



**UNIVERSITATEA „ȘTEFAN CEL MARE”, SUCEAVA
FACULTATEA DE ISTORIE ȘI GEOGRAFIE
DEPARTAMENTUL DE ȘTIINȚE UMANE ȘI SOCIAL-POLITICE**

TEORIE ȘI METODE DE INTERVENȚIE (GRUP, COMUNITATE)

****SUPPORT DE CURS****

Lector univ dr. Cristina CORMOȘ

Cuprins:

CURS 1. NOȚIUNI GENERALE CU PRIVIRE LA GRUP

CURS 2. GRUPUL DE SUPORT ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ. TIPURI DE GRUPURI UTILIZATE ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ (CA METODE DE INTERVENȚIE)

CURS 3. TIPURI DE GRUPURI UTILIZATE ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ (CA METODE DE INTERVENȚIE) –(CONTINUARE)

CURS 4. GRUPURILE VULNERABILE

CURS 5: FACTORI IMPORTANȚI PENTRU ÎNCEPEREA ȘI DERULAREA INTERVENȚIEI DE GRUP. PAȘI ÎN FORMAREA GRUPURILOR

CURS 6. STRUCTURA ȘI CULTURA GRUPULUI. PROCESE SI MODELE IMPORTANTE CARE DESCRIU DIFERITE ETAPE ALE UNUI GRUP

CURS 7. METODE ȘI TEHNICI DE CUNOASTEREA GRUPURILOR

CURS 8. PERFORMANȚA GRUPULUI, EFICIENȚA GRUPULUI. REZOLVAREA DE PROBLEME ÎN CADRUL GRUPULUI. LUCRUL IN ECHIPĂ

CURS 9. FOCUS-GRUP – METODĂ DE CERCETARE CALITATIVĂ PE GRUP

CURS 10. TEORII DE GRUP. TEORII ALE CONDUCERII DE GRUP (LEADERSHIP)

CURS 11. COMUNITATEA. CONCEPTUL DE DEZVOLTARE COMUNITARĂ.

CURS 12. AGENȚII DEZVOLTĂRII COMUNITARE

CURS 13. METODE DE INTERVENȚIE ÎN COMUNITATE. INTERVENȚIA ASISTENTULUI SOCIAL ÎN COMUNITATE

CURS 14. VALORI, ROLURI SI PRINCIPII ÎN ABORDAREA COMUNITĂȚII

CURS 1. NOȚIUNI GENERALE CU PRIVIRE LA GRUP

Grupul, format din cel puțin două persoane, dar de regulă mai multe, reunește participanți cu scopuri sau interese comune, de natură cognitivă, afectivă sau relațională, în întâlniri unice sau repetate, dar suficiente pentru ca participanții să-și formeze o părere unii despre alții, să elaboreze un set comun de norme care să asigure funcționarea grupului, să stabilească scopuri pentru activitățile comune și să dezvolte un sentiment al coeziunii de grup, astfel încât ei înșiși să se perceapă și să fie percepuți de alții ca entitate distinctă în raport cu alte colectivități. Membrii grupurilor interacționează deopotrivă în baza a ceea ce le este comun, dar și în baza diferențelor care îi individualizează. Le sunt comune scopurile precum și încrederea că împreună pot realiza, mult sau puțin din ceea ce și-au propus, dar oricum, altfel decât ar face-o singuri.

Psihosociologia operează cu noțiunea de grup înțelegând prin aceasta un ansamblu uman care prezintă două caracteristici esențiale, și anume: *interacțiunea și structura*. Interacțiunea rezultă din influența reciprocă a membrilor grupului manifestată prin comportamentul interpersonal. *Un individ, prin acțiunile sale, stimulează comportamentul altui individ care, prin răspunsul său, îl stimulează din nou pe primul. Există deci o intercondiționare a indivizilor din grup prin intermediul acțiunilor de stimulare și răspuns, răspunsuri care, la rândul lor, devin stimuli pentru alte acțiuni. Noțiunea de structură a grupului completează și dă conținut noțiunii de interacțiune.* Interacțiunile pot fi inegale ca număr.

Din punct de vedere **sociologic**, grupul reprezintă “*un ansamblu de ființe care sunt efectiv unite printr-o legătură socială*”. Când sociologul vorbește de grup, el înțelege “*o formațiune socială*” (o rețea de indivizi care au în comun modele culturale, ce contribuie la stabilirea unor procese de uniformizare, de redistribuire a statutelor, pozițiilor și rolurilor în acel grup) printre care distinge: grupurile sociale, colectivitățile și organizațiile:

a) *Grupul social* este acea formațiune socială în interiorul căreia indivizii sunt uniți prin relații și interacționează conform unor reguli, împărțind sentimentul de a constitui o entitate, astfel încât membrii s-ar putea recunoaște ca atare; este constituit din indivizi a căror rețea se organizează prin complementaritate; obiectivul lui manifest constă în faptul că răspunde la o nevoie obiectivă/subiectivă a membrilor;

b) Conceptul de *colectivitate* se aplică mediilor în care interacțiunea lipsește, în general, dar membri împărtășesc anumite norme/principii (exemplu: *etniile, statul, biserica*);

c) *Organizațiile* sunt formațiuni sociale pe care indivizii le-au fondat în mod deliberat, în cadrul cărora ei își amenajează mijloacele de decizie, de execuție și de control, în vederea unui obiectiv specific, ce determină sensul general al interacțiunilor între persoanele asociate în urmărirea acestui obiectiv.

În plan societal, întâlnim societatea globală care cuprinde totalitatea oamenilor de pe un teritoriu dat, și în care reperăm formațiunile sociale enumerate. De Lamater formulează o definiție comprehensivă, enumerativă a grupului, plecând de la *proprietăți* precum: *interacțiunea interindividuală, percepția celorlalți membri, dezvoltarea legăturilor afective, dezvoltarea interdependenței* etc. Alți autori, definesc grupul plecând de la *persoanele care interacționează, influențându-se reciproc.*

Pentru a înțelege mai bine noțiunea de grup trebuie evidențiate câteva *expresii* sub care el apare:

- grupul, ca *mediu existențial* al indivizilor, ca spațiu în care aceștia își desfășoară activitatea, întrețin relații, cooperează, se ajută/se confruntă între ei, se centrează pe realizarea scopurilor comune/împiedică finalizarea lor, sunt satisfăcuți/nemulțumiți, stresați, se implică activ, responsabil în activitățile de grup/pasiv și formal, sunt animați și impulsionați spre activitate de motive de ordin social/meschine, individualist-utilitariste;
- grupul, ca *nivel specific de organizare al realității sociale*, care nu se reduce la suma membrilor săi, nu este echivalent cu indivizii luați separat, cu contribuția și eforturile lor personale însumate, ci al cărui specific derivă din interacțiunea puternică și autentică dintre toți membrii săi, în virtutea căreia se realizează orientarea acestora pe îndeplinirea scopurilor ca și ierarhizarea și structurarea statutelor și rolurilor sociale; accentul cade nu pe adunarea spontană a unor persoane la un loc, ci pe sistemul de interacțiuni, pe structura stabilă a acestuia, pe durabilitatea îndelungată a normelor comportamentale;
- grupul, ca *mijloc de socializare, formare a personalității umane*, ca mediu educativ și educogen, în care se plămădesc personalitatea și relațiile dintre membrii componenți, în care are loc clarificarea concepțiilor și atitudinilor despre sine, despre alții și despre grup, în care se cristalizează conștiința de grup a participanților, în care omul se formează ca personalitate;
- grupul ca *factor determinant al comportamentului și acțiunii umane*, cu influențe pozitive și negative asupra acestora, ca facilitator al inserției sociale a acestuia; grupul își pune pecetea asupra personalității și performanțelor umane, o propulsează în sistemul de prestigiu al

realității sociale sau o devalorizează; el invită, incită, sugerează sau presează, obligă spre acțiune, amplifică și multiplică sau scade și minimalizează forțele și responsabilitățile membrilor săi, determină sau amână și suspendă acțiunile membrilor componenți, facilitează sau inhibă comportamentul participanților;

- grupul ca *centru activ*, dinamic, evolutiv, nu doar al devenirii umane, ci și al autodevenirii, al schimbării și transformării sale permanente; grupul nu este imobil și imuabil, ci, dimpotrivă, apare, se dezvoltă, evoluează, se transformă, se dispersează, moare, are o istorie proprie, în funcție de care se configurează prezentul și viitorul lui; mobilitatea în timp a grupurilor sociale duce la schimbarea funcțiilor și fizionomiei lor psihosociale;
- grupul ca *produs al istoriei* și al împrejurărilor, dar și ca *generator de istorie* și de împrejurări, situații, evenimente sociale, fapt care evidențiază rolul său atât la nivel macrosocial, într-o perspectivă mai îndepărtată el fiind cel care hotărăște liniile directoare ale istoriei (dacă este vorba de un grup mare: clasa socială, popor, națiune), cât și pentru viața cotidiană a individului (dacă este vorba de un grup mic: de învățătură, de muncă, de distracție, de prieteni etc.).

Grupul restrâns (limitat, mic) nu este caracterizat prin istoricitate și stabilitate, proprii grupului social. Termenul “*restrâns*” înseamnă atât un număr mic de persoane componente, cât și referirea la grupurile circumscrise în spațiu și timp, *aici și acum*, ai căror membri au posibilitatea unei percepții reciproce și a unei interacțiuni directe. *Grupurile sociale primare* pot să se identifice cu grupurile restrânse și analizate ca atare. Grupul restrâns este definit ca “*un ansamblu de persoane în număr mai mare sau egal cu cinci, efectiv adunate în același timp într-un același loc, având posibilitatea să se perceapă, să comunice și să interacționeze la nivelul interpersonal și intragrupal, în mod direct și reciproc, împărtășind o oarecare experiență, suficient de semnificativă și de durabilă pentru a începe, eventual, un proces instituant și pentru a realiza o anumită entitativitate*”. Odată cu creșterea numărului de membrii, crește tendința de fracționare și repliere în triade și indiferența față de un număr tot mai mare de membri ai grupului. Un număr mic facilitează formarea unor legături afective și centrarea pe relațiile interpersonale.

Analiza critică făcută asupra diferitelor definiții date grupului a evidențiat o serie de *caracteristici* ale grupului restrâns:

- a. o *unitate de timp și de loc*, un “*aici și acum*” denumită “*umăr la umăr*”;
- b. o semnificație, o rațiune de a fi și de a rămâne împreună;

- c. o *soartă relativ comună*: participanții vor împărtăși experiențele și efectele lor (grup experiențial);
- d. posibilitatea percepției și a reprezentării fiecărui membru de către ceilalți: grupuri "*față în față*";
- e. o "*entitativitate*" percepută de membri și persoanele exterioare grupului;
- f. posibilitatea instaurării unui proces *interactiv efectiv*: membrii să poată comunica între ei (fie și nonverbal) și să se influențeze reciproc;
- g. o *durată suficientă* pentru ca un eventual proces de instituționalizare să fie declanșat: s-ar putea dezvolta o structură (în sens de pattern relativ stabil de relații) exprimată prin funcții, roluri, norme, facilitând pe termen lung integrarea și identificarea membrilor.

Dinamica grupului: noțiunea de *dinamică de grup* reflectă forțele care acționează în interiorul unui grup de la apariția lor, la modificări ce apar pe parcurs și la consecințele pe care le au. Cercetătorii au conceput termenul de "*dinamica grupurilor*" desemnând fie munca *animatorului de grup*, care se ocupă de "*rezolvarea conflictelor sociale*", fie acele *tehnici de grup* care constituie așa-numitele *mijloace de aplicare* (a experiențelor de grup efectuate în laborator) sau *instrumente de formare, de terapie, de animație, de intervenție*, care au în comun sprijinirea pe un grup.

În funcție de caracteristicile sale, grupul poate asigura ascendența indivizilor de care are nevoie și se poate organiza în jurul unui lider. Acest proces poate fi înțeles în termeni de *dinamica de grup*, care poate fi analizată după următoarea schemă:

- fiecare individ dorește să-și satisfacă nevoile persoanele, să-și rezolve tensiuni de natură interumană și să-și păstreze echilibrul;
- cea mai mare parte a trebuințelor se pot satisface numai în raport cu alți indivizi sau grupuri de indivizi;
- pentru fiecare individ, faptul de a întrebuința, în scopul satisfacerii nevoilor sale, relațiile cu ceilalți reprezintă un proces activ.

Activitatea de grup: grupul, ca o comuniune de individualități, trebuie format în așa fel încât să aibă calitățile și forța de a sprijini dezvoltarea și manifestarea fiecărei persoane, în strânsă legătură cu interesele lui. Prin *activitate de/în grup* se înțelege *modalitatea de organizare a activității, care folosește grupul ca mijloc al influenței exercitate de grup, ca factor al influențării comportamentului membrilor în raport cu obiectivele urmărite*. Grupele de activitate pot fi: *omogene, eterogene sau de nivel*, în funcție de caracteristicile membrilor.

Pentru a se evita echivocurile, termenul de activitate de/ în grup trebuie bine precizat, întrucât în literatura de specialitate este folosit în diferite ipostaze:

A. Astfel, activitatea pe grupe desemnează *forma de organizare a activității în care membrii grupului lucrează individual*, după posibilitățile și capacitățile fiecăruia, având de rezolvat sarcini diferențiate și prin care *se transmit cunoștințe și se formează abilități*, membrii grupului primind sarcini de îndeplinit potrivit nivelului lor intelectual și capacităților lor personale;

B. Activitatea de/în grup, presupune *înfăptuirea unei sarcini comune de către toți membrii grupului, prin colaborare și participare activă*.

În ciuda contribuției semnificative la practica de asistență socială, există o discrepanță între accentul pus pe grupuri și realitatea efectivă din teren. O parte a dificultăților întâmpinate rezidă în modul de structurare a practicii și în nivelul relativ al abordării specializate în cazul intervenției la nivel individual, de grup sau comunitar în asistența socială românească. În munca de teren trebuie să existe din partea asistentului social o inițiativă bine definită, timpul, energia și încrederea necesară pentru ca activitatea și menținerea motivației proprii și a asistatului să merite efortul depus. Mult prea des, unul sau altul dintre aceste ingrediente lipsesc și cu toate că în aparență personalul specializat pentru munca de grup este în număr foarte mic, majoritatea asistenților sociali, ajung să conducă cel puțin un grup în timpul activității lor profesionale.

Tipologia grupurilor. Caracteristici.

Grupurile sunt foarte variate și este dificil să se stabilească o clasificare maxim acceptată. Există încercări de clasificare bazate pe o varietate de criterii fără a se ajunge la o clasificare acceptată de către toți autorii. Unii autori propun o serie de criterii, ca de exemplu: *de conținut* (familia, biserica etc.), *de mărime*, *de participanți*, *de durată* (temporare, permanente), ajungând la 49 de tipuri de grupuri. Majoritatea dintre ei apelează la criteriul *privind mărimea și natura grupului*.

Mărimea grupului este însă un criteriu exterior tehnic de clasificare utilizat pentru motive de ordin teoretic și experimental. Pentru ca un grup să poată fi considerat ca făcând parte din grupul psihologic trebuie să existe între membrii lui raporturi interpersonale, iar dimensiunile să permită *identificarea celuilalt* (care nu se poate face dacă grupul este foarte numeros) și *raporturi interindividuale* facile și utile.

Alți autori folosesc criteriul *psihosociale* care țin de natura grupului.

În funcție de raporturile pe care grupul le stabilește au fost identificate *patru criterii fundamentale*:

- a. cu o *organizare socială*: grupuri instituționale și grupuri spontane;
- b. cu *normele admise*: grupuri formale și grupuri informale;
- c. cu *scopuri colective*: grupuri de bază și grupuri de lucru;
- d. cu un *proiect științific*: grup de laborator și grup natural.

Pe baza acestor criterii s-a încercat o evaluare a tipurilor de grupuri, astfel:

- *grupul de muncă* este instituțional, formal, de lucru și artificial constituit;
- *grupul-clasa de elevi* este instituțional, formal, de lucru și artificial constituit;
- *școala* este un grup artificial, informal, de lucru și natural.

A. Caracteristic *grupurilor formale* este că indivizii nu reacționează față de ceilalți membri în termeni personali de simpatie/antipatie ci în funcție de rolul îndeplinit și de locul în ierarhie, comportamentul fiind determinat de statutul oficial și de prescripțiile regulamentare.

B. *Grupurile informale* au ca element esențial *informația*:

- a. dezvoltarea spontană a *relației fondate pe simpatie și solidaritate*;
- b. dezvoltarea unor *norme de comportament* admisibil;
- c. consolidarea unor norme prin *alegerea unui lider* de către membrii grupului.

C. în funcție de apartenență și contact:

a. *Grupul de apartenență*, în care modul de manifestare al apartenenței este esențial, la care individul este fie prin aspirație, fie prin participare afectivă (grupuri etnice, culturale, rasiale, religioase);

b. *Grupul de referință*, de la care individul împrumută valori și norme, îndeplinind o funcție comparativă când individul se situează în grup prin comparație cu ceilalți;

c. *Grupul de contact* sau "*față în față*", care poate fi: *accidental* (exemplu indivizii dintr-un compartiment de tren), *voluntar* (când se răspunde unor intervenții specifice) sau *artificial* (supuse unor reguli condiționale).

ANZIEN și MARTIN(1969) identifică 5 tipuri de grupuri: *mulțimea, banda, gruparea, grupurile primare și grupurile secundare* caracterizându-le astfel:

a) *Mulțimea* ca și structură și grad de organizare internă este foarte slabă; ca și durată de la câteva minute la câteva zile; ca număr de indivizi este mare; relația între indivizi se bazează pe contagiune emoțională; ca efect asupra normelor are loc o începere a credințelor latente, conștientizarea scopurilor este slabă; iar ca acțiune se întâlnește și apariția acțiunilor paroxiste;

b) *Banda*: structură - slabă; durată - de la câteva ore la câteva luni; număr de indivizi - mic; relațiile dintre indivizi - au loc cercetări asemănătoare; efect - întărirea credințelor și normelor; conștientizarea scopurilor - mijlocie; acțiuni comune - spontaneitate, dar puțin important pentru grup;

c) *Gruparea*: structurare - mijlocie; durata - de la mai multe săptămâni la mai multe luni; număr de indivizi - poate fi mic, mijlociu sau mare; relații umane superficiale - se mențin credințele și normele; conștientizarea scopurilor este slabă sau mijlocie; acțiuni - rezistență pasivă sau activă, limitate;

d) *Grupul primar/restrâns*: structurare ridicată; durează de la 3 zile la 10 ani; număr mic de indivizi; relațiile umane bogate; are loc o schimbare a credințelor și normelor; conștiința scopurilor ridicată; acțiuni comune foarte bogate, bazate pe spontaneitate și puncte de vedere comune, fiind susceptibil să devină agent de schimbare socială în ansamblul colectivității;

e) *Grupul secundar sau organizația*: structurare foarte ridicată; durează de la câteva luni la mai multe decenii; număr de indivizi - este mijlociu sau mare; relațiile dintre indivizi - relații fundamentate; introduce presiuni asupra credințelor și normelor; conștiința scopurilor - ridicată; în activități comune au importanță obișnuințele și planificarea.

Din caracterizarea celor 5 tipuri se relevă faptul că relațiile interindividuale sunt strâns dependente de capacitatea de interiorizare și aplicare a normelor. Astfel, grupul reprezintă:

- o legătură naturală firească între oameni, apărută ca urmare a vecinătății de pământ, a rudeniei de sânge și a îndeletnicirilor comune;

- un cult al firescului și nevoilor puține;

- o transmitere orală a tradițiilor cunoașterii și a rânduielilor purtării;

existența unei ordini, a perpetuării veșnice, a schimburilor puține.

În asistența socială interesează *grupul primar* a cărui caracteristici sunt:

- a. urmărește în comun aceleași scopuri în mod activ și cu o oarecare permanență;
- b. dezvoltă relații afective intense de simpatie/antipatie între membri;
- c. unirea morală a membrilor duce la sentimente de solidaritate și interdependență;
- d. realizează ușor diferențierea rolurilor, constituirea de norme, reguli și credințe comune, proprii grupului;
- e. stabilitatea unui echilibru intern și a unui sistem de relații cu mediul extern.

CURS 2. GRUPUL DE SUPORT ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ. TIPURI DE GRUPURI UTILIZATE ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ (CA METODE DE INTERVENȚIE)

GRUPUL DE SUPORT ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ

În practica asistentei sociale, grupul de suport este utilizat de către specialiști ca o formă de intervenție socială care presupune participarea benevolă și structurată a unor persoane la dezbaterile și identificarea unor soluții la anumite probleme comune. Scopul utilizării acestei tehnici este de a se oferi reciproc informații, sfaturi, încurajare și suport emoțional. De cele mai multe ori, aceste întâlniri au scop terapeutic și sunt coordonate de către un specialist în domeniul psiho-social care împreună cu membrii grupului reglementează regulile și normele interne de funcționare.

Grupul de suport se manifestă practic sub diferite forme, în funcție de caracteristicile membrilor care îl formează și de problema care urmează să fie dezbătută în cadrul acestuia. Cu toate acestea, în cele mai multe dintre studiile de specialitate realizate în acest domeniu până în prezent, se regăsesc următoarele tipuri de grupuri de suport:

- Grupul de suport cu scop terapeutic
- Grupul de suport profesional
- Grupul de intervenție comunitară

1. **Grupul de suport cu scop terapeutic** urmează de obicei de metode și tehnici standardizate de evaluare și intervenție psiho-socială și urmăresc un scop bine conturat, dar care are libertatea de a se reformula în funcție de caracteristicile membrilor grupului și de dinamica problemei pe care aceștia au consimțit să o dezbăte împreună. În cazul acestor grupuri de suport, moderatorul este reprezentat de cele mai multe ori de către un asistent social sau/si un psiholog/terapeut.

Acest tip de grup de suport reprezintă o strategie de intervenție adresată indivizilor care manifestă probleme de natură emoțională și de neadaptare la mediul social. În această situație terapeutul formează un grup din două sau mai multe persoane care manifestă aceeași problemă și elaborează un plan de desfășurare a întâlnirilor, dar și un plan separat de intervenție pentru fiecare participant. Aceștia din urmă sunt rugați și stimulați să-și împartășească problemele cu alți membri ai grupului, să identifice posibilități de rezolvare a problemelor și să realizeze transfer de informații și opinii despre resursele și tehnicile necesare. Împărtășirea anumitor emoții și sentimente se realizează sub controlul direct al coordonatorului pentru a nu permite

aparitia unor conflicte interpersonale intre membrii grupului. Forma standard de grup terapeutic este de 6 – 8 persoane care impreuna cu un terapeut se intalnesc periodic intr-un anumit loc pentru sedinte de maximum 90 de minute.

2. Grupul de suport profesional reprezinta o forma a grupului de suport, avand aceleasi reguli privind durata, marimea, persoana care modereaza, numai ca in acest caz membrii grupului sunt reprezentati de profesionisti din domeniul socio-psiho-medical (grupuri de asistenti sociali, psihologi, medici). Scopul acestor intalniri este acela de a dezbate anumite probleme intalnite in practica profesionala si de a identifica posibile solutii la cazuri sociale, strategii de interventie, metode specifice, etc. In acelasi timp, acest tip de grup functioneaza ca o forma a suport psiho-emotional reciproc al membrilor. Ex.: grupuri de suport ale asistentilor sociali comunitari organizate periodic, intalnirile asistentilor sociali si medicilor in domeniul prevenirii / terapiei HIV/SIDA.

3. Grupul de interventie comunitara reprezinta o forma de interventie comunitara prin intermediul unor grupuri de interes formate din membri ai comunitatii cu pregatire in diferite domenii de activitate si care reprezinta anumite pozitii de lideri locali (lideri formali si informali). Acestia respecta regulile de grup si actioneaza pentru a rezolva anumite probleme specifice ale comunitatii din care fac parte (probleme de natura sociala, economica, ecologica, etc.). Aceste persoane actioneaza benevol, completand si sprijinind activitatile administratiei publice locale, fara a emite insa acte juridice. Un grup de interventie comunitara este de obicei format din functionari publici (secretarul primariei, primarul, asistentul social), politist, medic, preot, gospodari ai satului (lideri informali), profesori, invatatori, etc. Ex.: grup de interventie in situatii de calamitati naturale, grup de interventie pentru implementarea unor programe sociale, economice, ecologice, etc.

In ultimii ani, in tarile cu traditie in practica asistentei sociale s-a dezvoltat conceptul de “*autosustinere comunitara*” care reprezinta un proces de implicare a voluntarilor si a altor cetateni din comunitate in luarea deciziilor la nivel local, in dezvoltarea unor servicii adresate diferitelor grupuri sau indivizi defavorizati sau in elaborarea unor strategii de dezvoltare durabila. Acest proces include descentralizarea responsabilitatii si controlului din partea statului sau a agentilor private cu capital extern comunitatii.

Caracteristici:

- limitele numerice ale unui grup de suport sunt intre 5 si 15 persoane; pentru o cat mai mare eficienta grupul trebuie sa fie format din 7 pana la 10 persoane;

- este format din persoane care se confrunta cu aceeași problema;
- actorii principali sunt liderii formali și informali din comunitate (preot, învățator, medic, director de școală, primarul, familiile instarite) sau indivizi care prezintă probleme comune cu substrat psiho-emotional;
- reprezintă o resursă permanentă pentru comunitate;
- are caracter temporar și este creat voluntar;
- membrii respectă confidențialitatea în cadrul grupului;
- se tratează situații specifice fiecărui membru cu aceeași atenție/efort/intensitate;
- grupurile de intervenție comunitară funcționează la nivelul comunităților în care au fost create și caută soluții la problemele cu care se confruntă comunitatea respectivă;
- scopul înființării acestor grupuri nu este acela de a promova ideea de leadership, dar în același timp promovează și valorizează orice opinie exprimată;

În general, responsabilitatea sau inițiativa creării unor astfel de grupuri de suport revine specialistilor în domeniul psiho-social, iar în mediul rural această răspundere revine exclusiv asistentului social comunitar. În mod strategic, comunitățile rurale în România beneficiază în prezent de grupuri de sprijin comunitar care au fost înființate pe lângă primării la inițiativa autorităților locale și centrale în domeniul protecției copilului aflat în dificultate.

O particularitate aparte o reprezintă faptul că grupul de suport, indiferent de tipul său, se aplică doar atunci când două sau mai multe persoane se confruntă cu aceeași problemă și nu în cazuri particulare. Pentru acestea din urmă se utilizează metoda “rețelelor de sprijin” care reprezintă o metodă de intervenție centrată pe individ cu o acțiune directă asupra problemei acestuia.

Tipuri de grupuri utilizate în asistență socială (ca metode de intervenție)

De-a lungul timpului asistența socială și-a dezvoltat, pornind de la metodele oferite de *psihologie și psihiatrie*, metode proprii de intervenție la nivel individual, familial, de grup și comunitar. Dacă în SUA grupurile se folosesc în asistența socială din secolul XIX, la noi în țară abia după anul 1990 a existat o preocupare consistentă în dezvoltarea acestui tip de metodă.

În practica asistenței sociale grupurile pot fi folosite cu *scopul de a ajuta persoanele să dezvolte noi modalități de relaționare sau să le întărească și să le îmbunătățească pe cele deja dobândite*. Grupul *facilitează oportunitatea de a da și a primi ajutor de la ceilalți membrii*, o mai bună comunicare, deprinderea unui comportament asertiv etc. acestea pun în contact oameni

diferiți, cu valori diferite aducând și un beneficiu la nivel informațional și oferă, deci, modele cognitive și comportamentale noi, inclusiv noi modalități de rezolvare de probleme.

În grup oamenii pot să-și dezvolte și să își exerseze capacitatea de a asculta, de a lucra în echipă, de a lua decizii individuale și colective etc. Pe lângă *aceste avantaje*, grupul contribuie la economia de timp și bani în procesul de asistare și dă posibilitatea unor întâlniri de 1-2 ore/grup față de maxim o oră în intervențiile individuale. Acest avantaj însă, este ultimul care trebuie luat în considerare atunci când decidem modalitatea de intervenție. De asemenea, când se hotărăște modalitatea de lucru cu clienții este important să se țină seama de natura problemelor beneficiarilor și de starea lor de sănătate mintală, respectiv de tipul de tulburare pe care pot să-l prezinte. Asistenții sociali pot fi lideri ai unor grupuri precum cele de *suport, grupurile educaționale, recreaționale, grupurile de ajutor reciproc* etc. făcând parte dintr-o echipă interdisciplinară ce coordonează activitatea.

1. Grupul de consiliere

Se focalizează asupra unei probleme specifice care poate să fie de natură *educațională, socială, legată de profesie, carieră sau probleme personale* ale membrilor de familie cum ar fi relația părinte-copil. El are atât scopuri de prevenire, cât și de intervenție, adică, de rezolvare de probleme și presupune un proces de interacțiune interpersonală punând accentul pe gânduri, sentimente, comportamente de la nivelul conștientului.

Grupul de consiliere diferă față de grupul de terapie prin aceea că acest tip de grup face apel la problemele de la nivelul conștientului și nu la cele de la nivelul subconștientului. El este orientat înspre rezolvarea unor probleme specifice, în cadrul lui fiind stabilită realizarea unor sarcini pe termen scurt, și nu înspre tratamentul unor tulburări severe de natură psihologică sau comportamentală. Adesea tema pe care se focalizează grupul este determinată chiar de către membrii grupului care sunt de obicei persoane ce nu necesită, restructurări importante de personalitate și ale căror probleme sunt, de exemplu, găsirea unor modalități mai eficiente de diminuare a stresului datorat trecerii printr-o situație de criză. Astfel de grup este orientat atât spre autodezvoltare, maturizare și descoperirea resurselor interne, cât și spre ajutorarea membrilor grupului pentru a face față în mod constructiv problemelor ce împiedică funcționarea lor la parametrii acceptabili. Grupul oferă oportunitatea unei autoobservări veritabile.

