцирани односи, конфликт, односно соработка и дава мошне јасна слика за дистрибуцијата на квалитетот и интензитетот на севкупните групни односи од перспектива на поединецот и групата во исто време.

Од овие прашања може да се стекне увид во тоа колку често некој стои во друштво на одредени членови на групата и за тоа кои членови се во најтесна

меѓусебна врска, кои се пасивни и повремено учествуваат, а кои пак се отсутни и на периферија на групата. Кога се анализира дејствувањето на групата, преку набљудување насочено кон ова стриктно прашање, може да се заклучи кои членови активно придонесуваат кон поттикнување на групните дејства и функции, а кои ги кочат, саботираат, уназадуваат. Исто така, со помош на овој метод, може да се види како е проценет ефектот од работата на секој поединечен член, а и тоа како се проценуваат тие меѓу себе и каков став имаат едни спрема други.

По овој општ дел за важноста на групните односи, подолу во текстот се прикажани два аспекта на групните односи: *тишината во група* и *конфликтот во група* и нивното влијание врз остварување на групните цели во групната социјална работа.

III.2.5.1. Феноменот на „тишина“ во група

Како што беше објаснето во делот за комуникација и интеракција, контактот меѓу членовите на една група може да се одвива преку еден од основните канали: вербалниот и невербалниот. Во групната социјална работа невербалниот канал е исто толку важен колку и вербалниот. Невербалниот модус на комуницирање секогаш е присутен зад секој искажан збор, реченица, став, едноставно не може да постои говор кој не е следен од некакво телесно движење, гримаса, гестикулација, телесен став. Луѓето многу потешко ги контролираат невербалните знаци на комуникацијата заради тоа што тие се претежно несвесни, а со тоа и многу поискрени, за разлика од знаците на говорот кој е најмногу поврзан со свесните мисловни процеси, а со тоа е и помалку автентичен и повеќе искривен и нереален, неискрен. Особено кога на кој било начин вербалната флуентност, говорниот контакт во групата е попречен, се јавува големата важност на невербалниот контакт.

Во таквите ситуации, како што истакнуваат Клајн и соработниците (1996), невербалните комуникациски процеси, кога вербалните отсутнуваат, во една терапевска група го добиваат своето вистинско психодинамичко, продлабочено значење и можат да добијат поголема клиничка, но и практична социјална пројава. Тие уште истакнуваат дека невербалните канали на комуникација особено често се појавуваат кога во групата постојат многу силни емотивни доживувања кои го спречуваат говорот. Невербалните контакти се дополнување на вербалните комуникациски процеси и се постојана контрола и регулација на говорниот комуникациски модус (според: Klain, 1996).

Значи, може да се извлече заклучок дека невербалниот комуникациски модел постанува особено важен во моментите на вербална непродуктивност на групата и како дополнување на говорот и негова регулација и контрола.

Тишината е еден од најважните аспекти на невербалната комуникација, односно тип на невербална комуникација која е особено присутна во почетните фази од групната работа. Заедно со вербализацијата, тишината во група претставува еден од најважните динамички двигатели на невербалната комуникација меѓу членовите на една група. Тишината е всушност мошне сложен групен феномен, кој не претставува само отсуство на говор, туку многу повеќе значи некаква порака, став на групата, мислење и чувство кон членовите, водачот, целите на групата или кон општата атмосфера во групата. Водачот мора постојано да се обидува да ги разбира пораките и значењата на тишината во однос на членовите, целите и задачите на групата или кон него самиот во улогата на водач. Во почетните фази тишината е речиси редовно присутна и тогаш таа може да означува опасност по членовите и тие обично ја избегнуваат обидувајќи се да вербализираат само за да ја прекинат. Во таа смисла, тишината е голем предизвик, како за водачот така и за членовите на групата. Според Ајдуковиќ (1997), соочен со групниот феномен на тишина, водачот на групата може да се почувствува: *беспомошен, неуспешен и без контрола над групата.*

Но, да видиме што сè може тишината да изразува. Таа може да се забележи, има потенцијал да укаже на две големи категории процеси и ситуации во групата: *позитивни и негативни.* Кога станува збор за негативните процеси кои ги појаснува или прикажува групата, или за кои пренесува порака, може да се каже дека литературата избобилува со наоди за таквите негативни показатели на тишината. Еве некои од нив:

- *Тишината предизвикува анксиозност во групата, но е и израз на анксиозноста;*
- *Времето поминато во групната тишина е исполнето со напнатост. Се избегнуваат погледите меѓу членовите, а се воочуваат и многу ситни вознемирени движења;*
- *Тишината често е загрозувачка за членовите и кај нив предизвикува страв;*
- *Тишината е показател на отпори во групата;*
- *Тишината може да укажува на незаинтересираност кај членовите на групата;*
- *Тишината неретко е показател на постоење прикриена агресија во групата;*

- Тишината понекогаш открива несигурност на водачот и/или на членовите околу некои важни прашања какви што се како да се изгради доверба, колку лично да се откриеме пред другите, дали групата напредува доволно брзо кон целта итн.;
- Тишината може да укажува на чувства на беспомошност, безнадежност и фрустрација кај членовите и/или кај водачот;
- Тишината понекогаш може да укажува на постоење прикриен конфликт помеѓу членовите или помеѓу членовите и водачот;
- Тишината често пати укажува на отворен напад кон водачот на групата;
- Заканувачката тишина може да укажува на можен „acting-out“, т.е. тишината може да предупредува дека некој член е пред големо емоционално изразување или манифестација на силни емоции (Klain, 1996).

Сепак, тишината не само што не значи секогаш негативен показател за нарушена групна структура или динамика, односно нарушени односи, туку напротив, таа многу често е позитивен двигател на некои процеси во групата. Некои позитивни импликации и индикации на постоењето на феноменот тишина се следниве:

- Тишината укажува на увид кај членовите на групата за нешто многу значајно во текот на процесот на групна работа;
- Тишината помага во групата да се издвои значајниот вербален материјал од тривијалниот;
- Тишината изразува позитивен личен и групен развој;
- Тишината може да е знак дека се случува некаква промена, дека членовите размислуваат за новата групна ситуација или за новиот увид и поинаку ги разбираат новите состојби;
- Тишината им помага на членовите да ги обноват меѓусебните врски или да ги преускладат своите улоги и однесувања во групата;
- Тишината ја предизвикува групата да ги надмине стереотипите и да се осмели да ја поднесува истата (тишината) како нешто важно за групата;
- Тишината ѝ помага на групата да ги прошири видиците и да се отвори за прифаќање пофлексибилни ставови, мислења, доживувања.

Како заклучок за важноста на тишината за севкупните односи во групата, може да се посочат многуте практични и теоретски сознанија на практичарите, но и теоретските концепции кои беа разгледувани. Литературата изобилува со примери

како тишината го потпомага групниот процес и овозможува остварување на групните цели. Како општа напомена и заклучок за влијанието на тишината врз остварување на групните цели, може да се посочат следниве нешта:

- Почитувањето на феноменот на тишина во група и нејзиното сериозно земање предвид во продуктивноста на групата овозможува процес на позитивно придвижување кон целите заради фактот дека тишината секогаш испраќа порака за тоа како групата функционира, колку е ефективна, какви се односите кои го потпомагаат процесот на остварување на целите итн.;
- Анализата и правилното разбирање на пораките на тишината го опремуваат водачот со повратна информација за тоа колку групните цели се правилно одбрани во поглед на потребите на членовите и дали има потреба од нивна модификација, односно замена со други пофункционални, кои ќе предизвикаат поголемо задоволство од групното учество и поголема мотивација членовите да ги остварат групните цели. Доколку се открие дека тишината е знак на несогласување со групните цели, тогаш таа дава знак дека групата не се движи кон целите или дека тие не одговараат на потребите на членовите или пак дека членовите не се задоволни од ангажманот и стилот на водење од страна на водачот итн.;
- Пречестата и негативна тишина може да укаже дека постои отпор кај членовите кон целите на групата заради различни причини кои можат да ја намалат групната продуктивност во правец на постигнување на предвидените цели, што на крајот ќе резултира со неуспешен крај на една група;
- Поддршката на тишината предизвикана заради емоционалните, интелектуалните или социјалните потреби и фрустрации кај членовите на групата ќе придонесе кон индивидуално придвижување и остварување на заедничките индивидуални и групни цели. Исто така ќе го зголеми задоволството од групната припадност, ќе ја зголеми кохезивноста и ќе овозможи мотивирање на членовите да продолжат понатаму до крајниот исход - остварување на целите заради кои дошле во групата.

III.2.5.2. Феноменот на „конфликт“ во група и неговото влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Феноменот „конфликт“ е неизоставен аспект на разгледување од интерес секогаш кога станува збор за збир на различностите. Во група, тој особено е застапен заради ноторниот факт дека без постоење на повеќе различни личности, ставови, уверувања, интереси, тој и не би бил возможен. Токму во групната поставеност, можностите за појава

на конфликт се големи заради фактот што одреден број луѓе со различни демографски карактеристики (пол, возраст, националност, религија итн.), различни интереси, различни социо-економски статуси, различен систем на вредности итн. се собрани околу цели кои ги обединуваат. Сепак, постоењето на нешто заедничко не значи отсуство на конфликт. Конфликтот се јавува секаде каде што постојат спротивставувања на две или повеќе страни засновани врз несогласност на целите, желбите или вредностите или како ситуации во кои постојат спротивни случувања, настојувања, однесувања или чувства (Petz, 1992). Од оваа определба се гледа дека спротивставеноста создава и спротивставени доживувања кои се нови и директно поврзани со предизвиканиот конфликт. Таквите нови доживувања и чувства придонесуваат да се промени и целата групна атмосфера и групна клима. Всушност, како што истакнува Рот (1988), основата на конфликтот ја чинат: натпреварот, компетитивноста и спротивставувањето. Од нив се раѓа конфликтот. Тој не мора секогаш да се изроди само доколку постои конкуренција и спротивставеност, туку само доколку тензијата предизвикана од нивното постоење е преголема и неподнослива и доколку се манифестира низ видливи и остри спротивставувања и судири. Значи, конфликтот, како што ќе видиме понатаму, не мора да биде нешто априори негативно доколку тој се разреши или антиципира, туку тој постанува тоа само доколку нема волја за негово разрешување и доколку несогласувањето предолго и интензивно опстојува.

Сепак, конфликтите може да имаат и позитивно дејство врз групата. Во таков случај, станува збор за т.н. конструктивни конфликти. Конструктивниот конфликт, од друга страна, може да биде секој конфликт доколку на него навремено се реагира и доколу тој се разреши. Во таа смисла, Нортен (Northen, 1969) истакнува дека еден конфликт во исто време може да биде и функционален и нефункционален, односно неговите квалитети и ефект ќе зависат од тоа дали водачот и групата ги разрешуваат и како ги разрешуваат. Конструктивните елементи на конфликтот може да бидат тоа што тој придонесува кон развој и промена на членовите и на групата како целина, воочување на проблемите и нивно разрешување, овозможување промена на неодговарачките групни норми. Исто така, конфликтите во групата придонесуваат во разбирање и зајакнување на односите меѓу членовите. Тие придонесуваат членовите сè поавтентично да се изразуваат, да се самоосвестуваат и да го прифаќаат своето автентично групно присуство. Конфликтот ја поттикнува групната кохезија преку продлабочување на интеракциите и комуникацијата меѓу членовите. Покрај тоа, конфликтите се многу корисни при групното одлучување затоа што најпрво ги спротивставуваат сите различни мислења, а потоа преку борба ги кристализираат

најдобрите и најиздржаните. Се разбира, овие позитивни ефекти на конфликтот се можни само доколку постои свесност кај водачот дека е потребно тие да се разрешуваат. Всушност, како што забележува и Бодријар (Boudrillard), секое согласување започнува со едно големо недоразбирање и несогласување. Конфликтот ја носи токму таа матрица преку процесот на првично спротивставување од најостар вид, а потоа низ борбата на спротивставените ставови, акции, доживувања, да се дојде до филтрирање на она што се покажало најквалитетно, најиздржано и кое го положило испитот на времето.

Понатаму, конфликтот ја има потенцијалната сила да овозможи манифестација на незадоволството со старите начини на функционирање на групата и да се бори за доаѓање до нови пофункционални обрасци на функционирање и групно однесување. Тој ја раздвижува групната динамика и на тој начин, оневозможува стагнација и регресија. Исто така, како што наведува Рот (1988), конфликтот создава можност за подобра распределба на структурата на моќ. На пример, во една група со строга распределба на моќта, која исклучиво се наоѓа во улогата и позицијата на водачот, конфликтот произлезен токму од незадоволството на групата со таквата распределба може да создаде спротивставеност која на крајот би резултирала со прераспределба на моќта и кај членовите, а не само кај водачот.

Воочливо е дека постојат две основни, спротивставени сфаќања за ефектите и важноста на конфликтите за групното функционирање. Од една страна, според Кели (Kelly, 1969), се наоѓаат концепциите кои конфликтот го сметаат за априори негативен и штетен по групното функционирање и дека тој треба по секоја цена да се исклучи или да се отстрани. На другата страна, пак, се оние концепции кои истакнуваат дека конфликтот е интегрален, составен дел на секоја група и како таков е природна последица на динамиката на групните односи, ставови, мислења и дека тој треба да се искористи за да се подобри групното функционирање.

Имајќи го на ум изнесеното, ни се наметнува заклучокот дека постоењето изразени конфликти во групата може директно да повлијае на нејзината продуктивност и остварувањето на целите во групата. Некои истражувања го поткрепуваат тоа. Уште во 1949 година, Дојч (Deutsch, 1949) ги проучувал дејствата на кооперативните и компетитивните ситуации врз однесувањето на групата и нејзината продуктивност. Создадени се две групи: група на која ѝ е постојано сугерирано натпреварување, конфликти и притисок и група на која ѝ се сугерирани соработка, групни активности и поддршка. Потоа групите имале задача да решат исти задачи. Неговите наоди укажуваат на тоа дека кооперативните групи, во кои

доминира соработка, поддршка и взаемност биле поефикасни и покажале поголем степен на задоволство од компетитивните.

Според некои наоди на Беркович (Berkowitz, 1956, 1959), добиени се резултати кои укажуваат на тоа дека низ разни техники на поделба на активностите во групата, се зголемува прифатеноста на групните цели од страна на членовите. Тоа би значело дека отсуството на интензивен конфликт произлезен од компетитивноста на групата води до зголемена мотивација на членовите за прифаќање и остварување на групните цели и нивна идентификација со нив и прифаќање како свои.

Како генерален заклучок од овие наоди може да се истакне дека отсуството на конфликти, особено оние деструктивните и нефункционалните, придонесува кон подобро и поусогласено остварување на целите во групната социјална работа.

III.2.6. Групната кохезија и нејзиното влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Групната кохезија е мошне значаен сегмент на севкупната групна динамика. Повеќе автори ја сметаат за најважен елемент на динамиката од кој потоа произлегуваат сите други.

Наједноставно групната кохезија ја определуваат Креч, Крачфилд и Балаки (1972), истакнувајќи дека групната кохезија ја претставува *опитата привлечност на групата за членовите* (Cretch, Crutchfield, Balachey, 1972, стр. 427).

Оваа дефиниција ја отсликува основната идеја која ја опишува кохезијата, а тоа е нејзината *привлечност*, односно степенот до кој групата е *атрактивна* за нив. Може да се употреби и терминот *валенца* со значење сила на привлекување, иако терминот кохезивност значи *поврзаност*.

Андерсон (Anderson, 1997) и Картрајт и Зандер (Cartwright, Zander, 1968) истакнуваат дека кохезијата се однесува на *чувството на „ние/нас“*, односно на *градењето цврсти врски кои предизвикуваат членовите да останат во групата*. Со ваквата определба, авторите се надоврзуваат на концептот на интерперсоналната важност на групниот идентитет, односно на приматот на групните цели и интереси на сметка на исклучиво индивидуалните, субјективните.