2. Grupuri recreative

Obiectivele acestor grupuri se realizează prin intermediul activităților care sunt efectuate cu plăcere și au efecte recreative.

Cel mai adesea, astfel de activități se inițiază spontan, fără intervenția vreunui lider din afara grupului de participanți. Ceea ce ar putea oferi o organizație cu profil social, ca răspuns la diversele inițiative ale clienților, ar fi de, exemplu, un spațiu adecvat, diverse echipamente, sau mijloace de transport, dacă este vorba de o ieșire în natură.

Pe de altă parte, unele organizații se pot specializa tocmai în a oferi astfel de mijloace logistice pentru a stimula participarea anumitor categorii de clienți la activități recreative, ca alternativă la petrecerea timpului pe stradă sau ca mijloc de prevenție a comportamentelor delincvente.

Alte grupuri cu caracter recreativ, pot fi conduse de profesioniști, mai ales atunci când este vorba de organizarea competițiilor sportive, a expozițiilor de artă și artizanat, sau alte activități similare.

3. Grupuri educative și de formare a abilităților

Astfel de grupuri au ca scop achiziționarea de cunoștințe și deprinderi. Ele sunt conduse de un lider cu competențe și experiență în domeniu și se desfășoară cel mai adesea într-o manieră didactică, grupul semănând destul de bine cu o clasă de elevi care sunt încurajați să interacționeze și să-și exprime opiniile. Exemple de astfel de grupuri pot fi numeroase și diverse: grupuri educative pentru tinerele mame, grupuri pregătitoare pentru asistenții maternali sau părinții adoptivi, grupuri de pregătire pentru voluntari, grupuri pentru însușirea tehnicilor de comunicare ca și a asertivității, etc.

4. Grupuri de decizie și rezolvare de probleme

Atât ofertanții, cât și beneficiarii serviciilor sociale devin la un moment dat implicați în procese decizionale sau sunt puși în situația de a rezolva probleme de interes comun. Ofertanții sunt interesați să organizeze întâlniri cu grupuri de potențiali beneficiari pentru a defini și orienta misiunea și politica organizației, ca și pentru a iniția sau dezvolta servicii sociale și în acest caz au nevoie să știe care ar putea fi cele mai convenabile pachete de servicii, cum să se realizeze optim distribuția acestora, ce ar presupune o coordonare eficientă a organizației din punctul de vedere al “consumatorului” (de servicii sociale).

Potențialii beneficiari (clienți) ai serviciilor sociale pot, la rândul lor, să inițieze întâlniri pentru a putea identifica nevoile comunității. Datele astfel colectate, ca și grupul însuși pot influența dezvoltarea de noi programe în cadrul organizațiilor deja existente sau pot demonstra oportunitatea și utilitatea înființării unora noi.

Asistenții sociali vor juca în astfel de situații rolul de agenți ai schimbării, de promotori ai inițiativelor comunitare.

În cazul grupurilor în discuție, fiecare participant aduce spre dezbateră atât probleme de interes personal, cât și de interes comun. Prin aceasta grupul se confruntă cu trei tipuri de probleme care rezultă din:

- *raportul grup-individ* (decizia grupului este inferioară sau superioară celei individuale?);
- *calitatea gândirii în grup* (deciziile sunt acceptate fără a fi luate în considerare toate alternativele pro și contra, fiind resimțită o anumită “presiune socială”);
- *modul în care se ia decizia*: prin consens sau prin vot majoritar (decizia prin consens este susținută de toți membrii, în timp ce decizia prin vot majoritar generează frustrări “minorității”, mai ales dacă raportul procentual este de 51-49).

Exemplificăm, în cele ce urmează, două dintre cele mai des utilizate tehnici de luare a deciziilor și rezolvare de probleme:

A: “Brainstorming”

“Brainstorming”-ul (în continuare BS), (Maier, 1970; Osborn,1963) este o foarte bună tehnică de grup pentru găsirea unor modalități de realizare a scopurilor propuse. Într-o primă aproximație, definiția BS poate fi *generarea de idei pentru soluționare unor probleme*. Totuși termenul desemnează și anumite *tehnici specifice pentru generarea ideilor, inventarierea posibilităților sau a alternativelor de acțiune*. Utilizarea BS înseamnă de fapt, *identificarea a cât mai multor posibilități de soluționare de probleme*. De obicei, BS se desfășoară în cadrul unui grup condus de un moderator care are și sarcina de a facilita producerea ideilor.

Egan, (1982), a identificat câteva tehnici care facilitează procesul de producere a ideilor:

- ✓ *Renunțarea la “a judeca”*. Pentru a ajuta un grup să producă idei se impune renunțarea la critica ideilor produse de membri. Dacă ideile sunt criticate, fluxul producerii ideilor se va reduce sau stopa deoarece oamenii vor înceta să mai producă idei noi.
- ✓ *“Descătușarea eului”*. Participanții vor fi încurajați să menționeze cele mai trăznite idei. Chiar dacă produc ilaritate, unele idei “nebunești” se pot dovedi utile în timp.
- ✓ *“Încurajarea producției de idei”*. Cu cât sunt mai multe idei, cu atât crește posibilitatea ca unele dintre ele să fie utilizabile. Moderatorul va încuraja fiecare participant în parte să producă cât mai multe idei.

- ✓ *Combinarea* - ajută participanții să reunească sau să combine ideile generate și în urma acestui proces să găsească noi posibilități. Acest proces, care solicită imaginația participanților, este stimulat de vederea listei pe care au fost înscrise ideile.

După procesul de generare a ideilor grupul va începe să le ordoneze pe categorii, ceea ce va oferi prilejul de a comenta anumite idei sau aspecte ale acestora.

B. Tehnica grupurilor nominale (identificarea problemelor și luarea deciziilor)

Grupurile nominale au fost studiate și dezvoltate de Andre Delbecq și Andrew Van de Ven (1971). Acest tip de grup se folosește pentru identificarea problemelor și luarea deciziilor. Specificul acestui tip de grup este că indivizii lucrează în prezența celorlalți, dar nu interacționează verbal. Identificarea nevoilor este un proces complex în cadrul căruia este foarte important ca populația țintă (potențiala beneficiară a unui serviciu social) să-și exprime, înțeleagă și articuleze problemele, nevoile și scopurile.

Anumite cercetări susțin că grupurile nominale sunt superioare “Brainstormingului” ca și altor tipuri de interacțiuni în grup, pentru generarea de informații relevante pentru problema a cărei soluție trebuie găsită. Cantitatea, dar și calitatea, caracterizează producțiile din cadrul grupurilor nominale. Elementele care conferă superioritate acestui tip de grupuri sunt:

- abordarea nominală se aseamănă, într-o oarecare măsură, cu un “joc mistic” care stimulează interesul participanților;
- tensiunea creatoare este stimulată de sarcinile care trebuie rezolvate individual;
- evaluarea diferiților itemi este interzisă, ceea ce reduce substanțial presiunea asupra exprimării ideilor “minore”, neconvenționale.
- abordarea nominală înseamnă și economie de timp.

Pașii în conducerea unui astfel de grup sunt:

1. Adunarea / formarea unui grup de orice mărime (putând merge până la 100 de persoane) și explicarea situației. Se va sublinia importanța ideilor legate de subiectul discuției.
2. Împărțirea grupului mare în subgrupuri mai mici (5-8 persoane fiecare) Fiecare grup se va așeza în jurul unei mese separate sau în scaune / bănci aranjate în cerc.
3. Distribuirea unor foi care conțin întrebări la care participanții trebuie să răspundă. (de ex: ce subiecte v-ar interesa să fie tratate în cadrul acestui curs?)

4. Timp de 15-20 min. participanții alcătuiesc individual liste cu răspunsurile pe care le consideră potrivite.
5. Un “tour de table” sau “roud robin” va avea loc în fiecare grup, pentru fiecare item în parte. Un membru al grupului înregistrează pe tablă răspunsurile și procesul continuă până când nu mai sunt idei. Până la terminarea acestei etape nu sunt permise discuțiile sau evaluările.
6. “Flip-chart”-urile provenite de la fiecare grup vor fi expuse / afișate. Există două modalități de abordare:
 - a) fiecare item este citit tuturor participanților;
 - b) fiecare grup face o trecere în revistă a ideilor produse în grupul respectiv.

Ambele modalități funcționează: prima pentru grupuri mai mici, a doua pentru grupuri mai mari.

7. După ce fiecare participant se familiarizează cu toate ideile listate i se cere să le menționeze pe cele 5 care i se par mai importante (pe o foaie, individual)
8. Aceste selecții sunt apoi înregistrate, tabelate și afișate. Problemele și ideile care au fost alese de cele mai multe ori, sunt considerate de către membri grupurilor, ca fiind cele mai importante.

CURS 3.TIPURI DE GRUPURI UTILIZATE ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ (CA METODE DE INTERVENȚIE) –(CONTINUARE)

5. Grupuri de auto-ajutorare

Grupurile de auto-ajutorare au devenit, în timp, extrem de populare și se bucură de mult succes, fiind, într-adevăr, eficace pentru anumite tipuri de probleme personale și /sau sociale. Definiția comprehensivă a acestor grupuri, formulată de A. Katz și E. Bender, (1976), ne permite să înțelegem atât popularitatea de care se bucură, cât și eficacitatea lor.

Grupurile de auto-ajutorare sunt structuri grupale, de dimensiuni relativ mici, organizate voluntar, pentru ca participanții să-și ofere sprijin mutual și pentru atingerea anumitor scopuri. Aceste grupuri sunt, de regulă, formate pe criterii de similaritate, reunesc persoane care convin să-și acorde sprijin mutual, răspunzând astfel unor nevoi comune, precum:

- nevoia de a schimba anumite practici, comportamente, atitudini, personale sau sociale;
- nevoia de a depăși anumite situații de viață,
- nevoia de a ști cum să facă față unor boli și/sau handicapuri.

Inițiatorii și participanții la astfel de grupuri consideră că rezolvarea situației lor nu incumbă autorităților, instituțiilor publice sau organizațiilor, considerându-se ei înșiși responsabili și competenți pentru găsirea soluțiilor, prin intermediul interacțiunilor sociale.

În cadrul grupurilor de auto-ajutorare membrii își acordă reciproc atât susținere emoțională, cât și materială. În mod frecvent ele sunt orientate de o cauză comună și au ca scop promovarea unei anumite ideologii, a anumitor valori, prin intermediul cărora membrii consideră că își pot defini și afirma mai clar identitatea.

Clasificarea grupurilor de auto-ajutorare

- ✓ Grupurile ce au ca scop dezvoltarea sau schimbarea personală. Cel mai reprezentativ exemplu pentru acest tip de grup este cel al “Alcoolicilor Anonimi”. Răspândite sunt însă și grupurile de recuperare a persoanelor cu handicap mintal, grupurile de persoane supraponderale etc.
- ✓ În SUA sunt foarte răspândite grupurile care militează pentru o cauză, fie că aceasta este în beneficiu personal, al familiilor, al grupurilor restrânse sau al unor categorii largi ale populației. Scopurile unor astfel de grupuri pot fi: de a schimba legislația, de a crea noi servicii, de a influența o anumită politică. Exemple pot fi organizațiile pentru apărarea drepturilor diferitelor categorii de persoane.

- ✓ Grupuri al căror scop este de a promova modalități alternative de viață (grupuri ale homosexualilor).
- ✓ Grupuri care oferă protecție și chiar adăpost persoanelor aflate în declin fizic sau psihic, sau celor care se tem de presiuni din partea familiilor sau a unor grupări sociale, ca reacție la anumite fapte, atitudini sau comportamente asumate public (ex-consumatorii de droguri, persoanele infectate cu virusul HIV, femeile care avortează sau sunt adeptele liberalizării avortului).
- ✓ Grupuri mixte, care întrunesc caracteristicile a două sau mai multe dintre categoriile mai sus menționate.

Grupurile de auto-ajutorare se bazează pe:

- încrederea și libertatea participanților de a face confesiuni, de a dezvălui aspecte ale vieții personale care constituie o problemă de rezolvat;
- povestirea experiențelor trecute în legătură cu respectiva problemă, ca și expunerea modului în care intenționează să îi facă față în viitor;
- apelul la ajutor și acceptarea ajutorului din partea celorlalți membri, în cazuri de urgență (de exemplu, nevoia de a consuma alcool sau alte droguri).

Există și alte motive care contribuie la succesul grupurilor de auto-ajutorare: membrii acestor grupuri se pot raporta la problema respectivă “din interior”, ceea ce le permite să-i înțeleagă și să-i ajute pe ceilalți în cunoștință de cauză; pentru că au trecut prin experiențe similare, sunt sensibili și motivați să-și ajute semenii în suferință; participanții la astfel de grupuri beneficiază și de ceea ce se poate numi “terapia celui care ajută”: cel care oferă ajutorul dobândește nu numai o stare de bine, (mulțumirea de a putea fi de ajutor), ci și o altă perspectivă asupra propriilor probleme (problemele sale sunt similare cu ale altora sau, ale acelorora sunt chiar mai grave decât ale sale); unele grupuri de auto-ajutor strâng fonduri și dezvoltă programe comunitare (de exemplu părinții copiilor cu handicap mintal); un alt avantaj al acestor grupuri este că reușesc să-și realizeze scopurile cu fonduri relativ reduse.

6. Grupuri de socializare

Numeroși autori consideră că socializarea reprezintă obiectivul fundamental al oricărui tip de grup, deoarece prin activitățile de grup se urmărește, în general, schimbarea atitudinilor și comportamentelor participanților, astfel încât acestea să devină acceptabile social. *Nota distinctivă a grupurilor de socializare este aceea că, prin intermediul lor se urmărește explicit*

dezvoltarea abilităților sociale, creșterea încrederii în sine ca și planificarea unor scopuri emergente.

Grupurile de socializare pot fi organizate:

- cu tineri ce au manifestări predelinvente, cu scopul de a reduce propensiunea spre astfel de comportamente,
- cu persoane aparținând unor etnii diferite, pentru reducerea tensiunilor interetnice,
- cu vârstnici, cu scopul de a-i remotiva pentru o viață activă ca și pentru a-i implica în diferite activități,
- cu persoane aflate în detenție (privative de libertate), cu scopul de a-i pregăti pentru reintegrarea în familie și comunitate după liberare,
- cu viitoarele tinere mame, în perioada de sarcină, pentru a planifica viitoarele roluri etc.

Conducerea grupurilor de socializare reclamă cunoștințe și abilități substanțiale în domeniile dezvoltării personale, a pregătirii pentru schimbare și a stimulării schimbării, a dinamicii de grup.

7. Grupul de terapie (grupuri terapeutice)

Se organizează cu scopul rezolvării unor probleme de natură emoțională sau comportamentală fiind de mai lungă durată decât alte tipuri de grupuri. Persoanele participă la acest grup cu scopul de a diminua simptomele sau problemele cum ar fi *depresia, dificultăți de natură sexuală, anxietatea, tulburări psihosomatice* etc. acordând atenție atât ***elementelor din subconștient***, cât și ***restructurărilor de personalitate***.

Grupurile terapeutice reunesc membri care se confruntă cu probleme de viață dificile, ca și membri cu tulburări emoționale și de personalitate.

Conducerea grupurilor terapeutice presupune stăpânirea în cel mai înalt grad:

- a cunoștințelor despre dezvoltarea personalității, comportamentul uman, dinamica de grup;
- a capacităților de empatizare, receptare, reactivitate și disponibilitate vis a vis de problemele celorlalți;
- a competențelor de consiliere ca și a tehnicilor de grup menite să creeze un climat protectiv, de încredere, optim pentru recuperarea și dezvoltarea personală, propice schimbării.

Grupurile terapeutice au multe elemente comune cu consilierea individuală, deoarece scopurile lor vizează prelucrarea în profunzime a temelor personale ca și elaborarea unor

strategii de rezolvare a acestora. Liderii grupurilor terapeutice optează de regulă pentru o modalitate de abordare specifică: Psihanaliza; Terapia cognitive; Terapia experiențială; Analiza tranzacțională; Terapia centrată pe client; Psihodrama.

Deși grupurile terapeutice au început prin a fi conduse de psihologi și psihiatri, formările în psihoterapiile de grup includ în prezent și asistenții sociali. Este din ce în ce mai răspândită, în prezent, în lume, utilizarea grupurilor terapeutice în practica asistenței sociale și aceasta deoarece, față de intervenția individuală abordările de grup prezintă unele avantaje:

- în grupuri este funcțional pentru participanți principiul “terapii terapeutului”: membrii grupului au posibilitatea de a experimenta roluri diverse, inclusiv acela de a oferi ajutor celorlalți (prin împărtășirea experienței proprii, prin distribuirea în roluri de “persoană care ajută”, etc);
- grupul facilitează perceperea propriei probleme și din perspectiva celorlalți, sesizarea faptului că există alternative de a trăi, înțelege și rezolva o problemă de viață;
- grupul reprezintă un mediu propice de experimentare și exersare a abilităților de relaționare pentru cei care întâmpină dificultăți;
- practica a demonstrat că schimbările de atitudine, comportament și chiar personalitate se produc mai repede în cadrul grupurilor decât în intervențiile individuale;
- deși efortul profesional al liderului este considerabil în cadrul grupurilor, un avantaj este că de acesta (de efortul profesional), beneficiază simultan mai multe persoane.

În concluzie, liderul grupurilor terapeutice va utiliza cunoștințele și abilitățile proprii consilierii individuale și dinamicii de grup cu scopul de a ameliora disfuncțiile atitudinale și comportamentale.

8. Grupuri “de întâlnire”

Această denumire desemnează generic grupuri al căror scop este acela de a favoriza cunoașterea și încrederea interpersonală prin:

- conștientizarea elementelor comune ca și a diferențelor,
- sensibilizarea participanților față de o temă sau problemă
- facilitarea comunicării directe.

Denumiri într-o oarecare măsură sinonime celei de “grup de întâlnire”, sunt “grup de sensibilizare” și “grup T” (Training = antrenament).

Aceste grupuri presupun relaționarea membrilor de o manieră interpersonală foarte apropiată, bazată pe încredere, sinceritate, deschidere și chiar dezvăluire personală. Participanții

la astfel de grupuri sunt dispuși să se exprime, să “își deschidă sufletele”, lasă să transpară sentimentele, sunt motivați pentru a experimenta “aici și acum”, într-o atmosferă informală, caldă, modele de atitudini și comportamente pe care doresc să le însușească și care, au constituit miza schimbării anticipate, odată cu intrarea în grup.

În vederea realizării schimbărilor scontate grupurile parcurg un proces în trei etape (care sunt în același timp și sarcini de grup), și anume:

(1) ”dezghețarea”; (2) ”schimbarea”; (3) ”reînghețarea”.

1. Prima etapă, “dezghețarea”, constă în întâlnirea grupului cu scopul de a interacționa, utilizând modelele atitudinal - comportamentale diferite de cele obișnuite, care în ani și ani de exersare au devenit automatisme, rutină.

Stilul personal de interacțiune, îndelung exersat, s-a transformat treptat într-un fel de “a doua natură” și chiar mai mult, s-a dovedit a fi funcțional. Participanții la grup sunt conștienți de această situație (care constituie și o sursă importantă de rezistență la schimbare), dar pe de altă parte simt nevoia unei transformări, a unei “creșteri” personale, pe care singuri nu au reușit să o realizeze atât datorită efortului pe care îl necesită o astfel de inițiativă, cât și datorită disconfortului de a renunța la ceva obișnuit, cunoscut, pentru ceva nou, incert, nevalidat. “Dezghețul” survine atunci când este luată decizia de a renunța la pattern-urile comportamentale și când participanții sunt pregătiți psihologic să exploreze noi căi de relaționare în vederea schimbării. În această etapă sunt recomandate exercițiile structurate “de încredere”, de “aducere” a participanților “aici și acum”, de familiarizare cu locul și cu grupul.

2. Cea de-a doua etapă, cea a ”schimbării”, este de obicei, facilitată de reacțiile spontane ale membrilor grupului, de feed-back-urile primite. Aceasta deoarece, în mod obișnuit, noi nu primim feed-back-uri explicite la atitudinile și acțiunile noastre, nu știm ce efecte au acestea asupra celorlalți. Prin contrast, în grupuri, tocmai feed-back-urile și sharing-urile (împărtășirea experiențelor și trăirilor similare) sunt încurajate, deoarece sunt relevante pentru conștientizarea modului în care suntem percepuți sau îi influențăm pe ceilalți. Odată identificat un comportament ce trebuie schimbat, noi forme de răspuns, de interacțiune pot fi experimentate în climatul securizant al grupului.

3. Cea de-a treia etapă este destul de nefericit numită ”reînghețarea”, deoarece nu reflectă corect procesul de referință și are o conotație ce trimite mai curând la regiditate decât la procesele de schimbare și dezvoltare care îi sunt proprii. În această etapă sunt caracteristice procesele de “întărire” și “fixare” a noilor modele comportamentale – atitudinale achiziționate,

astfel încât ele să-și probeze eficacitatea. Dacă noile modele nu sunt “fixate” în această etapă, participanții la grup se vor confrunta cu o puternică tendință de revenire a vechilor pattern-uri. De altfel, liderul are și misiunea de a preveni membrii, că odată cu terminarea grupului nu se încheie și procesul de schimbare în care au intrat, ci, că acesta este unul continuu, care trebuie supravegheat și în afara grupului, iar efectele schimbării se vor traduce și prin procese de creștere și dezvoltare personală, de asemenea, continue.

Grupurile de întâlnire sunt utilizate foarte frecvent pentru: formarea abilităților în profesiile de ajutor, formarea abilităților manageriale, antrenarea clienților pentru dobândirea abilităților interpersonale, dezvoltarea responsabilității civice, pregătirea acțiunilor comunitare.

Grupurile de întâlnire sunt destul de *controversate* datorită riscurilor pe care le comportă:

- insuficient pregătite prin intermediul câtorva ședințe de grup, anumite persoane se pot declara lideri și pot conduce grupurile la acțiuni și procese periculoase, pe care nu le pot controla;
- grupurile de întâlnire pot avea ca efect amplificarea sau acutizarea unor probleme personale, care rămân nerezolvate datorită duratei relativ scurte de desfășurare a grupurilor (de exemplu, cineva poate renunța la mecanismele de apărare obișnuite fără a fi învățat alte modele de interacțiune);
- unii indivizi pot avea manifestări psihotice pe parcursul ședințelor de grup, ceea ce înseamnă că nu pentru toate persoanele grupurile constituie o modalitate favorabilă de lucru;
- participanții sunt expuși abuzurilor celorlați membri dacă liderul nu impune și nu controlează respectarea standardelor etice;
- în cadrul grupurilor de întâlnire nu se pot produce schimbări spectaculoase, dar dacă există astfel de așteptări din partea membrilor, și astfel de ambiții din partea liderilor și unii și alții vor fi decepționați.

Obs: Comparație dintre grupurile terapeutice și cele de întâlnire (diferență):

- grupurile terapeutice au ca principal scop explorarea în profunzime a problemelor personale și/sau emoționale ale fiecărui membru și apoi dezvoltarea unei strategii personale de rezolvare;
- în grupurile de întâlnire/sensibilizare, de exemplu, se urmărește, în primul rând, creșterea nivelului de conștientizare în legătură cu problemele personale și de relație, pentru ca ulterior membrii să se simtă liberi să experimenteze noile modele comportamentale.

9. Grupul de dezvoltare personală

Oferă posibilitatea persoanelor ce se mențin în limita normalului de a-și dezvolta capacitățile de relaționare cu alții. Acest tip de grup este mai degrabă orientat dinspre dezvoltarea personală, spre rezolvarea de probleme ce apar ca urmare a trecerii prin diferite etape ale vieții, decât pe terapia unor tulburări psihice, emoționale. Scopul acestor grupuri este de a oferi suport persoanelor astfel încât ele să reușească pe parcurs să facă autoevaluări care să-i ajute să găsească noi modalități de rezolvare de probleme, să fie deci capabili să-și modifice într-o manieră constructivă modalitatea de gândire și acțiune. Participanții pot să profite pentru dezvoltarea personală de pe urma feedback-urilor oferite de ceilalți membrii ai grupului. Ele sunt considerate ca fiind grupuri deschise în care participanții pot da direcția de dezvoltare ulterioară a grupului, prin focalizarea pe probleme specifice care intră în sfera lor de interes. În general aceste grupuri se focalizează pe scopuri precum:

- a. să ajute persoanele să dezvolte atitudini pozitive și abilități de relaționare;
- b. să faciliteze schimbarea;
- c. să ajute membrii grupului să transfere abilitățile dezvoltate în cadrul grupului la nivelul relațiilor din afara acestuia.

PSIHOTERAPIA DE GRUP. CONDIȚII DE FORMARE A GRUPULUI.

Pentru a vorbi de *psihoterapie de grup* este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții:

- **Comunicarea verbală** să devină o asociație liberă a grupului în sensul că discuțiile să se desfășoare liber și fără cenzură. În felul acesta discuția devine identică cu asociația liberă de idei din psihanaliză.
- **Materialul produs de grup** reprezentat prin *mesaje, acțiuni și interacțiuni* între membrii trebuie să fie analizat și interpretat de către grup. Operațiunea terapeutică este reprezentată nu numai de procesul dinamicii de grup ci și de analiza și interpretarea de către grup a acestor procese. Obiectivul discuției (mesajul verbal) este tratat atât pentru conținutul său manifest, cât și pentru semnificația sa latentă, pentru conținutul său inconștient.
- **Dirijarea dinamicii procesului de grup** și atitudinea liderului diferă în psihoterapia de grup față de celelalte grupuri terapeutice.

Factorii care intervin în *formarea unui grup bun și eficient*, care să permită ameliorarea situației sunt:

a. capacitatea animatorului/terapeutului de a *influența direct/indirect* fiecare membru, în scopul participării lui active la problema grupului;

b. capacitatea animatorului de a *favoriza, dezvolta și restabili un climat de toleranță mutuală* (câmp psihosocial) favorabil discuțiilor și rezolvării conflictelor care pot să apară între membrii grupului. În acest fel crește capacitatea grupului de a-și cunoaște dificultățile interne și de a accepta responsabilitatea asupra lor;

c. *transferarea*, pe parcursul activității, a *funcțiilor animatorului asupra grupului* care trebuie să devină progresiv capabil să-și asume responsabilitatea asupra dinamicii sale interne. Un grup terapeutic bun își descoperă singur abilitățile și defectele. Factorul terapeutic determinant în acest grup este însăși grupul și dinamica sa.

Psihoterapia de grup nu este o metodă universală de tratament și nu este lipsită de riscuri. Eficacitatea ei depinde de *selecția, pregătirea membrilor și de calitățile și vocația terapeutului*:

A. În selectarea membrilor grupului trebuie avute în vedere criteriile privind:

a. *Gradul de motivare a subiectului* (intensitatea dorinței de participare), el putându-se prezenta din proprie inițiativă, sub presiunea familiei sau la sugestia unor persoane competente (asistent social, psiholog, medic etc.);

b. *Posibilitatea de comunicare verbală* să fie intactă. Subiectul pentru a beneficia și participa la psihoterapia de grup trebuie să înțeleagă și să se poată exprima în limbajul grupului și al terapeutului. Tulburări de exprimare precum bâlbâiala sunt o contra indicație relativă sau pot participa la grupuri speciale;

c. *Capacitatea intelectuală* să fie nealterată, insuficiența dezvoltării cognitive sau deteriorarea fiind contraindicate;

d. *Capacitatea subiectului* de a tolera psihic și somatic (nevoia de spațiu vital) situația de grup și regulile grupului cu momente de tensiune și destindere;

e. *Condițiile rezidențiale, profesionale și familiale* să permită membrilor participarea la grup un timp mai îndelungat;

f. *Vârsta* - în grup trebuie să fie subiecți tineri, cât și adulți. Pentru grupuri heterogene, în general, se selecționează membrii care să asigure reprezentarea mai multor genuri;

g. *Sexul subiecților* - este indicat să se facă grupuri heterogene. În grupuri omogene ca sex există tendința de a se discuta strict problemele specifice sexului respectiv. De aceea un grup heterogen reprezintă mai adecvat societatea în esență;

h. Criteriile diagnostice sunt deosebit de importante.

La fiecare caz atât *aspectul clinic* (evoluția bolii, calitatea și durata remisiunilor), cât și *aspectele legate de structura personalității* sunt importante pentru rezolvarea problemelor relațiilor interpersonale și reinsertia socio-profesională a individului.

Psihoterapia de grup este indicată:

- în *tulburări neurotice primare*, cele obsesive și fobice; în *tulburări psihopatice* (dizarmonie a structurii de personalitate) cu modificări de caracter ușoare care nu au consecință asupra vieții de relație; în *tulburările Borderline* (la limita între nevroză și psihoză); în *psihozele* remise fără defecte majore; în *alcoolemii și toxicomanii* se fac grupuri omogene ca diagnostic; în *tulburările sexuale* se fac grupuri omogene și închise; în *tulburări funcționale* ale copilului indiferent dacă sunt de natură nevrotică sau comportamentală se poate începe terapia de grup de la 7-8 ani.

Contraindicații: Nu se indică terapia de grup pentru un grup alcătuit numai din isterici (simptomele sunt imaginare).

B. Pregătirea prealabilă a membrilor pentru grup. ROTTER și BERNE stabilesc niște criterii de pregătire prealabilă a membrilor.

- a. *Informarea subiectului* asupra principalelor aspecte ale psihoterapiei de grup;
- b. identificarea experienței subiectului care poate deveni ulterior motiv de discuție, analiză și interpretare;
- c. *dezvoltarea capacității de introspecție și interpretare* a subiectului care să-i faciliteze acestuia o racordare a influențelor ce le deține cu experiența de viață și afectivă.

Pregătirea se face individual, pe parcursul a 2-3 ședințe în cursul cărora terapeutul trebuie să aibă o atitudine activă. Subiectul își exprimă temerile și rezervele față de psihoterapia de grup. Deseori apare frica de a se confesa față de străini, de a-și etala public problemele sau teama de a se divulga aspectele spuse în grup altor persoane.

C. Terapeutul trebuie să aibă o bună *formație teoretică* (psihologică și psihosociologică) pentru a putea tolera transferul negativ fără a fi lezat. Prin atitudinea sa *directivă și nondirectivă* el încurajează transferul pozitiv periclitând refularea conflictelor existente. Psihoterapeutul trebuie să dozeze gratificațiile și frustrările folositoare grupului ca și colaborator. El returnează

grupului întrebările care i se pun direct făcându-i pe membrii grupului în acest sens să-și rezolve problemele existente. Procesul dinamic astfel folosit are un efect terapeutic ce se traduce prin diminuarea anxietății, revalorizarea personalității, corecția tendințelor negative prin confruntarea cu realitatea. Liderul trebuie să aibă grijă să amelioreze relațiile personale în grup și să fie corectate relațiile eronate. Numai printr-o competență profesională dobândită și recunoscută asistentul social poate desfășura activitate de terapeut sau ca terapeut într-un grup terapeutic. Aceasta nu înseamnă că asistentul social își pierde rolul investigator și coordonator. El trebuie să fie informat despre serviciile care lucrează cu *grupurile terapeutice, de sprijin* și despre tipurile de terapii folosite de care poate beneficia asistatul. După coroborarea informațiilor, atât privind *grupul de sprijin* cât și *profilul asistatului*, asistentul social elaborează și realizează *acțiuni de consiliere* prin care asistatul este informat despre rețeau grupurilor de sprijin și despre beneficiilor acestora.

CURS 4. GRUPURILE VULNERABILE

Termenul de grup vulnerabil este folosit adesea în documente oficiale, documente legislative sau în rapoarte de cercetare ca fiind similar celui de grup defavorizat, marginalizat, exclus sau grup de risc, toate aceste concepte fiind puse în relație cu fenomenul mai larg al sărăciei. Pentru a defini grupurile vulnerabile s-au folosit o serie de indicatori, de la cei ai veniturilor/nivelului de trai/sărăciei, accesului pe piața muncii, educației, locuirii, stării de sănătate, tipului de gospodărie sau comunitate, participării sociale, până la indicatori care delimitează probleme sociale, precum instituționalizare, exploatare, trafic, violență domestică sau consum de droguri. La nivelul Uniunii Europene, grupurile vulnerabile sunt surprinse prin indicatori ai incluziunii sociale precum: rata sărăciei relative, rata deprivării materiale, profunzimea sărăciei, rata șomajului pe termen lung, ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării în care nici un membru nu este angajat, abandonul școlar timpuriu, ponderea populației cu nivel de educație scăzut, rata deprivării privind locuirea, ponderea populației care trăiește în gospodării aglomerate, speranța de viață la naștere sau speranța de viață la 65 de ani etc.

În documentele oficiale ale Uniunii Europene, deși nu există o definiție formală a grupurilor vulnerabile, termenul este folosit pentru a stabili egalitatea de șanse în domeniul ocupării și în alte aspecte ale vieții sociale, precum și tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială sau etnică, în procesul de incluziune socială sau integrare al acestora (full integration). În cadrul politicilor sociale ale UE sunt urmărite obiective precum: eliminarea sărăciei copilului și a familiei cu copii, promovarea accesului pe piața muncii, educație și formare, combaterea excluziunii sociale și a discriminării. Legislația europeană protejează implicit sau explicit grupurile vulnerabile, cele mai importante documente fac referire la ocuparea forței de muncă.

La nivelul documentelor legislative din România, grupurile vulnerabile au fost descrise cel mai adesea cu ajutorul unor indicatori. Astfel, în cea mai mare parte delimitarea s-a realizat conform Raportului național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008-2010, Guvernul României, 2008 și conform Planului național de dezvoltare 2007-2013, Guvernul României, 2005. În descrierea lor au fost folosiți o varietate largă de indicatori, de la cei ai veniturilor/nivelului de trai/sărăciei, accesului pe piața muncii, educației, locuirii, stării de sănătate, tipului de gospodărie sau comunitate, participării sociale până la indicatori care

delimitează probleme sociale, precum instituționalizare, exploatare, trafic, violență domestică sau consum de droguri.

1.1 Descrierea grupurilor vulnerabile: tipologie-caracteristici

Grupurile vulnerabile sunt grupuri lipsite de suport, care se află adesea în stare cronică de sărăcie, fiind în incapacitate de a profita de oportunități sau de a se apăra în fața problemelor care pot apărea. Exemple în acest sens sunt persoanele cu dizabilități, copiii abandonăți, persoanele infectate cu HIV, vârstnicii, minoritățile etnice, familiile monoparentale etc. Acestea reprezintă o categorie care cumulează riscuri pe toate dimensiunile vieții, incapabile de a face față dificultăților. (Ibidem , p.10)

O accepțiune alternativă a vulnerabilității se referă la expunerea la riscuri care pot conduce la un nivel de bunăstare plasat sub pragul a ceea ce consideră societatea a fi acceptabil/dezirabil (Hoogeveen et al.). În această accepțiune mai largă pot fi vulnerabile și grupuri precum femeile aflate în perioada maternității, tinerii absolvenți debutanți pe piața muncii, persoanele care migrează pentru muncă etc. În prima accepțiune, vulnerabilitatea este mai degrabă o stare problematică permanentă. În al doilea caz, vulnerabilitatea este legată de un eveniment, de o intervenție sau de eșecul unei strategii și este mai degrabă o stare tranzitorie. (Ibidem , p.10)

Grupurile vulnerabile în România (cadru legislativ)

În legislația românească se pot identifica o serie de termeni care vizează grupurile vulnerabile, implicit sau explicit, în relație cu incluziunea/excluziunea socială: persoane defavorizate, persoane marginalizate, persoane excluse social sau supuse riscurilor de excluziune socială sau persoane vulnerabile.

Legea nr. 129/1998, privind înființarea, organizarea și funcționarea Fondului Roman de Dezvoltare Socială, republicată 2014 (Art. 2, alin. 1, pct. C.), în care grupurile dezavantajate sunt: vârstnici săraci, fără sprijin familial, anumite categorii de bolnavi, persoane lipsite de locuințe sau adăpost, femei victime ale violenței domestice, femei sărace, părinți săraci cu copii în întreținere, copiii străzii, adolescente sărace gravide, alte categorii.

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, în care, categoria defavorizată este definită ca fiind „aceea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza

diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare” (art. 4).

Legea nr.116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, în care *persoanele marginalizate* sunt definite ca având „poziție socială periferică, de izolare, cu acces limitat la resursele economice, politice, educaționale și comunicaționale ale colectivității, manifestată prin absența unui minimum de condiții sociale de viață” (art. 3).

Hotărârea Guvernului nr. 829/2002 privind aprobarea Planului National Antisărăcie și Promovare a incluziunii sociale (Secțiunea I, cap. II, Principiile PNAinc, criteriile pentru stabilirea corectă a principiilor, pct.8), în care Grupurile de risc sunt : șomeri, copii, vârstnici dependenți, tineri, locuitori din mediul rural, romi, persoane cu handicap. În PNAinc, (politică publică elaborată în 2002) persoanele marginalizate sau excluse social sunt definite ca fiind cele care se confruntă cu „una sau cu un cumul de privațiuni sociale, cum ar fi: lipsa unui loc de muncă, lipsa unei locuințe sau locuință inadecvată, lipsa accesului la un sistem de furnizare a apei potabile, a căldurii sau a energiei electrice, lipsa accesului la educație sau servicii de sănătate” (cap. 3, pct. 1.c).

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 68/2003 (art. 1, alin. 1, art. 23 și 25), privind serviciile sociale, consolidată în care persoane și familii aflate în dificultate sau risc, Grupuri sociale în situații de dificultate sau risc, generatoare de marginalizare sunt: copii, persoane vârstnice, persoane cu handicap, persoane dependente de consumul de droguri, alcool sau alte substanțe toxice, persoane care au părăsit penitenciarele, familii monoparentale, persoane afectate de violența în familie, victime ale traficului de ființe umane, persoane fără venituri sau cu venituri mici, imigranți, persoane fără adăpost, persoane infectate sau bolnave de HIV/SIDA, bolnavi cronici, persoane care suferă de boli incurabile, alte persoane aflate în situații de nevoie socială.

În PND 2007- 2013 – Domeniul prioritar nr. 4, Dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale și întărirea capacității administrative, grupurile vulnerabile, grupuri sociale care sunt supuse riscului de marginalizare socială sunt: copiii aflați în sistemul de stat de protecție a copilului, tinerii de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, familiile cu mai mult de doi copii și cele monoparentale, populația romă, persoanele cu dizabilități, persoanele eliberate din detenție.

În JIM - Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale (politică publică elaborată în 2005(Memorandum-ul Comun de Incluziune sociala, secțiunea 2.6), apare pentru

prima oară termenul de grupuri vulnerabile: copilul în situație de risc ridicat (sărăcie, vulnerabilitate la procesele de dezagregare socială, delincvență juvenilă), tinerii de peste 18 ani care nu mai sunt cuprinși în sistemul de ocrotire a copiilor fără familie, persoanele cu handicap, persoanele de etnie romă aflate în situații de risc ridicat, vârstnicii în situație de risc ridicat și persoanele fără adăpost.

Principalele categorii de grupuri vulnerabile din România

În România principalele categorii de grupuri vulnerabile sunt considerate următoarele: persoane de etnie romă, persoane cu dizabilități, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului, familii care au mai mult de 2 (doi) copii, familii monoparentale, copii în situații de risc, persoane care au părăsit timpuriu școala, femei, persoane aflate în detenție, persoane anterior aflate în detenție, delincvenți juvenili, persoane dependente de droguri, persoane dependente de alcool, persoane fără adăpost, victime ale violenței în familie, persoane afectate de boli care le influențează viața profesională și socială (HIV/SIDA, cancer etc.), imigranți, refugiați, persoane care solicită azil, persoane care trăiesc din venitul minim garantat, persoane care locuiesc în comunități izolate, victime ale traficului de persoane, persoane afectate de boli ocupaționale.

În privința grupurilor identificate ca fiind vulnerabile în documente oficiale, acestea acoperă o diversitate de categorii socio-demografice și de probleme sociale. Sunt expuse o serie de exemple de termeni utilizați care descriu categorii ce se pot încadra în aria grupurilor vulnerabile:

Grupuri vulnerabile în documente oficiale		
Termeni	Descriere/Caracteristici	Documentul legislativ
Grupuri vulnerabile în general		
Grupuri vulnerabile	<ul style="list-style-type: none"> - copilul în situație de risc ridicat(sărăcie,vulnerabilitate la procesele de dezagregare socială, delincvențăjuvenilă) - tinerii de peste 18 ani care numai sunt cuprinși în sistemul de ocrotire a copiilor fără familie - persoanele cu handicap - persoanele de etnie romă aflate în situații de risc ridicat - vârstnicii în situație de risc ridicat și - persoanele fără adăpost 	Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale, MMFPS, 2005, secțiunea 2.6
Grupuri dezavantajate	<ul style="list-style-type: none"> - vârstnici săraci, fără sprijin familial - anumite categorii de bolnavi - persoane lipsite de locuințe sau adăpost - femei victime ale violenței domestice - femei sărace - părinți săraci cucopii în întreținere - copiii străzii - adolescente sărace gravide - alte categorii 	Legea nr. 129/1998, art. 2, alin. 1,pct.c
Grupuri de risc	<ul style="list-style-type: none"> - șomeri - copii - vârstnicidependenți - tineri -locuitoridinmediul rural -romi -persoanecu handicap 	HG nr. 829/2002, anexă,secțiuneaI, cap.II, Principiile PNAinc,criterii pentru stabilirea corectă aprinci piilor,pct. 8
Categorii prioritare în prevenirea/absorbția sărăciei și excluziunii sociale	<ul style="list-style-type: none"> - copiii în situație de risc (abandonati,victimeale neglijenței, ale violenței domestice, ale exploatării sexuale,confrunțațicu sărăcia extremă) - femeia confrunată cu riscul violenței domestice, al exploatării sexuale - populația săracă de romi, lipsită cronic de oportunități și,nude puține ori, victimă a discriminării 	HG nr. 829/2002, anexă,sec.I, cap. II,Principiile PNAinc, „mainstreaming” ca instrumentde promovarea priorităților

<p>Persoaneși familii aflate în dificultate sau risc</p> <p>Grupuri sociale în situații de dificultate sau risc, generatoare de marginalizare sau excludere socială</p>	<ul style="list-style-type: none"> - copii - persoane vârstnice - persoane cu handicap - persoane dependente de consumul de droguri, alcool sau alte substanțe toxice - persoane care au părăsit penitenciarele - familii monoparentale - persoane afectate de violență în familie - victimele traficului de ființe umane - persoane fără venituri sau cu venituri mici - imigranți - persoane fără adăpost - persoane infectate sau bolnave de HIV/SIDA - bolnavi cronici - persoane care suferă de boli incurabile - alte persoane aflate în situații de nevoie socială 	<p>OUG nr. 68/2003, art. 1, alin. 1, art. 23 și 25</p>
<p>Familii cu copii, cu vulnerabilitate ridicată</p>	<ul style="list-style-type: none"> - familii cu mulți copii - familii monoparentale - familii cu probleme de dezorganizare socială - familii sărace de romi - familii care trăiesc în condiții inumane/ precare 	<p>Program de implementarea PNA inc (2006-2008), 2005, cap. 1, obiectiv 7.3, Acordarea de sprijin pentru familiile cu copii, în special pentru familiile cu risc de excludere socială, sub obiectiv 7.3.2</p>
<p>Grupuri vulnerabile, grupuri sociale care sunt supuse riscului de marginalizare socială</p>	<ul style="list-style-type: none"> - copiii aflați în sistemul de stat de protecție a copilului - tinerii de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului - familiile cu mai mult de doi copii și cele monoparentale - populația romă - persoanele cu dizabilități - persoanele eliberate din detenție 	<p>Planul național de dezvoltare 2007-2013, domeniul prioritar 4, Dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale și întărirea capacității administrative</p>
<p>Grupuri vulnerabile</p>	<ul style="list-style-type: none"> - populația de etnie romă - persoanele cu dizabilități - tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de protecție - femeile - familiile cu mai mult de doi copii - familiile monoparentale - copiii în situații de risc - infractorii și foștii delincvenți - persoanele dependente de droguri și alcool - persoanele fără adăpost - victimele violenței domestice - persoanele infectate cu HIV/SIDA - persoanele afectate de boli profesionale - refugiații, azilanții 	<p>Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007/2013, axa prioritară 6, Promovarea incluziunii sociale</p>

Sursa: Sinteză pe bază de date prezentate în *Raport de cercetare privind economia socială în România din perspectivă europeană comparată*, Ministerul Muncii, 2010, anexa 9 - Analiza statistică a grupurilor vulnerabile în România, completat cu date din *Planul național de dezvoltare 2007-2013*, Guvernul României, 2005, și *Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013*, Guvernul României și MMFPS, 2007.

CURS 5: FACTORI IMPORTANȚI PENTRU ÎNCEPEREA ȘI DERULAREA INTERVENȚIEI DE GRUP. PAȘI ÎN FORMAREA GRUPURILOR

FACTORI IMPORTANȚI PENTRU ÎNCEPEREA ȘI DERULAREA INTERVENȚIEI DE GRUP

Procesele de formare și conducere a grupurilor depind în foarte mare măsură de: *tipul de grup care se dorește a fi format și de scopurile specifice propuse*. Există însă *elemente comune* de care trebuie să se țină cont deoarece acestea influențează, în orice grup, atingerea potențialului maxim. Astfel de factori sunt:

- stilul de conducere a grupului;
- similaritatea membrilor (omogenitate);
- vârsta și sexul;
- mărimea grupului;
- caracteristica de a fi închis sau deschis;
- durata grupului.

În afara acestor factori, există și numeroase capcane și dileme în conducerea grupurilor, a căror cunoaștere poate contribui la preîntâminrea sau corecta lor soluționare. Să nu se uite că viața unui grup este asemănătoare cu viața oricărui sistem viu și deci, el poate trece prin diferite etape de dezvoltare cărora trebuie să li se acorde importanța cuvenită.

Scopul grupului

Este important să fie stabilite cu atenție și precizie scopul pentru care se dorește constituirea grupului, deoarece acesta va influența și selecția membrilor!

Exemple:

Pentru grupurile ce au ca scop soluționarea problemelor, importantă va fi expertiza participanților și de aceea este recomandabilă constituirea grupului din membri cu cunoștințe, competențe și perspective aparținând unor domenii diferite.

Pentru grupurile al căror scop este educarea/formarea în domenii specifice, selecția membrilor va avea în vedere ca aceștia să aibă caracteristici și interese asemănătoare.

Pentru grupurile cu scop terapeutic este importantă intervierea individuală, anterior constituirii grupului, astfel încât liderul să-și poată da seama dacă persoanele pot face față situațiilor/presiunilor de grup.

Compoziția grupului

Este important să se acorde atenție și atributelor descriptive și caracteristicilor comportamentale, deoarece mixtura astfel creată poate influența atingerea scopurilor.

Atribute descriptive (sex, vârstă)

Similaritatea atributelor descriptive poate fi favorabilă atingerii scopului prin caracteristica omogenității și în același timp, conferă lucrului cu astfel de grupuri anumite particularități: se lucrează diferit cu grupuri de copii, grupuri de adolescenți, grupuri de vârstnici, grupuri de femei, etc.

Caracteristici comportamentale (acțiuni sau comportamente așteptate de la un membru al grupului).

Foarte probabil că o persoană agresivă sau hiperactivă va perturba funcționarea grupurilor. Admiterea în grup a persoanelor cu comportamente și valori care să contribuie la întărirea coeziunii este nu numai necesară, dar și posibilă, prin luarea în considerare a comportamentelor, valorilor, atitudinilor, manifestate anterior (pe baza informațiilor culese din interviuri individuale, referințe, etc.).

Mărimea grupului

Se stabilește mărimea grupului în funcție de scopul propus! Pentru fiecare tip de grup există un număr optim de membri:

- grupul optim se constituie în jurul cifrei cinci;
- grupurile mici stimulează controversa, antagonismele;
- grupurile mari inhibă participarea;
- cu cât sarcina este mai complexă cu atât numărul membrilor poate fi mai mare.

Grup închis versus grup deschis

Se stabilește cu ce tip de grup se lucrează! Cele două tipuri de grupuri prezintă deopotrivă avantaje și dezavantaje.

Grupurile deschise se confruntă cu situații precum:

- admiterea continuă de noi membri,
- plecare prea timpurie a unor membri,
- schimbarea frecventă a membrilor.

Aceste situații prezintă:

Avantajul de a aduce noi modele comportamentale ce ulterior vor contribui la redefinirea normelor și practicilor vechiului grup.

Dezavantajele primirii continue de noi membri sunt legate de inhibarea proceselor de deschidere, scăderea încrederii în promisa confidențialitate. De asemenea, în grupurile deschise, membrii se află în etape diferite ale acomodării cu procesele de grup.

Grupurile închise prezintă avantajul de a funcționa cu mai multă eficacitate, chiar și în termeni temporali (scopurile sunt atinse într-un timp mai scurt). Plecarea prematură a unor membri este resimțită cel mai adesea dramatic de către grup, ceea ce poate influența dinamica proceselor de grup (recul, stagnare, pentru un timp).

Atât în grupurile deschise, cât și în cele închise liderii trebuie să acorde o atenție deosebită proceselor de terminare și despărțire.

Durata grupului

Procesele de grup descrise anterior ne permit să remarcăm faptul că fiecărei etape trebuie să-i fie alocate suficient timp. Practica a demonstrat că majoritatea grupurilor se desfășoară pe durata a 1-3 ore săptămânal, timp de câteva săptămâni (grupurile terapeutice au, de regulă, o durată mai mare, adeseori impusă de asociațiile profesionale). Stabilirea limitelor temporale, a structurii de lucru, este foarte importantă deoarece contribuie la reducerea rezistențelor (nefuncționale). Uneori condițiile logistice (spațiul de desfășurare disponibil pentru un timp limitat) impun o planificare destul de riguroasă. Planificarea duratei grupului nu trebuie să devină un cadru rigid, o constrângere perturbatoare a proceselor de grup. Dimpotrivă, liderul trebuie să observe nevoile de creștere și dezvoltare ale grupului și să ajusteze termenii temporali în funcție de acestea, pentru a nu face loc frustrărilor și diversiunilor care pot fi generate de astfel de constrângeri.

PAȘI ÎN FORMAREA GRUPULUI

Inițierea

Această etapă presupune:

- Recunoașterea existenței unei probleme comune care ar putea fi soluționată printr-o abordare de grup.
- Stabilirea unor scopuri preliminare de către lider și potențialii membri ai grupului.
- Organizarea (eventual) a unui stagiu de inițiere.

Recomandare

Se notează diferitele percepții ale membrilor grupului vis à vis de problema semnalată. Se inventariază scopurile propuse de membrii potențiali ai grupului. Se notează cum s-a făcut opțiunea pentru scopul general.

Evaluarea și planificarea

De regulă aceasta este etapa în care este posibilă o evaluare de profunzime a membrilor grupului și a nevoilor acestora, stabilirea scopurilor și planificarea intervenției. În realitate această etapă nu este niciodată încheiată, căci prin natura sa, dinamica grupului impune, încontinuu, ajustări ale planurilor de intervenție.

Este recomandabilă fixarea unui număr rezonabil de scopuri, ca și asigurarea că, pentru toți membrii, acestea sunt clare și acceptate. Se evită astfel aglomerarea personală cu agende ascunse! Scopurile odată stabilite, se impune stabilirea unor limite temporale rezonabile pentru realizarea lor.

Recomandare

Observați dacă fiecare membru al grupului cunoaște clar scopurile propuse. Remarcați în ce manieră subscrie fiecare membru la scopurile comune (reacții de satisfacție/insatisfacție, toleranță, disconfort).

Selecția membrilor

Vor fi acceptate acele persoane care par a avea o atitudine pozitivă față de grup. Factorii care influențează compoziția grupului (vârstă, sex, atitudine, valori, etc.) trebuie luați în considerare în această etapă. Atractivitatea exercitată de grup asupra anumitor persoane poate avea valoare indicativă pentru implicarea ulterioară în grup.

Recomandare

Testați atitudinile inițiale ale membrilor față de grup și rețineți-le. Acestea vor fi interesante pentru evaluarea schimbărilor petrecute în grup.

Dezvoltarea grupului și intervenția

Normele, așteptările, valorile și scopurile grupului vor ieși în evidență în această etapă. Ele vor influența și vor fi influențate, la rândul lor, de activitățile și relațiile din cadrul grupului. Lider-ul grupului își va asuma o multitudine de roluri pentru a-și exercita influența și pentru a conduce la atingerea scopurilor.

Recomandare

Notați aceste norme, valori, așteptări pentru a putea caracteriza și evalua grupul. Remarcați preferințele fiecărui membru al grupului pentru un anumit gen de activități și pentru anumite relații.

Evaluare și terminarea

Evaluarea este un proces continuu. Decizia de a încheia lucrul în grup este determinată de:

- atingerea scopurilor individuale și de grup;
- terminarea timpului rezervat pentru scopul respectiv;
- incapacitatea grupului de a atinge scopurile propuse;
- continuarea lucrului în grup poate fi dăunătoare pentru unul sau mai mulți membri.

Terminarea lucrului în grup poate declanșa aceleași reacții ca și în cazul întreruperii altor tipuri de relații. Liderul de grup trebuie să-și asume rolul de a facilita terminarea, desprinderea.

Rcomandare

Apreciați care dintre factorii aici menționați prevalează în încheierea lucrului în grup. Apreciați “factorii de risc” ce pot afecta încetarea activității în grup.

Ghid pentru conducerea grupurilor

Teoriile privind conducerea grupurilor au subliniat faptul că fiecare membru al unui grup acționează, în procesul asumării rolurilor, simultan și ca lider de grup. În alte condiții decât cele de grup, multe persoane nu-și asumă cu bună știință (conștient) rolul de conducător, temându-se fie că nu vor ști cum să acționeze, fie că nu au caracteristicile necesare unui lider. În mod absolut surprinzător, se poate constata că deseori se întâmplă ca cei mai timizi, anxioși și neîncrezători participanți la grup, să ajungă, finalmente, să-și asume cu dezinvoltură roluri de lider.

Dorim să subliniem (și să încurajăm, totodată, asumarea conducerii unor grupuri de către persoanele reticente), faptul că nu există diferențe semnificative între asumarea rolurilor de lider în cadrul grupurilor și exercitarea acestor roluri în calitate de lider sau conducător desemnat, într-o structură organizațională, de exemplu.

În cele ce urmează sunt sumarizate câteva dintre imperatiile conducerii grupurilor (ele au fost deja prezentate pe parcursul acestui material)

1. Utilizați exerciții de încălzire la începerea grupurilor, atât în etapele inițiale, cât și cu ocazia fiecărei întâlniri. Rolul acestor exerciții este de a “sparge gheața”, de a suprima inhibițiile, de a facilita instalarea climatului de încredere, contribuind, prin toate acestea, la creșterea eficacității grupului.
2. În etapele de început ale grupului, atenția liderului trebuie să fie îndreptată înspre identificarea scopurilor personale ale membrilor și pornind de la acestea, se vor stabili scopurile grupului.
3. Un lider desemnat (numit, “oficial”, formal), nu trebuie să scape din vedere împărțirea responsabilităților. Fiecare membru al unui grup trebuie să aibă și experiențe de lider. Liderului desemnat nu trebuie să domine și să dețină controlul exclusiv al grupului: el nu este responsabil pentru toate sarcinile și funcțiile grupului.
4. Pentru luarea deciziilor se vor utiliza acele modalități care vor da cea mai mare satisfacție (posibilități de exprimare și de “regăsire” în decizia luată pentru cât mai mulți membri) participanților la grup și care se potrivesc cel mai bine situației de decizie create (consens sau majoritate simplă).
5. Este întotdeauna de preferat o atmosferă cooperantă în grup (în defavoarea competiției).
6. Știind că, în grup, controversile și conflictele sunt inevitabile, pentru soluționarea acestora este preferabilă abordarea de tipul “non-pierdere” (nimeni nu pierde) în detrimentul celei de tipul “câștig-pierdere” (cineva câștigă în timp ce altul pierde).
7. În general este de preferat ca liderul să faciliteze confruntările deschise între membrii care au manifestări ostile.
8. Urmăriți să creați o atmosferă de comunicare deschisă, onestă.
9. În grupurile educative, terapeutice sau de sensibilizare se vor oferi atât cunoștințe teoretice, cât și posibilități practice de exersare a noilor cunoștințe și de formare a deprinderilor.
10. Acordați atenția cuvenită ultimei ședințe de grup. Nu ezitați să sumarizați (atât liderul cât și ceilalți membri ai grupului) și în felul acesta să punctați pe scurt cele mai importante momente ale grupului. Sumarizarea are rolul de a aminti etapele sau procesele cheie și de asemenea, conferă membrilor satisfacția de a fi dus la bun sfârșit cele propuse.

CURS 6. STRUCTURA ȘI CULTURA GRUPULUI. PROCESE SI MODELE IMPORTANTE CARE DESCRIU DIFERITE ETAPE ALE UNUI GRUP

6.1. Structura și cultura grupului

Orice grup are anumite structuri și poate dezvolta o cultură de grup. Structurile de grup depind în mare măsură de relația dintre membrii grupului și de capacitatea de supraviețuire a grupului.

Cultura grupului constă în valorizarea, încrederea și așteptările membrilor grupului cu privire la grup și la interacțiunile din interiorul lui. Deci cultura este un sistem de interacțiune prin care membrii își coordonează reciproc intențiile și preocupările, modelându-se unii pe alții. Ea rezultă din interdependența statutelor și rolurilor membrilor și are o structură configurațională proprie.

În psihologia organizațională, conceptele de cultură și climat organizațional sunt deosebit de importante. De-a lungul timpului, structurile și cultura de grup se pot schimba. De exemplu: în interiorul grupului se pot forma sub-grupuri care pot domina / exclude alți membri ai grupului, până la o nouă schimbare de structură.

Aspectele importante privind structura și cultura grupului:

A. Rolurile membrilor grupului.

Identificăm rolurile pe care le au membrii grupului prin răspunsul la întrebări ca:

- de obicei - cine vorbește primul,
- cine vorbește cel mai mult,
- cine ia cuvântul cel mai frecvent,
- cine tace,
- cine se opune,
- cine are cea mai mare influență,
- cine spune glume?

De exemplu: conducător, joker, țap ispășitor.

B. Statutele - poziția, rangul sau importanța unei persoane în interiorul grupului.

De exemplu: ce diferențe de rang apar într-un anumit grup? Prezența unui academician poate conferi întregului grup un anumit rang.

C. Sub-grupuri. Sub-grupurile se formează în interiorul grupurilor ca urmare a unor relații reciproce de simpatie, de înțelegere sau doar de apropiere spațială.