Роув и Рап-Паличи (2008), повикувајќи се на литературата, истакнуваат четири сигурни индикатори за постоење групна кохезија:

- a) *Емотивни доживувања* - членовите чувствуваат блискост со групата како една целина (Pollack, 1998; Rugel, 1987). Кај членовите постои чувство дека

сакаат да дојдат на групните средби и дека групата обединува некои важни потреби;

б) *Отвореност* - членовите се чувствуваат слободно во групата и нивната потреба да ги управуваат туѓите импресии е намалена (Pollack, 1998; Roark, 1989). Тие се способни да бидат чесни и правични со другите членови околу нивните чувства и ситуации;

в) *Вложување* - членовите идентификуваат дел од себе со групата и имаат желба да видат како другите членови ги постигнуваат своите цели (Beech, Hamilton-Giachritsis, 2005;Rugel, 1987). Членовите се спремни и желни да ризикуваат и да преземат акција за да се осигураат дека групата и членовите се успешни;

г) *Фокус/алијанса* - намената и целите на групата им се јасни на членовите и тие се посветени на исполнување на истите (Marziali, Munroe-Blum, McLeary, 1997; van Anandel, Erdman, Karsdorp, Appels, Trijsburg, 2003).

Таузленд и Ривас (1995) се многу конкретни кога ја предлагаат следнава „да се стори...“ листа на препораки со цел зголемување на групната кохезија:

- *Употреба на групни дискусии и програмски активности со цел зголемување на интеракциите меѓу членовите;*

- *Водачот да им помогне на членовите да ги идентификуваат групните цели и да ги остварат истите;*

- *Водачот да им помогне на членовите повеќе да соработуваат, а помалку да се натпреваруваат меѓу себе;*

- *Водачот би требало да ја развива гордоста кај членовите поради групната припадност и делењето на заедничките цели преку користење конструктивен натпревар со други групи кои ќе го зајакнат чувството на групна припадност;*

- *Водачот треба да оформи група која ќе биде доволно голема за да може да ги задоволи потребите на сите членови;*

- *Водачот да им помогне на членовите да ги препознаат своите значајни потреби и да го увидат начинот на кој тие може да бидат задоволени во групата;*

- *Водачот треба да им помогне на членовите да си ги разјаснат своите очекувања и да се обиде да ги направи согласни очекувањата на членовите со групните цели;*

- *Групата треба да обезбеди систем на наградување и мотивирање на своите членови со цел зголемување на групната кохезија (Toseland & Rivas, 1995, стр. 80).*

III.2.7. Групниот притисок и неговото влијание врз остварувањето на целите во групната социјална работа

Групата како социјална средина во која важат одредени правила и норми на групно однесување и во која постои одредена групна структура, претставува место во кое членовите се изложени на групен притисок. Групниот притисок е уште еден мошне значаен елемент на групната динамика. Тој, заедно со статусот, улогите и нормите, може да се сфати како сегмент на системот механизми за социјална контрола во групата. Преку притисокот, групата обезбедува стабилност на предиктивните однесувања и процеси на групата како гаранција за можната групна одржливост и групната функција. Сепак, интензивниот, непримерен и непотребен групен притисок може да биде штетен, па и опасен по групното функционирање.

Под социјален групен притисок може да се подразбере специфичниот интензитет и квалитет на групно целнонасочено или спонтано влијание на групата кон одреден/и член/ови или кон целата група, а кој се доживува како ултимативно барање нешто да се стори или да се промени. Ваквиот групен притисок може да биде позитивен или негативен. За позитивен социјален групен притисок може да стане збор кога намената на притисокот без разлика свесна или несвесна и очекуваните и/или добиените ефекти од него се во правец на развој на групната функција и одржување или подобрување на односите во групата. Значи, ваквиот социјален притисок од страна на групата придонесува кон позитивна промена на несоодветното групно функционирање или одржување на соодветното групно функционирање и промена на несоодветните односи во групата, односно одржување на конструктивните односи доколку се евидентни. Од друга страна, пак, негативниот социјален групен притисок претставува влијание од страна на групата кое предизвикува застој или потешкотии во групното функционирање и нарушени односи помеѓу членовите и/или појава на конфликти во социјалната сфера на групната функција.

Од сето погоренаведено, може да се заклучи дека групниот притисок како групен динамички феномен, без разлика на кој вид притисок припаѓа, е есенцијално важен во целокупната групна динамика. Особено за овој труд е важно да се истакне дека групниот притисок, посебно кога се проценува како негативен, може да има

долгорочни штетни последици врз остварувањето на групните цели. Групните цели нема да бидат остварени доколку во групата постои социјален групен притисок заради фактот што нивото на задоволство кај членовите на групата ќе биде ниско и, следствено на тоа, нивната продуктивност ќе биде намалена, а со тоа и ефектите ќе бидат сиромашни. Исто така, доколку во групата доминира групен притисок при групно одлучување, ќе дојде до помала ефикасност на групата во поглед на остварување на целите заради неправилноста на избрзаните одлуки кои ќе предизвикаат искривување на правилната насока на групата во поглед на остварување на сопствените групни цели.

III.2.8. Моќта во групата и нејзиното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Феноменот на моќта претставува научен и практичен интерес во многу области на живеењето. Таа овековечува некои човекови стремежи, како што се: потребата од доминација, потребата за контрола, тенденцијата кон обезбедување социјален статус кој овозможува поголема моќ итн. Структурата на моќта е присутна во сите видови групи. Почнувајќи од малите групи, средните и големите групи, па сè до организациите и, секако, до пошироката заедница. Всушност, идејата на моќта е возможна само во група заради бесмисленоста таа да постои апстрахирана како апстрактна појава надвор од социјалниот контекст на одредени односи, норми и улоги. Моќта е синоним за постоењето на некаков квалитет и квантитет на влијание на некој врз некого. Важноста на феноменот на моќта се зголемува и со сфаќањето за моќта во пошироката општествена социјална смисла, тргнувајќи од идејата дека секој човек е загрижен за тоа како да постане моќен на различни начини и во различни облици, како полесно да стигне до лесни извори на моќ, а кои во исто време нема да бидат скапи. Но, секоја моќ мора да има своја цена. Како што моќта се зголемува, така и цената која треба да се плати за неа се мултиплицира.

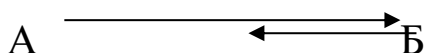
За моќта се зборува/ло уште во деновите на превреднувањето на дотогашните модернистички вредности во филозофијата, уште во нихилистичките списи на Ниче. Тој истакнувал дека волјата за моќ кај човекот е првобитниот афектен облик, односно дека сите други видови емоции, афекти, се разни облици на волјата за моќ. Според Ниче, живото битие не тежнее кон апстрактниот феномен на среќа, туку кон моќ, поголема моќ. Оттука, задоволството како основен човеков мотив претставува чувствување доволна моќ. Целата придвижувачка сила е всушност волјата за моќ, надвор од неа не постои никаква физичка, динамичка или психичка сила (Ниче, 2009, стр. 378).

За Ниче, моќта е природен инстинкт на човекот и тој реагира во секоја ситуација во склад со него. Крајниот мотив на поединецот преку раководењето според моќта би бил да се *наметне својата волја над волјата на другиот* (според: Доневска, Балшиќевска, 2010, стр. 1). Ваквите генерални определби за моќта ја ставаат истата на пиедесталот на мотивациските сили кај поединецот како дел од социјалното организирано здружување наречено група. Од сфаќањата на Ниче гледаме колку е централно местото на моќта како динамички и мотивациски феномен кај поединецот и дека таа не е проста еднозначна појава од психолошки вид, туку напротив, комплексен спој од биолошки, психолошки и социјални динамички сили.

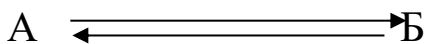
Фуко (Foucault), пак, слично на Ниче, ја сфаќа моќта како *намера да се наметне својата волја врз туѓата* и додава дека таа е поврзана со знаењето. Односно, моќта преку системот на верувања како олицетворение на знаењето, која креира и промовира идеи за доброто и лошото, правилното и неправилното, всушност ја остварува контролата врз другите (според: Донеvsка, Балшиќевска, 2010). Ваквиот поглед врз моќта, покрај тоа што ги потврдува тезите дека таа претставува наметнување на сопствената волја врз другиот, ја наметнува неопходната концепција дека моќта недвосмислено и безусловно е поврзана со знаењето, односно дека моќта мора да поседува систем на влијателни уверувања кои ќе направат таа да биде тоа, т.е. моќ. Не постои моќ без знаење и вистинско знаење кое нема моќ, доколку е реално.

Моќта е двојствено зависна, како од изворот на моќта, така и од оној на кого е наменето нејзиното влијание. Тоа е сликовито прикажано на сликата подолу.

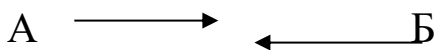
Слика бр. 3. Приказ на обратнопропорционалната поврзаност помеѓу силата на влијанието и силата на отпорот.



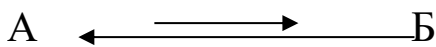
а) Голема сила на влијание и мала сила на отпор



б) Голема сила на влијание и голема сила на отпор



в) Мала сила на влијание и мала сила на отпор



г) Мала сила на влијание и голема сила на отпор

Легенда:

A - сила на влијание

B - сила на отпор

Понекогаш одредени сродни поими се поистоветуваат со поимот моќ. Така, на пример, поимот контрола често пати неоправдано се поистоветува со моќ како поим. Истото е случај и со термините како што се: авторитет, статус и раководење кои неретко се изедначуваат со моќта. Овие поими повеќе може да се подразберат како инструменти или елементи на моќта, а не како синоними на моќта, затоа што моќта е многу покомплексен феномен составен од различни елементи. Токму поради таквата карактеристика на моќта, таа не може едноставно и доволно јасно да се забележи, да се определи и да се следи. Најдобро е да се каже само дека моќта може да се почувствува, на некој начин да се измери, но никако не може еднострано да се разбере и објасни нејзината суштина и вистинскиот извор на моќта.

Ако сега погледнеме кои се изворите на моќта, ќе можеме подобро да ја разбереме зависно од тоа за кој извор станува збор, односно во зависност од изворот на моќта потоа ќе може да определиме за каков вид на моќ станува збор. Шарп (Sharp, 1973) прикажува листа на можни извори на моќта која вклучува:

- *Авторитет* - тоа е перцепцијата на оние кои се водени, на членовите на групата, која создава став кај нив дека водачот има право да им дава наредби и директиви;
- *Човечките ресурси* во вид на членови кои го поддржуваат водачот и му асистираат во водството;
- *Знаења и вештини*, вклучително и таленти на оние кои работат за водачот;
- *Неповредливи/недостижни фактори*, какви што се разни психолошки и идеолошки фактори во вид на навики и ставови на послушност и субмисивност и присуство или отсуство на взаемна доверба, идеологија или чувство на повиканост, мисија;
- *Материјални ресурси* во вид на материјални добра, имот, природни ресурси, комуникации и превоз; и
- *Санкции или репресии* кои водачот е желен и способен да ги употреби против неговите избирачи и/или противници (според: Dugan, 2003).

Кога станува збор за извори на моќта, не може, а да не се постави прашањето за т.н. *центри на моќ*. За нормалното функционирање на една група, во која разбирливо има одредена концентрација на моќ, потребно е да постои некаква распределба на истата (моќта). Распределбата мора да се направи на одреден начин, преку одредени критериуми и основи.

Некои феминистички теоретичари (Eisler, 1988 ; Woehrie, 1992) истакнуваат три типови моќ кои произлегуваат од идеите на Болдинг, но се прикажани со друга терминологија:

- „*Моќ врз*“ која е приказ на суровата моќ олицетворена преку доминацијата, силата и принудата. Методите на оваа моќ се стравот и заканата, а метафората за неа е стапот;
- „*Моќ кон*“ која претставува моќ базирана на размената и на ефектите кои се постигнати, односно на она што е направено, а нејзина метафора е морковот; и
- „*Моќ со*“ која претставува интегративна и колаборативна моќ насочена кон заеднички напори за постигнувања и соработка, а нејзина метафора би била прегратката. Овој тип моќ, според Дуган (2003), е основата на феминистичкото движење во социјалната работа и ги истакнува идеите дека општеството треба да прејде од хиерархискиот модел на водење, кон т.н. тип на „партнерски општества“ (Eisler, 1988).

Оваа класификација, како што се гледа, претставува определба која поаѓа од насоката на влијанието кое се сака да се наметне од позиција на моќ, т.е. дали таа насока е против, врз некого, кон некого или со некого, т.е. дали се базира на сурова сила, размена и реципроцитет или пак на соработка.

На крајот, можеме да заклучиме дека моќта како динамички и структурален елемент произлезен од разни извори на моќ, претставува моќна процесуална сила која дејствува кон..., односно од... остварување на групните цели, како есенцијален дел на идејата на целата група.

Ш.2.9. Фокусна задача наспроти социјален фокус во групата и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

При суштествување во групната поставеност, членовите на групата имаат различни насочености, позиции, перцепции. Понекогаш нивниот фокус е кон она што треба да го постигнат, извршат, остварат. Во таквиот случај, членовите, водачот и целата група е/се насочена/ни кон ефективниот аспект на групната работа, т.е. кон можностите на групата и нејзината продуктивност како краен евалуациски сегмент на групната функција. Понекогаш, пак, фокусот на групата е кон социјалните елементи на групната динамика, т.е. свртен е кон односите, релациите, заемозависноста помеѓу членовите.

Сублимирајќи ги ваквите прагматични наоди произлезени од долгогодишните искуства во групната социјална работа, можеме да истакнеме дека постојат два можни фокуса на групата:

- Фокус на задача; и
- Социјален фокус.

Овие два вида фокус на групата теоретичарите ги поврзуваат со фазата од групниот развој во кој групата се наоѓа. Џонс (Jones, 1973), Такман (Tuckman, 1965) и Бенет (Banet, 1976) предлагаат модел во кој секоја фаза од групниот развој и функција е рзгледуван во однос на интересот на членовите кон задачите на групата и кон социјалните врски, односно кон интерперсоналните процеси.

Подолуприкажаната табела го образложува овој модел.

Табела 2. Приказ на моделот предложен од Такман, Џонс и Бенет во врска со интересот на членовите на групата за групните задачи, односно за релациите во групата во зависност од групната фаза.

Фаза	Функции на задача/фокус на задача	Функции на односи/социјален фокус
1	Ориентација	Тестирање и зависност
2	Организирање за да се заврши работата	Интрагрупен конфликт
3	Тек на информации	Групна кохезија
4	Решавање проблем	Заемозависност

Во фазата на формирање, т.е. првата фаза, во поглед на задачата на групата, членовите се ориентираат согласно она што се бара од нив, тие експериментираат внимателно, испитуваат и полесно се снаоѓаат во функциите на задача. Во социјалната сфера, пак, во односите, релациите, интеракциите и комуникациските елементи, членовите тестираат, испитуваат и изразуваат несигурност, сомнеж, зависност и претежно се внимателни и тивки. Во втората фаза на нормирање, членовите по однос на задачата се организираат во структурирани следови во вид на план за работата и начини и постапки за решавање на групните задачи. Во поглед на релациите во оваа фаза тие се изложени на конструктивни и деструктивни конфликти заради спротивставеноста околу позициите, улогите и статусот, односно тие се борат за подобра позиција преку наметнување пред групата и истакнување на своите ставови кои наидуваат како на одобрување од некои членови, така и на спротивставување. Оваа фаза е обележана со борба на спротивности.

Во третата фаза на групна работа во вистинска смисла, под услов групата да е функционална, веќе имаме проток на информации релевантни за извршување на

задачите, размена на податоци, активна работа и учество и групата е влезена во најпродуктивниот дел од фокусот на задачата. Во последната, завршна, четврта фаза по однос на задачите, членовите ги решаваат проблемите и ги извршуваат задачите со одреден квалитет и за одредено време и со тоа се во фаза на резултати, односно во фаза на видливи ефекти од групниот фокус на задачата.

Фокусот на членовите на групата се променува во една иста група низ сите фази на групниот процес, а исто така, тој е со различен квалитет и интензитет во различни групи од ист вид. Од друга страна, пак, во една иста група се менува предимството на едниот или на другиот фокус, односно во одредена фаза на групата членовите може да се повеќе фокусирани на социјалните врски, а во друга фаза на задачите. Понекогаш низ целиот групен процес членовите се најмногу фокусирани на задачата. Во таков случај се овозможува голема функционалност во смисла на извршување на задачите, но отсуствува социјалниот фокус. Ваквата група ризикува влошување на односите, појава на конфликти и фрустрации по однос на статусот, задоволството од групното учество и флукуации во исполнувањето на групните функции кои произлегуваат од улогите и позициите на членовите. Како друга крајност може да се јави една група да биде доминантно фокусирана на релациите и односите и да ја запостави ефективната страна на групната работа, т.е. да потфрли на полето на извршување на задачите и остварување на целите на сметка на големата кохезивност. Доминацијата на кој било од овие фокуси на сметка на другиот доведува до дисбаланс во една од областите на групната работа со што се нарушува хомеостазата на групната функција во тоталитет. Токму затоа, најдобро е да се балансира фокусот на задача со социјалниот фокус со цел остварување на групните цели, но и задоволство од групата и личен развој на членовите.