D. *Cultura grupului* – De cele mai multe ori, membrii grupului nu sunt conștienți de existența ei.

Structura de grup

Structura constă din modul de configurare a relațiilor interpersonale dintre membri. Structura grupului vizează caracteristicile organizării sociale a grupului

Orice grup posedă (Marica, Simona, 2008):

- O anumită specializare a sarcinilor = structura activității / structura ocupațională / structura de coordonare (procesele de realizare a sarcinii)
- Un anumit aranjament al modului în care se iau deciziile = structura de putere / de control (procesele de influență)
- Anumite linii de comunicare interpersonală = structura de comunicare a grupului
- anumită distribuție a relațiilor simpatetice = structura sociometrică / socio-afectivă (procesele preferențiale)
- O anumită configurație a pozițiilor și funcțiilor formale și informale ale membrilor grupului = structura de status-rol a grupului
- O anumită configurație a percepțiilor interpersonale = structura cognitivă a grupului

I. Structura de activitate (procesele de realizare a sarcinii) = ansamblul legăturilor funcționale impuse de desfășurarea optimă a activității de realizare a obiectivului și scopurilor propuse. Ea generează performanța grupului.

Sarcina grupului reprezintă ansamblul de cerințe și condiții de acțiune impuse din exteriorul grupului sau adoptate de către membrii grupului prin consimțământ, având:

- o componentă obiectivă,
- o componentă subiectivă,
- o funcție structurantă a întregii vieți de grup.

Clasificarea sarcinilor (Steiner, Ivan D., 1972). Sarcinile pot fi:

- aditive: toți membrii realizează aceeași sarcină, iar performanța grupului este suma simplă a performanțelor individuale. De exemplu: semnarea unei petiții, câștigarea unei lupte, brainstorming, curse de ștafetă
- conjunctive: membrii grupului realizează sarcini diferite, participând cu toții la realizarea aceleiași activități; performanța grupului depinde de veriga cea mai slabă. De exemplu: construirea unei case, susținerea unei campanii electorale, expediție montană, spectacol de circ

- disjunctive: activitatea unui singur membru e relevantă și suficientă; performanța grupului depinde de veriga cea mai puternică. De exemplu: rezolvarea unei probleme

Celelalte structuri se raportează permanent la structura de activitate; de aceea, asigurarea congruenței dintre aceasta și celelalte structuri reprezintă cea mai bună modalitate de creștere a eficienței grupului, dat fiind că aceasta exprimă sintetic parametrii calitativi și cantitativi de realizare a sarcinii, dar și pe cei privitori la menținerea grupului și la satisfacerea trebuințelor membrilor săi. Astfel, rezolvarea sarcinii presupune un ansamblu de legături între membrii unui grup; dintre acestea, legăturile strict funcționale reprezintă numai o parte.

Bales diferențiază 12 tipuri de interacțiuni grupate în 3 categorii, în funcție de conținutul specific:

□ *Aria socio-afectivă pozitivă – interacțiuni de tip verbal:*

- de integrare / de tip integrator: manifestă solidaritate (încurajează, e prietenos)
- de detensionare: manifestă apreciere, își declară mulțumirea, glumește, destinde atmosfera
- de facilitare a deciziei: aprobă, își arată acordul

Aceste tipuri de interacțiuni cresc gradul de consens, asigurând un climat de grup de tip implicare. Dar ele măresc și centralitatea sarcinilor; de aceea, numărul de interacțiuni desfășurate în aria socioafectivă pozitivă este considerat în mod convențional a fi un indicator al gradului de implicare în acțiunile de grup.

□ *Aria socio-operatorie / aria sarcinilor (obligațiilor)*

- interacțiuni bilaterale
- de control reciproc
- propune sugestii și directive (respectând libertatea celorlalți)
- cere sugestii, directive și mijloace de acțiune posibile
- de evaluare reciprocă (inter-evaluare)
- exprimă opinii și dorințe, analizează
- solicită opinii, analize, evaluări
- de informare reciprocă
- oferă informații – orientează, repetă, confirmă
- cere informații – solicită orientări, repetări, confirmări.

□ *Aria socio-afectivă negativă:*

- de îngreunare a deciziei: dezaproabă, refuză, dezavuează, se detașează de decizie și soluțiile propuse,

- de tensionare: manifestă tensiune (auto-marginalizare, retragere, frustrare),
- de dezintegrare: manifestă ostilitate (denigreață, se opune, e neprietenos, agresiv).

Membrii unui grup reunit pot manifesta oricare dintre aceste atitudini, ele având funcții de reglare socio-afectivă (primele trei și ultimele trei), de producere a unor conținuturi sau de gestionare a derulării activității (toate celelalte).

II. Structura de putere (procesele de influență)

Tipuri de putere / surse de putere:

- 1) coercitivă: prin amenințări și comportamente punitive (aplicarea de pedepse)
- 2) recompensatoare: prin promisiuni și comportamente gratificatoare (teoriile dependenței de putere) oferirea de recompense
- 3) legitimă: prin investitura formală – simțul datoriei și al responsabilității (autoritate formală – trimitere la statut și rol)
- 4) de expert: percepția socială ca expert într-un domeniu – informație, cunoaștere sau expertiză (dependentă de context)
- 5) de referent: admirația pentru lider (liderul carismatic), dorința de a se identifica puternic cu el – model (celebritățile – oameni politici, vedete)

Tipul al treilea versus al patrulea se suprapune cu opoziția autoritate deontică versus autoritate epistemică.

Primele trei tipuri sunt asociate cu rolurile din organizații formale, al treilea incluzându-le pe primele două; ultimele două sunt asociate cu calitățile psiho-individuale percepute ale persoanelor.

Se mai pot adăuga și alte surse de putere: controlul situației (puterea ecologică), inițiativa, capacitatea de asumare a riscului etc.

Bass Bernard propune distincția între două surse de putere:

- puterea poziției / autoritate formală = control asupra recompenselor, pedepselor, informației, mediului fizic, tehnologiei, organizării muncii (se suprapune peste primele trei surse de putere discutate de French și Raven)
- puterea personală = influența potențială bazată pe expertiză, prietenie, loialitate, relația pe care persoana o are cu ceilalți (se suprapune peste ultimele două surse de putere discutate de French și Raven).

Structura autorității formale/structura puterii instituționale corespunde organigramei instituției.

III. Structura de comunicare (procese de comunicare), adică ansamblul legăturilor stabile prin intermediul cărora se transmit informații între membrii unui grup.

Clasificarea formelor de comunicare intragrupală – criterii de clasificare:

- *tipul de limbaj folosit*: verbală, paraverbală, nonverbală.
- *modalitățile folosite pentru codificarea și transmiterea informației*: orală sau în scris.
- *numărul de indivizi participanți la procesul de comunicare*: biunivocă sau multivocă (de grup sau de masă).
- *modul de implicare în actul comunicării*: unilaterală sau bilaterală.
- *intenționalitatea comunicării*: intenționată sau neintenționată.
- *caracterul oficial*: formală (desfășurată în context organizațional) sau informală (desfășurată în absența determinărilor și cadrelor instituționale)
- *direcție*: pe orizontală sau pe verticală (ascendentă sau descendentă).
- *contextul spațio-temporal al mesajelor*: directă (față în față) sau indirectă (mediată)
- *obiectivele propuse și modul de utilizare a informației vehiculate*: instrumentală (când este urmărit un scop precis), incidentală (fără un scop explicit) sau de consum (consecință a stărilor emoționale)

Funcțiile comunicării în grup:

- asigură integrarea socială
- mediază crearea de norme
- mediază influența formativă
- facilitează controlul social
- fundamentează organizarea
- condiționează coordonarea
- canalizează comportamentele
- facilitează uniformizarea
- favorizează coeziunea
- asigură contactul psihologic
- asigură satisfacerea trebuințelor secundare
- facilitează transformarea progresivă a culturii de grup

Canalele de comunicare

Tipul rețelelor de comunicare: cerc, stea, lanț, Y (Leavitt)

– influențează performanța, eficiența, satisfacția, creativitatea.

IV. Structura socioafectivă a grupului (procesele preferențiale) adică modul de configurare a relațiilor preferențiale dintre membri: atracție, respingere sau indiferență, studiate de sociometrie.

Concluzie: congruența structurilor de grup este dată de gradul de compatibilitate funcțională dintre două sau mai multe structuri de grup. Indicele congruenței influențează performanța, eficiența, satisfacția și evoluția în timp a grupului.

Un grad de structurare cât mai mic poate asigura îndeplinirea scopurilor și obiectivelor fără a formaliza și rigidiza interacțiunile, deci fără a pierde timp și resurse prețioase pentru organizarea activității.

Nivelul de integrare este expresia gradului de maturizare a relațiilor psihosociale din cadrul grupului, a gradului de elaborare a normelor și valorilor comune care structurează viața de grup, a măsurii identificării membrilor cu grupul din care fac parte și a participării la diferite aspecte ale vieții colective; indirect, nivelul de integrare exprimă și gradul de elaborare a conștiinței colective, element de fond al coeziunii grupale.

6.2. Procese de grup

„Proces înseamnă progres sau dezvoltare față de un anumit rezultat. Procesele de grup descriu modul în care tiparele interacțiunii dintre membrii unui grup se schimbă de-a lungul timpului. De exemplu: interacțiunile din cadrul unui grup nou format sunt foarte diferite de cele dintr-un grup bine stabilit” (McGuire, Sandra, 1994, www.vso.org.uk)

Normalizarea și conformismul sunt modalități de reducere a divergențelor în cadrul unui grup.

6.3. Etape din viața unui grup

Grupurile sunt determinate de schimbarea rețelei de legături și de interacțiuni dintre membrii grupurilor. Membrii grupului au un efect foarte puternic unul asupra celuilalt. Pe măsură ce rețeaua de legături și interacțiuni se dezvoltă, grupul trece prin mai multe etape de viață.

Modele importante care descriu diferite etape ale unui grup:

În fiecare etapă, au loc în interiorul grupului acțiuni și interacțiuni specifice.

1) Modelul I cu etapele: început, cuprins și încheiere

- La început (faza preliminară) membrii evită sarcina și angajarea în sarcină. În această fază apar conflicte legate de ocuparea pozițiilor de conducere.
- În timpul cuprinsului (faza intermediară), interacțiunile devin mai organizate și membrii participă la ele. Multe grupuri nu ajung până la această fază.
- În faza de încheiere (faza terminală) membrii grupului devin dependenți unul de altul și doresc să continue să se întâlnească chiar dacă grupul s-a destrămat, oficial.

2) Modelul II cu etapele: formarea, izbucnirea, tipizarea și săvârșirea

- Formarea: perioadă de tatonare, nesiguranță; membrii încearcă să-și găsească locul în acel grup.
- Izbucnirea: perioadă de conflict; membrii rezistă influenței grupului și încearcă să testeze structura grupului.
- Tipizarea: perioadă de stabilire a angajamentului față de grup și a câtorva reguli explicite sau implicite, în conformitate cu care vor interacționa membrii grupului.
- Săvârșirea: grupul săvârșește, îndeplinește acțiunile vizate.

3) Modelul III al lui Ken Heap cu etapele: interacțiunea, identificarea reciprocă, baza grupului, „sentimentul de noi” (ideea de grup) (Heap, Ken, 1977).

Maturizarea unui grup este stadială și cuprinde următoarele etape: formarea, conflictul, normalizarea, funcționarea.

- *Formarea.* Indivizii discută despre următoarele elemente privind viitorul grup: scop, compoziție, conducere și durată, etapă în care fiecare caută să-și câștige o identitate în grup.
- *Conflictul.* Relativul consens preliminar obținut în prima etapă privind rolurile, conducerea, normele, este acum pus în discuție. Etapa conflictului evidențiază interesele, obiectivele personale mai puțin vizibile.
- *Normalizarea.* Dacă este depășită etapa precedentă, se trece la stabilirea normelor, practicilor privind activitatea, decizia și comportamentul membrilor.
- *Funcționarea.* Odată ce se cristalizează interesele personale și rolurile fiecăruia, grupul devine mai productiv și se centrează pe sarcină.

Trecerea prin acest ciclu de maturizare al grupurilor depinde de tipul de grup, de particularitățile individuale ale membrilor și de importanța sarcinii.

Tuckman, Bruce propune un alt model care descrie 5 stadii ale grupului:

1. *Formarea / orientarea (forming)* – etapă de discuții, interogații și tatonări reciproce în vederea stabilirii coordoatelor grupului (obiective și scopuri, durata existenței,

compență, identități, conducere și proceduri de lucru) și a conștientizării dependenței mutuale. O colecție de indivizi se află în fața posibilității de a ajunge să formeze un grup; fiecare încearcă să facă celorlalți o impresie bună.

2. *Răbufnirea / perturbarea / nemulțumirea (storming)* – etapă de conflict, confruntare. Sunt puse sub semnul întrebării toate coordonatele grupului: comportamentul intragrupal, conducerea, atribuirea rolurilor, obiectivul, scopurile, normele de grup, evoluția grupului, procedurile de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor etc. Dacă anterior părea să existe un consens, el era superficial.

Funcția acestei etape este aceea de stabilire a încrederii reciproce, de formulare a unor obiective și proceduri mai eficiente

3. - *Normarea (norming)* - etapă de elucidare a problemelor apărute în etapa anterioară; apare coeziunea, consensul, acordul privitor la normele de grup, coordonarea, comuniunea, responsabilitatea. Se stabilesc normele și tiparele funcționării grupului: modul de lucru, procesul decizional, gradul de transparență, nivelul de încredere reciprocă. Această etapă poate fi foarte scurtă (aproape inexistentă) sau foarte lungă.
4. *În etapa funcționării / realizării sarcinii (performing)* are loc focalizarea grupului pe realizarea efectivă a sarcinilor, prin interacțiuni care pun în comun competențele membrilor.

Grupul devine pe deplin productiv numai dacă a parcurs cu succes primele trei etape. Și înainte de această etapă s-au putut înregistra anumite rezultate, dar cea mai multă energie s-a consumat în explorarea obiectivelor de grup, a rolurilor individuale etc., ceea ce a generat frustrare și a redus eficiența. Există grupuri în cazul cărora acestea nu ajung niciodată să fie definitiv stabilite – de exemplu: grupurile care se întrunesc la intervale neregulate.

5. *Dizolvarea / disoluția / destrămarea (adjourning)* se poate produce accidental, prin forța împrejurărilor (ca urmare a restructurărilor sau concedierilor) sau intenționat (în cazul grupurilor formate exclusiv pentru a realiza un anumit proiect cu durată determinată). În această etapă, membrii își pot oferi suport emoțional reciproc (revenirea de la comportamente centrate pe sarcină la comportamente centrate pe relație, ca în primele etape), iar ulterior pot participa împreună la ritualuri menite să celebreze reușitele din istoria grupului.

CURS 7. METODEDE ȘI TEHNICI DE CUNOASTEREA GRUPURILOR

Metodele și tehnicile de cunoaștere a grupurilor sociale au fost elaborate fie direct în psihologia socială, fie împrumutate de la alte științe învecinate și adaptate la ea. Selectarea acestora s-a făcut după gradul lor de accesibilitate în studierea grupului și mai ales după nevoile practice ale cunoașterii grupurilor sociale în vederea ameliorării activității lor.

1. Autobiografia grupurilor

Această metodă ne-a fost sugerată de **M.A. Bany și L.V. Johnson**. Cei doi autori, referindu-se la grupurile clasă, consideră că profesorul, în loc să-i solicite pe elevi să-și întocmească propria lor biografie, ar putea să le ceară să-și amintească momentele mai importante din evoluția grupului lor, întâmplările și situațiile pe care le-au trăit, felul cum au influențat ele atât comportamentul individual al fiecăruia, cât și pe cel al întregului grup. În felul acesta s-ar putea obține o *caracterizare a grupului* făcută chiar de membrii acestuia, de pe poziția lor de membri componenți ai grupului, deci o *autobiografie a grupului*. O asemenea metodă poate fi utilizată în orice grup de tip social, poate cu mai mult folos în grupurile formate din adulți. Ea ar putea furniza numeroase date despre grup așa cum este el văzut de membri săi, despre fenomenele care au avut loc așa cum au fost ele trăite și resimțite efectiv de fiecare dintre membrii componenți. Autobiografia grupului ar putea avea nu numai o importantă *valoare diagnostică* (evidențiind situația de fapt), dar și *prognostică* (deoarece ar permite anticiparea evoluției viitoare a grupului).

Deși *autobiografia grupului este prin excelență o metodă liberă/nondirectivă*, în sensul că subiecții o construiesc așa cum cred ei de cuviință, pornind de la câteva indicații generale, ea *ar putea fi și dirijată*, astfel încât să permită obținerea unor informații cât mai numeroase despre grup. În acest sens, ar putea fi stabilite câteva repere care să-i orienteze, să-i ghideze pe membri grupului în construirea autobiografiei grupului. Un asemenea ghid l-ar putea constitui, de exemplu, următorul:

a. date referitoare la *compoziția grupului* (număr de membri, vârstă, sex, pregătire profesională, mediu de proveniență al fiecăruia dintre membrii grupului), din care să reiasă omogenitatea sau eterogenitatea grupului.

b. indicarea *momentelor mai semnificative din evoluția grupului* (cele de început, de consolidare, de eventuale zdruncinări sau chiar de destrămări ale grupului);

c. *particularitățile interacțiunii și comunicării dintre membrii grupului* (limitată, îngustă sau foarte largă, extinsă; cu caracter reciproc sau unilateral; rețelele și structurile de comunicare folosite mai des în cadrul grupului, influența și eficacitatea comunicării; forme de perturbare a comunicării);

d. *scopurile membrilor grupului și ale grupului ca întreg* (scopuri tranzitive sau intransitive, de sarcină sau de menținere, socioafective, individuale sau de grup; complexitatea, precizia și forța lor; acceptarea și angajarea membrilor grupului în îndeplinirea acestora);

e. *particularitățile normelor de grup* (valoarea lor, dacă sunt bune sau rele, preferate sau nepreferate de membrii grupului; gradul de acceptare și aprobare a lor de către grup; fenomene mai importante provocate de respectarea sau nerespectarea lor - conformism sau nonconformism, satisfacție sau insatisfacție, devianțe etc.);

f. *principalele fenomene de grup* ce au avut loc sau sunt anticipate a avea loc în viitorul imediat sau îndepărtat al grupului (solidarizarea membrilor; coeziune și consens; împărțirea grupului în mai multe subgrupuri; tensiuni; conflicte; frustrare etc.; reacțiile generate de ele, toleranță, acceptare și adaptare; ostilitate și agresivitate; pasivitate, apatie, retragere, contagiune, evaziune etc.);

g. *conducerea grupului*, stilul de conducere practicat de conducătorii grupului (dacă grupul are lideri formali sau informali, deveniți prin voința sa formali; efectele asupra activității din grup a stilului de conducere al liderului grupului);

h. *structura grupului* (sistemul de statute și roluri ale membrilor grupului; interacțiunea și ierarhizarea lor; fenomene de „echilibrare” sau de „conflicte de rol”; prezența structurilor centralizate sau descentralizate în cadrul grupului; relațiile grupului cu alte grupuri);

i. *proprietăți ale grupului care îi acordă o personalitate*, o „sintalitate” - după cum se exprimă Cattell-proprie, distinctă (grup cooperativ sau refractar la cooperare, individualist; grup centrat pe realizarea obiectivelor sau preocupat mai ales de satisfacerea nevoilor afective ale membrilor grupului; grup unitar sau dezbinat etc.).

Aceste repere pot servi ca *repere-ghid* în elaborarea și redactarea autobiografiei grupului sau pot fi utilizate în *decodificarea, clasificarea și interpretarea psihosocială* a informațiilor cuprinse în autobiografiile grupurilor, care contribuie la formarea unei imagini unitare și concrete asupra unui grup dat, asupra dinamicii și evoluției acestuia, unitățile ei informaționale putând fi transformate în date științifice.

2. Observația sistematică a grupurilor

Observația este una dintre metodele cel mai des utilizate în cercetările de tip psihosocial, dat fiind faptul că este relativ ușor de organizat și aplicat, poate fi rapid adaptată și folosită în cele mai diverse situații din evoluția grupurilor, permite folosirea unor forme variate și suplimentare, în dependență nu numai de obiectivul investigației, dar și de natura grupului, dispune de nenumărate valențe pozitive și avantaje. Ea presupune urmărirea și consemnarea manifestărilor de comportament (individual sau psihosocial, interacțional) în diferite situații sociale, ca și analiza particularităților psihologice ale individului sau ale grupului.

Una dintre multiplele *tehnici ale observației sistematice* este cea care folosește, în calitate de “*revelatori*” ai fenomenelor psihosociale din cadrul grupurilor, o serie de *categorii comunicațional-informaționale*. Ea a fost imaginată și pusă la punct de psihosociologul american ROBERT F. BALES care încearcă să răspundă la întrebări precum: *Ce se întâmplă în grup la nivelul microinteracțiunilor dintre membri?; Cine cu cine comunică?; Ce comunică?; Care este sensul și valoarea celor comunicate?; Cum participă fiecare membru din grup, și mai ales în întregul său?; Cum debutează și cum evoluează comunicarea?*

Observând amănunțit comportamentul interacțional al membrilor diferitelor tipuri de grupuri, BALES constată că aceștia schimbă mesaje între ei, își spun părerea, fac propuneri, aduc soluții sau informații suplimentare, evaluează cele spuse de un altul, glumesc, se destind sau, sunt taciturni, își manifestă neîncrederea, sunt brutali, se jignesc, împiedică grupul să ajungă la vreo soluție etc. Această varietate de comportamente ar putea fi restrânsă sau lărgită, dând naștere unor *categorii interacionale*/unor comportamente tipice, manifestate în procesul comunicării:

Categoria 1 - manifestarea solidarității conține toate comportamentele care exprimă solidaritatea deschisă, adresarea unor cuvinte agreabile grupului sau unui membru care a abia venit, invitarea lui să ia loc, să se facă comod, să se simtă bine, felicitarea, compătimirea, ajutorarea, concilierea membrilor grupului.

Categoria 2 - manifestarea destinderii conține acte ce vizează diminuarea sau înlăturarea tensiunilor din grup, manifestarea bucuriei, voioșiei, ușurării, plăcerii, emiterea de glume, lipsite însă de ironie la adresa membrilor, în general, reacțiile de bucurie și mulțumire atât la propunerile grupului, cât și la glumele făcute.

Categoria 3 - aprobarea pasivă exprimă acordul dat de un membru la cele ce se discută, la soluțiile la care s-a ajuns la un moment dat, fără a fi însă însoțite de tendința acestuia de a se

afirma, de a se pune în valoare: este un fel de acord pasiv, exprimat printr-un simplu „Da”, „Sunt de acord”, „Am aceeași părere”, „Consimt”.

Categoria 4 - emiterea de sugestii conține sugestiile aduse de un membru al grupului, care respectă autonomia celorlalți interlocutori și care vrea să orienteze discuțiile, să le scoată din impas, să le facă să avanseze, dar fără a-și impune punctul de vedere, fără a deprecia sau pune în inferioritate alte persoane sau alte puncte de vedere emise de grup.

Categoria 5 - emiterea de opinii cuprinde actele care exprimă o opinie, o dorință, o valoare, pe cele care analizează, interpretează și evaluează sarcinile sau contribuțiile aduse de alții; exprimările de tipul: „Cred că ai dreptate”, „Ești de acord pentru că aceasta te favorizează”, „După părerea mea, ar trebui să meditam mai mult asupra acestei chestiuni”.

Categoria 6 - emiterea de informații se referă la actele prin care se aduc informații noi sau suplimentare, care să faciliteze înțelegerea, la cele prin intermediul cărora se explică, se repetă, se confirmă; cuprinde acte care sunt neutre din punct de vedere afectiv, interacțiuni care nu sunt imperative, dar care se vor a fi obiective, cu caracter mai ales constatativ; expresii de tipul: „Vreau să te informez că ...”, „Trebuie să știi că ...”, „Au trecut deja trei sferturi de oră de când discutăm și nu am ajuns la nici un rezultat”.

Categoria 7 - solicitarea de informații cuprinde actele care solicită aducerea în grup a unor informații noi sau suplimentare menite a facilita înțelegerea, pe cele care cer clarificări, confirmări; exprimă, de regulă, un deficit de informare și de cunoaștere, este neutră din punct de vedere afectiv, nu cuprinde evaluări; formulări de tipul: „Cum?”, „Ce vrei să spui cu asta?”, „Ce-ai mai aflat în legătură cu ... ?” se subordonează acestei categorii.

Categoria 8 - solicitarea de opinii se referă la actele prin care se cere membrilor grupului să-și expună părerea lor, propria lor opinie, să facă aprecieri, evaluări, judecăți de valoare. „Ce gândești despre asta?”, „Ce părere ai despre această soluție?”, „Cum apreciezi modul lui de a se exprima?”, „Nu înțeleg de ce reacționezi așa; ai putea să-mi spui? ”.

Categoria 9 - solicitarea de sugestii presupune solicitarea formulării unor direcții de acțiune, fixarea unor scopuri noi: „Ce crezi că ar trebui făcut?”, „Ce v-ați propus?”, „Ce-ați propune pentru a ieși din impas?”, pentru ca aceste formulări să poată fi introduse în această categorie nu trebuie să conțină o tentă emoțională prea evidentă (în caz contrar, ele sunt clasificate în categoriile 11 sau 12, în funcție de intensitatea trăirilor afective generale).

Categoria 10 - dezaprobarea pasivă cuprinde actele de dezacord pasiv ale unor membri ai grupului față de soluțiile avansate; ei rămân surzi, reci, îmbufnați, nu vor să se angajeze,

rămân indiferenți, privesc aiurea, zâmbesc ironic; formulările „Nu sunt de acord”, „*Argumentul dumneavoastră nu mă cinvinge*”, dacă nu sunt spuse cu furie, ci placid, cu indiferență, se încadrează în această categorie (dacă însă opoziția este puternic colorată afectiv se încadrează în categoria 12).

Categoria 11 - manifestarea tensiunii conține actele care induc tensiune în grup, cresc anxietatea, frustrarea, sentimentele de vină, dau naștere la atmosfere grupale greu de suport; subiectul se acuză, se umilește, acționează cu exces de scrupule cedează în favoarea altuia, exagerează unele atitudini pentru a demonstra că el este umilit, neînțeleș, ignorat; cuprinde expresii de tipul: „*întotdeauna m-ați batjocorit*”, „*Ascultați-l pe el că-i mai deștept decât mine*”, „*Sunt vinovat, întotdeauna eu am fost vinovatul*”, „*ești incapabil*” etc.

Categoria 12- manifestarea antagonismului presupune prezența opoziției nete, deschise, dezacordul activ, violent, afirmarea se sine prin înjosirea altora, tendința de a comanda și dirija fără a se sinchisi de personalitatea altora, ironia sarcastică, aroganța, furia, mânia, bârfa, amenințarea, blamarea sunt tot atâtea fenomene care sunt exprimate sau cuprinse în această categorie.

Utilizând cele 12 categorii în procesul observațional, și mai apoi valorificând informațiile recoltate, putem desprinde multe aspecte cu privire la *dinamica generală și particulară a grupurilor sociale*. Astfel, BALEȘ, studiind grupuri sociale diverse ca natură și structură, în situații foarte diferite, a constatat că, deși procesul interacțional desfășurat între membrii acestora dispune de particularități specifice, există totuși o schemă general-funcțională de derulare a lui.

De obicei, grupul trece, în evoluția sa, prin următoarele faze: debutează asupra dificultăților/problemelor ce urmează a fi rezolvate; continuă cu răspunsul la aceste dificultăți și se încheie fie cu reacții afective/pozitive, de satisfacție sau negative, de insatisfacție, în funcție de natura și valoarea răspunsurilor date.

Cele 12 categorii ale lui Bales permit realizarea unei *analize amănunțite a procesului comunicațional-interacțional*, furnizând informații de genul următor: cine sunt subiecții comunicării; cine cu cine comunică în mod concret; *conținutul comunicării* (informații, opinii, sugestii), *sensul de acțiune* al participanților (emitere sau solicitare de..); *cantitatea celor comunicate* (câte interacțiuni a emis și primit fiecare participant); modul de implicare în sarcină (instrumental sau socioafectiv; pozitiv sau negativ), care ajută la caracterizare grupul în ansamblul său. Așadar, ele reprezintă instrumente utile, care nu numai că ordonează și facilitează

realizarea observației fenomenelor psihosociale, dar dau sens și semnificație acestor fenomene, le valorizează, permițând, în final, interpretarea lor. Categoriile joacă rolul unor „*revelatori*” ai acestor fenomene. Pentru ca observarea derulării interacțiunii dintre membrii să se realizeze optim este necesară respectarea următoarelor condiții:

- Plasarea observatorului în grup într-o astfel de poziție încât aceasta să-i permită perceperea fie din față, fie din profil a tuturor membrilor grupului.
- Crearea tuturor condițiilor care să permită observatorului cunoașterea tuturor membrilor grupului în vederea identificării rapide a fiecăruia în procesul interacțional.
- Exersarea observatorului în încadrarea adecvată, corectă a fiecărui act interacțional în categoria corespunzătoare.
- Abilitarea observatorului în mânăuirea cu ușurință a unor instrumente ajutătoare.

3. Tehnica sociometrică

Tehnica sociometrică, inițiată de psihosociologul american de origine română (s-a născut la București în 1892) J.L.MORENO are o largă răspândire în investigarea și cunoașterea relațiilor interpersonale dintre oameni, în deosebi a celor afectiv-simpatetice, de preferință sau de respingere. Relațiile afectiv-simpatetice dintre membrii unui grup sunt mult mai importante decât s-ar părea la prima vedere. Ele acționează ca un catalizator, ca un factor ce dinamizează permanent comportamentul membrilor grupurilor, introducând direcții diverse și uneori imprevizibile de evoluție a acestuia. Comportamentele cotidiene ale partenerilor dintr-un grup, informațiile suplimentare căpătate despre unul sau altul dintre membrii grupului, părerile personale ale unui membru din grup despre un altul făcute publice sau împărtășite în taină altcuiva nu ne lasă indiferenți din punct de vedere afectiv. Dimpotrivă, ele confirmă sau infirmă propriile noastre păreri, ne răscolesc profund, ne determină să ne schimbăm atitudinea față de unii membri din cadrul grupului, în sensul că unele simpatii sau antipatii se adâncesc, în timp ce altele își modifică conținutul, se convertesc în opusul lor. În aceste condiții, cunoașterea relațiilor afectiv-simpatetice dintre membrii grupurilor sociale capătă o deosebită semnificație. Deși s-ar prea că un asemenea fapt este greu de realizat, el este totuși posibil. Tehnica sociometrică propusă de Moreno încearcă să realizeze tocmai “*măsurarea*” relațiilor interpersonale afectiv-simpatetice dintre oameni și stabilirea rolului lor în dinamica și evoluția grupurilor sociale mici. Concepută ca un ansamblu de subtehnici sau procedee articulate între ele (testul sociometric,

sociomatricea, sociograma, indici sciometrici), aplicarea acestei tehnici necesită respectarea unor rigori metodologice și capacitatea de a descifra fenomenele relative.

A. *Testul sociometric* încearcă analiza relațiilor afectiv-simpatetice dintre membrii grupului. El conține întrebări de tipul: “*Dacă s-ar face schimbări în bănci, cu cine ți-ar place să stai în bancă?*”; “*Cu cine nu ți-ar place?*”; “*Dacă echipa ta de muncă s-ar restructura, cu cine ți-ar place să lucrezi în continuare ca membri ai echipei?*” etc. În perioada de pregătire a testului, cel care urmează să-l aplice trebuie să formuleze în așa fel instructajul (cele ce vor fi spuse subiecților), încât acesta să cuprindă:

- *motivarea aplicării testului* („am vrea ca în trimestrul următor să schimbăm așezarea în bănci”; „vom încerca să restructurăm grupul nostru de muncă și ne interesează preferințele voastre în legătură cu componența noi echipe care va fi formată”);
- asigurarea *caracterului confidențial* al testului („răspunsurile date nu vor fi aduse la cunoștința șefilor voștri; dealtfel, nici numele fiecăruia dintre voi nu ne interesează, ci numai răspunsurile”);
- *determinarea situației de alegere*, care, la rândul ei, trebuie să cuprindă: conținutul activității subiecților („va trebui să indicați pe cine anume preferați, pe cine nu preferați”), limitarea ariei preferențiale „alegeți doar colegii din clasa - din echipa voastră” sau „puteți alege și alte persoane, din echipa - voastră” sau „puteți alege și persoane din afara grupului, deci și din alte clase - din alte echipe de muncă”);
- precizarea *criteriului testului* („așezarea în bănci”, „redactarea unui referat”, „petrecerea timpului liber” etc.);
- limitarea sau nelimitarea *numărului răspunsurilor* („alegeți doar trei dintre colegii voștri”; „alegeți câți vreți, fiecare după cum crede de cuviință”);
- *ordinea de preferință* („pe cel care îl doriți cel mai mult îl treceți pe primul loc, pe un altul pe locul doi, și așa mai departe”).

În faza aplicării testului se atrage atenția subiecților asupra următoarelor aspecte: să nu comunice între ei; să răspundă la toate întrebările; să răspundă prin nominalizări, nu prin formulări generale, de tipul: „cu toți”, „cu nici unul”, „nu este cazul”; să-i ia în considerare pe toți membrii grupului chiar dacă vreunul dintre ei nu este prezent în momentul aplicării testului; să fie sinceri în răspunsuri. În funcție de obiectivul cercetării, întrebările din testul sociometric pot fi extinse și la domeniul percepției relațiilor, fiind formulate în felul următor: „Pe tine crezi că te-a preferat ... că nu te-a preferat”; „Pe colegul preferat de tine cine crezi că l-a mai preferat,„

întrebările testului sociometric pot fi însoțite și de cerința motivării răspunsurilor date („De ce tocmai pe el îl preferi?”; „De ce nu-l preferi?”).

B. *Sociomatricea* este un tabel cu dublă intrare, în care se trec toți membrii grupului investigat, cu alegerile sau respingerile emise și primite de fiecare. Pe orizontală, în dreptul fiecărui subiect, figurează alegerile sau respingerile făcute, iar pe verticală alegerile și respingerile primite de fiecare subiect de la toți ceilalți membri ai grupului. Însumarea datelor de pe orizontală ne va indica gradul de expansivitate afectivă a fiecărui subiect, în timp ce cele de pe verticală - locul ocupat de individ în cadrul grupului, deci statutul său sociometric.

C. *Sociograma* reprezintă redarea grafică a relațiilor afectiv-simpatetice dintre membrii grupului. Abia acum putem ști dacă relațiile de alegere sau de respingere sunt reciproce (împărțășite) sau doar unilaterale, dacă preferințele sunt întâmpinate de respingeri. De asemenea, tot acum vom afla și felul cum se structurează relațiile dintre membrii grupului. Sociograma poate fi *individuală* (redă situația relațiilor afective doar a unui singur individ din cadrul grupului) și *colectivă* (redă situația relațiilor dintre absolut toți membrii grupului). Aceasta din urmă poate fi de două feluri: sociograma colectivă în spațiul funcțional al grupului (a în considerare așezarea spațială a membrilor grupului în virtutea relațiilor funcționale dintre aceștia, deci a relațiilor necesitate de specificul sarcinii de muncă); sociograma colectivă liberă (pornește de la valoarea psihosocială a fiecărui membru în grup).

D. *Indicii sociometrici* se calculează pornind fie de la datele înscrise în sociomatrice, fie de la cele ce sunt figurate în sociogramă. Pe baza lor putem afla informații din cadrul grupului, *poziția ocupată în grup* (statutul sociometric al individului); *expansivitatea* sa afectivă (câte alegeri face în cadrul grupului); *gradul în care preferințele* unui subiect sunt cunoscute de ceilalți membri ai grupului (*transparența relațiilor*); gradul în care un subiect ghicește exact toate alegerile emise de toți ceilalți membri ai grupului (*transpătrunderea relațiilor*); *disonanța sociometrică* (relația dintre valoarea alegerii sociometrice și valoarea percepției sociometrice) etc. Indicii sociometrici dau posibilitatea efectuării atât a unor evaluări cantitative, cât și a unor evaluări calitative cu privire la relațiile membrilor grupului, la felul cum se structurează acestea, la rolul lor în dinamica grupului.

4. Profilul psihosocial al grupurilor

Profilul psihologic este nu atât o metodă de investigare și determinare a unui conținut psihologic oarecare, ci mai ales o *metodă de reprezentare grafică* a rezultatelor unor măsurători

făcute prin utilizarea diverselor probe, fie pe un subiect fie pe un eșantion de subiecți. De obicei se măsoară, prin teste sau prin alte modalități determinatorii, nivelul de dezvoltare al diferitelor capacități psihice globale ale individului, cum ar fi: gândirea, memoria, atenția, imaginația, afectivitatea, motricitatea, temperamentul, aptitudinile, caracterul, sau al laturilor, elementelor componente specifice fiecăror dintre aceste capacități și funcții psihice.

Profilul psihologic are menirea de a vizualiza performanțele obținute de un individ la un set de probe, dând astfel posibilitatea realizării unor analize de tip comparativ fie între rezultatele obținute de unul și același individ, fie de indivizi diferiți. Se pot astfel detecta punctele slabe ale unei persoane, care necesită intervenții educative și formative pe direcția remedierii și ameliorării lor, cât și punctele forte ale acesteia, ce reprezintă adevărate elemente de sprijin în vederea desfășurării unor comportamente eficiente. Profilul psihologic are avantajul de a oferi dintr-o dată o imagine globală, de ansamblu, clară și foarte precisă asupra nivelului de dezvoltare a diferitelor funcții psihice ale individului.

De asemenea, diversele caracteristici ale grupului ca unitate globală, integrală, ar putea fi redate sub forma profilului. Cu alte cuvinte, am putea converti acest instrument de vizualizare a trăsăturilor psihoindividuale într-un instrument care să redea grafic și trăsăturile psihosociale ale unui grup. Pentru a putea realiza convertirea, este necesar de luat în considerare câteva aspecte esențiale:

În primul rând, este necesară stabilirea acelor particularități ale grupului care urmează a fi mai întâi măsurate și apoi vizualizate sub forma profilului. Se urmăresc în acest sens "proprietățile grupurilor mici".

Proprietăți ale grupurilor mici esențiale pentru această metodă:

1. *Consensul* (existența atitudinilor asemănătoare în grup);
2. *Conformismul* (respectarea normelor de grup);
3. *Autoorganizarea* (capacitatea grupului de a se organiza singur);
4. *Coeziunea* (unitatea grupului);
5. *Eficiența* (îndeplinirea obiectivelor);
6. *Autonomia* (independența în raport cu alte grupuri);
7. *Controlul* (grupul ca mijloc de control al acțiunilor membrilor săi);
8. *Stratificarea* (ierarhizarea statutelor);
9. *Permeabilitatea* (cooptarea altor membri și acceptarea lor);

10. *Flexibilitatea* (capacitatea de a manifesta comportamente variate, opusă rigidității și stereotipiei);
11. *Omogeneitatea* (similaritatea psihologică și socială a membrilor);
12. *Tonul hedonic* (plăcerea apartenenței la grup);
13. *Intimitatea* (gradul de apropiere psihologică între membri);
14. *Forța* (tăria, puterea grupului);
15. *Participarea* (acțiunea pentru grup);
16. *Stabilitatea* (persistența în timp a grupului).

În al doilea rând, se impune “transformarea” acestor proprietăți ale grupurilor mici în întrebări care vor figura în chestionarul ce se va adresa membrilor grupului. În acest sens vom face apel la conținutul principal, esențial al proprietăților pe care le vizăm, care va deveni de altfel însăși conținutul întrebării.

Exemple de întrebări corespunzătoare celor 16 proprietăți reținute, care ar putea figura într-un chestionar de evaluare în vederea stabilirii profilului grupului:

1. în ce măsură există atitudini și comportamente asemănătoare la membrii grupului dv. ?
2. în ce măsură membrii grupului dv. manifestă conduite de supunere, acceptare, aderență și traducere în fapt a prescripțiilor normelor de grup ?
3. în ce măsură grupul dv. poate să se autoregleze, să se organizeze și să se conducă prin sine însuși, fără intervenții din afară ?
4. în ce măsură membrii grupului dv. sunt uniți, acționează unitar ?
5. în ce măsură membrii grupului dv. își realizează scopurile și sarcinile propuse ?
6. în ce măsură grupul dv. funcționează independent de un alt grup ?
7. în ce măsură grupul dv. controlează conduita și acțiunile membrilor săi ?
8. în ce măsură în grupul dv. statutele și rolurile membrilor sunt strict delimitate și ierarhizate ?
9. în ce măsură admite grupul dv. cooptarea sau pătrunderea în grup a unor noi membri?
10. în ce măsură permite grupul dv. manifestarea unor idei sau comportamente diferite, variate ?

11. în ce măsură se caracterizează grupul dv. prin asemnănarea caracteristicilor sociale și psihologice a membrilor săi ?

12. în ce măsură membrii grupului dv. se simt bine, satisfăcuți, fericiți în cadrul grupului, simt plăcerea de a fi în grup ?

13. în ce măsură membrii grupului dv. sunt apropiați între ei ?

14. în ce măsură grupul este considerat ca având un sens pentru membrii săi ?

15. în ce măsură membrii grupului acționează, muncesc pentru grup ?

16. în ce măsură grupul dv. se caracterizează prin constanță, stabilitate și durabilitate în timp?

În al treilea rând, este necesară stabilirea unității de măsură a proprietăților respective. Indicată este folosirea unei *scări de atitudini tip Lickert* cu cinci intervale valorizate (ca și în modalitatea de determinare a personalității interpersonale la care ne-am referit mai înainte), care dau posibilitatea stabilirii nu numai a prezenței sau absenței unei proprietăți, ci și măsura (sau gradul) în care această proprietate caracterizează grupul cecetat.

Stabilirea proprietăților psihosociale ale unui grup și redarea într-un profil de grup presupune parcurgerea următoarelor etape:

a) *Pregătirea grupului în vederea aplicării chestionarului*, care poate fi o pregătire de conținut sau pur tehnică, organizatorică. Prima implică explicarea unor termeni mai dificili care vor fi întâlniți în chestionarul ce va fi aplicat.

De exemplu, în chestionarul întrebările conțin o serie de termeni - atitudini, norme de grup, autoreglare, statute ierarhizate, similaritatea caracteristicilor psihologice și sociale ale membrilor grupului - care se cer a fi comentați încă înainte de aplicarea chestionarului pentru a nu crea dificultăți pe parcurs.

În acest sens, s-ar putea *organiza o scurtă discuție* cu membrii grupului despre un grup în general, despre unele dintre caracteristicile lui etc.

Cel de-al doilea tip de pregătire, tehnică sau organizatorică, presupune *repartizarea foilor de răspuns* fiecărui subiect în parte (adică chestionarul care conține în partea stângă întrebările, iar în dreptul lor, în dreapta, scara de atitudine), dacă cel ce investighează grupul dispune de asemenea formulare și mai ales în cantitate suficientă, sau instruirea subiecților pentru a da răspunsul la fiecare întrebare dictată, prin notarea în dreptul numărului întrebării a numărului de puncte acordat. (Pentru a ține minte punctajul se recomandă ca el să fie scris de

fiecare subiect pe foaia de răspuns). Subiecții pot nota doar atât: 1-2; 2-4; 3-3 ceea ce înseamnă că la întrebarea 1 s-au acordat 2 puncte (caracteristica respectivă fiind prezentă doar în mică măsură), la întrebarea a 2-a s-au acordat 4 puncte (caracteristica respectivă fiind întâlnită într-o mare măsură), la întrebarea a 3-a s-au acordat 3 puncte (caracteristica respectivă fiind prezentă doar într-o oarecare măsură în grup) etc.

b. *Aplicarea chestionarului*, care presupune fie lucrul individual al subiecților, fie dictarea fiecărei întrebări de către cel ce cercetează grupul și notarea răspunsului de către subiecți.

c. *Construirea profilului psihosocial al grupului*. Pentru aceasta, pe verticală sunt notate cele 16 proprietăți ale grupului, iar pe orizontală cele cinci unități de măsură folosite. În dreptul fiecărei proprietăți se trec mediile rezultate de la toți membrii grupului.

De exemplu, într-un grup de 10 membri s-au obținut următoarele rezultate la prima caracteristică: 5 au acordat 5 puncte, 3 au acordat 4 puncte iar 2 au acordat 3 puncte. Media se calculează astfel: $(5 \times 5) + (3 \times 4) + (2 \times 3) : 10 = 4,30$. Se va trasa apoi un semn, la întrebarea 1 sau caracteristica 1, în dreptul acestei unități (medii obținute). Se procedează la fel cu toate celelalte proprietăți. Unind cele 16 semne, vom obține profilul psihosocial al grupului investigat. Un asemenea profil, rezultat din măsurarea proprietăților de grup la două grupuri de sportivi ce practicau jocuri colective (baschet și volei).

Stabilirea profilului psihosocial al grupului este de mare utilitate pentru cunoașterea și caracterizarea generală sau, dimpotrivă, mai detaliată a grupurilor mici. El poate furniza informații prețioase pe următoarele direcții:

- indică *orientarea generală, pozitivă sau negativă, a proprietăților grupurilor sociale*. Dacă, spre exemplu, membrii grupului arată că cele 16 proprietăți sunt prezente într-o mare sau chiar într-o foarte mare măsură în grupul lor, aceasta înseamnă că avem de-a face cu un grup bine organizat și structurat, cu funcționalitate optimă, deci eficient; dimpotrivă, dacă majoritatea celor 16 proprietăți sunt indicate ca fiind prezente doar în mică sau în foarte mică măsură, aceasta înseamnă că grupul este organizat, tensional, conflictual, neeficient;
- indică *măsura sau gradul în care fiecare proprietate este dezvoltată în grup*, fapt care ne poate orienta mai direct în ceea ce privește sesizarea atât a valorii grupului respectiv, cât și a mijloacelor și modalităților de intervenție în grup. Spre exemplu, dacă coeziunea, ca proprietate esențială a grupului, este deficitară, înseamnă că va trebui să intervenim

tocmai pe direcția creșterii ei, sau, oricum, mai mult în acest sens decât în legătură cu o altă proprietate;

- indică *atât cauzele probabile ale unei situații din grup, cât și unele efecte ce s-ar putea obține*: o coeziune slabă într-un grup s-ar putea explica prin lipsa de consens a membrilor, prin nonconformism, prin insuficienta participare a membrilor grupului la viața grupului, la realizarea scopurilor sale, și ar putea conduce la scăderea sau anularea eficienței grupului, la instabilitatea lui. Analiza corelată a proprietăților grupului poate evidenția, așadar, prezența multor relații cauzale între ele. N-ar fi exclus să întâlnim și o predominanță a unor proprietăți, în diferite tipuri de grupuri sociale, tocmai în funcție de specificul lor, de natura activităților și sarcinilor pe care le au de îndeplinit.

Profilul psihosocial al grupului se dovedește a fi un instrument adecvat și productiv de cunoaștere a grupului, de sesizare a caracteristicilor lui generale și particulare, de anticipare a funcționalității lui viitoare.

CURS 8. PERFORMANȚA GRUPULUI, EFICIENȚA GRUPULUI. REZOLVAREA DE PROBLEME ÎN CADRUL GRUPULUI. LUCRUL ÎN ECHIPĂ

Performanța grupului, eficiența grupului

Orice grup tinde spre atingerea unor obiective. Măsura în care grupul își atinge obiectivele conferă grupului un anumit grad de eficiență. Costul minim de rezolvare pentru fiecare problemă trebuie studiat în termeni de comunicații necesare și suficiente. Eficiența reală a unui grup poate fi evaluată ținând cont de raportul dintre costul efectiv al realizării și costul minim (numărul de informații absolut necesare pentru rezolvarea problemei). În grup se evidențiază fenomenul de facilitare socială (Floyd Allport) în sensul că performanța subiectului se ameliorează atunci când ceilalți membri ai grupului sunt prezenți. De exemplu: timpii obținuți de cicliști în situația de grup sunt superiori celor obținuți în cursa solitară, fapt semnalat de Norman Triplett cu mult înaintea lui Allport.

Grupurile nu pot fi dissociate de mediul în care trăiesc, pentru că ele interacționează. Contextul are importanță în viața grupului.

Nașterea grupului (Saint-Arnaud, Yves 1978, pp. 9-71). Pentru nașterea unui grup sunt necesare două elemente esențiale: perceperea unei ținte comune și stabilirea relațiilor dintre persoane.

A. Ținta comună impune trei probleme: *membership*-ul, compoziția și obiectivele grupului.

Membership-ul descrie ansamblul de factori care caracterizează legătura stabilită între o persoană și restul grupului. Motivația este cel mai important factor.

În primul rând, fiecare dintre indivizii adunați trebuie să fie interesat de obiectul întâlnirii (adunare spontană, grup instituțional). Apoi, ținta trebuie să merite întâlnirea.

Privind compoziția grupurilor, nu s-a obținut până acum un rezultat hotărâtor.

În ceea ce privește obiectivul, acesta nu trebuie confundat cu scopul. În acest context, obiectivul este enunțat de rezultatele dorite într-o perioadă de timp determinată. De exemplu: obținerea unui profit X în decurs de Z ani este obiectivul, iar eficientizarea este scopul.

Caracteristicile obiectivului, potrivit lui Lefebvre, sunt:

- 1) să descrie o situație de atins, rezultate dorite (*outputs*);
- 2) să fie formulat direct și simplu;
- 3) să fie măsurabil;

- 4) specifică doar etapele lui *care* și *când*, evitând *de ce* și *cum*: etapa lui *de ce* va fi depășită odată cu analiza situației;
- 5) obiectivele individuale să se armonizeze cu obiectivele grupului;
- 6) să fie realizabil, realist.

B. Relațiile dintre membrii grupului

Ansamblul relațiilor stabilite între membri este al doilea element esențial pentru nașterea unui grup.

Definirea grupului potrivit teoriei grupului optimal

Teoria afirmă că interacțiunea se manifestă în jurul a doi poli: în relațiile dintre membri și în perceperea unei ținte comune. Totodată contează participarea (interacțiunea fiecărui membru cu ținta comună) și comunicarea (interacțiunea între persoane).

„Definiția grupului optimal subliniază că obiectul de studiu al acestei teorii este câmpul psihologic rezultat din interacțiunea a cel puțin trei persoane”.

Conform studiilor făcute în laborator coeziunea și productivitatea sunt principalii indicatori ai maturității unui grup.

Desigur că în cadrul grupurilor apar conflicte, care după natura lor sunt:

- conflicte substanțiale, având legătură cu discuția, în raport cu o opoziție intelectuală între participanți;
- conflicte afective, de natură emoțională, în raport cu luptele interpersonale care tind să facă să triumfe o soluție anume. Frecvent, conflicte aparent intelectuale maschează cu succes conflicte între persoane. Uneori, persoanele interesate nu sunt conștiente de implicarea lor afectivă în asemenea conflicte.

Odată cu creșterea numărului de membri ai grupului scad: coeziunea, participarea la viața de grup, cooperarea. De asemenea, odată cu mărirea numărului de persoane în grup cresc conflictele interne, puterea se concentrează la tot mai puține persoane. Scăderea coeziunii în grupurile de volum mare se explică prin faptul că indivizii nu mai pot controla ceea ce se întâmplă în viața grupului. Totodată, apare fenomenul de „lene socială” (*social loafing*) sau „frânare socială”, deoarece indivizii din grup percep gradul scăzut și greu de identificat al impactului comportamentului lor asupra atingerii scopurilor.

Grupurile dispun de coeziune. „Coeziunea poate fi considerată drept cea mai importantă variabilă de grup, deoarece tocmai datorită ei grupul există, se menține și funcționează ca o entitate coerentă, relativ de sine stătătoare”. (Golu, Pantelimon, 1971, p. 192).

Succesul în activitatea comună, atracția interpersonală, consensul cognitiv și afectiv, angajarea în sarcina comună conduc la coeziune în cadrul grupului.

Coeziunea socială este ridicată atunci când membrii ei gândesc, simt și acționează ca membri ai grupului. Grupurile înalt coezive au o influență considerabilă asupra membrilor lui. Factorii principali de coeziune ai grupului sunt mărimea grupului și similaritatea / diversitatea membrilor grupului.

Coeziunea oferă membrilor grupului satisfacții, confort psihic, un sentiment de securitate. Coeziunea se poate raporta atât la valorile promovate de grup, cât și la cele ale colectivității în care este integrat grupul. De exemplu: urmărirea unor noi modalități de creștere a productivității muncii are un sens valoric pozitiv.

Gradul de participare la viața grupului este mai mare dacă membrii grupului au similare (asemănătoare) interesele și valorile.

Factorii interni și externi care influențează coeziunea unui grup:

- *Factorii interni care influențează coeziunea unui grup sunt:*

- sistemul normativ al grupului - cu cât este mai clar, cu atât coeziunea este mai mare;
- similaritatea dintre membri - cu cât aceasta este mai mare, cu atât coeziunea crește, amplificându-se comunicarea și interacțiunea membrilor;
- mărimea grupului - grupurile mici au un grad mai mare de coeziune.

- *Factorii externi care influențează coeziunea unui grup sunt:*

- sistemul de recompensă orientat spre individ (fiecare membru primește recompensa) sau spre grup. Coeziunea este mai mare atunci când recompensele sunt orientate spre grup;
- amenințările;
- provocările cărora trebuie să le facă față grupul.
- distanța mare dintre organizarea informală și cea formală scade coeziunea.

Consensul este acordul între atitudini, opțiuni, comportamente, puncte de vedere ale membrilor unui grup față de obiectivele și mijloacele de realizare, față de normele și valorile promovate.

Situația de grup creșterea conformismul membrilor și are un efect stimulatv asupra comportamentului lor. Rezultatul obținut de indivizi atunci când au lucrat în grup a fost mai bun decât al acelor care au lucrat singuri.

Conformismul din grup se explică prin aceea că membrii grupului sunt sancționați atunci când se abat de la normele, regulile grupului; totodată, dacă respectă normele grupului, primesc aprobarea membrilor grupului, ceea ce creează un sentiment de satisfacție.

În grup se pot produce stratificări pe verticală și orizontală.

- Pe verticală, diferențierea se datorează statusurilor lor inegale în funcție de putere, prestigiu, obligații, roluri.

- Pe orizontală, membrii grupului dețin anumite roluri care nu implică vreo inegalitate.

În cadrul grupului apare și competiția care pe de o parte poate antrena stări de frustrare, de anxietate, sentimente de inferioritate, situații de conflict între membrii grupului, dar exprimată moderat este un factor de menținere a unui nivel ridicat al activității grupului.

În cadrul grupului se manifestă și cooperarea (inițiativă, interacțiunile, cunoștințele se coordonează), care pe de o parte stimulează prietenia, satisfacția globală și alte aspecte socio-emoționale pozitive, dar pe de altă parte poate contribui la scăderea satisfacției individuale, atunci când generează fenomenul uniformizării.

Rezolvarea de probleme în cadrul grupurilor

Rezolvarea de probleme este una dintre abilitățile general necesare pentru un asistent social. În cadrul grupurilor ce urmează de obicei aceleași stadii ca și alte domenii. Un model de rezolvare a problemelor în cadrul grupurilor sau a echipelor de lucru, cuprinde.

A. Definierea problemei. Cu cât o problemă este mai bine identificată și definită, cu atât este mai ușor să fie rezolvată. Pentru cazul grupurilor, asistentul social împreună cu membri de grup trebuie să determine starea curentă, situația problemă și să încerce să stabilească starea dorită. Aceste două stări de lucruri trebuie definite cu claritate. Această primă etapă conține definierea problemei, concentrarea asupra acesteia în vederea clarificării, recunoașterea diferitelor implicații, elaborarea pe marginea problemei etc. este important să se evite presupunerea că problema este clară încă din startul discuțiilor. Finalul discuțiilor ar trebui să fie o propoziție sau o frază care să definească problema.

B. Cercetarea istoricului problemei. Această etapă implică întrebări de genul:

- de cât timp există problema?
- ce contribuie la aceasta?
- ce încercări de rezolvare s-au făcut?
- cum s-a acționat?

- perspectiva asupra istoricului problemei schimbă sau nu modul de definire a acesteia?

C. *Sugerarea soluției alternative.* Scopul acestei etape este de a obține cât mai multe opțiuni alternative de la participanți. Utilizarea tehnicii Brainstorming este foarte folositoare pentru aceasta. Este bine ca grupul/echipa să nu se entuziasmeze de la primele soluții alternative, ci să continue să examineze aceste soluții până la epuizarea tuturor alternativelor.

D. *Evaluarea avantajelor și dezavantajelor fiecărei alternative enunțate.* Acum se cercetează toate aspectele pozitive și negative și se iau în considerare fezabilitatea, relevanța față de problemă, posibile efecte secundare, atitudinea membrilor și relația cost-profit. Alte date adiționale pot fi utile în evaluarea deciziei cele mai bune. Dificultățile care apar pot fi generate de neatenția față de problemele legate de menținerea atmosferei de lucru, a relațiilor interpersonale sau dacă indivizii devin interesați de o opțiune anume și le exclud pe celelalte.

E. *Alegerea soluției celei mai bune dintre toate alternativele.* Această etapă reprezintă procesul propriu-zis de luare a deciziilor, prin alegerea unei singure alternative. Opțiunea selectată ar trebui să ofere cea mai bună soluție la problema definită. Selecția este făcută de obicei pe baza unor criterii referențiale clare, stabilite de întreaga echipă.

F. *Planificarea aplicării deciziei luate.* Este important ca echipa să facă planuri detaliate pentru aplicarea deciziei care să cuprindă modul în care să se trateze implicațiile oricărei acțiuni propuse (care pot uneori determina grupul/echipa să se întoarcă la etapa luării deciziei și să își revizuiască decizia). Este util pentru membri să împartă responsabilitatea pentru aplicarea deciziei. Iată câteva întrebări care apar: *Cine va face acest lucru? Cum anume? Când și pentru cât timp? Unde? Cine trebuie informat înainte de a acționa?.*

G. *Planificarea evaluării.* Înainte de aplicarea practică se pot face planuri pentru evaluarea rezultatelor. Se pot stabili întâlniri, metode de evaluare etc. Câteva întrebări sunt utile: *Soluția aplicată a îmbunătățit sau nu situația? Ce alte alegeri se pot face? Decizia a fost bună? Au fost anticipate consecințele? A coincis decizia cu valorile voastre?*

La acest moment se poate vedea modul în care s-a schimbat sau nu starea/situația de la care s-a pornit, dacă starea dezirabilă a fost atinsă sau nu. În funcție de acest lucru se pot stabili eforturile viitoare. De multe ori, evaluarea duce la un nou efort de rezolvare a unei probleme ceea ce înseamnă că etapele prezentate mai sus trebuiesc reluate.