III.2.10. Поддршката во групата и нејзиното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Поддршката како појава од психосоцијален карактер е составен дел на секоја групна работа. Таа претставува своевидна групна работна технологија и може да се определи како *размена на помош при која членот на групата е во исто време и оној кој дава помош и поддршка, но и оној кој ја прима помошта и поддршката од другите членови со цел да се постигнат заедничките групни, но и индивидуалните цели* (Borkman, 1999; Gitterman, 2006; Lieberman, 1983; Northen & Kurland, 2001; Schwartz, 1961; Shulman, 2006; Steinberg, 2004; Toseland & Siporin, 1986).

Првиот вид групна поддршка, *надворешната поддршка за да се обезбеди групна ефективност*, ги подразбира сите видови поддршка во вид на овозможување

нормално и ефективно извршување на групната функција и нејзина ефективност. Таа се обезбедува низ повеќе организациски, структурални, ресурсни и кадровски елементи без кои групната функција и ефективност би била доведена во прашање.

Вториот подвид на групна поддршка, *внатрешна, интрагрупна поддршка помеѓу членовите со цел остварување на групните и индивидуалните цели*, всушност ја претставува поддршката која најчесто се подразбира кога станува збор за групна социјална работа. Имено, ваквиот вид на поддршка е поддршка која постои во вид на взаемна помош помеѓу членовите на групата со цел остварување на групните и индивидуалните цели и личен развој на поединците кои се дел од групата. Според Гитерман, Шулман и Штајнберг (Gitterman, 2004 ; Shulman, 2006 ; Steinberg, 2004), групната поддршка, која уште може да се сретне како модел на *взаемна помош*, често пати погрешно се сфаќа како едноставна размена на помош и поддршка.

Во современата литература за групната социјална работа постојат многу истражувања чии резултати ја поткрепуваат хипотезата дека феноменот на групна поддршка влијае врз остварување на групните цели.

Зајакнувањето на групната поддршка, изразена преку заемното споделување, помош и приспособување на новите барања на групата, значајно придонесува во остварување на групните цели. Не е случајно што во групната социјална работа постои посебен вид на третмански групи од типот групи за поддршка (Toseland & Rivas, 1995; Bertcher, 1994 и др.).

III.2.11. Групните функции и нивното влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

Смислата на постоењето на групата се губи доколку таа не ги задоволува потребите на членовите и не ги постигнува заеднички одбраните цели кои ги обединуваат членовите заради кои групата постои и кои ја сочинуваат.

Едноставно, доколку функционалноста не е на вистинско и дејствено ниво, тогаш нешто не е в ред со целата организација и продуктивноста на групата, заради нефункционалност на дел од членовите, нефункционалност на водачот или погрешно избрани цели, задачи и улоги.

Токму затоа, заради подобро разбирање на групните феномени и предвидување на нејзиниот процес и однесување во иднина во разни услови, неопходно е да се знаат потребите и целите на нејзините членови, заради кои и се наоѓаат во групата (Milovanovic, 1981; Milovanovic, Stacic, 1991).

Во различни видови групи, членството ги задоволува своите потреби во нееднаква мера. Причината за недоволното задоволување на потребите на членовите може да лежи во овие два аспекти:

- *Видот на раководење на групата од страна на водачот (демократско наспроти авторитарно); и*
- *Организацијата на групата (Milovanovic, 1981; Milovanovic, Stakic, 1991).*

Демократскиот начин на раководење, познато е, овозможува порамномерна распределба на задоволени потреби кај членовите на групата, за разлика од авторитарниот кај кој распределбата на моќта и позициите е нерамномерна и најмногу се наоѓа во рацете на водачот и во рацете на еден или на неколку фаворизирани, доминантни членови.

Во групната социјална работа, поединците најчесто преку групните функции се насочени кон задоволување на неколку видови потреби:

- Интелектуални потреби (потреби за учење, развој, промена, подобрување на вештините и способностите итн.);
- Емоционални потреби (потреба за споделување, блискост, интимност, отворање, разбирање, сочувство итн.);
- Социјални потреби (потреба за припаѓање, пријателство, сигурност, заштита, заедништво итн.).

Водачот на групата мора да ги знае што е можно попрецизно личните потреби на потенцијалните членови кога ќе ја формира групата и токму од нив да појде во организација на групните цели и групните функции со цел остварување на целите и задоволување на потребите на членовите.

Глава IV

Водачот на група и неговото влијание врз остварување на целите во групната социјална работа

IV 1. Водство, водач и раководење

Несомнено најважната улога во групната социјална работа и групната работа воопшто е улогата на водачот. Неговата улога е од особено значење во т.н. формални групи, т.е. групи кои намерно се создадени заради одредена цел и суштинска намена и во кои водачот е на самиот врв на структурната хиерархија. Значи, улогата на водач е суштински елемент на структурата на групата, а со своите дејствија претставува еден од најзначајните динамички групни феномени заедно со: кохезивноста, односите во групата и позициите и улогите на другите членови на групата. Водачот можеби има уште позначајна улога во т.н. неформални групи, какви што се толпата или мнозинството, поради фактот што во таквите групи не постои линеарна структура, туку типична хиерархиска поставеност на улогите. Но, во овој труд акцентот е ставен на формалните групи во социјалната работа и со оглед на тоа, терминот водач ќе се користи со значење на улогата во склопот на формалните групи. Намерно е одбран терминот водач, а не водител, заради нагласувањето на суштинските елементи и одлики на оваа улога од аспект на неговите функции и активности. За разлика од терминот водител кој повеќе алудира на водач со координаторска и посредничка главна функција, под терминот водач повеќе се подразбира директна и главна одговорност и вистинско водство и претставување на групата.

За да стане збор за улогата на водачот, неговите одлики, функции, активности и вештини, како и стилот на водење, најпрво треба да се нагласи дека три сродни термини мора да се разликуваат. Рот (1988), поаѓајќи од идеите на некои автори (Hollander, 1971 и др.), ги наведува термините:

- *Водство*;
- *Водач*; и
- *Раководење* (според: Rot, 1988, стр. 208).

Водство

Под терминот водство, најчесто се подразбира целината на процесот и особено на процесот на влијание, како што наведува Холандер (Hollander, 1971). Според него, водството претставува посебен однос помеѓу две или повеќе индивидуи при кој постои взаемно влијание, но притоа влијанието на едно лице или на повеќе лица е поголемо од влијанието на другите членови. Како дополнување може да се истакне дека водството претставува истакнато и воочливо влијание од страна на еден или повеќе подеинци од групата врз другите членови.

Ваквата определба на водството покажува дека во суштината на водството како динамички и структурален феномен лежи специфичното и силно истакнато влијание на еден или на повеќе членови. Појдувајќи од влијанието, се нагласува динамичката основа на водството, а не само неговите структурални елементи и обележја. Имено, покрај тоа што улогата на водачот кој е во основата на водството е еден од најзначајните структурни елементи, односно улоги, оваа улога и процесот на водење кој таа го упразнува претставува процесуален сегмент на севкупната динамика на една група. Може слободно да се каже дека за разлика од сите други членови, кои помалку-повеќе сите имаат некакво влијание, водачот секогаш има централна динамичка улога. Ако се набројат неколку од основните функции на водачот, какви што се застапник, посредник, координатор итн., може да се забележи дека тоа се позиции или функции кои имаат централна положба во групната структура, а со тоа и незаобиколно место во сите динамички процеси во една група.

Според Таузленд и Ривас (1995), водството претставува процес кој е преземен од водачот, како носител на професионална улога, а може да се опише како процес на водење на развојот на групата и нејзините членови (Toseland & Rivas, 1995, стр. 93). Определбата на Таузленд и Ривас, како што може да се забележи, ја нагласува и улогата на насочување и поттикнување на развојот како на групата како целина, така и на поединците како нејзини членови. Таа става акцент на прогресивната и унапредувачка позитивна улога на водството како специфичен феномен на групната социјална работа.

Пец (Petz, 1992) дава една, се чини, обединувачка дефиниција на процесот на водство од аспект на истакнување на структуралните, функционалните и динамичките елементи на водството, како и на насочувачките и застапувачките тенденции кои овој феномен ги носи во себеси, олицетворени во улогата на водачот. Тој нагласува дека водството претставува збир на однесувања и функции на поединецот кој има доминантна социјална моќ и влијание на другите членови на групата: поттикнува, насочува, менува и управува со активностите во групата според предвидените групни цели и служи како симбол на групата со кој членовите се идентификуваат и ја застапува групата во односите со други групи (според: Ajdukovic, 1997, стр. 263).

Оваа дефиниција е се чини поширока и посеопфатна, а сепак се држи до водството како феномен на формалната, претежно малата формална група во ГСР.

Креч, Крачфилд и Балаки (1972) истакнуваат и една друга димензија на водството како групен процес, а тоа се гледа во нивната определба на водството како *процес во*

кој постапките претставуваат дејства на интерперсоналното однесување, т.е. дека се тоа примери на групни интеракции. Видливо е дека ваквата дефиниција го акцентира интерперсоналното милје на водството, доведувајќи го во корелат со основите од кои произлегува, односно во врска со интреперсоналните интеракции и односи во една група во кое водството е формално и однапред определено или неформално и произлезено до потребите на членовите и од групните цели. Како и да е, ваквото определување укажува на проактивната страна на водството и го истакнува како типичен динамички процес на сметка на неговата чисто структурална и пасивна позиција ако го гледаме исклучиво како статичен феномен произлезен од позицијата со најголема или една од најголемите моќи во групата.

Роув и Рап-Паличи (2008), повикувајќи се на повеќе автори (Bierhoff, Muller, 2005; Kane, Zaccaro, Tremble, Masuda, 2002; van Vught et. Al., 2004 и др.), истакнуваат дека постојат два основни вида водство:

- а) *Формално; и*
- б) *Произлезено, пројавено водство* (Rowe, Rapp-Paglicii, 2008, стр. 460).

Под *Формално водство* авторите подразбираат *преземање акции од страна на водачот за да ѝ помогне на групата да ги постигне своите цели*. Значи, ваквиот вид водство ја истакнува директната одговорност за водството на формалниот водач, односно поединецот назначен однапред да ги управува, предизвикува и насочува групните активности кон остварување на групните цели. За разлика од формалното водство, кај *произлезеното водство* имаме ситуација на *преземање улога на водач од страна на некој/и член/ови на групата тогаш кога групата има потреба од тоа*. Ваквиот тип водство ја истакнува примарната важност на *групната потреба*, односно тоа дека водач не мора да биде формално избраниот, туку оној кој групата ќе го издигне на таа позиција (за ова ќе стане збор понатаму во оваа глава), односно оној кој ќе произлезе од потребите на групата. Некои истражувања (Bierhoff, Muller, 2005) покажуваат дека формалното водство силно влијае на групната клима и резултатите на групата. Овие наоди ја потврдуваат хипотезата изнесена во овој труд дека водството има влијание врз остварување на групните цели, односно дека формалното водство придонесува кон остварување на групните цели во групната социјална работа.

Раководење

Под овој поим се подразбираат основните активности на водачот и основните функции на водството кои се важни за одржување на групата, нејзиното функционирање и остварување на групните цели. Во таа смисла, раководењето

може да се дефинира уште и како операционализиран процес на водството преку прагматична примена на зацртаните основни активности кои преку функциите на водачот ќе придонесат кон одржување на групата, развој на нејзините функции и остварување на групните цели.

Токму затоа, начинот на кој се остварува ваквата операционализација, т.е. начинот на кој се раководи една група е од есенцијално значење за целосната функција на групата, особено во поглед на остварување на нејзините зацртани цели. Раководењето е особено важно во формалните мали групи во социјалната работа заради можноста тоа да биде професионално водено од страна на обучен и стручен водач кој поседува свои вештини, знаења и стилови на раководење, а кои ќе придонесат групата да се движи во правилната насока кон остварување на целите. За разлика од раководењето во формални мали групи, кај неструктурираните големи групи, какви што се толпата и мнозинството, раководењето речиси и да не постои затоа што не постои систем на операционализација на активностите, ниту пак постои однапред зацртан план за активности, а со тоа и раководењето е хаотично, спонтано и најмногу под влијание на желбите и замислите на авторитарниот водач.

Водач

Под поимот водач може да се подразбере лице кое зазема посебна положба и има посебна улога во групата, кое овозможува да има поголемо влијание врз другите членови на групата. Водачот е личност која остварува доминантно влијание врз групата, нејзините карактеристики, како и врз условите кои придонеле тој да има посебна положба во групата (според: Rot, 1988, стр. 209).

Значи, водач е лице кое ужива најголема моќ во групата и хиерархиски највисока позиција која му носи и најдобра улога во групата. Како што истакнуваат и Петровиќ и Седмак (1997), поединците со висока густина на интеракции го сочинуваат врвот на групната хиерархија (Petrovic, Sedmak, 1997, стр. 40). Овој поглед на улогата на водачот нè наведува на идејата дека таа произлегува од интензитетот, квантитетот и квалитетот на интеракциите кои водачот како член ги остварува во групата од што потоа повратно зависи во колкава мера групата ќе го издигне до нивото на водач. Ова е особено важно во групите каде што водачот не е формален и однапред одреден, туку произлегува од потребите на групата и барањата на членовите.

Сепак, Петровиќ и Седмак (1997) додаваат дека во групната социјална работа, таквиот водач не мора да значи дека е надреден над членовите, туку „прв меѓу еднаквите“. Спротивното би ја претворило групата во т.н. маса, т.е. членот кој би се издигнал до ниво на водач би имал тенденција да ја задржи таквата позиција на моќ

со што би се здобил со монопол врз групата. Од друга страна, пак, авторите наведуваат дека ваквата моќна улога на водачот на една група заради хиерархиската позиција, поддршката од членовите и вештините кои ги поседува не значи дека ужива и лична слобода. Имено, како што беше погоре наведено, водачот се карактеризира со голема густина на интеракции и според тоа, тој има централна позиција во групата, т.е. тој е вплетен во мрежа на интеракции. Истражувањата посочени во делот за кохезивност и интеракција и комуникација во групата и моќта во групата посочуваат на заклучок дека другите членови со помала моќ имаат тенденција да се насочуваат кон интеракции со водачот, односно тие сакаат да воспостават односи со водачот заради потребата преку тоа и самите да стекнат подобра позиција и улога, а со тоа и повеќе моќ. Целата таква констелација на односи и меѓузависности овозможува водачот да чувствува голем групен притисок и згора на тоа, голем дел од членовите префрлајќи му дел од својата моќ во групата, всушност му префрлаат дел од својата одговорност.

Оттука произлегува и заклучокот кој го наведуваат Петровиќ и Седмак (1997) дека групата за свој водач го одбира оној со кого членовите можат најдобро да се идентификуваат и за кого чувствуваат дека може автентично да ги претставува (според: Petrović, Sedmak, 1997). Покрај тоа, тие наведуваат дека водач најчесто постанува оној кој најмногу одговара на „средината“ на групата, целите на групата, или пак во случај групата да има кризи и проблеми во функционирањето, водач постанува оној кој ќе успее да наметне средина и цели по сопствено убедување на групата.

Од ваквите заклучоци е јасно дека водачот се наметнува според одредени активни позиции кои ги демонстрира преку својата одлучност и храброст кога во групата постои криза во односите, функциите на групата, нормите или пак кога во групата постои изразен интерперсонален конфликт. Значи, едно е сигурно, а тоа е дека за улогата на водач се погодни, пред сè, активни и прагматични членови на групата, се разбира доколку групната структура и динамика дозволува водачот да произлезе од групата, а не да е однапред формално определен заради одредени оправдани причини.

Ајдуковиќ истакнува три основни одлики кои го опишуваат водачот:

- Посебна положба во структурата на групата која овозможува располагање со одредени средства кои овозможуваат поголема или помала моќ и влијание - знаење, вештини, информации итн.;

- Изразено влијание на членовите на групата и групата како целина кое е важно за одржување на групата и остварување на групните цели; и
- Преземање активности и преземање улоги кои се врзуваат со позицијата на водач (според: Ajdukovic, 1997, стр. 264).