Lucrul în echipă

Deseori întâlnim în activitatea diferitelor agenții/organizații cuvântul echipă de lucru. Prin echipă înțelegem un grup de oameni care lucrează împreună pentru îndeplinirea unei sarcini. Menționăm faptul că deseori asistenții sociali vor fi puși în situația de a lucra efectiv în echipe de lucru și, de aceea, vor trebui să cunoască principiile de bază și problemele care pot să apară în cadrul grupului lor de muncă. Lucrul în echipă nu face parte din “tehnicile curative de grup” și ține în primul rând de facilitarea rezolvării de probleme. Majoritatea echipelor încep ca un grup de “străini” care se reunesc pentru îndeplinirea unei sarcini trasate de altcineva sau de un alt grup ierarhic. Coeziunea unui astfel de grup este, la început, destul de redusă, de asemenea și gradul de înțelegere a sarcinii, a semnificației acesteia, pot exista conflicte chiar, iar modul de lucru nu este clar stabilit. Înainte de rezolvarea acestor probleme, echipa poate fi chiar mai puțin productivă decât o singură persoană. Pe măsură ce membrii echipei discută despre modul cum lucrează împreună, pe măsură ce încep să se folosească de contribuția celorlalți, apare un efect sinergic, în care efortul comun al tuturor membrilor este mai mare decât suma eforturilor fiecăruia dintre membri, luați separat. Pe lângă îndeplinirea sarcinii, membrii vor simți că echipa este eficientă, creativă, cu o atmosferă de cooperare. Înțelegerea dezvoltării grupului și a proceselor implicate este utilă tuturor celor care lucrează cu sau într-o echipă. Asistentul social nu face excepție de la acest lucru. Munca în echipă necesită dezvoltarea unor abilități.

A. Pregătirea pentru lucrul în echipă. Atunci când sunteți implicați în formarea unei echipe sau când vi se cere să faceți parte dintr-o echipă, este necesar să clarificați **scopul echipei**. Acest scop diferă în funcție de localizarea instituțională a echipei, de profesiunile implicate, de obiectivele de atins etc. membri echipei trebuie să aibă resursele, timpul, interesul și autoritatea necesare pentru îndeplinirea sarcinii. Echipa trebuie să-și stabilească un program de lucru, întâlniri periodice etc. atunci când echipa nu este localizată în același loc/organizație, este de dorit ca membri să fie înștiințați în scris cu privire la data, locul, ora de întâlnire a echipei. Locul de întâlnire trebuie să fie accesibil, suficient de mare, confortabil și cu posibilități de comunicare cu exteriorul. Nici o echipă nu poate să funcționeze eficient fără un lider, fie că este un lider desemnat, fie ales. O echipă va avea de luat multe decizii și de aceea este bine ca să existe modalități clare de luare a deciziilor - consens, vot majoritar, combinații a celor două etc. Deseori procesul de luare a deciziilor este prevăzut în statutul organizației respective. Echipele trebuie să stabilească un plan de organizare a activității în vederea îndeplinirii sarcinii. Fiecare

dintre membri va trebui să știe care îi sunt sarcinile de îndeplinit, iar acestea să fie în concordanță cu pregătirea și capacitatea fiecăruia.

B. Stabilirea unui climat de lucru corespunzător. Cunoașterea reciprocă a membrilor echipei este un element esențial; este nevoie de un anumit timp până ce echipa va dezvolta gradul de cunoaștere reciprocă necesar unei activități eficiente. Climatul de lucru al echipei ar trebui să fie unul de cooperare și doar atunci când sarcina o cere să existe un climat de competiție între membri.

C. Clarificarea sarcinii. Este foarte ușor ca echipele să înceapă să lucreze fără să știe exact ceea ce au de făcut, ceea ce din punctul de vedere al sarcinii nu este deloc constructiv. Pe măsură ce echipa lucrează împreună și se concentrează și asupra sarcinii care trebuie îndeplinite. Clarificarea sarcinii este o obligație a liderului și a echipei ca întreg. Nu este însă suficient ca sarcina să fie clară; trebuie obținut angajamentul fiecărui membru de a depune efortul necesar îndeplinirii acesteia.

D. Identificarea resurselor. Este vorba atât de resursele materiale, cât și de cele umane. Resursele umane sunt cele mai importante resurse pentru o echipă. Capacitățile individuale se vor combina astfel încât să apară efectul sinergic. Echipa ar putea avea nevoie de resurse umane exterioare, cum ar fi consultanții de specialitate.

E. Lucrul efectiv și reflectarea asupra acestuia. Este foarte important ca echipa să reflecteze asupra muncii desfășurate. Este vorba de un proces continuu de comunicare între membri, de evaluarea periodică a rezultatelor și de stabilirea ajustărilor necesare. Echipa trebuie să se concentreze atât asupra sarcinii cât și asupra atmosferei de grup. Echipa se poate întreba: *Au fost scopurile clare și potrivite? A existat încredere și sinceritate? Conducerea a fost eficientă? Au fost membri sensibili unul față de celălalt? Care sunt învățămintele și schimbările pentru viitor?*

F. Rezolvarea de probleme în cadrul echipei. Productivitatea unei echipe este determinată în mare măsură de eficiența în rezolvarea problemelor. Existența problemelor nu înseamnă, pe de altă parte, că echipa nu este eficientă. Productivitatea unei echipe este determinată de capacitatea acesteia de a trata eficient problemele inevitabile care apar. Dificultățile unei echipe pot fi de relaționare interpersonală sau să privească rezolvarea sarcinii.

Problemele interpersonale sunt cele care apar din interacțiunile neconstructive a personalităților membrilor echipei.

Iată câteva întrebări pe care o echipă le-ar putea pune:

- putem să ne facem înțeleși și să înțelegem ideile celorlalți?
- suntem deschiși la ideile noi?
- în ce măsură putem tolera valori, credințe și puncte de vedere diferite?
- încurajăm împărtășirea perspectivelor noastre diferite?
- putem lucra bine în stiluri diferite și cu personalități diferite?
- ritmul în care lucrăm este potrivit pentru toată lumea?

Pentru dificultățile care privesc sarcina, ne putem următoarele întrebări:

- ne este tuturor clară sarcina de îndeplinit?
- suntem de acord în privința datelor aflate la dispoziție?
- facem cu toții aceleași presupuneri?
- avem suficiente informații la dispoziție?
- termenul de îndeplinire este potrivit sau nu?
- avem la dispoziție resursele necesare.

Echipele cele mai eficiente nu sunt acelea care nu au probleme, ci acelea care sunt capabile să recunoască și să abordeze problemele, pe măsură ce acestea apar.

CURS 9. FOCUS-GRUP – METODĂ DE CERCETARE CALITATIVĂ PE GRUP

Focus-grupul nu are o definiție precisă: termenul desemnează de fapt o varietate de tehnici (Carey, 1994: 226). Definiția cea mai largă ar putea fi următoarea: un interviu realizat cu un grup construit, care e focalizat pe o anumită temă și pe o anumită categorie de subiecți.

Richard Krueger definea focus-grupul în 1994 ca pe un „interviu de grup «pregătit cu grijă» pentru a obține informații «cu privire la o arie de interes determinată, într-un cadru permisiv, lipsit de amenințări. Este condus (...) de un intervievator antrenat [skilled]. Discuția e confortabilă, iar adesea chiar plăcută pentru participanți, deoarece ei și împărtășesc unii altora idei și percepții. Membrii grupului se influențează unii pe alții, raspunzând la ideile și comentariile formulate în cursul discuțiilor”.

A fost legitimat ca tehnică de cercetare în psihologia socială, de către Robert Merton, M. Fiske și P. Kendall, care l-au utilizat la mijlocul anilor '40. A fost utilizat apoi, începând cu anii 1950, pe scară largă în marketing. În științele sociale, a început să fie utilizat relativ recent, mai ales în studiile de explorare (interviuri cu experți, actori-cheie sau actori obisnuiți):

- în cercetarea medicală;
- în științele educației;
- în cercetările realizate din perspective feministe;
- în cercetările-acțiune (=cercetări realizate simultan cu intervenții sociale într-o colectivitate), pentru a identifica:
 - temele mari ale culturii locale;
 - nevoile unei comunități;
 - posibilitățile de dezvoltare;
 - resursele locale;
 - impedimentele în calea dezvoltării (rezistente, resurse absente);
- este utilizat tot mai mult în dezvoltarea organizațională, pentru identificarea temelor mari ale culturii organizaționale;
- de asemenea, este utilizat tot mai mult în studiile pentru managementul calității (programelor, produselor etc.), pentru:
 - recoltarea unui feedback de la beneficiari (clienți);
 - recoltarea unui feedback de la experți/specialiști (staff);
 - cunoașterea slăbiciunilor și punctelor tari ale diferitelor “produse” (ex. servicii sociale);

- identificarea nevoilor și posibilităților de asigurare a calității/bunăstării.

Reguli generale pentru focus-grup:

- **Focus grupul este un grup de discuții între 5-12 persoane, condus de un moderator.**

Grupul poate fi constituit din 5-12 persoane, recrutate pe baza de voluntariat, după un criteriu care conferă grupului o anumită omogenitate, și care de regulă nu se cunosc între ele, (dar aceasta nu este o regulă absolută).

De ce nu mai puțin sau mai multe persoane? Dacă sunt mai puțin de 5 persoane invitate la discuție apare riscul să nu obținem suficientă informație. În plus, dinamica de grup va fi la un nivel mai scăzut, motiv pentru care insight-urile vor fi mai reduse, mai puțin profunde. Dacă grupul este mai numeros participanții la discuție nu vor avea timpul necesar pentru a-și face cunoscute opiniile. Persoanele mai timide, care trebuie încurajate să răspundă vor deveni “participanți - balast” și este posibil să apară frustrări din cauza că moderatorul nu dispune de timp pentru a-i stimula pe toți subiecții să răspundă, pe cât posibil, în mod egal.

- **În focus grup discuțiile se centrează pe o temă dată, bine definită anterior întâlnirii de grup.**

Discuțiile sunt focalizate, centrate pe o anumită temă. Dacă tema este slabstructurată, incoerentă și rezultatele cercetării vor fi pe măsură. Înainte de discuția propriu-zisă, moderatorul trebuie să-și fi definit foarte clar obiectivele de atins și subiectul discuției să-și fie familiar.

Persoanele care iau parte la discuție trebuie să aibă o serie de caracteristici comune, de *natura demografică* (varstă, sex, ocupație), cât și un grad ridicat de omogenitate vis-à-vis de tema principală a discuției. Nu putem reuni într-un focus grup persoane de 18 ani și pensionari sau un bărbat și opt femei. Disconfortul resimțit din cauza diferențelor de vârstă sau sex poate abate atenția subiecților de la obiectivul general al discuției. Dacă subiecții nu sunt omogeni din punct de vedere al caracteristicilor legate de tema discuției, obiectivele cercetării nu vor fi atinse.

- **În focus grup este important ca persoanele invitate să nu se cunoască între ele.**

Acest lucru le va permite subiecților să se dezvaluie mai ușor și mai complet decât în fața unor persoane cunoscute, față de care și-au format o imagine de sine și pe care probabil doresc să-și mențină. În fața unor cunoscuți, răspunsurile subiecților sunt “filtrate”, sunt influențate de

stadiul relației în care aceștia se află unii cu alții. Familiaritatea inhibă autodezvaluirea. Dacă această regulă nu poate fi îndeplinită în unele situații, de exemplu atunci când realizăm un focus grup într-un oraș mic de provincie, în care se presupune că oamenii se cunosc mai mult sau mai puțin între ei, este recomandabil să nu invităm la discuția de grup persoane din aceeași familie sau care lucrează în același loc și comunică zilnic unele cu altele. O discuție de grup într-o comunitate mică, de exemplu o școală sau o organizație, se va desfășura mai degrabă sub forma unei discuții colegiale de grup (peer group discussion). De asemenea, participanții la discuția de grup nu trebuie să se cunoască nici cu moderatorul.

- **Locul de desfășurare a unui focus grup trebuie să fie ales astfel încât subiecții să se simtă confortabil și să nu fie în mod excesiv stimulați auditiv și vizual**

Acest lucru înseamnă să nu fie perturbați de factori externi (ex. afișe, bibliotecă, muzică, ferestre etc.), pentru ca să se poată concentra asupra discuției. De preferat ar fi o masă dreptunghiulară sau ovală, cu scaune și nu o masă joasă, cu fotolii. Discuțiile la o masă mai mare asigură o distanță interpersonală securizantă pentru niște persoane care nu se cunosc între ele și permit contactul vizual permanent între subiecți. O masă mică, joasă poate crea unele inhibiții legate de aspectul și prezentarea personală, mai ales în partea de început a discuției de grup. Acomodarea se face mai ușor într-un spațiu neutru, ușor oficial decât într-unul gândit să pară foarte familiar, dar cu care subiecții nu sunt familiarizați.

- **Este indicat să se realizeze un număr mai mare de interviuri de grup pe o temă în prealabil stabilită.**

Realizarea unui număr mai mare de grupuri permite schitarea unor patternuri și tendințe de comportament pentru categoriile de subiecți intervievați. Realizarea unui singur grup este riscantă, deoarece se poate întâmpla ca acesta să fie un grup atipic, fie cu participanți foarte agresivi, revendicativi, fie cu participanți pasivi, tăcuți, timizi, de la care moderatorul nu va afla foarte multe lucruri, indiferent de abilitățile lui de moderare, de experiența sa anterioară. Desfășurarea grupului ar putea fi afectată și de o serie de factori interni sau externi necontrolabili, care pot altera datele obținute. De exemplu, un participant la grup poate crea inhibiții altor participanți prin comportamentul sau ținuta sa sau un eveniment public important, poate distra atenția subiecților de la tema principală a discuției. Prin urmare, este necesară planificarea mai multor grupuri pe aceeași temă. În cazul în care subiecții îndeplinesc exact

aceleasi caracteristici de recrutare, un minim de două grupuri poate rezolva potentiala distorsionare a rezultatelor.

A. Caracter construit:

Întregul context social în care se recoltează datele este construit :

- *grupul e construit* :
 - participanții nu se cunosc dinainte și sunt aleși după anumite criterii care asigură omogenitatea (victime / agresori ; fumători / nefumători) ;
 - știu că se află acolo pentru o cercetare ;
- *spațiul e construit* :
 - membrii grupului sunt convocați într-un spatiu special amenajat (tip « masă rotundă », în care fiecare îl vede pe fiecare și dotat cu tehnică de înregistrare / observare); totuși, în ultima vreme, spațiile de desfășurare s-au diversificat, în încercarea de a asigura un spațiu cât mai apropiat de spațiul real al acțiunii ; condiția fundamentală este existența aparatului și condițiilor pentru o înregistrare suficient de bună a discuției ;
 - subiecții sunt plasați în spațiu de către cercetător ;
 - un aranjament semiformal-semiinformal;
- *timpul e construit* :
 - participanții sunt convocați la o anumită dată și la o anumită oră, pentru o durată determinată, cunoscută în avans (1-2 ore) ;
 - sesiunea propriu-zisă este precedată de o presesiune : 15-20 de minute de familiarizare a participanților cu spatiul și cu ceilalți.

B. Caracter focalizat și structurat:

Discuția este focalizată puternic pe o temă și mai ales pe câteva aspecte ale acesteia (mai puțin decât în interviurile individuale, maxim zece). Discuția este mai mult sau mai puțin structurată. Gradul de structurare variază de la o cercetare la alta. Cercetătorul pregătește un ghid de interviu asemănător ghidului de interviu calitativ semistrukturat sau structurat: un număr de întrebări sau aspecte care trebuie abordate, în ordinea în care vor fi abordate.

Leaderul / moderatorul:

Discuția este condusă de un leader sau moderator:

- termenul leader e criticabil, pentru că trimite la grupurile de acțiune și sugerează un raport de putere; or, tocmai acest raport trebuie evitat în conducerea unui focus-grup ;
- ambii termeni sunt însă preferați celui de intervievator, pentru că într-un focus-grup comunicarea trebuie să fie multidirecțională (participanții trebuie stimulați să comunice unii cu alții), nu bi-direcțională (intervievator-intervievat) : « Focus grupul nu e o colecție de interviuri individuale recoltate simultan, ci mai curând o discuție de grup în care conversația curge în toate direcțiile [flows] prin grija moderatorului » (Krueger, 1994);
- moderatorul poate fi cercetătorul însuși sau o altă persoană;
- distanța dintre ei poate mări obiectivitatea (reduce riscul de a direcționa răspunsurile, crește gradul de deschidere al discuției) ;
- sarcinile unui moderator :
 - monitorizează intervențiile și menține focalizarea ;
 - îi stimulează pe cei tăcuți, îi temperează pe cei prea “vorbăreți” ;
 - se îngrijește ca lista de întrebări să fie parcursă în întregime ;
 - monitorizează timpul și decide dacă lasă discuția să continue pe un aspect sau trece la întrebarea următoare ;
 - poate primi sugestii sau indicații de la alte persoane (colegi sau beneficiari ai anchetei), care urmăresc interviul dintr-o încăpere alăturată (prin mijloace audiovideo sau prin « oglinda falsă »).

Asistentul:

Moderatorul e ajutat de un asistent (co-lider) care se ocupă de aspectele tehnice (organizare, primirea participanților, înregistrare), permițându-i moderatorului să se concentreze pe aspectele de conținut și pe gestiunea dinamicii grupului.

Înregistrarea:

Discuția este înregistrată pe loc :

- se recomandă ca înregistrarea să cadă în sarcina unui alt membru al echipei (asistentul sau un alt cercetător), nu în sarcina moderatorului; în acest fel, poate fi legitimată prezența mascată a unui cercetător suplimentar în sală ;
- aparatura de înregistrare devine tot mai sofisticată, permițând analize mai fine; în același timp, însă, cu cât e mai sofisticată, cu atât poate distorsiona mai mult răspunsurile, dacă nu e suficient de discret plasată și utilizată.

Scopuri

E utilizat pentru scopuri diferite:

- pentru colectarea unor date cu privire la experiențele, credințele, atitudinile etc. legate de o anumită problemă – colectare efectuată într-un context social;
- pentru identificarea credințelor și atitudinilor, percepțiilor și opiniilor care susțin un comportament observabil;
- pentru identificarea unor date cu privire la comportamente observabile; în unele situații, poate furniza mai multe informații despre comportamente decât interviul individual;
- pentru evaluarea nevoilor, îndeosebi pentru noi produse sau noi populații ;
- la începutul unei cercetări: în scop metodologic, pentru dezvoltarea și rafinarea instrumentelor care urmează a fi utilizate în cercetare - identificarea domeniilor, obținerea vocabularului natural în vederea construirii unui chestionar etc.;
- la finalul unei cercetări: pentru îmbogățirea sau clarificarea unor interpretări cu privire la rezultate, îndeosebi când acestea sunt contradictorii.

Obs: Focus-grupul NU poate fi folosit pentru educația sau terapia participanților; nu este un grup de rezolvare de probleme și nici unul de luare a unor decizii; nu trebuie să ajungă la construcția unui consens !, ne interesează diversitatea experiențelor și opiniilor, nu consensul !

Etapele de parcurs în realizarea unui focus grup

Etapa I: pregătirea focus-grupului

1. Construcția obiectului și instrumentarea:

- studierea unei bibliografii pe tema dată;
- studierea unor materiale despre cultura populației în care are loc cercetarea;

- construcția obiectului :
 - o schemă conceptuală (nu foarte amplă) ;
 - 3-4 întrebări de cercetare, fiecare cu cateva sub-teme / întrebări (în acord cu schema conceptuală);
 - grila / ghidul de interviu ; în unele studii, ghidul este elaborat în urma unui alt tip de interviu de grup (etnologic, grup de experți etc.)
- 2. *Recrutarea și selectarea participanților:*
 - se realizează pe bază de voluntariat;
 - informația poate fi diseminată prin diferite canale:
 - anunț / afiș în spații frecventate de populația vizată ; conține aproximativ aceeași informație ca și preambulul din interviul individual, plus caracteristicile persoanelor; trebuie să nu fie prea lung și să aibă o prezentare care să atragă atenția;
 - « din om în om », pornindu-se de la un individ tipic, care are caracteristicile cerute;
 - criterii de selecție:
 - (1) experiența relevantă în raport cu tema cercetării;
 - (2) omogenitatea subiecților:
 - fie din perspectiva experienței lor: de exemplu, victime sau agresori, consumatori sau neconsumatori ai unui produs etc.;
 - fie același status, aceeași ocupație, același nivel de educație etc.
 - omogenitatea încurajează exprimarea liberă;
 - ne permite să evidențiem un avantaj al experiențelor diferite în aceeași categorie;
 - numărul optim = 5-12:
 - numărul variază în funcție de: complexitatea și “sensibilitatea” temei ; lungimea ghidului de interviu: grupul e mai mic pentru o temă mai complexă care necesită un ghid mai lung; - caracteristicile grupului: cât timp pot fi disponibili?; cât timp pot rezista?; cât de ușor își pot verbaliza experiențele?;
 - grupul mic (4-6) are avantajul că: - stimulează participarea (oamenii se simt mai în largul lor); - permite ca fiecare să se exprime (timp); - poate fi mai ușor moderat (leaderul gestionează mai ușor dinamica grupului); - dar are dezavantajul că e mai puțin economic (avem nevoie de mai multe grupuri).

3. *Pregătirea logistică:*

- este realizată, de regulă, de asistentul moderatorului (co-leader) ;
- spațiul: să ofere condițiile materiale (liniște, caldură, lumină, aranjament tip «masă rotundă»); să ofere condiții psihologice care să stimuleze furnizarea de informație: intimitate, securitate; uneori, e recomandat un spațiu care amintește de temă, stimulând astfel interesul și memoria (de exemplu, pentru a evalua calitatea cursurilor, e recomandat ca discuția să se desfășoare într-un spațiu de tip sală de curs); - alteori, e recomandat să ne îndepărtăm de acel spațiu (de exemplu, când cercetăm violența domestică) ; - un « bufet » : acest detaliu este «de o importanță surprinzătoare»; produsele puse la dispoziția participanților diferă în funcție de populația convocată (copii sau adulți);
- aparatura de înregistrare: situată cât se poate de discret, dar mai ales eficace; să fie verificată atât aparatura (înainte), cât și înregistrarea(după).

4. *Pregătirea leaderului / moderatorului :*

- acesta se asigură că are asupra sa textul introducerii și ghidul de interviu (pentru orice eventualitate);
- se asigură că știe temele, că nu va fi obligat să le consulte prea des ;
- dacă e o persoană exterioară, trebuie să aibă o anumită cunoaștere științifică și culturală a temei, astfel încât să poată interveni pertinent pe parcurs în a solicita clarificări, aprofundări etc.;
- e antrenat în gestiunea dinamicii unui grup – unul dintre cele mai dificile aspecte ale focus-grupului;
- odihnă: moderarea unui grup necesită o mare capacitate de concentrare și rezistență;
- caracteristici de personalitate: încredere în sine, sociabil, spontan, capabil să comunice cu claritate (sub toate aspectele), calm, echilibrat, inteligent.

Etapa a a II-a: Realizarea interviului și înregistrarea datelor

Presesiunea:

- primirea subiecților de către leaderul însuși, asistentul acestuia sau o altă persoană;
- familiarizarea participanților cu spațiul și cu ceilalți;

- leaderul îi observă discret pe participanți: cine e mai dispus să vorbească, cine nu; va folosi aceste observații în poziționarea subiecților în jurul « mesei » de discuție și în moderare ;
- îi plasează pe participanți: “vorbărețul” alături de moderator (poate fi mai ușor controlat), tăcutul în fața moderatorului (poate fi stimulat din priviri) .

Sesiunea:

1. Introducerea – moderatorul le oferă participanților un număr de informații (în mare parte, aceleași informații ca și în cazul interviului individual):

- informații cu privire la înregistrare și la utilizarea înregistrării;
- participanților care nu acceptă să fie înregistrați, li se oferă posibilitatea de a părăsi sala; înregistrarea începe de la prima frază a leaderului, uneori chiar de la intrarea participanților în sală;
- cum vor fi asigurate exigențele etice: nu poate fi garantată confidențialitatea, fiecare va vorbi în fața tuturor;
- obținerea unui consimțământ informat: li se prezintă riscurile și precauțiunile luate de cercetători ;
- informații cu privire la regulile de desfășurare a discuției.

Moderatorul:

Moderatorul lansează tema generală și prima sub-temă și îi invită pe participanți să se exprime:

- gestionează tema: trebuie să asigure controlul focalizării pe temă a fiecărei intervenții (să-i aducă la temă pe aceia care se îndepărtează de ea); să verifice consistența celor relatate de fiecare vorbitor;
- gestionează interacțiunea: urmărește ca intervențiile participanților să fie echilibrate în fiecare secvență a discuției;
- temperează aspectul concurențial al comunicării: încurajază ascultarea celuilalt și raportarea la celelalte puncte de vedere;
- încurajază comunicarea directă între participanți;
- urmărește aspectele nonverbale ale interacțiunii, pentru a evalua corect dinamica grupului și a interveni oportun;
- creează un context favorabil, mai ales în cazul unor experiențe sensibile sau opinii nelegitime;

- controlează neutralitatea: « Experiențele trecute ale leaderului afectează percepțiile sale și, în consecință, modul în care este condusă sesiunea. A fi conștient e crucial pentru a fi cât mai neutru cu putință » (Carey, 1994 :232) ;
- urmărește ca secvențele discuției să se încheie cu o rezumare a celor discutate;
- exprimă satisfacția în legătură cu participarea subiecților la discuție și solicită un feedback legat de confortul și satisfacția lor;

Moderatorul anunță sub-tema următoare « Acum aș vrea să vorbim despre... » și urmează apoi același traseu.

Finalul sesiunii

Moderatorul rezumă tema generală;

- solicită un feedback (are cineva completari, corectari ?) ;
- își exprimă satisfacția și solicită un feedback final în legătură cu sentimentele participanților ;
- le mulțumește subiecților și îi invită să mai rămână în sală 10-15 minute pentru a schimba opinii între ei și, eventual, pentru a-și împărtăși un gând rămas nespus.

CURS 10. TEORII DE GRUP. TEORII ALE CONDUCERII DE GRUP (LEADERSHIP)

I. Teorii de grup

A. Interacționismul simbolic

Teoriile despre identitate sunt întotdeauna încorporate într-o interpretare mai generală a realității: ele sunt „incluse” în universul simbolic și în legitimările teoretice ale acestuia și variază odată cu caracterul acestora din urmă.

În cadrul teoriei interacționismului simbolic se identifică o serie de concepte care scot în evidență relația dintre individ și alte segmente sociale și culturale. Câteva dintre acestea sunt cele de acțiune socială, interacțiune, situație socială, roluri sociale, simboluri, semnificații, reguli etc. Acțiunea socială stă la baza interacționalismului simbolic alături de semnificațiile atribuite actelor întreprinse și rezultatelor acestora. „Acțiunea socială este rezultatul tranzacțiilor sau a schimburilor de semnificație (...). Din aceste tranzacții sau schimburi rezultă moduri habituale de acțiune, obiceiuri, ritualuri și rutini standardizate de reguli, adică instituții sociale.” (Vlăsceanu, Lazăr, 1982)

Oamenii acționează și interacționează în mediul social, își însușesc anumite roluri sociale și își construiesc propriile spații simbolice la care atașează anumite semnificații pe baza cărora se raportează mediului fizic. Pornind de la aceste aspecte, interacționismul simbolic urmărește modalitatea prin care societatea formează individul prin preluarea și însușirea de către acesta a simbolurilor și semnificațiilor sociale acceptate. Interacționalismul simbolic desemnează o paradigmă sau, mai degrabă, un stil de cercetare sociologică ce se caracterizează prin accentul pus pe aspectele simbolice ale relațiilor de interacțiune socială.

Interacționismul presupune înțelegerea raporturilor dintre anumite structuri socio-culturale și individul care le internalizează și le exprimă mai apoi, prin modele identitare specifice. În ce privește analiza interacționismului simbolic asupra identității, aceasta susține că identitatea se elaborează pe calea unei relații dinamice cu alte identități, în miezul unui context determinat deopotrivă psihologic, social, cultural și istoric. Interacționalismul simbolic își propune dezvăluirea mecanismelor interne de formare a identității prin depășirea opoziției dintre individual și colectiv. Dobândirea identității a fost asociată cu stima de sine și acceptarea de sine.

Astfel, identitatea nu poate fi descrisă doar ca o sumă de caracteristici, psihologice sau culturale, și nu se poate constitui numai datorită cauzelor sau influențelor directe, ci poate fi definită ca un ansamblu de semnificații variabile după situațiile sociale în care se regăsesc actorii sociali.

B. Teoria identității sociale în perspectivă psihosocială

Teoria identității sociale, conturată în urma cercetărilor realizate de Henri Taifel, se bazează pe o distincție fundamentală între procesele de grup și procesele interpersonale. Teoria identității sociale este o teorie socio-psihologică a relațiilor grupale, a proceselor grupale și a sinelui social. Conform acestei teorii, există grupuri de apartenență care prezintă anumite însușiri, comportamente și valori pozitive, și grupuri exterioare care prezintă însușiri și comportamente negative sau de o valoare mai mică față de grupul de apartenență.

Teoria identității sociale este compusă din trei părți interdependente: categorizare socială, comparație socială și identitate socială, ultima constituind sigla metonimică care servește drept termen generic pentru denumirea acesteia.”

Ideea centrală a teoriei identității sociale este clădită în jurul conceptului de categorie socială. Fiecare dintre aceste apartenențe este reprezentată în mintea individului sub forma unei imagini identitare care descrie și prescrie atributele pe care individul trebuie să le dețină în calitatea sa de membru al categoriei sociale.

Categorizarea accentuează granițele inter-grupale producând percepții și acțiuni normative stereotipale și repartizând oamenii, inclusiv sinele, unor categorii relevante contextual. Categorizarea operează pe de o parte asupra stimulilor sociali, iar pe de altă parte asupra stimulilor non-sociali pentru a sublinia și a aduce în centrul atenției aspectele surprinse în anumite situații care au semnificație subiectivă într-un context particular.

Tajfel și Turner identifică două funcții esențiale categorizării și categoriilor sociale la nivel intraindividual. Pe de o parte, categoriile sociale fac posibilă sistematizarea cognitivă a lumii sociale și orientarea în ea, iar pe de altă parte, oferă un cadru de referință pentru sine (self-reference). În acest sens, grupurile definite prin categorii sociale oferă individului posibilitatea de a se identifica în termeni sociali.