Од оваа определба всушност произлегува и основната дефиниција на водачот како поединец кој поседува доминантна позиција во група, а од која произлегува изразеното влијание врз членовите и групата како целина, а кое подразбира преземање активности и функции кои придонесуваат за остварување на групните цели и одржување на групата.

За да се прикаже комплексноста во обидите да се дефинира улогата на водач, нека послужи седумкратниот пристап во дефинирањето на улогата на водачот од страна на Гиб (Gibb, 1969), кој ја предлага оваа листа на приоди во дефинирањето:

- Дефинирање на водачот според специфичната позиција, положба во структурата на групата. Оваа дефиниција вели дека водачот е лице кое има доминантна позиција во групата, пред сè поради моќта и влијанието. Сепак, Рот (1988) наведува критика на овој приод за дефинирање на водачот заради фактот што таа наведува да се сфати улогата само на формалниот водач кој однапред би имал загарантирана позиција и моќ на влијание која произлегува од позицијата. Исто така, наведува Рот, оваа дефиниција не го одредува поблиску специфичното влијание кое водачот го има врз членовите (според: Rot, 1988);
- Дефинирање на водачот спрема психоаналитичката концепција на Ридл (Redl, 1942), според која водачот се смета за централна фигура. Концепцијата истакнува дека водачот е член кој за другите членови е многу важен и спрема кој постои интензивен емоционален однос и кој има одлучувачко значење за нивното однесување. Често, според Ридл, тоа е однос на идентификација, а водачот се доживува како свое супер-его или его-идеал. Рот (1988) го критикува и овој приод како едностран, истакнувајќи дека не постои секогаш кон водачот емоционален однос од страна на другите членови, ниту пак е присутен процес на идентификација (според: Rot, 1988). На ова може да се додадат заклучоците и наодите од многу истражувања според кои, често пати, авторитарниот водач, на пример, не само што не претставува идентификациски модел за другите, туку често пати токму тој е најомразена фигура од целата група. Сепак, на односот кон водачот од страна на членовите влијаат и други фактори: видот на групата, целите на групата, интеракциите и односите во групата, стилот на водење итн.;

- Дефинирање на водачот како лице со најпозитивен социометриски статус. Според оваа дефиниција, водачот се смета за најомилен член во групата и на социометриските избори тој е најчесто бираната особа. Но, постојат критики дека и овој приод е неоснован и често неточен заради фактот дека многу често, како што наведовме и погоре, водачот не е најомилениот член, туку членот кого другите го сметаат за најкомпетентен, со најмногу вештини и знаења итн., што го покажува и истражувањето на Бејлс (Bales, 1953), во кое е дојдено до заклучок дека постои висока корелација во изборот на водач и оценката дека тоа е лице кое е најкомпетентно и има најдобри идеи и најдобро ја води групата, но не постои корелација во изборот на водач и омиленоста на истиот. Многу често, наведува Бејлс, за најомилен се одбира член кој ниско котира на изборите за водач. Овој заклучок е интересен и од аспект на можната несвесна идентификација на членовите со друг член кој е омилен, а има понизок статус, т.е. статус во групата повеќе близок до нивниот поради што најверојатно го сметаат за поомилен, но не и за водач. Тука се наметнува повторно прашањето за одредените особености на добриот водач, односно фактот дека во групата може да постои еден или евентуално уште еден-двајца потенцијални членови, заради фактот дека другите членови ги немаат особеностите кои се бараат за улогата: храброст, одлучност, преземање иницијатива, индивидуалност;

- Дефиниција за водач според влијанието врз другите. Оваа дефиниција е премногу широка и може да се критикува поради фактот што, на некој начин, сите членови имаат одредено помало или поголемо влијание врз другите членови, а сепак не може да стане збор за тоа дека сите се потенцијални водачи. Дури и ако постои многу изразено и силно влијание на повеќе полиња од страна на одреден поединец врз другите членови на групата, дискутабилно е дали секогаш тој ќе биде и водач. Ова е така поради потребата влијанието на потенцијалниот водач да биде во склад со целите на групата и потребите на другите членови. Вакви наоди од истражувања потенцираат и Креч, Кречфилд и Балаки (1972), во кои истакнуваат дека и покрај големото влијание дури над сите членови од страна на водачот, не го прави тоа, доколку влијанието не е во врска со целите на групата, нејзиното одржување и нејзината функција. Авторите додаваат дека е мошне важно да се истакне дека водачот е поединец кој има најинтензивно влијание врз другите членови и дека влијанието не е влијание од каков било вид, туку такво кое е усмерено кон одржување на групата и остварување на групните цели;

- Дефиниција која истакнува дека за водач може да се смета оној поединец од групата кого другите членови доброволно го прифаќаат за водач. Тоа, според оваа дефиниција, би било лице кое е најблиско со другите членови, кое може да ја одржи оваа позиција и кое доброволно е поддржано да биде на таа позиција. Рот (1988) истакнува дека ваквата определба на водачот најмногу го разликува водачот од т.н. раководител, односно шеф, кој е формално поставен во групата, а кој не е близок со другите членови и не ги застапува нивните цели и потреби и кој е повеќе авторитет, а помалку произлезен доброволен водач;
- Дефиниција за водачот која вели дека тоа е поединец кој влијае на групата како целина, односно на синталитетот на групата (Katel, 1951). Кател под синталитет на групата ја подразбира специфичноста на групата што ја прави оригинална и посебна и различна од секоја друга група. Според тоа, синталитетот произлегува и се однесува на динамичките аспекти на групата какви што се: кохезивноста, структурата на групата, интегрираноста на групата. Водачот е во таа смисла, поединец кој може да го менува синталитетот на групата, а со тоа да влијае и врз ефикасноста на групата, односно кон остварувањето или неостварувањето на групните цели. Шо (Shaw, 1971) упатува критика кон ваквото Кателово определување на поимот водач, заради неизразувањето и непрецизирањето на степенот до кој водачот влијае на менување на групата, односно, додава тој, на менување на групата влијае секој член на групата до одреден степен, но треба да се истакне дека водачот е поединецот кој најмногу влијае на менување на групата;
- Дефиниција која е опрационална, односно која истакнува дека за водач треба да се смета поединецот кој се ангажира во активности на водач. Ваквата определба на Џиб се води од значајноста на раководењето, односно од фактот што за водач е најпогоден оној кој се наметнува преку извршување задачи и активности кои се во доменот на водачот.

Се наметнува заклучокот дека ниту една од овие дефиниции не задоволува целосно, заради фактот дека се еднострани и претесни за да го опфатат комплексниот феномен на водството и да го опишат водачот како една од централните и најмоќните фигури во групата како целина на структурални и динамички аспекти на дејствување. Таузленд и Ривас поаѓаат од сфаќањето на водството како резултат на взаемни односи помеѓу водачот и членовите внатре групата, но и влијанието на групата и водачот на опкружувањето и истакнуваат дека ефективниот вид на водење е всушност

интерактивен. Тие се повикуваат на низа теоретски концепции и истражувања: современите модели на водство и емпириските истражувања на Ликерт (Likert, 1967), Таненбаум и Шмит (Tannenbaum & Schmidt, 1972), Врум и Јетон (Vroom & Yetton, 1973); еколошките системи на перспективите на социјалната работа на случај на Жермеин и Гитерман (Germain, Gitterman, 1980) и Сипорин (Siporin, 1980a), како и интеракциската концепција на перспектива од Гитерман и Шулман (Gitterman, Shulman, 1986) и Малучио (Maluccio, 1979).

Оттаму, Таузленд и Ривас ги наведуваат следниве шест фактори кои влијаат на најделотворниот интерактивен модел на водство:

а) Суштина на групата - причината заради која групата е основана, а која на водачот му е показател за одбирање интервенции. Суштината на групата е она што ги собира членовите околу групата. Според Браунинг (Browning, 1977), групата може да е создадена заради следните причини кои ја чинат нејзината суштина:

- Да изврши задача која претполага двајца или повеќе членови;
- Да задоволи индивидуални потреби на членовите;
- Да поврзе луѓе со слични проблеми во група;
- Да претстави поголем собир на луѓе;
- Да формира најголема заедница на луѓе кои можат заедно да работат;
- Да ја одржат организираноста подобро и поекономично од индивидуалното одржување;
- Да ја зголеми мотивацијата;
- Да направи група заради физичката, просторната блискост на членовите;

б) Вид на проблем кој се решава во групата - видот на проблем на кој се работи во групата кој ќе му укаже на водачот дали се работи за проблем кој е заедници за сите луѓе, само за некои или само за еден поединечен член. Истражувањата покажуваат дека некои видови задачи и проблеми најдобро се решаваат во група, додека други пак индивидуално (Bunker & Dalton, 1972). Сознанијата за видот на проблем ќе го оспособат водачот да оцени кои интервенции и начини на водство се најделотворни согласно со типот на проблем заради кој групата е составена;

в) Опкружувањето во кое групата работи - во склоп на кое спаѓа:

- Физичкото опкружување - треба да се усогласи физичката околина со видот на група и со спецификите на нејзините членови;
- Службата или институцијата во која групата се среќава - водачот треба да ги има на ум правилата, нормите и условите на институцијата во која групата се состанува за да работи;

- Поширокото опкружување - врз начинот на водење на групата може да влијаат фактори од поширокото опкружување, ставови на колеги и други релевантни луѓе, ставови на пошироката заедница, некои предрасуди на заедницата околу типот група или членовите, традициите на околината во поглед на групната работа и др.;

г) *Обележјата на групата како целина* - основни обележја на групата како целина кои влијаат на водачот и водството се:

- Големина на групата - големината на групата влијае врз конципирањето на раководењето на водачот со групата. Доколку таа е поголема, водачот може да работи во неколку помали групи, а доколку е помала, може да работи со целата група;

- Временско ограничување - времетраењето на групната работа влијае на интензитетот и квантитетот на размената на информации и доживувања меѓу членовите и на начинот на кој водачот ќе ја структурира групната работа, а е во зависност од времето;

- Групната динамика и структура - нивото на групната кохезија, постоењето конфликти и нивната зачестеност, како и начинот на нивно разрешување во групата, начинот на комуникација и другите аспекти на групната структура и динамика влијаат на изборот на најделотворниот начин на водство кој ќе го одбере водачот. Доколку, на пример, во групата отсутнуваат изразени и тешки конфликти, тогаш водачот ќе биде попасивен и повеќе фацилитатор, а доколку во групата постојат подгрупи и поделеност преку изразени конфликти, тогаш водачот би требало да биде поактивен и подирективен во поглед на конфронтацијата помеѓу членовите и изнаоѓање начини за враќање на групната рамнотежа и функција. Исто така, доколку односите се слаби и неинтензивни, водачот треба да ги интензивира преку работа во двојки, тројки и помали групи заради зголемување на бројот и квалитетот на интерперсоналните интеракции;

- Фаза на развој на групата - активноста и видот на интервенции од страна на водачот се во директна зависност од фазата во која групата во актуелниот момент се наоѓа. На почетокот на работата, некаде во формирањето и нормирањето на групата, водачот е поактивен и во поглед на задачите и во поглед на социо-емоционалните потреби на членовите, додека понатаму, во главната работна фаза и во завршната фаза тој е повеќе насочен кон задржување и унапредување на социо-емоционалните односи и задоволување на личните потреби на членовите, отколку на задачата. Исто така и поставеноста по однос на водството

се менува. Додека во почетните фази водачот е повеќе во активна улога на раководител насочувач итн., понатаму тој се повеќе е координатор, олеснувач, поттикнувач итн.;

д) *Обележја на членовите* - некои обележја на членовите, какви што се црти на личноста, животни искуства, специфични проблеми, вредности итн., значајно влијаат врз начинот на водство. Врз водачот и неговиот начин на водење на групата исто така ќе влијаат и нивото на мотивација на членовите, комуникациските вештини, нивото на информираност, очекувањата од водачот, задоволството од групното искуство, очекуваните резултати итн.

Таузленд и Ривас наведуваат три основни обележја кои дејствуваат врз водството и водачот:

- Уникатните карактеристики на членовите и нивните искуства кои ги носат со себеси во групата - очекувањата на членовите влијаат на остварување на целите како во третманските, така и во групите за решавање задачи (Gibb, 1969; Kaul & Bednar, 1986). Исто така, истражувањата покажуваат дека комуникациските вештини и одредени познавања на специфични проблеми придонесуваат да се детерминира подобро како групата функционира во поглед на остварување на целите (Browning, 1977; Hersey, Blanchard, Natemeyer, 1979);

- Степенот до кој членовите учествуваат во групата - водачот треба да ги следи реакциите на одредени членови кои не учествуваат активно во групата и да ги поттикнува. Понекогаш премногу активните и доминантни членови е потребно да ги „приземји“ преку вербални и невербални интервенции, додека помалку активните да ги „подигне“ преку активности за нивно мотивирање, вклучување итн. По правило, степенот на вклученост кај членовите на групата е показател за нивото на задоволство од групата. Поактивните членови се позадоволни и помотивирани да останат во групата и понатаму да партиципираат;

- Степенот до кој членовите учествуваат во водење на групата - членовите се позадоволни кога имаат чувство дека се поактивни во директното учество во водството на групата и кога имаат чувство дека им е дозволено да учествуваат во водството на групата и донесувањето групни одлуки. Затоа, групниот водач треба да ги препознае таквите нивни потреби и во зависност од потребите и можностите, во даден момент да го шири водството преку вклучување на групата во одлучување, насочување, дискусија итн.;

г) Обележја на водачот – следниве не колку обележја на водачот се есенцијални во одредување на начинот на водство:

- Особини на личноста на водачот - иако не постојат истражувачки докази дека постојат некои особини кои се типични за типичниот водач, сепак, според многу наоди, следниве особини се погодни за добар водач: оригиналност, популарност, дружељубивост, добрата процена, смисла за хумор, спремност за соработка, вештина и агресивност (Stogdill, 1974); интелигенција, самодоверба, сигурност во себеси, прилагодливост, флексибилност, екстровертност, отвореност, лесно воспоставување социјални контакти, доминантност олицетворена во мотивираноста за водителската улога и чувствителност за другите (Mann, 1959); интерперсоналниот стил и личните преференции за водење (Lewin, Lippit, White, 1939) итн.;

- Теорискиот пристап - теориската позадина на водачот и неговите знаења и вештини стекнати од специфичната едукација ќе влијаат на водството кое ќе го применува. Тој понекогаш строго се држи до принципите на единствениот правец кој го познава (Гешталт-психотерапија, Трансакциски приод, Психоаналитички приод, Социо-психолошки приод, Когнитивно-бихејвиорален приод итн.), но понекогаш тој ќе користи интегративен приод како комплексен спој на повеќе приоди доколку смета дека таквиот приод во водството базиран на повеќе теориски концепции е податлив согласно со групните цели, структура и динамика на групата;

- Изворот на моќта која ја поседува водачот - изворот од каде што водачот ја црпи моќта во групата е многу значаен фактор кој влијае на начинот на водство. Тргувајќи од погорепосочените извори на моќ - легитимна, моќ на наградување, моќ на присила, референтна моќ, моќ на информирање и стручна моќ, водачот определува каков вид водство ќе примени, односно кој тип на моќ одговара на водството на соодветната група. Секако дека видот на моќ од каде што тој ја црпи моќта влијае на ефикасноста на групата, нејзиното одржување, остварувањето на целите и задоволството на членовите од групното присуство итн. Понекогаш водачите ги комбинираат начините на раководење употребувајќи ги разните видови моќи, доколку сметаат дека тоа придонесува кон остварување на групните цели и активното учество на членовите во групната работа и намалување на шансите тие да ја напуштат групата или да останат пасивни;

- Нивото на вештини кои ги поседува водачот - нивото на релевантните вештини кои ги поседува водачот директно влијае врз начинот на водство. Понекогаш

изразената моќ која водачот ја поседува не е доволен доказ за евентуалната негова успешност во улогата доколку тој не ја валоризира преку соодветните вештини на водење. Батлер, Крего и Аризменди (Beutler, Crago, Arizmendi, 1986) во своето истражување откриваат дека нивото на тренинг и едукација во соодветни вештини придонесуваат кон поголема ефективност во остварување на групните цели (Toseland & Rivas, 1995, стр. 100-108) .

Заклучокот е дека ваквиот интеракциски модел во кој водството и водачот се разгледуваат преку призмата на комплексниот мултимодален и мултиаспектен приод, овозможува поцелосна слика за феноменот на водачот и водството. Во таквиот модел се опфатени сите важни сегменти на сложениот процес: околината, членовите, водачот, групата како целина и нејзината суштина, како и спецификите на социјалниот проблем заради кој групата постои. Овој модел Таузленд и Ривас го прикажуваат графички на следниот начин.