Identificarea în cadrul grupurilor este un lucru esențial pentru un echilibru psiho-social și pentru o delimitare graduală a identității sociale. Procesul de identificare este important atât pentru individ și pentru existența grupurilor din punct de vedere psihologic, cât și pentru dinamica și existența relațiilor intergrupuri.

Identitățile sociale nu sunt numai descriptive și prescriptive, ele sunt de asemenea, evaluative. Ele furnizează o apreciere despre o categorie socială membrilor săi și altor grupuri sociale relevante. Deoarece identitățile sociale au aceste importante consecințe auto-evaluative,

grupurile și membrii lor sunt puternic motivați să adopte strategii comportamentale pentru a obține și menține comparațiile ingrup/outgrup care favorizează ingrupul și bineînțeles, sinele.

Un alt aspect al identității sociale necesar de luat în considerare este comparația socială și diferențierea intergrupuri. Identitatea socială este în mare măsură relațională și comparativă: individul este perceput similar sau diferit, este mai bun sau mai rău în raport cu alte grupuri. Astfel spus, identitatea socială este rezultatul comparației sociale.

Tajfel și Turner au formulat o abordare asupra identității sociale prin următoarele principii teoretice:

(1) indivizii caută să mențină sau să acceadă la o identitate socială pozitivă;

(2) identitatea socială pozitivă este bazată, în mare măsură, pe comparații favorabile care pot fi făcute între grupul de apartenență și anumite alte grupuri pertinente. Grupul de apartenență trebuie perceput ca pozitiv și distinct de alte grupuri relevante;

(3) atunci când identitatea socială este nesatisfăcătoare, indivizii vor căuta să părăsească grupul căruia îi aparțin pentru a intra într-un grup pozitiv și/sau să acționeze astfel încât propriul lor grup să devină pozitiv.

În ceea ce privește percepția față de grupuri și indivizi, teoria identității sociale face o distincție fundamentală între procesele de grup și procesele interpersonale. Procesele de grup nu pot fi explicate prin intermediul celor individuale.

Comportamentul de grup are anumite aspecte specifice care îl deosebesc de comportamentul interpersonal. Aceste aspecte includ: etnocentrismul, bias-ul de favorizare a ingroup-ului, competiția intergrupuri, discriminarea, stereotipizarea, prejudecata, uniformitatea comportamentală, coeziunea ingroup-ului, conformismul etc. Teoria identității sociale susține că acele categorii care includ eul (categorii de apartenență: naționalitatea, religia, afilierea politică, grupul de muncă, familia) oferă indivizilor definiții de sine congruente cu categoria, definiții care se integrează ca elemente în conceptul de sine al fiecăruia.

Grupurile (mulțimea de categorii) de care aparținem ne conferă un repertoriu de apartenențe sau de identități sociale, care variază ca importanță în funcție de fiecare individ. Cu ajutorul acestor identități sociale construim sensul a ceea ce suntem. Ele ne așează în rețeaua complexă a relațiilor sociale dintr-o comunitate.

II. Teorii ale conducerii de grup (leadership)

1. Teoria trăsăturilor de personalitate

Încă Aristotel observase că, din chiar momentul nașterii unii oameni par destinați să fie subjugăți, iar alții conducători. Cu alte cuvinte, era prefigurată, “avant la lettre”, teoria trăsăturilor de personalitate.

Principala asumție a acestei teorii este că liderii au anumite caracteristici personale sau trăsături de personalitate, care îi fac să difere de ceilalți. Aceasta implică faptul că liderii sunt înnăscuți (“iar nu făcuți”) și deci nu pot fi pregătiți. Această teorie mai este cunoscută și sub denumirea de teoria “marii personalități” – “the great person”.

Krech Crutchfield și Ballachey (1962) în lucrarea *Individual in Society*, au studiat caracteristicile necesare unui lider. Rezultatele cercetărilor întreprinse au arătat că liderul este perceput ca:

- a) un membru de grup care încearcă să seducă;
- b) un membru de grup care cunoaște și aplică consecvent normele și valorile fundamentale ale grupului;
- c) fiind cel mai calificat membru al grupului;
- d) fiind corespunzător așteptărilor membrilor grupului în privința comportamentului și a funcțiilor asumate.

Studiile asupra trăsăturilor de personalitate caracteristice liderilor au evidențiat că, în comparație cu alte persoane, aceștia sunt de regulă: bine adaptați și integrați, dominanți, extravertiți, “mai masculini”, având dezvoltate, în mare măsură, abilități interpersonale.

Alte trăsături frecvente: inteligență, entuziasm, încredere în sine, tendință spre egalitarism.

De obicei potențialii lideri sunt cei care au mai multe trăsături pozitive decât toți ceilalți membrii, dar cărora excelența nu le determină un comportament aberant.

Alte studii ale autorilor menționați, au evidențiat că, de exemplu, studenții de tip “B” erau cei care dețineau lideratul în campus, în timp ce studenții de tip “A” (cei mai inteligenți), erau considerați “tocilari” și uneori chiar “diversioniști” (“cozi de topor” în acțiunile revendicative). De asemenea, au fost identificați ca potențiali lideri cei care de obicei, vorbesc

mult și reușesc să-și impună punctul de vedere în luare deciziilor, exceptând situațiile în care devin excesivi și se situează pe poziții antagoniste în raport cu majoritatea membrilor grupului.

Popularitatea acestei teorii este însă, în prezent, în declin, deoarece rezultatele altor studii, ca și a unor fapte de observație curentă, au arătat că:

- trăsăturile de personalitate ale unui lider din cadrul armatei, de pildă, diferă foarte mult de cele ale unui terapeut de grup;
- nici nivelele cele mai ridicate de inteligență nu corelează întotdeauna cu calitatea de lider: foarte mulți oameni, extrem de inteligenți, nu ajung vreodată lideri (nu ocupă cele mai înalte poziții);
- alți lideri, cunoscuți din istorie, au fost instabili emoțional (A. Hitler);
- unele caracteristici sunt identice pentru lideri ca și pentru cei care îi urmează;
- caracteristicile necesare unui bun lider pot diferi în funcție de poziția de conducere pe care o ocupă într-o ierarhie.

Cea mai bună regulă pentru alegerea unui lider este aceea de a lua în considerare acei indivizi care, pe de o parte, dețin aptitudinile necesare și care, în același timp, sunt motivați pentru atingerea scopurilor grupului.

2. Teoria stilurilor de conducere

Rezultatele contradictorii ale cercetărilor referitoare la trăsăturile de personalitate ale liderilor, au determinat orientarea cercetărilor spre studierea stilurilor de conducere: *autoritar*, *democratic*, *laisse-faire*, (Lewin; Lippitt; White, 1939)

A) *Liderii autoritari* dețin puterea la modul absolut (sau, oricum, în mai mare măsură decât cei democratici). Aceștia stabilesc singuri scopuri, politici, strategii și impun activități membrilor grupului. Ei sunt cei care recompensează sau pedepsesc, cei care “știu totul” despre “toate”. Prin contrast,

B) *Liderii democratici* sunt orientați înspre stimularea participării și implicării maxime a membrilor grupului în luarea tuturor deciziilor, ca și înspre împărțirea responsabilităților și nu înspre concentrarea lor.

Liderul autoritar este de regulă eficient și hotărât. El așteaptă să fie aprobat de subordonați și va fi surprins să constate că este contestat, criticat. Stilul autoritar generează facțiuni în grup, manipulări în interiorul grupului pentru poziție și conduce la declin moral.

Prin contrast, conducerea democratică e mai lentă în luarea deciziilor și uneori procesul luării deciziilor este marcat de confuzie, dar cel mai adesea este eficace datorită cooperării. În cadrul conducerii democratice animozitățile interpersonale, insatisfacțiile legate de lider și preocuparea pentru avansare sunt teme de discuție și de acțiune. “Pericolul”, în conducerea democratică, este că “ceea ce se petrece în spatele scenei” în conducerea autoritară, devine conflict public, deschis. Dar odată ce conflictul abordat public, a fost rezolvat într-un mod democratic, membrii resimt ca pe o obligație personală acțiunea în sensul deciziei grupului, ceea ce constituie și o motivație foarte puternică pentru realizarea scopurilor grupului. În cazul conducerii autoritare se dezvoltă un puternic potențial pentru sabotaje și acțiuni subversive.

Liderii democratici știu că anumite greșeli de conducere sunt inevitabile și că grupul ar putea avea de suferit dacă recurg ocazional la modelul autoritar de luare a deciziilor. Interferența celor două modele de conducere poate impieta asupra evoluției firești a grupului, cu precădere asupra procesului de consolidare a stilului democratic de luare a deciziilor.

În anumite situații conducerea autoritară se dovedește a fi eficace, după cum sunt și situații în care conducerea democratică este validată. Și într-un caz și în celălalt, grupul va rămâne funcțional și va valida comportamentul și deciziile liderului dacă acestea vin în întâmpinarea așteptărilor membrilor. Dacă, de exemplu, membrii se așteaptă la o conducere democratică și ea este ca atare, grupul poate fi foarte productiv, indiferent de natura acestuia (grupuri educaționale, grupuri de discuție, grupuri terapeutice, clasele școlare). Dacă așteptările sunt pentru autoritate (în domenii de activitate precum armată, afaceri) conducerea autoritară va fi mai productivă.

C) *Laissez-faire* sau minima participare a liderului. În puține situații grupul funcționează bine cu acest stil de conducere, de exemplu, atunci când membrii sunt constrânși să acționeze, au resurse pentru implementare și de aceea necesită minime eforturi de direcționare sau influență din partea liderului.

Datorită faptului că diferite stiluri de conducere sunt adecvate în diferite situații interesul cercetătorilor s-a îndreptat spre studiul distribuirii funcțiilor.

3. Teoria funcționalistă

În viziunea acestei teorii, conducerea este definită ca fiind activitatea de coordonare și implementare a acelor acțiuni și funcții care permit grupurilor să-și atingă scopurile și să le mențină funcționale (Jonson & Jonson, 1975)

Abordarea funcțională a conducerii grupurilor presupune:

- un nivel crescut al coeziunii grupului;
- un bun nivel al stisfăcției personale a fiecărui membru de grup.

De aceea abordarea funcțională este îndreptată înspre:

- găsirea celor mai adecvate sarcini pentru atingerea scopurilor în variate situații,
- integrarea fiecărui membru în acțiunile grupului.

Asumpția fundamentală este aceea că fiecare membru al grupului poate fi la un moment dat lider, asumându-și acțiuni care servesc funcționării grupului. În cadrul acestei abordări, *conducerea apare ca fiind specifică unui grup într-o situație particulară*. De exemplu: a spune o glumă care să detensioneze situația poate fi o funcție a liderului într-un grup de discuție, dar nu și într-unul de terapie, când cineva trăiește intens o experiența personală pe care o dezvoltă în grup.

Considerând conducerea ca o acțiune de influențare a unui membru asupra celorlalți, în vederea atingerii scopurilor grupului, înseamnă că fiecare membru devine la rândul său lider.

În multe grupuri se realizează distincția între liderul desemnat (președinte, șef) și un membru care prin comportamentul său angajat își asumă roluri de lider. Liderul desemnat are anumite responsabilități (să organizeze întâlniri, să conducă discuțiile), în timp ce, conducătorul “angajat” exercită influențe asupra celorlalți membri pentru atingerea scopurilor.

Conform teoriei funcționaliste lideratul presupune învățarea unui set de deprinderi pe care, în principiu, cu un efort minim, oricine le poate învăța. Se consideră, conform acestei teorii, că oricare dintre membrii de grup care se comportă cu responsabilitate, este egalul liderului deoarece face ceea ce trebuie pentru susținerea grupului, menținerea sa și atingerea scopurilor.

Importanța acestei teorii pentru practica asistenței sociale constă în aceea că prezumă posibilitatea ca oricine să devină lider, în măsura în care dorește și depune eforturi de învățare în acest sens (la orele de laborator, fiecare student, pe rând, poate exersa conducerea grupurilor).

Obligațiile fundamentale ale liderului sunt:

- de a fi în permanență atent la fiecare membru în parte ca și la grup în ansamblul său, astfel încât,
- să-și asume, sau să-i ajute pe alții să-și asume, cele mai potrivite roluri, la timp și în mod adecvat.

Aceste obligații nu restrâng câtuși de puțin câmpul de acțiune al liderului. Dimpotrivă, se consideră că, sarcinile unui lider de grup nu pot fi limitate, ci doar indicate câteva dintre cele mai importante roluri pe care le poate exercita pe tot parcursul funcționării unui grup, începând de la strângerea grupului, la planificarea activităților și până la terminare.

Liderul de grup își poate asuma roluri:

- a) executive: să fie coordonatorul principal al activităților grupului.
- b) de stabilire a strategiei de dezvoltare a grupului: scopuri și politici.
- c) de planificare: să stabilească căile prin care grupul își va atinge scopurile.
- d) de expert: sursă de informații și formator de abilități.
- e) de reprezentant al grupului în exterior: purtător de cuvânt oficial.
- f) de supraveghere a relațiilor din interiorul grupului.
- g) de furnizor al recompenselor și pedepselor (promovarea, atribuirea de sarcini mai mult sau mai puțin plăcute)
- h) de arbitru și mediator: judecător și conciliator investit cu puterea de a reduce sau de a crește fracționările din interiorul grupului.
- i) de exemplu sau model: să servească de model comportamental.
- j) de ideolog: sursă a credințelor și valorilor.
- k) de “țap ispășitor”: este folosit de către membrii grupului (ca țintă) pentru ventilarea frustrărilor și dezamăgirilor.

CURS 11. COMUNITATEA. CONCEPTUL DE DEZVOLTARE COMUNITARĂ.

Comunitatea – delimitări conceptuale

Definiție: Comunitatea este un grup de oameni cu interese, credințe sau norme de viață comune; totalitatea locuitorilor unei localități, a unei țări etc. Comunitatea este un set de interacțiuni, comportamente umane cu un anumit înțeles și anumite așteptări între membri. Nu doar acțiuni, ci acțiuni bazate pe așteptări, valori, credințe și înțelesuri comune între indivizi.

Ideea de comunitate este o "constructie" (un model). Termeni întâlniți ca sinonimi: *colectivitate, comuniune, congregație, obște, obștime*).

Termenul comunitate poate fi întâlnit în cele mai diverse situații: comunitate locală, la nivel de sat, oraș, municipiu, regiune, comunitate sau grupare etnică, comunitate religioasă, comunitate științifică, academică, a oamenilor de afaceri, comunitate virtuală, comunitate internațională, etc. De aceea, s-ar impune o clarificare, o definiție generică, menită să acopere această întreagă varietate, însă acest demers nu este întotdeauna facil, întrucât comunitățile reprezintă grupuri de oameni care nu pot fi clasificate a priori. Uneori ele pot avea o relevanță la nivel local (sat, cartier), sau la nivel regional ori internațional. Comunitatea nu poate fi calificată ca strict profesională, politică, religioasă, culturală, etnică, etc., după distincția între sociabilitate (văzută ca ansamblul rolurilor jucate de persoane) și social în sens strict (funcția individului în societate), ea putând acoperi una sau mai multe dintre aceste dimensiuni.

Comunitatea este o configurare specifică de legături sociale, încadrată contextual, spațial și temporal. O comunitate poate avea sens doar dacă membrii acesteia, sau măcar o parte din ei, își revendică în mod conștient apartenența la grup, dar nu și în cazul în care ea ar fi definită din exterior, fără asentimentul persoanelor interesate. O definiție operațională a conceptului de comunitate pornește de la șase dimensiuni fundamentale ale acesteia, și anume: *spațială, cantitativă, structurală, relațională, funcțională și temporală*. O comunitate este o formațiune socială rezistentă în timp, reunind un număr relativ restrâns de indivizi umani, cu background cultural și statusuri sociale asemănătoare, ce locuiesc pe o suprafață puțin extinsă, și între care există relații de cooperare bine stabilite și persistente, reușindu-se prin aceasta exercitarea unui control social eficient la nivelul grupului respectiv. Crearea unei comunități nu presupune doar proximitatea spațială sau mai general, doar similitudinea de status. Unii dintre autori descriu patru condiții majore care fac posibilă, facilitează și motivează apariția unei comunități:

- Existența unor oportunități și/sau locuri de întâlnire (oportunitatea ca oamenii să se întâlnească, să se cunoască, să socializeze);
- Motivația oamenilor de a investi în relații de grup (gradul în care oamenii sunt motivați în crearea unei comunități diferă în funcție de statutul economic și social, educație, caracteristici ale stilului de viață);
- Alternative relaționale sau de realizare a obiectivelor individuale (aparitia comunității este mult mai probabilă în cazul numărului scăzut sau absenței contactelor sau relațiilor în afara spațiului de proximitate, care îi determină pe indivizi să-și dezvolte relațiile locale)
- Interdependența (dependența unor indivizi față de alții, partajare folosirii unor bunuri comune, generează tot mai multă participare comunitară, cel puțin atâta timp cât avantajele depășesc complicațiile care pot apărea). (Völker, Flap, Lindenberg)

Tipuri de comunități

În literatura de specialitate americană comunitatea este definită fie în legătură cu un loc, cu un areal geografic bine delimitat, fie în legătură cu interese comune.

- Astfel, ***comunitatea de loc*** (de proximitate locală) înseamnă totalitatea oamenilor ”care trăiesc într-un areal geografic determinat și care au legături sociale și psihologice între ei și cu locul în care trăiesc”.
- Al doilea tip, ***comunitatea de interese*** reunește oameni apropiați (nu neapărat în termeni de proximitate spațială), uniți de interese comune și ajutor reciproc.

Comuniunea (din lat. Communication = împărtășire, comuniune) este poate idealul neexprimat al oricărei comunități, expresia ei cea mai înaltă și presupune un grup de persoane unite în practica unei credințe comune și conștiente de acest lucru. Noțiunea de persoană (Durkheim, 1995) presupune o componentă impersonală - sufletul colectivității (constituind însăși substanța sufletelor individuale) și o alta de individuație - trupul. Kant consideră că elementul cel mai impersonal din ființa umană este rațiunea, rațiunea umană în general și aceasta reprezintă „puterea spiritului de a se ridica deasupra particularului, ocazionalului, individualului, pentru a gândi în termenii universalului. Putem deci afirma că, sub acest aspect, ceea ce-l transformă pe om într-o persoană este acea particularitate care-l identifică cu ceilalți oameni, adică ceea ce face din el „un om și nu un anume om”.

Problemă socială/comunitară

În termeni generali o problemă socială este definită ca:

- O situație indezirabilă, care este considerată de un segment important al societății ca fiind suficient de serioasă pentru a necesita acțiune colectivă în vederea obținerii unei ameliorări semnificative și a unei dezirabilități crescute.
- O anumită situație ce este incompatibilă cu valorile unui număr semnificativ de oameni care consideră că este nevoie să acționeze pentru schimbarea acestei situații, elementele constitutive fiind:
 - 1) situația care există și care este cunoscută de către oameni, ei discutând despre ea;
 - 2) incompatibilitatea cu valorile acelor oameni,
 - 3) faptul că această situație afectează un număr semnificativ de oameni și că ei consideră că este nevoie să (se) acționeze pentru schimbarea acestei situații.

Sociologii atrag atenția că nu orice problemă cu care se confruntă indivizii este o problemă socială. Pentru a face distincție între problemele sociale și orice alt tip de problemă au fost stabilite, identificate anumite condiții pe care acestea trebuie să le îndeplinească. Una dintre condiții vizează existența unui “obiect – acel aspect, situație, proces care este problematic, reprezintă, cu alte cuvinte, o sursă de dificultăți și asupra căruia urmează a se acționa pentru a fi schimbat într-un sens convenabil. Poate fi vorba ”de un aspect negativ (...) sau pozitiv”, iar cea de-a doua condiție o reprezintă “conștientizarea dificultății – respectivul aspect de eliminat sau de realizat este pus ca problemă, acceptat de către membrii sistemului social respectiv ca trebuind să fie schimbat”. În concepția altor autori, care au acordat o atenție deosebită problemelor sociale, condițiile necesare a fi respectate pentru ca o problemă să fie considerată una de natură socială sunt:

O problemă este considerată problemă socială dacă:

- Este considerată în mare măsură ca fiind o sursă de dificultăți;
 - Afectează sau se presupune că va afecta un număr mare de persoane;
 - Este cauzată de acțiunea sau inacțiunea oamenilor sau a societății în general (J.E. Farly, 1992 apud Dan 2002)
- sau*
- Situație care există și este cunoscută de către oameni;
 - Incompatibilă cu valorile acelor oameni;
 - Faptul că o parte a societății consideră necesar să acționeze pentru a schimba această situație nefavorabilă unui număr semnificativ dintre membrii săi. (E. Rubington, M.S.Weimberg,1989 idem 2002).

Observăm că una dintre principalele condiții necesare a fi îndeplinite de către o problemă pentru a fi considerată problemă socială și indicată de către toți autorii, o reprezintă conștientizarea acesteia la nivelul populației și formularea ei ca atare. Procesul de conștientizare are la bază percepțiile populației: dacă indivizii nu percep o situație ca fiind o problemă socială atunci aceasta nu este formulată ca atare și nu poate fi considerată o problemă socială. De asemenea, conștientizarea problemelor la nivelul populației permite stabilirea poziției pe care o ocupă o problemă socială la nivelul conștiinței publice, colective, atitudinile populației vis-à-vis de problema în cauză – resemnare, acțiune – precum și diversitatea modalităților de conștientizare a problemelor sociale la nivelul diferitelor grupuri, categorii de populație (anumite grupuri, categorii de populație vor percepe anumite situații ca fiind probleme sociale în timp de alte categorii vor percepe alt tip de situație ca fiind o problemă socială).

Conștientizarea problemelor sociale la nivelul populației, formele și diversitatea sub care sunt conștientizate acestea nu este doar o condiție, ci și una dintre etapele procesului de analiză a problemelor sociale alături de:

- diagnoza problemei potențiale/actuale (identificarea problemei, determinarea magnitudinii problemei, factorii determinanți ai dinamicii problemelor sociale);
- analiza activității colectivităților de a face față problemelor sociale;
- identificarea de noi soluții la problemele sociale (idem, 2007)

În sociologie s-au conturat două mari perspective de analiză a problemelor sociale:

- una *conflictualistă* (R. Dahrendorf, C. Wright Mills) și
- una *funcționalistă* (T. Parsons, R. Merton).

Din perspectivă conflictualistă, problemele sociale sunt rezultatul unor conflicte dintre diferite grupuri, categorii sociale generate de cantitatea limitată de resurse – în special acele resurse care au legătură cu bunăstarea și puterea. Susținătorii *perspectivei structuralist-funcționaliste* consideră societatea un sistem ale cărei componente sunt relaționate între ele, iar modificările, oricare ar fi acestea, nu se pot realiza decât în anumite condiții altfel, aceste schimbări generează probleme sociale – orice modificare neprevăzută la nivelul unei componente are efecte asupra celorlalte.

Pentru analiza prezenței la nivelul conștiinței populației a problemelor sociale sunt recomandate a fi utilizate următoarele metode: sondajele de opinie, analiza de conținut (mass-media, discursurile publice), focus-grupurile etc.

Dezvoltarea comunitară

Sunt abordări ale conceptului care au condus la o înțelegere comprehensivă a dezvoltării comunitare, aceasta fiind considerată deopotrivă *proces* (dezvoltarea și consolidarea capacității de acțiune colectivă) și *rezultat* (adoptarea colectivă de măsuri și rezultatul acțiunii comune pentru dezvoltarea comunității). Sintagma dezvoltare comunitară cunoaște o utilizare relativ recentă în România, unde a fost preluată din programele Uniunii Europene și ale Băncii Mondiale. Totuși, o serie de lucrări și articole de specialitate, conduc spre doctrina și modelul de cercetare monografică a localităților rurale, pe care Școala sociologică de la București le datorează în special lui Dimitrie Gusti. În literatura de specialitate din România acest concept este privit, ca o „inovație socială redescoperită”, fiind considerat „o etichetă tolerantă pentru o familie, relativ dezorganizată, de practici sau modele de intervenție locală care au sau tind să aibă ca rezultat mai binele comunității”.

Într-o definiție sintetică, în care dezvoltarea comunitară „se referă la *schimbări voluntare în, prin și pentru comunitate*” se subliniază implicarea voluntară a membrilor comunității în acțiuni menite propriei dezvoltări.

Definiție: *Dezvoltarea comunitară reprezintă procesul prin care o comunitate își îmbunătățește condițiile de viață, prin acțiunea voluntară, conștientă și planificată a membrilor ei, pe baza dezvoltării capacităților proprii de acțiune, a conexiunilor inter și extracomunitare, a valorilor comune și a utilizării resurselor interne și externe.*

DC acoperă deci toate dimensiunile dezvoltării, economică, socială, spațială și durabilă. La acestea se poate adăuga și dimensiunea culturală, adică respectul față de specificitatea culturală, asumarea identitară bazată pe elementele tradiționale și pe exprimarea trăsăturilor culturale, conștientizarea unicității în contextul cultural mai larg. Distincția între dezvoltarea comunitară și intervenția socială (sau comunitară) nu este tocmai simplă, deoarece limitele conceptuale se suprapun parțial. Există intervenții sociale de tip „medic-pacient”, care nu presupun o implicare a „pacientului” și ca atare nu au caracterul de dezvoltare comunitară, dar există și intervenții cu acest caracter. Ele implică mobilizarea de resurse, participare comunitară și voluntariat, în interesul unor grupuri din comunitate. Gebler și Osborne atrag atenția asupra discrepanței calitative dintre serviciile oferite de sistemul birocratic și cele organizate la nivelul comunităților. George Latimer spunea că „de multe ori am creat programe proiectate mai degrabă să colecteze clienți decât să abilităm comunități ale cetățenilor”. Așadar crearea serviciilor publice a produs o clientelă dependentă și condusă de aparatul birocratic, pe când

organizarea lor la nivel comunitar presupune o participare cetățenească activă și o abilitare a comunității.

Dezvoltarea comunitară reprezintă o bună alternativă pentru o serie de servicii pe care administrația publică le oferă cetățenilor. Reforma perpetuă a administrației publice arată că modelul birocratic reușește cu greu să iasă din imobilismul său, că serviciile publice continuă să-l privească pe cetățean ca pe un „administrat”. Serviciile comunitare s-au dovedit deja a fi mai aproape de problemele oamenilor, de a acționa cu mai multă flexibilitate, la costuri mai reduse și cu un grad mult mai ridicat de transparență. De altfel, prezintă avantajele transferului serviciilor sociale de la administrație către comunități, întrucât organizațiile comunitare (familie, vecinătăți, Biserică, organizații de voluntari): -sunt mai devotate membrilor lor decât serviciile profesionale clienților lor; - înțeleg mai bine problemele locale; -rezolvă problemele, în timp ce organizațiile guvernamentale livrează servicii; -oferă îngrijire (căldură umană), nu servicii; -sunt mai flexibile și mai creative; -sunt mai ieftine (atragere de alte fonduri, implicare voluntară); -creează standarde de comportament; -se concentrează pe capacitățile proprii în ceea ce întreprind, nu pe deficiențe.

Dezvoltarea comunitară nu poate fi concepută în afara resurselor de care are nevoie. Trei categorii de resurse, concură în proporții variabile, în procesul dezvoltării: *resurse financiare*, *resurse materiale și resurse umane*. În categoria *resurselor financiare* intră: bugetele ca instrumente financiare și modul lor de constituire, fonduri de investiții și fonduri comunitare, credite și instrumente de creditare din bănci. *Resursele materiale* constau în bogățiile ale solului și subsolului, apa, în termeni cantitativi și calitativi, aerul, pădurile și calitatea mediului înconjurător în general, patrimoniu (imobiliar, cultural) și infrastructură (rețele de transport, de utilități, de comunicații). *Resursa umană* este cea mai dinamică dintre toate tipurile de resurse deoarece pe de o parte, are cel mai mare potențial de dezvoltare, iar pe de altă parte, poate pune în valoare celelalte resurse, cu condiția unei alocări corecte a acestora. La aceste resurse se pot adăuga sistemele politice (structuri politice, legi, cultură politică) prin care se asigură și conducerea, organizarea, functionarea societății și controlul.

Metode de evaluare participativă

O trăsătură constantă a acestor metode este participarea membrilor comunității. Ele pot fi adaptate în funcție de grupul cu care urmează să se lucreze, de locație, de timp și de alte caracteristici ale participanților.

Harta comunității

Realizarea unei hărți a comunității în care urmează să se desfășoare un proiect este poate cea mai bună metodă de a începe lucrul cu o comunitate. Se realizează o plimbare împreună cu un grup de membri ai comunității prin comunitate, după care se realizează o hartă a locului. Cei care realizează harta sunt încurajați să reprezinte pe ea clădiri – case ale locuitorilor, facilități ale comunității (infrastructură), dotări și lipsuri. Persoana care facilitează întâlnire nu trebuie să deseneze harta. Un alt mod de a realiza această hartă, este ca indivizi sau grupuri mici de oameni să realizeze câte o hartă separată, apoi, ca un exercițiu de grup, mai târziu, toate grupurile mici realizează o hartă mare (folosind coli mari de hârtie, eventual coli de flipchart), combinând și sintetizând tot ce s-a reprezentat pe hărțile mici. Această hartă reprezintă perspectiva și percepția celor care au realizat-o, respectiv membri ai comunității, asupra resurselor locale, modul în care acestea sunt folosite, caracteristici ale gospodăriilor etc.

Inventarul comunității

Inventarul și în special procesul de realizare a lui este foarte important pentru evaluarea participativă. Ca tehnică se folosește *interviul semistructurat*. Discuția între participanți are un caracter oarecum liber și le lasă participanților posibilitatea de a analiza contribuția pe care o aduc ei la realizarea inventarului.