Слика бр. 4. Интеракциски модел на групно водство (преземено и адаптирано од: Toseland & Rivas, 1995, стр. 101)



Од прикажаната шема јасно се гледа дека суштината на групата и типот на проблем се најтесно поврзани. Може да се истакне дека тие ја претставуваат основата на групата и групната работа во потесна смисла, односно тоа се основните обележја на една група од кои потекнуваат сите други насоки на дејствување на групата како и основната групна функција. Суштината на групата ја претставува, како што видовме, основната причина заради која групата е создадена, а таа во себе го содржи типот на проблем кој потоа ја операционализира истата, преку реципрочно дејство. Всушност, преку специфичниот групен проблем на кој се работи суштината на групата добива видлива прагматична форма со која водачот може да манипулира и да го оформува својот стил на водење. Другите фактори исто така се директно поврзани со групното водство и го условуваат, но не се директно и непосредно поврзани меѓу себе.

IV.2. Функции на водачот

Секако, водачот како еден од најзначајните динамички групни елементи, остварува одредени важни функции за групата. Понекогаш, се чини прилично неоправдано, функциите може да се сретнат и како активности. Но, сепак, функциите претставуваат општи домени на дејствување на водачот за разлика од активностите кои се прагматични и операционализирани функции во групна акција, преземени од страна на водачот.

Креч и соработниците (1962, 1972) предлагаат поделба на видовите функции на две големи групи:

а) Главни; и

б) Споредни функции (Cretch, Chrutchfield, Balachey, 1972, стр. 437).

Под главни функции авторите ги подразбираат круцијалните, суштински важните функции кои ги извршува водачот, а се насочени кон остварување на групните цели, додека под споредни ги наведуваат функциите кои се однесуваат на задоволување на некои потреби на членовите. Како главните, така и споредните функции се подеднакво битни. Понекогаш, кога групата тоа го бара, некоја од споредните функции може да постане главна.

Понатаму, кога станува збор за функциите, тие може да се поделат и според критериумот кој се однесува на областа на групната работа на која се однесуваат. Па така, разликуваме:

- Функции во кои доаѓа до израз грижата на водачот за социо-емоционалните потреби на членовите; и

- Функции кои се усмерени на извршување на задачите и остварување на групните цели (според: Ajdukovic, 1997, стр. 268).

Креч и соработниците (1962) најпрво претставиле листа од осум главни и шест споредни функции кои ги извршува водачот на групата. Во главните спаѓаат:

- *Водачот како извршител;*
- *Водачот како планер;*
- *Водачот како создавач на политика на групата;*
- *Водачот како стручњак;*
- *Водачот како претставник на групата;*
- *Водачот како контролор на односите;*
- *Водачот како оној кој наградува, односно казнува; и*
- *Водачот како арбитер и посредник (Rot, 1988, стр. 227-228).*

Како споредни функции Креч и соработниците ги наведуваат:

- *Водачот како пример;*
- *Водачот како симбол на групата;*
- *Водачот како супститут на сопствената одговорност;*
- *Водачот како идеолог;*
- *Водачот како татковска фигура; и*
- *Водачот како „жртвено јагне“.*

Од анализата на понудените листи на функции може да се забележи дека сиве овие функции можат да се наведат во една од големите групи функции насочени кон социо-емоционалните односи и активности и функции насочени кон извршување на задачите и остварување на целите. Притоа, водачот уште претставува и симбол со кој членовите се идентификуваат и кој кај нив го зајакнува чувството на припадност на групата и предаденост и доследност на нејзините цели. Во таа смисла, водачот имплицира и некаква идеолошка матрица која го зајакнува чувството на смисла на групното искуство, односно водачот преку себепрезентацијата ја носи симболиката на идеологијата која групата ја содржи во себе. Ваквиот идеолошки сегмент на групата ја прави понекогаш многу мотивациска средина за своите членови кои преку групниот идентитет стекнуваат чувство дека некаде припаѓаат, односно сè повеќе ја доживуваат како своја, како нешто важно за нив итн. Некои психоаналитички теоретичари и практичари (пр. Кохут) сметаат дека водачот во една трансферна димензија има и некаков потенцијал да биде олицетворение на идеализирана нарцисоидна татковска фигура преку која тие стапуваат во контакт и со феноменот на авторитет. Кутер (Kutter) појаснува дека освен што преку трансферните дејства членовите може во водачот да видат татковска фигура која е позитивен пример за идентификација, тие може да видат и татковска фигура која застрашува и се заканува со симболична кастрација. Но, членовите може да видат и мајчинска заштитничка фигура во водачот на групата. Како реципрочен феномен на другата страна од континуумот, т.е. кај водачот, според Кутер,

може да се јават и контратрансферни дејствија кои ќе оневозможат водачот јасно да ја увиди својата улога и своето влијание, поради што е потребно водачот да умее да го идентификува контратрансферот и да го протолкува и сфати на правилен начин (Kutter, 1999). Наодите за контратрансферот на водачот кон групата ги поддржува и Бекмен (Beckmann) преку заклучоците од своите експерименти со аналитичари како групни водачи и практичните искуства на Шиндлер (Schindler, 1955). Кутер (1999) наведува уште една значајна функција на водачот, а тоа е фактот дека водачот ја креира т.н. култура на групата, нејзиниот „стил“, т.е. го предлага начинот на кој секој член на групата ќе се однесува со другите членови (Kutter, 1999).

Од друга страна, пак, водачот подметнувајќи се себеси доброволно или групата поттикнувајќи го несвесно на тоа, постанува амортизер на сите насобрани несвесни агресивни тенденции и фрустрации во групата преку преземањето на жртвената улога и овозможувајќи им на членовите да се проектираат во неговата фигура. Токму затоа, водачот мора да биде фигура доволно силна да ги остварува сиве овие разнородни функции, без притоа да го изгуби сопствениот интегритет и суверенитет со тоа обезглавувајќи ја групата и оневозможувајќи го остварувањето на групните цели.

Водачот како поединец кој ја зазема централната позиција во групата извршува одредени **активности** кои произлегуваат од неговата позиција и улога. Повеќе автори наведуваат различни типови активности и посебни конкретни активности кои водачот ги извршува во групата. Уште во средината на дваесеттиот век, Престон (Preston, 1948) наведува шест области на активности кои ги извршува водачот:

- *Надзор над членовите;*
- *Планирање;*
- *Придвижување и усмерување на акциите;*
- *Управување со администрацијата на групата ;*
- *Преземање лична одговорност, манифестирање групна припадност и лојалност кон организацијата; и*
- *Извршување професионални и технички задачи* (според: Rot, 1988, стр. 226).

Оваа листа на основни области на активности на водачот може да се конкретизира и да се направи поделба на следниве три големи области на активности:

- *Контролни активности* - во кои спаѓа надзорот над членовите;
- *Поттикнувачки активности* - во кои спаѓаат придвижување и усмерување на акциите и преземање лична одговорност и манифестирање припадност и лојалност; и
- *Егзекутивни* - во кои спаѓаат планирање, управување со администрацијата на групата и извршување професионални и технички задачи.

Оваа класификација ни помага да увидиме дека водачот може да биде застапен во различни области во групните активности, т.е. тој може да биде директно активен преку

егзекутивните активности, посредно да влијае врз остварување на целите и задачите на групата преку поттикнувачките активности и да ја следи целата работа на групата преку контролните активности. Овие активности видливо се поврзани со функциите на водачот на групата кои ќе бидат подолу разгледани и образложени.

Хемфил (Hemphil) е уште подетален во одредување на активностите на водачот преку неговата класификација која брои девет групи активности:

- *Иницијација* - изнесување и олеснување на новите идеи или отпор кон новите туѓи идеи кои се оценуваат како неодговарачки;
- *Интеракција со членството* - непосредно контактирање со членовите;
- *Репрезентација* - застапување на групата, залагање за нејзините интереси и одбрана на групата од напади;
- *Интеграција* - развивање добра групна атмосфера и смалување на конфликтите во групата;
- *Организација* - утврдување на она што треба да се направи и какви треба да бидат односите меѓу членовите за време на групната работа;
- *Доминација* - ограничување на однесувањето на членовите, донесување одлуки и соопштување на своето мислење;
- *Комуникација* - давање и примање информации и олеснување на размената на информации;
- *Рекогниција* - изразување на одобрување и неодобрување на одредено однесување на членовите на групата;
- *Продукција* - поттикнување кон вложување напор и поголемо постигнување (според: Rot, 1988, стр. 227).

Активностите на водачот, вака претставени од Хемфил, укажуваат на големиот диверзитет на постоечките можности од активација на водачот. Може да се забележи дека потенцијалните области на активност за него се многубројни, па одат од интеракциски и комуникациски, па сè до контролни и афирмативни, но и ограничувачки. Едноставно јасно е дека за успешно извршување на улогата на водач, неопходно е да се балансираат како афирмативните, така и ограничувачките однесувања и активности од страна на водачот, особено кон членовите за да се овозможи добро избалансирана група која ќе биде доволно функционална и со доволно добри интерперсонални односи за да може да ги постигне своите цели.

IV.3. СТИЛОВИ НА ВОДСТВО

Како што знаеме, постојат неколку *основни стилови на водство*, а согласно тоа, и неколку основни типови водачи. Основната поделба до која уште пред средината на минатиот век дошле Левин, Липит и Вајт (Lewin, Lippit, 1938; Lewin, Lippit, White, 1939) ги опфаќа:

- *авторитарниот стил;*
- *демократскиот стил; и*
- *т.н. „лесефер“ (laissez faire) стил.*

Авторитарниот стил на водење група претставува најкрут и најстегнат модел на водење, а нему му одговара водач кој има апсолутна власт, кој сам донесува одлуки, прави измени во групата и ја одредува групната структура. Тој е суверен водач кој ја уредува севкупната политика во групата и единствено самиот тој ги знае сите активности, нивниот редослед и сите постапки кои следуваат. Колку што е помала групата, авторитарниот водач може директно да комуницира со сите членови, а како што таа се зголемува, сè повеќе се поставува хиерархија во која водачот комуницира со следните пониски слоеви, наместо со најподредените членови. Ваквата поставеност оневозможува жива и хумана интеракција меѓу членовите и групната работа се сведува на прецизно установени дејства и ингеренции каде што отсуствува топла социо-емоционална клима. Токму затоа, ваквиот стил на водство предизвикува помало задоволство кај членовите од групата и е фактор за појава на отсуства, пасивност и напуштање на групата. Постарите студии на Левин, Липит и Вајт (1938, 1939) покажале дека во групите со авторитарен или поточно кажано автократски водач, била забележана поизразена појава на агресивност, непријателство, негостопримливост, а и појава на отсуство и улога на „жртва“ во споредба со демократските групи. Истражувањата, од друга страна, покажале дека не постојат разлики во остварувањето на групните цели и задачи помеѓу двете групи (авторитарни наспроти демократски), иако кај демократските квалитетот на изведбата бил поголем во споредба со авторитарните и „лаисез фаир“ групите. Кивлиген, Малисон, Флор, Праудмен и Франсис (Kivlighan, Mullison, Flohr, Proudman, Francis, 1992) во една студија на т.н. „добри“ наспроти „лоши“ групни сесии ги испитувале реакциите на членовите на начинот на водство презентирани од водачите. Притоа, студијата се концентрирала на темите доминација и непријателство и степенот до кој водачите ги употребувале ваквите однесувања врз членовите и какви биле нивните реакции во различните сесии. Наодите велат дека во т.н. „добри“ сесии, однесувањето на водачите било варијабилно, но сепак

балансирано и предизвикувало добри чувства кај членовите по голема групна ефикасност, за разлика од т.н. „лоши“ групни сесии во кои водачите оделе во екстреми преку изразување претерана доминација и непријателство кон членовите што предизвикало незадоволство и негативни реакции од членовите, како и послаби резултати во остварувањето на групните цели. Друга студија на Смоковски, Роуз, Годар и Рердон (Smokowski, Rose, Todar, Reardon, 1999) во која биле испитувани влијанијата на одредени негативни однесувања од авторитарните водачи - монополизирање на групата, ниска поддршка, критицизам, отсуство на повратни резултати или повратни резултати кои се негативни или не помагаат, притисок од страна на водачот итн., покажува дека реакциите од страна на членовите биле негативни, а задоволството од групата и ефикасноста биле на многу ниско ниво.

Ова нè наведува на заклучокот кој го истакнуваат и Таузленд и Ривас (1995), дека авторитарниот стил на водство е најпроблематичниот од сите опишани погоре. Истото го потврдуваат и студиите на Фајн (Fiene, 1979), Ван Вугт и соработниците (van Vugt et al., 2004), Бирхоф и Милер (Bierhoff, Muller, 2005) и Маникс (Mannix, 1993), кои дошле до заклучок дека авторитарните водачи имаат тенденција да даваат инструкции, да судат, да го ограничуваат групниот фокус и да го контролираат критериумот на успех. Таквиот водачки стил дава слаби резултати, создава негативна групна атмосфера и предизвикува почесто напуштање на групата. Исто така, наодите велат дека кај автократските групи, моќта најмногу се задржува кај водачите најмногу поради селективниот приод во донесување групни одлуки, при што групните водачи си го задржуваат правото на одлучување исклучиво за себеси.

Преголемата употреба и манифестација на моќта од страна на водачот често пати предизвикува нарушување на интеракциите меѓу членовите и ја намалува емоционалноста во истите. Исто така, откриено е при студија на 26 групи за решавање задачи составени од студенти, дека при голема изложеност на членовите на групата на моќта на водачот, се намалуваат нивните способности за преговарање и ефектот од преговарањето (McClane, 1991). Слична студија на 216 студенти покажува дека при конфликт во групата, доколку манифестацијата на моќ од страна на водачот е преизразена, се инхибира емоционалната експресија на членовите и се оневозможува соодветно и конструктивно разрешување на групниот конфликт (Fodor, 1995). Истражувањето на Дрискел и Салас (Driskell, Salas, 2005) само ја потврдува негативната сила на презентираната моќ од страна на водачот, притоа истакнувајќи дека особено невербалната манифестација на моќта и притисокот негативно влијаат врз членовите и ги инхибираат.

Демократскиот стилна водење претставува еден од најприменливите и најпозитивните стилови кои ги карактеризира водач кој се обидува максимално да ги вклучи сите членови на групата во групните активности, како и во определување на крајните цели на групата. Таквиот водач настојува да ја сподели моќта и одговорноста, а не да ја концентрира исклучително во себеси. Ги поттикнува и зацврстува позитивните односи помеѓу членовите и ги афирмира конструктивните разрешувања на групните конфликти. При донесување групни одлуки, непосредно комуницира со сите членови со кои заеднички ја бара одлуката. Секогаш се консултира со членовите за нивно мислење, став, образложение. Тој позитивно влијае како на остварување на целите и извршување на задачите, а со тоа и на општата продуктивност на групата, така и на социо-емоционалните односи меѓу членовите и позитивната групна атмосфера. Во споредба со авторитарскиот водач кој се стреми да се издигне како апсолутист и диктатор над членовите, демократскиот водач е повеќе координатор и фацитатор на активностите и односите, отколку што е типичен водач со голема концентрација на моќ во себеси и својата позиција во групата. Експерименталните истражувања на Липит и Вајт (Lippit, White, 1938) упатуваат на наодот дека во групите со демократски стил на водство, мотивацијата на членовите да ги извршат групните задачи и да ги остварат групните цели е значително поголема во споредба со авторитарните групи. Шериф и Шериф (Sherif, Sherif, 1969) откриваат дека можноста членовите да бидат задоволни од водачот и повеќе да го сакаат и поддржуваат е поголема доколку начинот на водство од негова страна е демократски. Исто така, тие откриваат дека слободата за давање сугестии и општото расположение во групата меѓу членовите се поголеми во демократските, наспроти авторитарните групи. Истражувањата покажале дека пријателскиот, помагачки и попустлив стил на водство резултира со поголема групна ефективност, односно со поголема можност дека на крајот од групната работа, групните цели ќе бидат остварени. Во една студија на 33 студенти на колеџ, спроведена од страна на Харпер и Асклинг (Harper, Askling, 1980), се дошло до заклучоци кои велат дека поттикнувањето и охрабрувањето од страна на водачот кај членовите на групата предизвикува поголемо групно учество и активност во групата. Демократскиот стил на водење, исто така, е поврзан со поголемото задоволство на членовите со учеството во групата (Foels, Driskell, Mullen, Salas, 2000; Kushell, Newton, 1986; Meredith, 1987; Stitt, Schmidt, Price, Kipnis, 1983). Едно друго истражување истакнува интетресни заклучоци, дека задоволството од присуството во група при демократско водство е значително поголемо кај женски членови на група, отколку кај машки, иако е познато дека жените посилено реагираат

на авторитарно водство (Kushell, Newton, 1986). Ваквиот наод е психолошки и социјално важен бидејќи покажува како демократскиот стил ги ослободува жените-членови послободно да се чувствуваат и да се ослободат од погрешното чувство дека авторитарното водство е она кое ним им одговара, а кое како став доаѓа од традицијата, предрасудите и погрешните социо-психолошки уверувања околу активната улога на жената во социјалните активности.

Дека улогата на водачот и стилот на водство влијаат врз остварување на целите во групната социјална работа, покажуваат и резултатите на едно големо истражување на 169 тренинг-групи. Наодите истакнуваат дека групите во кои водачот е поддржувачки и охрабрувачки насочен кон членовите на групата се поефикасни и постигнуваат поголеми резултати (Choietal., 2003). Сани (Sani, 2005) изнесува истражувачки наоди во кои е наведено дека групната стабилност и рамнотежа е поизразена во групи во кои постои добра атмосфера генерирана од водачот на истата и каде што членовите се чувствуваат слободни да изразат негативни емоции, да повишат тон, да создаваат подгрупи итн. Ова води кон заклучок дека групите со демократски водачи овозможуваат т.н. парадоксален развој, односно ја поддржуваат т.н. теорија на парадоксален стремеж, која истакнува дека дозволувањето негативните емоции и однесувања понекогаш кога е поволно време за тоа да се изразат овозможува развој на групата во целина и на поединечните членови. Тоа е така заради фактот што членовите во демократските групи се слободни автентично да се однесуваат и чувствуваат со што им се овозможува прифаќање на сите свои карактеристики, однесувања, емоции и нивно интегрирање притоа без чувство на осуда и вина. Уште една позитивна страна на демократскиот стил на водење и однесувањето на демократскиот водач е тоа што во таквите групи динамиката дозволува појава на водач произлезен од групата. Таквата можност се јавува во групи во кои одредени поединци се наметнуваат како потенцијални водачи преку големото ниво на групно учество (Kelsey, 1998). Едно истражување на детски групи доаѓа до заклучок дека произлезениот водач во групата и задачите кои тековно се појавуваат согласно потребите на групата, се во корелација со високото ниво на кохезија во групата, големото учество на членовите и саморегулацијата на групата (Kelsey, 1998; Yamaguchi, Maehr, 2004). Истражувањата, згора на тоа, покажуваат и дека демократските водачи ја подигаат групната атмосфера преку промоција на ефикасноста на групата и истакнување на позитивните групни елементи (Pescosolido, 2001; Yamaguchi, Maehr, 2004).

Понекогаш како подвид на демократскиот стил на водење се спомнува и т.н. *трансформативен стил на водење*, кој во суштина е демократски, но се карактеризира со повремена промена на стилот во согласност со условите и задачите на групата. Овој стил на водење е особено корисен во т.н. работни групи, а близок е и до групите за решавање задачи. Таквиот стил и однесување на водачот придонесуваат кон зголемување на посветеноста од страна на членовите кон групата како целина и кон групните цели. Членовите полесно се идентификуваат со групата доколку водството е прилагодливо и насочено кон потенцирање и афирмација на позитивните структурални и функционални елементи на групата. Во едно истражување на Јунг и Сосик (Jung, Sosik, 2002), спроведено на корејски работни групи во кои се применувало трансформативното демократско водство, се покажало дека зајакнала групната кохезија, зајакнале и самите членови на групата, а со тоа се подобриле и работните резултати, односно се зголемила групната ефективност. Согласноста, покажувањето интерес, зајакнувањето и вреднувањето на членовите како елементи на трансформативното водство овозможуваат зголемување на групната кохезија и ефективното донесување одлуки во група (Gardner, Cleavenger, 1998; Rozell, Gundersen, 2003).

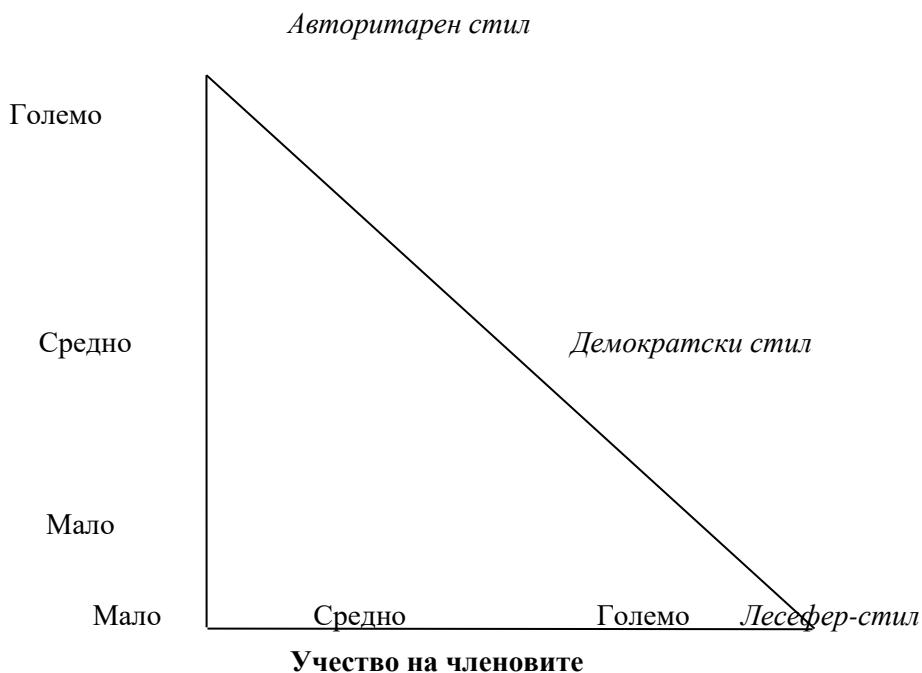
Стилот на водење „лесефер“ (Laissez faire) претставува стил кој се карактеризира со преголема попустливост од страна на водачот, слобода во однесувањето и во донесувањето одлуки, како и намалена одговорност од страна на членовите. Во таквите групи обично атмосферата е позитивна, но се забележува отсуство на изразен интерес, а членовите се карактеризираат со индиферентен став и однесување кон групните цели. Кај ваквите групи групната продуктивност и ефективност е на најниско ниво во споредба со авторитарните, односно демократските групи. Тоа е така заради фактот дека кај овие групи недостига јасна групна структура и организација, како и тоа дека не се јасно определени групните цели кои треба да се остварат. Оттаму и нивото на мотивација кај членовите за групно учество е помало и со тоа таквите групи имаат проблем во ефективноста и групните можности. Водачот „лесефер“ не врши притисок врз членовите, но не ги ни мотивира доволно за да останат посветени на групните цели. Кохезијата на групата е на ниско ниво заради слабото чувство на припадност кај членовите. Од друга страна, пак, ваквите групи овозможуваат членовите послободно да го произнесуваат својот карактер, темперамент, емоции со што може да се добие појасна слика за карактеристиките на членовите кои може да бидат важни за да може водачот да ги определи начините на раководење. Сепак, поради ниското ниво на мотивација за

учество и индиферентниот став и атмосфера во ваквите групи, отсуствува можноста за здраво и конструктивно спротивставување на спротивностите кои низ процес на антагонизам би се диференцирале, доразвиле и дефинирале, по што би можеле да се равијат до својот максимум. Токму затоа, овој тип на водство слабо го поттикнува групниот и индивидуалниот развој и недоволно уверливо и квалитетно ги насочува членовите да ги остварат групните цели.

Таузленд и Ривас (1984, 1995) графички го прикажуваат нивото на учество од страна на членовите и водачот во донесувањето одлуки во групата во зависност од стилот на водство кој доминира. Подолуприкажаната слика го прикажува тоа.

Слика бр. 5. Нивото на учество од страна на членовите и водачот во донесувањето одлуки при примена на еден од трите стилови на водство (преземено и адаптирано од: Toseland, Rivas, 1995, стр. 97).

Учество на водачот



Сликата недвојбено покажува дека при авторитарно водство, учеството на водачот е големо на сметка на премалку застапеното учество на членовите во донесувањето групни одлуки. Всушност, познавачите на социјалната групна практика ќе забележат дека кај авторитарните групи водачот доминира во сите сфери на групната динамика: во односите кои се така конципирани што сите или повеќето членови се околу водачот; во вербалниот и во невербалниот начин на споделување

при кој водачот премногу зборува, наведува, сугерира, насочува итн.; кај кохезијата која се гради под неговото постојано будно око кое контролира и поврзува; во конфликтите во групата при кои тој секогаш е некаков арбитер и медијатор итн. Понатаму, на сликата се гледа дека кај лесефер-стилот на водење ја имаме спротивната ситуација. Имено, во таквите групи, водачот е малку присутен во донесувањето на одлуките на сметка на големото учество на членовите кои целосно учествуваат во донесувањето на групните одлуки, всушност тие единствено учествуваат во ваквиот чин заради фактот дека се препуштени на самите себеси. Никој од нив не бара да се почитува некаквата групна структура и таквите групи многу почесто наликуваат на групи за самоводство заради изгубениот компас на лесефер-водачот, отколку на групи со однапред предодреден формален водач. Кај демократските групи донесувањето групни одлуки е токму на средината, односно колку што учествува водачот, толку учествуваат и членовите. Во тој случај вредноста е на средина, т.е. двете страни успеваат да дојдат до компромисно решение заради тоа што се почитуваат една со друга. Важно е да се напомене дека во ваков случај, речиси и да не постојат конфликти, а и кога ги има, тие се решаваат конструктивно и не ја попречуваат групната работа во целина.

Од погореизнесеното може да се заклучи дека стилот на водство и улогата на водачот претставуваат моќен динамички групен фактор кој може да ги унапреди или инхибира групните процеси кои се насочени кон остварување на групните цели. Во тој контекст, Роув и Рап-Паличи (2008), повикувајќи се на многу наоди од праксата и теоријата, како и од истражувањата, предлагаат листа на индикатори кои, доколку се присутни, со прилична сигурност индицираат проблеми со водството во групата:

- Ретки, ограничени или стегнати, напнати отворања од страна на членовите. Доколку членовите одбиваат да споделуваат, притоа се стегнати, најверојатно се потребни промени во стилот на водење на групата (Harper, Askling, 1980; Kivlighan et al., 1992);
- Откажувања и отсуствувања од групната работа. Доколку членовите отсуствуваат од групните сесии или се откажат од групата, тоа може да укажува на незадоволство од групното водство (van Vugt et al., 2004);
- Согласување/конформизам. Членовите кои чувствуваат дека не можат слободно да зборуваат или се плашат од реперкусии, со задоволство ќе пристапат кон претеран конформизам, отколку кон искажување на своето спротивно убедување или став (Grabhorn et al., 2002);

- Негативно расположение/незадоволство со групата. Продолжителното негативно расположение или групна атмосфера може да индицира дека членовите не се среќни во групата, но не можат отворено да го иоскажат тоа свое чувство (Meredith, 1987; Sani, 2005);
- Развој на подгрупи или раскол во групата. Преизразената употреба на моќта од страна на водачот може да предизвика појава на подгрупи или раскол во групата (Sani, 2005).

На овие индикатори изнесени од Роув и Рап-Паличи (2008) може да им се додадат и следниве:

- Зачестена појава на конфликти помеѓу членовите и водачот и помеѓу членовите кои не го поддржуваат водачот и оние кои го поддржуваат;
- Фиксација на групната работа на пониско ниво заради крутоста на водачот кој селективно пристапува во вреднување на групните постигнувања;
- Редок и слаб, неуверлив контакт на групата со други групи однадвор;
- Отворено или прикриено несогласување на членовите со одлуките кои ги донесува водачот, изразено преку гласно искажување, отпори, неизвршување на задачите, непочитување на наметнатите норми, молчење итн.;
- Доцнење на членовите на групните среди и/или често презакажување на договорените средби;
- Истовремено учество на одреден број членови на групата во други слични групи без доволно цврста причина за тоа и др.

Овие индикатори можат да бидат витални во идентификацијата на потенцијалните нарушувања на групната динамика произведени од динамичкиот фактор концентриран во водачот и стилот на кој ја води групата. Навременото идентификување и приспособување на најефективниот начин на интервенирање во групата, ќе овозможи одржување на групата и остварување на групните цели.

Теоретските концепции, пак, кои ги разгледуваат типовите водство, поаѓаат од постарите сфаќања за водството и од посовремените текови за разбирање на овој феномен. Во тој контекст, денес може најопшто да се направи следнава груба поделба на овие три групи теории:

- Теории на т.н. „роден“ водач;
- Ситуациски теории; и
- Интеракциски теории.

Теории на т.н. „роден“ водач се концепции кои истакнуваат дека водачот на групата поседува посебни, специфични црти на личноста и лични карактеристики кои се поизразени кај него и му овозможуваат да биде добар водач. Без тие особини не може да постои добар водач. Овие концепции ја истакнуваат биолошката условеност и тврдат дека поединецот или поседува или не поседува особини потребни за улогата на водач и тие не можат да се научат. Како што истакнува и Карлајл (Carlyle, 1795-1881), конзервативниот филозоф и историчар, како што секое време раѓа поединци кои ги одредуваат тековите на историските настани, така и во секоја група водачите се оние кои поседуваат посебни својства кои ги оспособуваат за водство и од кои првенствено зависи успешната работа на групата. Значи, ваквата нативистичка концепција, генерално, претпоставува дека водството е повеќе црта на личноста, отколку некаков кластер од однесувања кој може да се научи (Halpin, 1961). Ова сфаќање е уште познато под терминот *теорија на синдромот на црти*. Како аргументи за одржливоста на ваквите теоретски концепции, многу приврзаници истакнуваат дека:

- Постојат поединци кои ги имаат сите надворешни услови да постанат водачи (углед, потекло, образование, имот, влијание на родителите итн.), а сепак никогаш не постануваат водачи; и
- Постојат поединци кои како водачи се наметнуваат во сите ситуации и средини (според: Rot, 1988, стр. 216).

Со овие аргументи приврзаниците укажуваат на тоа дека се неопходни внатрешни особености од посебен вид кои се единствената гаранција за успешното водство од страна на поединецот, без разлика дали тој има позадина како поддршка на водството: углед, потекло, поддршка, добри услови за образование, манири, имот и економска сигурност итн.

Сепак, критиките на времето произлезени од мноштво истражувања ја побија оваа концепција не наоѓајќи висока корелација помеѓу т.н. синдром на црти на водач и успешното водство. Истражувањата утврдиле дека кај успешните водачи цртите не постојат во значајно поголем интензитет и истите црти рамномерно се среќаваат и кај други луѓе кои не се водачи. Со други зборови кажано, не е откриен синдром на црти или некоја поединечна црта која безулсовно е поврзана со добриот водач.

Како противтежа на овие теории изникнале сосема спротивставените теоретски концепции, т.н. *ситуациски теории*, според кои улогата на некакви посебни црти кои условуваат успешно водство е целосно занемарена, а на сметка на тоа потенцирана е улогата на ситуациските фактори во кои се јавува групата, задачите на групата и

условите во кои се одвива групната работа. За да може некој да се истакне како водач, според овие сфаќања, тој треба да се однесува на начин кој го налага соодветната ситуација, условите на групната работа и целите кои се водечки за групата, а со нив и соодветните групни задачи кои треба да се извршат. Ваквите концепции ги поддржува и Рејми (Ramey, 1999), кој додава дека водството кое се базира на ситуацииските фактори создава водачи кои умеат да се извлечат од доминантната водачка улога, што според него, бара многу егосили за да се овозможи заземање на така скромно, снаодливо однесување со цел остварување на групните цели и поттикнување на групата (според: Bertcher, Kurtz, Lamont, 1999).

Бејлс (Bales, 1958) во своето истражување сугерира дека членовите се под влијание на водачот во зависност од видот на ситуацијата во која се наоѓа групата. Па така, доколку групата се наоѓа во криза, или некои од поединците се во криза, тогаш е поверојатно дека влијанието ќе биде поголемо од страна на водачот. Тоа е така и заради потребата од помош од страна на членот на групата кој во таква специфична ситуација се повикува на т.н. стручниот водач.

Некои автори (Rot, 1988; Zupanov, 1970) истакнуваат неколку ситуацииски фактори кои се важни за водството:

- *Заземање положба на водач;*
- *Видот на групата;*
- *Составот и карактеристиките на групата и членството;*
- *Целите на групата и задачите врзани за водачот;*
- *Реорганизацијата на групата;*
- *Формалната и неформалната структура на групата итн.*

Овие фактори укажуваат на значајноста на структуралните обележја на групата кои не смее да се превидат доколку се сака да се обезбеди успешно водство, а со тоа и ефективност на групата. Особено е важно да се обрне внимание не само на формалната структура која е така обезбедена согласно со потребите на групата и нејзините членови, туку и на т.н. неформална структура, т.е. онаа реална структурираност на групата која се јавува низ практичната нејзина работа и резултира од стварната поставеност на положбите, улогите, односите и статусот на членовите, а не од формалниот комплет на поставености.

За успешно водство покрај однесувањето на водачот согласно условите, целите и ситуациите кои ги наложува групата, треба да постои желба и спремност, во согласност со исполнување на групните цели, членовите на групата на еден свој член да му доделат поголем статус на водач и моќ и посебни права кои таа улога ги

побарува. Како нус-појава на потребата на членовите да „инаугурираат“, да прогласат свој водач, се наметнува и феноменот на т.н. паралелен водач. Во овој случај, таков водач групата назначува кога членовите не се задоволни од успешноста на водачот во поглед на остварените цели и социо-емоционалните односи во групата. Во кризни ситуации кога групата има проблеми во функционирањето, а доколку се наметне одреден член со своите идеи, сфаќања, моќ, тогаш многу е веројатно дека групата него ќе го избере за водач. Но, сè додека формалниот водач е макар само буквално, формално присутен во групните дејствија, дотогаш новиот водач може да се смета за паралелен водач. Во многу случаи, кога одреден член се издигнува над другите во статусот, популарноста и моќта, тој има тенденција да постане водач. Тој таквата улога ќе се труди да ја задржи. Како што се забележува, ваквите концепции одат во друга крајност занемарувајќи ја важноста на некои црти и особености на водачот, како конституционален елемент кој е значаен за успешно водство.

Токму *интеракциските теориски приоди* се оние кои ги поврзуваат гледиштата на секоја од претходните две концепции, односно ваквите теории истакнуваат дека за успешно водство потребно е да се земат предвид како цртите на личноста на водачот, така и ситуациските фактори. Ваквите концепции истакнуваат дека водството претставува, всушност, интеракција помеѓу ситуациските и личните фактори. Во последно време, во групната социјална работа најмногу се поаѓа од сфаќањата на интеракцискиот модел и водството се разгледува низ призмата на интеракцијата на двете групи фактори, а со тоа се овозможува интегративен приод во унапредувањето на водството. Секогаш кога тоа е потребно се земаат предвид како карактеристиките на успешниот водач, така и ситуациските фактори кои, комбинирани и взаемозависни, даваат добри изгледи дека водството во групата ќе биде ефективно и ќе овозможи остварување на групните цели.

Постои уште еден теориски концепт, кој го развива Холендер (Holender, 1971), кој е наречен *транзакциски* и претставува модел кој ја истакнува поврзаноста и взаемозависноста помеѓу карактеристиките на водачот и обележјата на членовите како основа за развој на успешно водство. Според транзакциската концепција, водачот врши значајно влијание врз членовите, но и тие вршат повратно влијание врз водачот, без разлика што нивното влијание произлезено од помалата моќ е помало. Според тоа, *водството е взаемен однос помеѓу оној кој води и оние кои се водени*. Притоа, транзакцијата е многустрана и трајна. Водачот се грижи да ги задоволи интересите на членовите, да ги увиди нивните мотиви за останување во групата, нивното ниво на ангажираност во групната работа, го разгледува и го зема во обзир

нивното доживување кон него и нивните мислења и ставови за него. Реципрочно, пак, на тоа, членовите ја оценуваат работата на водачот, значењето на неговите активности за задоволување на своите потреби, како и успешноста во раководењето на групата и го манифестираат тоа во интеракција со водачот (според: Rot, 1988).

За разлика од претходните теориски приоди, овој приод го зема предвид и факторот произлезен од членовите како активен субјект на целиот групен процес на водство. Тоа е мошне важно од аспект на истакнување на социјалните интеракции и односи во групата. Затоа што водачот не е апстрахиран феномен кој постои индиферентно во групата без да биде подложен на влијанија, туку напротив, тој е жив субјект од „крв и месо“ кој влијае врз членовите, но и со влијание од нивното присуство во исто време. Тој не може да егзистира како засебна единка која ќе биде недопрена од околината и која потполно сама ќе одлучува, поттикнува, следи. Секогаш е тоа взаемен процес низ кој членовите се развиваат, менуваат, збогатуваат, но и водачот низ тој процес зрее, се менува и се развива.

IV.4. Вештини за водство

Сепак, за да стане збор за какво било лидерско однесување и стил на водство, а уште повеќе за некакви специфични функции и активности на водачот во група, тој треба да поседува некои важни **вештини за водство**. Најопшто, под вештини на водачот *можат да се подразберат однесувања или активности кои на групата ѝ помагаат да ја оствари својата суштина и да ги изврши своите задачи и им помагаат на членовите да ги остварат нивните лични цели* (Toseland, Rivas, 1995, стр. 108). Значи, вештините се специфични особени однесувања и практики кои ја овозможуваат групната динамика која за крајна цел го има остварувањето на суштината и целите на една група. Постојат спротивставени мислења околу вредноста или наученоста на вештините. Едните сфаќања одат по линијата на концепциите кои истакнуваат дека вештините се своевидни таленти, односно инхерентни, вродени кадарности, додека другите, пак, истакнуваат дека вештините може да се научат (Beutler, Crago, Arizmendi, 1986; Meltzoff, Kornreich, 1970). Како и да е, останува заклучокот дека без вештините не е возможно успешното водство. Тоа се истакнува во неколку студии кои велат дека нивото на стекнатите вештини прави разлика во групната изведба и во групната ефикасност (Beutler, Crago, Arizmendi, 1986; Meltzoff, Kornreich, 1970).

Таузленд и Ривас (1984, 1995), повикувајќи се на многу истражувања и теоретски и практични наоди, доаѓаат до три големи групи вештини на водачот:

А) Олеснување и поттикнување на групниот процес во кои спаѓаат:

- Следење на другите;
- Олеснување на себеоткривањето;
- Реагирање на однесувањето на другите;
- Насочување;
- Управување со групната интеракција;
- Вклучување на членовите;
- Разјаснување на содржината; и
- Фокусирање на групната комуникација.

Б) Прибирање податоци и процена во кои спаѓаат:

- Идентификација и опис на мисли, чувства и однесувања; барање информации, прашување и испробување;
- Сумирање и парцијализација на информациите;
- Синтетизирање мисли, чувства и однесувања; и
- Анализа на информации.

В) Дејствување, акција во група во кои спаѓаат:

- Поддршка;
- Преструктурирање и редефинирање;
- Поврзување, обединување на комуникациите на членовите;
- Насочување;
- Давање совети, упатства и сугестии, инструкции;
- Обезбедување ресурси;
- Моделирање, играње улоги, повторување, подучување;
- Конфронтирање; и
- Разрешување конфликти.

Оваа детална листа на групи вештини, можеме да ја разгледуваме и низ призмата на хронолошкиот след на развојот на групната динамика низ разните фази од групниот процес. Имено, ако ја анализираме оваа обемна класификација, а водејќи се од генералните три групи вештини, тогаш ќе увидиме дека истите можеме да ги поставиме на една тридимензионална скала на динамиката на групата со оглед на фазата. Па така, во суштина постојат вештини кои се однесуваат на трите фази од групниот развој:

- Припремната фаза;
- Почетната фаза; и
- Главната или фазата на вистинска групна работа.

Односно, во првата фаза, фазата на припрема, може да влезат вештините за *олеснување и поттикнување на групниот процес*, т.е. тоа би биле вештини кои се т.н. *припадни*. Тие вештини за цел имаат да ги поддржат членовите во иницијалната фаза да се приспособат, преку следење на нивниот процес на адаптација, насочување во правец на групните цели и суштината на групата, што со процесот на полесно себеоткривање ќе обезбеди можност за следење и управување на групните интеракции. За да се постигне потполната адаптација и да се создаде чувство на припадност, најпрво треба да се разјасни содржината на самата група, т.е. моделот на функционирање и шемата на следење, а потоа преку вклучување на членовите овозможено со фокус на комуникацијата во групата. Тоа, на крајот од почетната фаза, ќе почне да ја зголемува групната кохезија како припремен стадиум за она што следува, а тоа е главната средишна фаза во која се развива вистинската групна работа. Главната работна фаза на групата не би била возможна без претходно постигнато задоволително ниво на приспособување и вклученост на членовите, како и без добра групна интеракција и односи.

Во втората фаза, т.н. *иницијална, почетна*, може да ги сместиме вештините на *прибирање податоци и процена*, каде преку идентификација на најважните мисли, чувства и однесувања и нивно синтетизирање во поголеми смисловни целини ќе се овозможи почеток на т.н. активност насочена на задача, т.е. на вештини, ефективност. Тоа ќе се овозможи само доколку претходно се употребат вештините за прибирање и анализа на податоци и информации и нивно дефинирање и испробување во еден реален групен комплет. На крајот од таквиот насочен процес на задача, ќе се овозможи и почетокот на групната продуктивност во смисла на остварување на групните цели. Токму во почетната работна фаза се отпочнува со остварување на нејважните групни цели кои стануваат видливи и мерливи преку остварените задачи и прибраните и обработени информации, како и постигнатите резултати во следната фаза. Во последната фаза, *главната, работната*, може да влезат вештините на *дејствување, акција во групата*, преку кои ќе се овозможи поддршка за да се рedefинираат целите, задачите, постапките и да се реструктурира групата со цел вистинска, реална ефективност на групната работа. Со таквите вештини потоа ќе се усмерат најважните групни процеси кон целите на групата при што ќе дојде до неминовно конфронтирање на спротивностите кои ќе вродат со конструктивни

конфликти кон кои водачот ќе пристапи со вештини за разрешување наменети за општа корист на групата и нејзината функционалност. За таа цел, во текот на оваа работна фаза потребно е да се идентификуваат и искористат сите расположливи ресурси преку моделирање. Сликото, тоа би изгледало вака.

Слика бр. 6. Приказ на трите групи вештини предложени од Таузленд и Ривас во согласност со фазата на групата.



Стрелките на апсцисата означуваат дека фазите се развиваат и во ширина, т.е. хоризонтално преку збогатување на групните процеси во склоп на секоја фаза посебно и дека вештините исто така се развиваат хоризонтално во склоп на секоја одделна фаза преку нивно збогатување, проширување, интензивирање итн. Стрелките на ординатата, пак, означуваат дека фазите се прелеваат вертикално, развојно една кон друга, од пониската кон повисоката преку сè повеќе нови процеси кои доаѓаат со секоја нова фаза која создава нови потреби за групата. Исто така, стрелките на ординатата значат дека и вештините се менуваат и развиваат вертикално како што доаѓа секоја нова фаза во која се неопходни нови и адаптивни вештини кои ќе ја носат групата кон развој до крајната цел - остварување на групните цели.

Сепак, на концепцијата предложена од Таузленд и Ривас ѝ се забележува на невоедначеност, односно на отсуство на униформност, т.е. се истакнува дека таа во себе содржи многу разнородни вештини по прашање на нивната сложеност. Берчер (Bertcher, 1994) предлага покус и појасна листа на вештини, кои тој ги нарекува техники, а кои водачот може да ги употребува за да придонесе кон групниот процес.

Како најупотребувани и најкорисни техники, Берчер ги истакнува следниве:

- Следење;
- Постапување со информации;
- Преговарање и воспоставување договори;
- Чувствителност и реагирање на чувство;
- Насочување на групата кон остварување на групните цели;

- *Сумирање и интегрирање на она што се случувало во групата;*
- *Надгледување и поттикнување;*
- *Конфронтирање;*
- *Посредување;*
- *Моделирање;*
- *Наградување; и*
- *Започнување на секој/а групен/а состанок, сесија.*

Како што може да се забележи, и Берчер ги истакнува сличните вештини како и Таузленд и Ривас, освен што тој ги додава и наградата, посредувањето, преговарањето и сумирањето на она што се случувало во групата.

Гласман и Кејтс (Glassman, Kates, 1993), пак, истакнуваат дури 29 вештини, од кои најзначајни за споменување се: конфронтирање, рефлектирање, програмирање, давање повратни информации, играње улоги, прилагодување и ускладување на изразувањето чувства, поттикнување на процесот на одлучување, насочување, поддржување, утврдување на целите итн.

Мишелсон и соработниците (Michelson et al., 1983), вреднувајќи ги социјалните вештини (така ги нарекуваат вештините на водачот), наведуваат неколку основни обележја кои се темелни за разбирање на поимот:

- Социјалните вештини се стекнуваат со учење;
- Опфаќаат специфични и воочливи невербални и вербални однесувања;
- Дејствителни се поттикнувања и одговарачки реакции;
- Во суштина се интерактивни и бараат одговарачка взаемност и временско поклопување на специфичните однесувања;
- Под влијание се на околинските фактори, како што се полот, возраста, статусот на другите итн. (според: Ajdukovic, 1997, стр., 278).

Од определбата на Мишелсон може да се разбере дека вештините претставуваат сложени однесувања и постапки кои се взаемозависни со други варијабли и процеси и се учат низ процесот на социјализација и работа на себе. Исто така, се наметнува заклучокот дека тие се значајни за целокупниот процес во групата и имаат силен ефект воз целите на групата и нивното остварување. Харги и соработниците (Hargie et al., 1994), пак, наведуваат добро теоретски втемелена класификација која поаѓа од двата основни видови функции погореспоменати: одржување на групата и извршување на групните задачи. Притоа, Харги и соработниците истакнуваат дека постојат следниве видови вештини:

а) Вештини врзани за улогата и функцијата на водачот;

- б) Вештини важни за остварување на групната задача;*
- в) Вештини важни за одржување на групата;*
- г) Насочување;*
- д) Барање и давање информации; и*
- е) Поттикнување и урамнотежување (според: Ajdukovic, 1997).*

Значајноста на улогата на водачот, неговите активности и функции, вештините кои ги користи и стилот на водење со кој раководи со групата наведуваат на потреба уште еднаш да ја потврдиме големата значајност на овој динамички феномен во поглед на остварување на групните цели во групната социјална работа. Во овој дел на текстот ќе се задржиме на наодите во врска со влијанието на вештините на водачот врз остварување на групните цели. Имено, повеќе истражувачки наоди упатуваат на заклучокот дека водачот со своите вештини изразито влијае на остварување на предвидените групни цели. Иако интересот за влијанието на вештините врз групните цели, или за т.н. „вешто користење на себеси“ во социјалната групна практика е голем (Goldstein, 1983), сепак останува фактот дека податоците и наодите кои се однесуваат на вештините во групната социјална работа доаѓаат од работа со индивидуалните случаи (Brammer, 1979; Orlinsky, Howard, 1986). Постојат истражувачки докази кои одат во прилог на заклучокот дека употребата на специфични вештини од водачот какви што се, на пример, интенционалното внимателно присуство во групата и емпатичките одговори, директно се поврзани со позитивните резултати од групната работа, односно дека таквите вештини придонесуваат да се остварат групните цели (Shulman, 1978; Toseland, Rossiter, Peak, Hill, 1990). Постојат и студии кои се дизајнирани за да ги пронајдат неопходните специфични вештини на водачот значајни за водењето групи (Bertcher, 1994; Egan, 1976; Middleman, 1978; Middleman, Wood, 1990; Shulman, 1992). Постојат и специјално дизајнирани едукативни програми за обука на водачите за успешно водство и за развивање на вештините кај водачите, кои се покажале прилично ефективни (Oxley, Wilson, Anderson, Wong, 1979; Rivas, Toseland, 1981). Мноштвото истражувачки наоди само ја надополнуваат сликата за разнородните влијанија од страна на вештините врз целокупниот динамички процес насочен кон остварување на групните цели, што покажува дека во групната социјална работа се зголемува свеста за значајноста општо на улогата на водачот во обезбедувањето на неопходните специфични фактори значајни за крајниот исход на групната работа, односно поддржување на суштината на групата и остварување на нејзините цели.

Користена литература

- Ajdukovic M. 1997. Grupni pristup u psihosocijalnom radu. Zagreb: Drustvo za psiholosku pomoc.
- Alissi A. 1980. Social group work: Commitments and perspectives. In A. Alissi (Ed.), Perspectives on social group work practice: A book of readings (pp. 5-33). New York: Free Press.
- Andrews J. 2000. Champion og Social Justice: Contributions of Gisela Konopka. Paper given at the 22nd Annual International Symposium, Association for the advancement of Social work with groups. Inc. Toronto, Ontario, Canada – October 19-22, 2000 and republished as – Gisela Konopka and group work, *encyclopedia of informal education*, www.infed.org/thinkers/konopka.htm.
- Andrews J. 2001. Group work's place in social work: a historical analysis. Journal of Sociology and Social welfare. Retrieved October 29, 2005 at www.findarticles.com/p/articles.
- Bandura A. 1977. Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Beck A.T., Emery G. 1985. Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective. New York: Basic Books.
- Berger J. 1980. Psihodijagnostika. Beograd: Nolit.
- Berger J. 1986. Treci roditelj: Novi pravci grupne psihoterapije. Beograd: Nolit.
- Berne E. 1983. Koju igru igrati. Beograd: Nolit.
- Bertcher H., Kurtz L.F., Lamont A.(ed.). 1999. Rebuilding Communities: Chalenges for Group Work. New York, London, Oxford: The Haworth Press.
- Billow R. 2005. Bion today. International journal of group psychotherapy, 55 (4), 613-23.
- Bion W.R. 1961. Experiences in groups and other papers. Tavistock. Reprinted, 1989. Routledge. ISBN 0-415-04020-5.
- Bion W.R. 1962. Experiences in groups and other papers. <http://www.pep-web.org/document.php>.
- Бонгар Б., Батлер Л.Е. 2002. Плен нарачник по психотерапиа. Софиа: Лик.
- Borchers T. 1999. Types of small groups. Moorhead State University: Allyn and Bacon.
- Boszormenyi-Nagy I., Krasner B. 1986. Between give and take: A clinical guide to Contextual Ytherapy. New York : Brunner/Mazel, Inc.
- Brill N.I. 1976. Teamwork: Working together in human services. New York: Lippincot Company.
- Butler T., Fuhriman A. 1983. Curative factors in group therapy: a review of the recent literature. Small group research, 14, 131-142.
- Westergaard J. 2010. Providing support to young people through groupwork: Delivering personalized learning and development in the group context. Groupwork: An interdisciplinary Journal for working with groups, Volume 20, No 1, 87-102 (16).
- Wilson G. 1941. Group work and case work, their relationship and practice. New York, Family welfare association of America.
- Wilson G. 1945. A bibliography on group work. New York: Association Press.
- Wilson G., Ryland G. 1949. Social group work practice : the creative use of the social process. Boston: Houghton Mifflin Co.

Wilson G. 1951. Recreational and informal educational service. Prepared for the midcentury White House conference on children and youth. New York: American Association of group workers.

Wilson G. 1956. The practice of social group work. New York: National association of Social workers.

Wilson G. 1976. From practice to theory; A personalized history. In R.W. Roberts and H. Northen (eds). Theories of social works with groups (pp.1-44). New York: Columbia University Press.

Galinsky M., Schopler J.H. 1977. Warning : groups may be dangerous. Social work, March, 89-94.

Garland J.A., Jones H.E., Kolodney R.L. 1978. A model for stages of development in social work groups. In S. Bernstein (Ed.). Explorations in group work (pp. 17-71). Hebron, CT: Practitioners Press.

Garvin C. 1997. Contemporary group work (third edition). Boston: Allyn and Bacon.

Garvin C., Gutierrez L., Galinsky M. (Eds.). 2004. Handbook of social work with groups. New York and London: Guilford Press.

Glassman U., Kates L. 1990. Group work: A humanistic approach. London: Sage publications.

Greenwood E., Chernin M., Stewart K. 1985. Gertrude Wilson, social welfare, Berkeley, University of California in memoriam, accessed January 2, 2004.

Davies M. 1985. The essential Social Worker: A guide to positive practice (2nd edition). Aldershot: Wildwood House Ltd.

Доневска М. 1999. Социјална политика и социјална работа. Зборник на текстови. Скопје: Филозофски факултет, 165-175.

Доневска М., Балшиќевска М. 2010. Моќ во мала група. Годишен зборник на Филозофскиот факултет. Скопје: Филозофски факултет - Скопје, 549-564.

Dose J. 1999. The relationship between work values similarity and team-member and leader-member exchange relationships. Group dynamics, Vol. 3, No. 1, 20-32: Educational Publishing Foundation.

Dugan M. 2003. Power: Beyond intractability. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder.

Жинжер С. 2008. Гешталт-терапија: Уметноста на контактот. Скопје: Кокиче прес.

Zvonarevic M. 1976. Socijalna psihologija. Zagreb: Skolska knjiga.

Yalom I. 1975. The theory and practice of group psychotherapy. New York: Basic Books.

Yalom I. 1983. Inpatient group psychotherapy.

<http://psychiatry.stanford.edu/medservices/in.html>.

Yalom & Leszcz. 2005. The theory and practice of group psychotherapy, 5th edition. Basic books.

Jankovic J. 2004. Savjetovanje: psihodinamski pristup. Zagreb: Etcetera.

Young R. 2003. Bion and experiences in groups. The Work Group Revisited: Reflections on the practice of Group relations, Free associations (no. 53)10, 1-13.

Kaiser C. 1958. The social group work process, Social work, 3 (2), 67-75.

Cajvert L. 2001. Kreativni prostor terapeuta: O superviziji. Sarajevo: Svjetlost.

Cattell R. 1951. New concepts for measuring leadership in terms of group syntality. Human relations (prema Zvonarevic, 1976).

- Kelly J.A. 1982. Social skills training: A practical guide for interventions. New York: Springer.
- Kivlighan D., Coleman M. 1999. Values, exchange relationships, group composition and leader-member differences : a potpourri of reactions to Dose (1999). *Group Dynamics*, Vol. 3, No. 1, 33-39: Educational Publishing Foundation.
- Klein A. 1970. Social work through group process. New York: School of social welfare, State university of New York at Albany.
- Klain E. 1996. Grupna analiza : grupna analiticka psihoterapija. Zagreb: Medicinska naklada.
- Konopka G. 1983. Social group work: A helping process (3-rd edition). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Conyne R., Wilson R., Tang M., Shi K. 1999. Cultural similarities and differences in group work: pilot study of a U.S. – Chinese task group comparison. *Group Dynamics*, Vol. 3, No. 1, 40-50 : Educational Publishing Foundation.
- Krech D., Krachfeld R., Balaki L.I. 1972. Pojedinač u društvu. Beograd: Zavod za ud'benike i nastavna sredstva.
- Kutter P. 1999. Upoznajte sebe uz pomoć grupe: praksa i teorija grupne terapije. Beograd : Zarko Albulj.
- Lang B. 1982. Psihoterapija i terapijska zajednica alkoholicara. Zagreb: Jumena.
- Larkin M. Group support during caring and post-caring: The role of carers groups. *Groupwork* Vol. 17(2), 28-50.
- Le Bon G. 1896. The crowd: A study of the popular mind. London: Ernst Benn Limited.
- Lewin K. 1947. Frontiers in group dynamics 1. *Human Relations* 1, 5-41.
- Lewin K. 1948. Resolving social conflicts: selected papers on group dynamics. New York: harper & Row.
- Менингер К. 2008. Теорија на психоаналитичката техника. Скопје: АРТ.
- McCallum M. 1999. Personality disorders and response to group oriented evening treatment. *Group dynamics*, Vol. 3, No. 1, 3-14: Educational Publishing Foundation.
- McMillan E. 2011. *Group Dynamics*. Encyclopedia of Business, 2nd edition, 1-9.
- Middleman R.R. 1968. The non-verbal method in working with groups. New York: Association Press.
- Middleman R.R. 1978. Returning group process to group work. *Social work with groups*, 1 (1), 15-26.
- Middleman R.R., Wood G.G. (1990a). From social group work to social work with groups. *Social work with groups*, 14 (3/4), 75-86.
- Milovanovic M. 1981. Metodika individualnog i grupnog socijalnog rada. Beograd : Vi{a [kola za socijalne radnike.
- Moreno J. 1962. Osnovi sociometrije. Beograd: Savremena administracija.
- McCallum M. 1999. Personality disorders and response to group oriented evening treatment. *Group dynamics*, Vol. 3, No. 1, 3-14: Educational Publishing Foundation.
- Настоска Ј., Димовска А., Наумоска В., Илоска Н. 2006. Малите деца со големи срца: Прирачник за групна социјална работа со деца под институционален третман со проблеми во емоционалното и социјалното однесување. Скопје: Филозофски факултет - Скопје, Институт за социјална работа и социјална политика.
- Nikolic S. 1995. Psihodrama. Zagreb: Prosvjeta.

Ogrodniczuk J., Steinberg P. 2005. A renewed interest in day treatment. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50 (1).

Parry J.K. 2001. *Social work theory and practice with the Terminally Ill* (2nd edition). Binghamton, NY: The Haworth Social Work Practice Press, Inc.

Peck M.S. 1987. *The different drum: Community-Making and peace*. New York: Simon and Schuster. ISBN 0-684-84858-9.

Пендароски М. 2011. Средношколскиот клас како социо-психолошка група. Скопје : Просветно дело, 3, 51-64.

Пендароски М. 2011. Односот со адолесцентот во наставата - еден комплексен процес. Скопје: Просветно дело, 4.

Petrovi} D.Sedmak T.1997. *Metode grupnog socijalnog rada*. Beograd: Dom za decu i omladinu - Stamparija "Linea"--Sremcica.

Preston-Shoot M.1987. *Effective groupwork*. London: MacMillan.

Preston-Shoot M. 1989. Using contracts in group work. *Groupwork*, 2 (1), 36-47.

Preston-Shoot M. 1992. On empowerment, partnership, and authority in groupwork practice: A training contribution. *Groupwork*, 5 (2), 5-30.

PsyResearch.org. 2011. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, Vol. 15, Iss 2.

Reid K. 1957. *Social work practice with groups: A clinical perspective* (second edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.

Reid K.E. 1981. *From character building to social treatment. The history of the use groups in social work*. Westport: Connecticut: Greenwood Press.

Рејнвотер Џ. 1998. Самотерапија за секого. Скопје: ЕИИ-СОФ

Rose S. 1989. *Working with adults in groups : Integrating cognitive-behavioral and small group strategies*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Rot N. 1981. *Psihologija male grupe*. Beograd: Naučna knjiga.

Rot N. 1987. *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za Udzbenike i Nastavna Sredstva.

Rot N. 1988. *Psihologija grupa*. Beograd: Zavod za Udzbenike i Nastavna Sredstva.

Rowe W., Rapp-Paglicci L.A. (ed.) 2008. *Comprehensive Handbook of Social Work and Social Welfare : Social Work Practice*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Salmon R., Graziano R.(eds.).2004. *Group work and aging: Issues in Practice, Research and Education*. Binghamton, NY: Haworth Press Inc.

Satopathy S. 2009. Types of group in Social Work method. *Social work for mankind*.

Singh P. 2007. Groupwork in multicultural classrooms: A South African case study. *Groupwork* Vol. 17(3), 43-59.

Smith M.K. 2004. Gertrude Wilson and Social Group Work, *the encyclopedia of informal education*. www.infed.org/thinkers/tuckman.htm.

Smith M.K. 2005. Bruce W. Tuckman – forming, storming, norming and performing in groups, *the encyclopedia of informal education*. www.infed.org/thinkers/tuckman.htm.

Shulman L. 1979. *The skills of helping: Individuals and Groups*. Tennessee: F.E. Peacock Publishers, Inc.

Stojnov D. 2003. *Psihologija licnih konstrukata: Uvod u teoriju i terapiju*. Beograd : ZEPTER BOOKWORLD.

- Snizek S. 2007. How groups work : a study of group dynamics and its possible negative implications.
- Stakic J., Milovanovic M. 1991. Metode socijalnog rada. Beograd: Strucna knjiga i Savez drustva socijalnih radnika Srbije.
- Toseland R., Rivas R. 1984. An introduction to group work practice. New York: MacMillan.
- Toseland R., Rivas R. 1995. An introduction to group work practice (2nd edition). Needham Heights, M
- Toseland R.W., Rivas R.F. 2005. Introduction to group work practice (5-th edition). New York: Allyn & Bacon.
- Toseland R.W., Jones L., Gellis Z. 2004. Group dynamics. In C. Garvin, L. Gutierrez, M. Galinsky (Eds.). Handbook of social work with groups (pp. 13-31). New York and London: The Guilford Press.
- Tuckman B. 1965. Developmental sequence in small groups. Psychological bulletin, 63, 384-399.
- Tuckman B.W., Jensen M.A.C. 1977. Stages of small-group development revisited. Group and organization studies, 2 (4), 419-427.
- Foulkes S.H., Anthony E.J. 1973. Group psychotherapy: the psychoanalytic approach. Baltimore: Penguin books.
- Freud S. 1922. Group psychology and the analysis of the Ego. New York: Liveright Publishing.
- Fulgosi A. 1981. Psihologija licnosti: Teorije i istrazivanja. Zagreb: [kolska knjiga.
- Hajek K. 2007. Interpersonal group therapy on acute inpatient wards. Groupwork Vol. 17(1), 7-19.
- Hare A.P. 1976. Handbook of small group research. New York: The Free Press.
- Hart J., Stasson M. 1999. Effects of source expertise and physical distance on minority influence. Group dynamics, Vol. 3, No. 1, 81-92: Educational Publishing Foundation.
- Henry S. 1992. Group skills in social work: A four-dimensional (second edition). Belmont, CA : Brooks/Cole Publishing Company.
- Hol K.S., Lindzi G. 1983. Teorije licnosti. Beograd: Nolit.
- Цокиќ S. 1995. Психодрама. Скопје: Зојдер.
- Johns G. 1996. Social behavior and organizational processes. Organisational behavior: Understanding and managing life at work. Concordia university: harper Collins College Publishers.
- Schutz W. 1958. FIRO : A three-Dimensional theory of interpersonal behavior. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Белешка за авторите



Мариа Донеvsка е доктор по хуманистички науки (завршила во 1977 година во Лоѓ, Полска) и по социјална работа и социјална политика (завршила во 1994 година на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје). Таа е редовен професор во пензија. Автор е на повеќе од 100 публикации, објавени во земјата и во странство и на прирачници и книги, од кои се издвојуваат учебниците *Теоретски основи на социјалната работа* (Скопје, 1999, 2014) и *Социјална работа во локална заедница* (Скопје, 2006).

Координатор е и учесник на национални и регионални проекти од социјалната област. Соработник е на невладините организации: Меѓаши, ЦИРА, ХОПС, Триаголник и ПАБЛИК. Мариа Донеvsка е една од основоположниците на групната социјална работа во Република Македонија и одличен познавач на теоријата и практиката на групната социјална работа.



Мирослав Крстев Пендароски е доктор по социјална работа и социјална политика (завршил во 2012 година на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје) и магистер по психолошки науки (завршил во 2006 година на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје). Доцент доктор е на Универзитетот МИТ од Скопје, факултет за психологија, каде

држи група предмети. Претседател е на Центарот за психологија, психотерапија, советување и едукација СОВРШЕН КРУГ и здружението на граѓаните ГОЛЕМИ И МАЛИ од Скопје. Покрај со академската психологија, Пендароски се занимава и со применета психологија и психотерапија во индивидуален и групен сет со особен акцент на групната работа. Има објавено повеќе книги на некои длабоки теми од областа на психологијата: психологија на соништата, психотерапија, личност, групна работа итн. Има објавено 40-ина научно-стручни трудови во домашни и во меѓународни списанија на теми од психологијата и социјалната работа.

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

364-785.24

ДОНЕВСКА, Мариа

Групна социјална работа / Мариа Донева, Мирослав К. Пендаровски.
- Скопје : Македонски центар за меѓународна соработка (МЦМС), 2017. -
166 стр. : граф. прикази ; 30 см

Белешка за авторите: стр. 156. - Библиографија: стр. 151-155

ISBN 978-608-4681-82-3

1. Пендаровски, Мирослав К. [автор]

а) Социјална работа, групна

COBISS.MK-ID 102940170