Nu se lucrează cu o listă de întrebări specifice, dar cel mai bine ar fi să se pregătească o *listă cu teme de acoperit*, cu care urmează să se lucreze mai departe, astfel încât să fie acoperite toate subiectele. În lista de teme propuse trebuie să fie incluse atât calitățile, cât și punctele slabe ale comunității.

Trebuie să fie incluse facilitățile de infrastructură disponibile, cât de bine funcționează sau nu funcționează acestea, oportunitățile și amenințările prezente și viitoare.

Scopul inventarului este evaluarea punctelor tari și a punctelor slabe ale comunității. Rolul facilitatorului nu este cel de realiza inventarul, ci de a ghida membrii comunității să-l realizeze ca și grup.

Discuții de grup (focus grup)

În rândul membrilor comunității pot exista mai multe tipuri de experiențe și opinii și s-ar putea ca ei să nu poată vorbi despre ele în fața unor oameni din afara comunității sau în fața altor membri din comunitate.

În aceste cazuri o discuție de grup poate fi foarte utilă. Este cel mai bine să nu lucreze un singur facilitator, ci doi sau trei, unul să conducă discuția și ceilalți să înregistreze informațiile.

Subiectele alese pentru discuție trebuie să fie mai puține decât în cazul inventarului. Mai întâi pot fi realizate sesiuni de discuții cu diverse grupuri mai mici, grupuri de interes, informațiile obținute trebuie înregistrate cu grijă, după care reprezentanții ai grupurilor mici sunt aduși împreună într-un grup mai mare pentru a discuta problemele și nevoile.

Facilitatorul trebuie să fie atent la diversele grupuri din comunitate, să recunoască diferențele dintre ele, dar să nu accentueze aceste diferențe și separarea dintre ele. Rolul facilitatorului nu este de a face ca toate grupurile să devină la fel, ci de a crește toleranța, înțelegerea și cooperarea dintre ele.

Focus grupurile speciale oferă un cadru bun de lucru separat cu diferite grupuri cu care este dificil să lucreze într-un grup mai mare de la început; dar eforturile facilitatorilor trebuie să se îndrepte către a aduce împreună toate părțile implicate.

Ierarhizarea problemelor

Când se lucrează în comunități în care există grupuri de interes diferite, e bine să se realizeze liste cu problemele ierarhizate ale fiecărui grup, după care aceste probleme se analizează și ierarhizează într-un grup mai mare și mai divers.

Ierarhizarea problemelor este un mod bun de a începe o discuție sau un interviu într-un grup și ajută la focalizarea discuției.

Ierarhizarea în funcție de bunăstarea materială

Această metodă este foarte folositoare pentru:

- (1) a descoperi cum definesc membrii comunității sărăcia,
- (2) a afla cine sunt oamenii cu adevărat săraci din comunitate,
- (3) stratificarea, ierarhizarea diferitelor exemple de bunăstare.

Această metodă poate fi aplicată cel mai bine, atunci când s-a stabilit deja un contact cu comunitatea. O bună tehnică de lucru în acest caz este realizarea unor cartonașe cu numele a mai multe gospodării din comunitate. Se aleg câțiva membri din comunitate care vor grupa cartonașele în funcție de diferite grade de bunăstare materială a gospodăriilor. Cei care au plasat cartonașele în diverse categorii vor explica care sunt motivele.

Modul în care participanții grupează diverși membri ai comunității în categorii și motivele pentru care plasează diverse gospodării în fiecare categorie, sunt foarte relevante pentru situația socio-economică a comunității.

Harta instituțională a comunității (diagrama Venn)

Această tehnică presupune o simplă reprezentare a unor cercuri care reprezintă diverse grupuri, organizații sau instituții active în comunitate.

Dimensiunea fiecărui cerc reflectă importanța fiecărui grup, organizație, instituție reprezentate, cu cât este cercul mai mic, cu atât grupul, instituția, organizația sunt mai puțin influente. Gradul de întrepătrundere între cele două cercuri reprezintă grupurile, organizațiile sau instituțiile colaborează sau iau decizii împreună.

Model de intervenție la nivel comunitar

Studiu de caz: Centrul de zi Meseșenii de Sus

Meseșenii de Sus este un străvechi sat românesc, din comuna Meseșenii de Jos, jud. Sălaj, care în pofida situației în proximitatea municipiului Zalău, are caracteristicile ruralului profund. În anul 2007, primarul comunei și-a propus să ofere condiții mai bune de învățatură și de viață copiilor din sat, aflați în dificultate. În urma discuțiilor din primărie pe baza datelor și anchetelor sociale, s-a născut ideea generoasă a înființării unui centru de zi, în care copiii să-și petreacă orele de după școală în condiții pe care nu le pot avea acasă. Această idee s-a materializat într-un proiect intitulat “Împreună pentru copii, prin servicii sociale de calitate”, finanțat prin programul PHARE 2006. Astfel, în perioada decembrie 2008-noiembrie 2009 s-a reamenajat un vechi local de școală din fondurile proiectului și dintr-o contribuție substanțială a primăriei. Săli de clasă moderne, sală dotată cu birouri și calculatoare, cu televizor și videoproiector, spații pentru jocuri și socializare cu mobilier adecvat, sală de gimnastică, sala de mese și bucătărie, băi și amenajări exterioare specifice, au luat locul unei clădiri aflate în paragină. Pe lângă toate aceste dotări, un microbuz asigură transportul copiilor de la școală la Centrul de zi și înapoi spre casă. La Centru copiii servesc masa, își fac temele pentru școală și fac pregătire suplimentară, se joacă și au activități culturale. Pe parcursul derulării proiectului, centrul a beneficiat de un asistent social și de un psiholog, iar de la încheierea proiectului și până în prezent, anchetele sociale sunt făcute de asistentul social al primăriei.

„La început oamenii au fost reticenți, au ezitat să-și înscrie copii. Apoi, văzând condițiile asigurate, dar mai ales rezultatele la învățatură ale copiilor din centru, ne-au asaltat cu cereri. Avem 20 de locuri și o listă lungă de așteptare. Copiii care trec prin acest Centru vor avea alte pretenții în viață”, (Primarul comunei).

Păstrarea locului la Centru este condiționată de frecvența școlară și de rezultatele la învățătură. În felul acesta, abandonul școlar a fost practic eliminat și situația școlară a copiilor s-a îmbunătățit simțitor. Centrul asigură copiilor cu risc de abandon școlar, îngrijire pe timpul zilei, programe educative și distractive, consiliere, care au ca scop formarea abilităților școlare, de învățare și dezvoltare. Totodată asigură formarea și dezvoltarea inteligenței emoționale și menținerea copiilor aflați în situații de risc sub supraveghere și dezvoltarea unor relații armonioase între părinți și comunitate. De asemenea serviciul acordă părinților suportul necesar pentru a asigura copiilor un nivel de viață corespunzător dezvoltării lor. Programul se desfășoară pe durata a șase ore pe zi, între orele 12.00-18.00. Principalele activități ce se desfășoară în cadrul Centrului sunt :

- identificarea copiilor și a familiilor aflate în dificultate, care pot beneficia de programele din Centru și asigurarea includerii acestora în programe instructiv-educative;
- activități de dezvoltare a abilităților și disponibilităților cognitive, psihomotorii, afectiv-relationale și social-adaptive, conform planului de intervenție individualizat;
- activități sau situații de învățare incluzive, de dezvoltare a deprinderilor de viață socială;
- activități recreative, astfel încât să se poată menține interesul și participarea activă ale copiilor la toate activitățile;
- consiliere psiho-socială pentru îmbunătățirea comportamentului psiho-social, a comunicării și a reacțiilor cu aparținătorii, frații, vecinii, colegii și personalul didactic, a îmbunătățirii capacităților de învățare;
- pregătirea și servirea a două mese pe zi;
- program personalizat de intervenție, în raport cu vârsta și gradul de maturitate, nivelul de dezvoltare, potențialul, nevoile și disponibilitățile pe care le au, asigurându-l și îngrijirea de care au nevoie pentru a se dezvolta armonios.

În cadrul Centrului, de la finalizarea proiectului și până în prezent, s-au desfășurat nenumărate alte activități, mai ales culturale, care țin de viața satului. Centrul a încheiat acorduri de parteneriat cu diferite organizații și instituții din comună și nu numai: Bisericele ortodoxe Mesesenii de Sus și Mesesenii de Jos, Poliția locală, Școala Gimnazială Mesesenii de Sus, Crucea Roșie-Filiala Salaj, Fundația Calea Adevărului. De asemenea s-au organizat schimburi de experiență cu unele unități școlare din județul Sălaj. Centrul de zi are nouă angajați dar și câțiva voluntari, care au activat ori de câte ori au fost solicitați.

CURS 12. AGENȚII DEZVOLTĂRII COMUNITARE

DC reprezintă o sumă de practici, într-un domeniu cu granițe conceptuale destul de difuze. De aceea, stabilirea unui cadru teoretic care să ghideze și să jaloneze activitatea agenților de DC este foarte importantă. Agenții se pot întâlni cu diferite tipuri de comunități, constituite pe bază de proximitate spațială sau de interese, cu toate varietățile lor. Eficacitatea acțiunilor de DC depinde de modul în care agenții înțeleg comunitățile, le evaluează și le încadrează în anumite tipare, și în funcție de acestea își stabilesc acțiunile.

În practica dezvoltării comunitare din România se conturează noțiunea generală de *agent comunitar*, care are rolul de participare la acțiuni sociale ce au ca finalitate dezvoltarea comunităților și solicită în diferite proporții resurse materiale, umane, sociale ale grupului țintă. Acești agenți, denumiți diferit de inițiatorii proiectelor (facilitatori, promotori, agenți etc.), au rolul să suplinească deficitul de competențe la nivel local și să lucreze cu comunități, administrații locale și finanțatori, în scopul realizării unor cerințe comunitare.

Tabelul de mai jos prezintă tipurile de agenți, din experiența acumulată în cadrul unor programe și proiecte și rolurile acestora:

Nr.Crt.	Tipuri de agenți	Roluri
1	Agent comunitar	-își asumă îndeplinirea unei cerințe comunitare.
2	Animator comunitar	-mobilizează oamenii pentru conștientizarea problemelor locale și pentru identificarea unor soluții; -lansează ideea, creează emulație, fără să își asume roluri esențiale în proces.
3	Facilitator (comunitar)	-asistă comunitatea în procesul dezvoltării, pe baza cunoștințelor, abilităților; -ajută la găsirea soluțiilor; -lansează însă nu duce procesele până la capăt.
4	Promotor local	-animare, facilitare, atragerea resurselor; -implementarea proiectelor după un model dat.
5	Agent de dezvoltare locală (comunitară)	-poate îndeplini oricare din rolurile de mai sus; - își asumă conștient un rol și rezolvă o cerință comunitară.

Tabelulnr. 8. Tipuri de agenți comunitari

Hustedde (în Phillips, Pittman), identifică șapte preocupărimajore ale agenților comunitari privind creșterea solidarității și consolidarea capacității de acțiune, pe care le relaționează cu șapte teorii, ca în tabelul de mai jos.

Nr.	Problema	Teoriacorespunzătoare	Utilitate
1	relații sociale	Teoria capitalului social	Crearea și întărirea solidarității comunitare
2	sensul comun	Teoria interacționismul simbolic	
3	comunicarea pentru schimbare	Teoria acțiunii comunicative	
4	structură	Teoria funcționalismului structural	Consolidarea capacității de a acționa
5	putere	Teoria conflictului	
6	motivații pentru luarea deciziei	Teoria alegerii raționale	
7	Integrarea acestor preocupări disparate	Teoria structurării (Giddens)	Dezvoltarea comunitară

Tabelul nr.6.Preocupări cheie privind consolidarea capacității de acțiune și teoriile corespunzătoare. Sursa: Phillips, Pittman, eds., p.22, cu modificări.

1. *Relații sociale.* În procesul dezvoltării comunitare, încrederea, relațiile de reciprocitate și solidaritate au o importanță deosebită. De aceea, în practica agenților de DC este important de cunoscut aceste relații și de apreciat gradul în care se manifestă la nivelul comunității și rolul pe care îl ot avea în proces (sprijină sau împiedică dezvoltarea).

Teoria capitalului social. Capitalul social reprezintă totalitatea relațiilor și a rețelelor care se stabilesc la nivelul comunității, pe baza încrederii, ajutorului reciproc, normelor acceptate de membri și valorilor lor comune. Încrederea în instituțiile publice, bunăstarea comunității și angajamentul civic sunt incluse de asemenea în capitalul social. Este de așteptat ca într-o comunitate cu o cultură bazată pe încredere și reciprocitate, inițiativele comunitare să fie mai probabile, iar luarea deciziilor colective și realizarea compromisului necesar, mult mai ușoare. Cunoașterea și detectarea tipurilor de capital social de către agenții de dezvoltare comunitară ajută la integrarea teoriei capitalului social în inițiativele comunitare.

În cazul în care se constată un nivel scăzut al capitalului social, agenții trebuie să inițieze acțiuni care să sprijine creșterea acestuia prin evenimente commune la care oamenii să interacționeze (acțiuni publice de interes comun, evenimente culturale, celebrări, evenimente sportive) și prin crearea de diferite oportunități (cluburi, biblioteci, telecentre, asociații).

Unele comunități pot avea un nivel ridicat al capitalului social, ca urmare, relațiile transversale, de conectare a comunității cu alte grupuri sau organizații, se pot realiza prin asociere (asociații de dezvoltare intercomunitară, microregiuni), parteneriate în cadrul unor proiecte comune (în domeniul cultural, tehnic-pentru accesul la utilități, protecției mediului, turismului), sindicalizare, afiliere, etc.

2. *Sensul comun.* Vizează sensul simbolic al comunității pe care se clădește solidaritatea socială, pe care membrii acesteia îl împărtășesc, modul în care înțeleg evenimentele, acțiunile colective, manifestările culturale, inițiativele economice.

Teoria interacționismul simbolic. În interacțiunea cu alți actori sociali, oamenii nu se bazează doar la stimulii sociali, ei acționează în funcție de semnificațiile pe care le construiesc.

Principiile care stau la baza interacționismului simbolic (Blumer, p.p.2-5)sunt:

1)oamenii se raportează a anumite lucruri pe baza semnificațiilor pe care le atribuie acestora

2)la nivel de individ, semnificația unui lucru se formează în procesul interacțiunii sociale, în funcție de atitudinea altora față de acel lucru; și

3)semnificațiile trec printr-un proces interpretativ, sunt manipulate, în funcție de situație.

Agenții de dezvoltare trebuie să fie atenți la felul în care comunitatea înțelege anumite lucruri, ce simbolizează pentru aceasta anumite obiecte de patrimoniu, locuri, evenimente sau persoane. În practica dezvoltării comunitare, și mai ales în etapa evaluărilor collective este important să se înțeleagă modul în care oamenii își creează reprezentări simbolice ale interacțiunii sociale, ce sens dau participării colective, deoarece ei acționează și în funcție de modul în care își defines situația. Astfel, o acțiune comunitară începe cu semnificația, cu sensul împărtășit, care se formează prin interacțiunile membrilor. Această reprezentare colectivă la nivel simbolic, ajută la consolidarea capacității comunitare prin creșterea gradului de solidaritate, posibilitatea identificării grupurilor care nu se încadrează în semnificația dominantă și ar putea submina solidaritatea socială și facilitarea conturării unei viziuni comune asupra dezvoltării.

3. *Comunicarea pentru schimbare.* DC presupune participarea tuturor actorilor implicați, însă de multe ori procesul este acaparat de către tehnicieni, profesioniști, politicieni sau sectorul orporativ. De aceea doar o bună comunicare poate asigura democrația participativă și deliberative deplină și poate să se facă auzită vocea cetățenilor la toate nivelurile.

Teoria acțiunii comunicative. Habermas subliniază fenomenul de cuplare dintre „sistem” adică statul și economia de piață și „lifeworld”, adică viața cotidiană. La nivelul sistemului, comunicarea este un process strategic, în care sunt folosite resurse, tehnici și metode științifice de eficientizare. În viața cotidiană, nu toți oamenii au competențe sau abilități de comunicare, aceasta este asimetrică și vizează cu adevărat realizarea consensului în diferite probleme din realitatea de zi cu zi. Această diferență duce la o decuplare a sistemului de „lifeworld” și la o „dominare și raționalizare” a vieții cotidiene, de către imperatiile funcționale ale statului și pieței.

Teoria lui Habermas se bazează pe conexiunea dintre sistemul rațional și viața cotidiană, bazată „pe o comunicare liberă, deschisă și nelimitată”. În practica dezvoltării comunitare, interacțiunea dintre indivizi, grupurile și organizațiile locale pe deoparte și instituțiile de stat și ale mediului privat pe de altă parte, nu poate conduce la succes, fără o comunicare simetrică. Agenții trebuie să se preocupe de dezvoltarea abilităților de comunicare la nivelul comunității, într-un process gradual care începe cu stimularea comunicării la nivel de grup, urmată de cultivarea unor tehnici de comunicare mai avansate.

4. *Structură.* Se referă la experiențele comunitare anterioare, la tipurile de organizații și obiectivele lor, la interacțiunile dintre acestea. Aceste cunoștințe influențează decizia de a sprijini organizațiile comunitare existente, de a le extinde domeniile de activitate prin modificarea statutului, sau de a crea organizații noi, pentru a crește capacitatea comunității de a acționa.

Funcționalismul structural. Structurile organizațiilor formale sau informale din cadrul comunității constituie baza de pornire în consolidarea capacității acesteia de a promova sau de a se opune schimbării. Instituții publice (administrative, școlare, sanitare, culturale, ș.a.), organizații nonguvernamentale, organizații private, grupuri de voluntari, îndeplinesc diferite funcții la nivel comunitar, în acord cu misiunile și obiectele lor de activitate și constituie baza sistemului social.

Cunoașterea acestei teorii este utilă în practica dezvoltării comunitare, deoarece poate ajuta agenții să observe și să analizeze organizațiile comunitare prin prisma structurilor și funcțiilor acestora. Implicarea nepotrivită a unor organizații cu funcții ascunse sau latente este neproductivă și trebuie eliminată din start. Simpla consultare a statutului unei organizații nu este relevantă nici măcar pentru a afla domeniul efectiv de activitate. Este foarte important ca

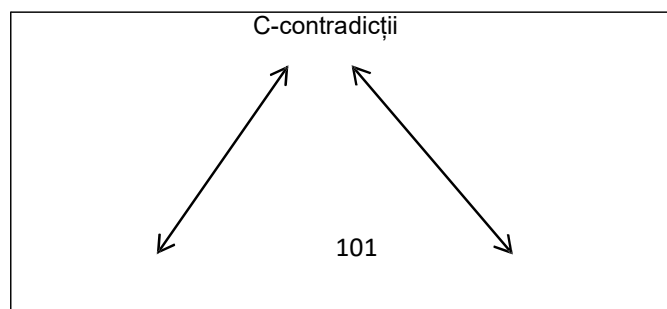
agenții de dezvoltare să deceleze funcția *intențională*, dar mai ales *recunoscută*, pentru a putea implica în procesul dezvoltării doar actori relevanți, care să participe și nu să constituie piedici în acest proces.

Structurile și funcționarea lor reprezintă componente foarte importante în consolidarea capacității comunitare. Dacă la nivelul comunității nu există sau nu funcționează organizații cu misiuni și scopuri care să le facă utile, agenții de dezvoltare pot acționa în sensul creșterii capacității comunității de a fonda structure noi, sau de a le redefini pe cele existente. De asemenea, constituirea unor legături funcționale ale acestor structure cu organizații externe, poate aduce beneficii importante comunității.

5. *Putere*. Creșterea bunăstării unei comunități presupune întărirea capacității de a produce schimbare la nivel economic și social, proces în care relațiile de putere sunt esențiale. Este vorba despre relații cu organizații sau persoane care dețin sau controlează resursele de care comunitatea are nevoie: resurse naturale, financiare, materiale, umane sau intangibile (know-how, cunoștințe).

Teoria conflictului. Conflictul reprezintă „o luptă între valori și revendicări de statusuri, putere și resurse, în care scopurile oponentilor sunt de a neutraliza, leza sau elimina rivalii”. Conform Teoriei conflictului, acesta este o parte integrantă a vieții sociale. Grupurile care își bazează dominația pe deținerea sau controlul de resurse sau servicii, își vor proteja interesele proprii în detrimentul celorlalți, dezvoltând potențial de conflict. Pe de altă parte, categorii de indivizi care au interese sau revendicări comune sunt puse în mișcare, determinate să acționeze în beneficiul comun, iar în acest caz conflictul este constructiv.

Galtung a sugerat un model al conflictului sub forma unui triunghi ABC, în care: A- atitudinea - cuprinde elemente afective (emoții), elemente cognitive (convingeri) și elemente conative (voință); B- comportamentul (behavior) poate include cooperarea sau coerciția, concilierea sau ostilitatea; C- contradicția semnifică situația conflictuală, incluzând incompatibilitatea scopurilor.



A-atitudini ←————→ comportament

Figuranr.9.Triunghiul conflictului (apud Galtung, 1958, p.105)

El a explicat conflictul ca pe un process dinamic, în care cele trei component se modifică permanent și se influențează reciproc și fiecare poate genera conflict sau poate contribui la rezolvarea conflictului.

Teoria conflictului este utilă agenților de dezvoltare comunitară, deoarece la nivel de comunitate pot fi întâlnite în diferite proporții, contradicții, comportamente și atitudini generatoare de conflict. Teoria conflictului este utilă în practica dezvoltării comunitare, deoarece îi ajută pe agenți să observe și să înțeleagă:

- modul în care este distribuită puterea în comunitate;
- de ce anumite grupuri acționează sau nu;
- care sunt diferențele dintre organizații la nivelul comunității;
- ce situații ar putea genera conflict;
- care sunt interesele concurente și
- cum se rezolvă de obicei conflictele în comunitate.

Aceste informații sunt absolut necesare în alegerea căilor de rezolvare a conflictelor: prevenirea sau aplanarea, obținerea compromisului sau, dimpotrivă, mobilizarea comunității în relațiile cu autoritățile, companii etc., care refuză să negocieze.

6. *Motivații pentru luarea deciziei.* Motivația se referă la resorturile psihologice care îi determină pe membrii unei comunități să participe sau să nuparticipe, să întreprindă sau să nu întreprindă o acțiune în beneficiul colectiv. Acest aspect trebuie avut în vedere de către agenții dezvoltării comunitare, pentru a anticipa dacă oamenii se vor implica sau nu în diferite inițiative comunitare. Motivația influențează puternic decizia colectivă, atât în etapa de evaluare a nevoilor comunității, cât și în alegerile ulterioare. Dezvoltarea capacității de a face alegeri raționale contribuie esențial la întărirea capacității comunitare.

Teoria alegerii raționale. Comportamentul individual este puternic influențat de factorul economic. Oamenii au fost dintotdeauna interesați de maximizarea câștigului, utilității

și fericirii personale. Înainte de a lua o decizie, omul calculează diferența dintre costurile și beneficiile acțiunilor lui și alege calea de urmat care să îi aducă profit. Acest punct de vedere vizează mai degrabă acțiunile individuale decât pe cele colective.

Acțiunea colectivă poate fi determinată de „două condiții: obținerea de stimulente, cum ar fi poziția în comunitate, facilități fiscale sau alte beneficii și amenințarea cu sancțiuni împotriva celor care nu participă.

Implicarea indivizilor în acțiuni colective este influențată de patru factori după cum urmează:

1. recrutarea în grup pe bază de relații interpersonale anterioare cu un membru activ;
2. participarea prealabilă în cadrul altor grupuri crește probabilitatea activismului și invers, persoanele care nu au mai activat percep participarea ca pe un risc;
3. istoria experiențelor anterioare, în sensul că persoanele cu experiență anterioară importantă sunt mai susceptibile de a căuta o consolidare identității prin noi forme de activism și
4. disponibilitatea individului de a adera sau de a se sustrage acțiunilor sociale. De exemplu persoanele cu familii, angajați cu normă întreagă, cele cu responsabilități multiple sunt mai greu de implicat în acțiuni sociale.

Această teorie este foarte utilă agenților de dezvoltare comunitară în procesul de mobilizare, în care motivarea persoanelor în vederea implicării este foarte importantă. De asemenea recompensarea celor care activează în folosul comun, influențează decizia indivizilor de a active în continuare.

7. *Integrarea unor preocupări și paradigme disparate.* În practica dezvoltării comunitare problemele de mai sus trebuie integrate, misiune nu tocmai ușoară fiindcă, pe de o parte, acestea aparțin de domenii diferite: sociologie, economie, politică. Pe de altă parte, acestea au ca finalitate fie solidaritatea grupurilor, fie capacitatea lor de a acționa. Abordarea de către sociologia teoriilor prezentate, la nivel macro - la scară societală, și la nivel micro-vizând indivizii și relațiile dintre ei, sugerează un cadru teoretic nu foarte coerent.

Teoria structurării. A.Giddens crede că distanța dintre structura socială și activitatea umană nu este așa de mare. Structurile sociale preced individual și funcționează independent de el, dar nu și de toți indivizii luați împreună. El nu este întru totul de accord cu „primatul societății asupra persoanei individuale (Durkheim)” și nu vede structura socială ca fiind exterioară individului, ci ca pe o multitudine de indivizi care interacționează. Autorul propune o cale de mijloc între micro și macro teorii, introducând termenul de „dualitate a structurii” care reprezintă relația biunivocă între acțiunile individuale (micro) și structura socială (macro), adică rezolvarea acestei dileme prin punerea în legătură a două aspect diferite ale vieții sociale.

Această teorie este utilă în practica dezvoltării comunitare deoarece face legătura între macro-teoriile referitoare la structură și conflict și micro-teoriile asupra comportamentului de grup sau individual cum ar fi: teoria capitalul social, a alegerii raționale sau cea a interacționismului simbolic. Agenții de dezvoltare comunitară nu sunt lipsiți de putere în raport cu structurile. Constrângerile impuse de cadrul structural care inhibă atât solidaritatea, cât și capacitatea de a acționa la nivel comunitar, pot fi înlăturate prin modificarea modelelor culturale. Comunitățile pot influența puternic dezechilibrele de putere pe baza normelor și modelelor culturale și invers, comportamentele comunitare pot fi la rândul lor modelate de forțe externe.

CURS 13. METODE DE INTERVENȚIE ÎN COMUNITATE. INTERVENȚIA ASISTENTULUI SOCIAL ÎN COMUNITATE

Metode de intervenție în comunitate

Practica organizațiilor active în dezvoltarea comunitară din România a consacrat un set de metode de intervenție în comunitate, care, corelate cu etapele procesului de dezvoltare comunitară (Deac) au condus la modelul de mai jos:

Nr.crt.	Etapaprosesului de dezvoltare comunitară	Metode adecvate			
1	Evaluarea receptivității	Ancheta,observarea			
2	Identificarea rețelei de relații	Facilitare			
3	Realizarea profilului comunității	Facilitare	Instruire		
4	Planificarea comunitară	Facilitare	Instruire	Mentorat	
5	Acțiunea comunitara		Instruire	Mentorat	Consultanță
6	Planificarea strategica			Mentorat	Consultanță
7	Implementarea planului strategic				Consultanță
8	Evaluarea	Ancheta,observarea			

Tabelul7. Modelul intervenției în trepte, (Deac, p.45)

Ancheta socială este utilizată mai ales în etapa de început a procesului de dezvoltare comunitară și abordează cunoașterea comunității, comportamentele indivizilor în comunitate, atitudinile și credințele acestora, așa cum sunt ele văzute din exterior. Cercetările pe bază de anchetă socială au ca rezultat un set structurat de date care sunt supuse analizelor statistice. Există două tipuri de anchete și anume:

1. Ancheta descriptivă - care arată modul de distribuție a unor fenomene la nivelul unui eșantion și unei populații; și
2. Explicativă – care urmărește relațiile dintre variabile. (Jupp, p.p. 52,53).

Pe lângă relevanța rezultatelor, această metodă de intervenție este importantă și ca acțiune în sine, deoarece poate mobiliza relațiile sociale dintr-o comunitate.

Ancheta socială reclamă de obicei eșantioane probabilistice mari, pentru a asigura cerința de reprezentativitate, ceea ce poate reprezenta un dezavantaj în cazul anumitor comunități. Ea poate fi utilizată și în etapa de evaluare a procesului de dezvoltare comunitară.

Observarea este o metodă de investigație calitativă, care presupune consemnarea de către agent, sub forma unor note de teren, a experiențelor la care participă în comunitate. Participarea și observarea pot fi văzute ca extremele unui continuum de poziții de investigare.

Facilitarea comunitară este procesul în care agentul comunitar colaborează sau ajută indivizi, grupuri de indivizi sau întreaga comunitate, în identificarea problemelor, găsirea soluțiilor și stabilirea căilor de acțiune pentru rezolvarea acestora.

Facilitarea s-a dovedit a fi o metodă de intervenție adecvată mai ales în etapele de identificare a rețelei de relații din cadrul comunității, de realizarea profilului acesteia și de planificare. Ca nivel de intervenție, facilitarea poate fi utilizată la nivelul grupurilor de inițiativă, al echipelor de conducere și la nivelul întregii comunități (mai dificil de aplicat în cazul unor comunități mari).

Mentoratul, cunoscut și sub denumirea de îndrumare, este o experiență de dezvoltare personală, care presupune o relație unu la unu, realizată fie de către un agent de dezvoltare cu experiență, fie de un trainer, care acționează în calitate de îndrumător sau de model și care împărtășește liderilor comunitari experiența pe care o are. Reușita depinde de clădirea încrederii și afinității dintre mentor și liderul comunitar și de dispunerea de o perioadă de timp suficientă. Mentoratul asigură support echipei de lideri pentru ca aceștia să poată deveni facilitatori pentru grupuri mai mari din comunitate, în contextual etapelor de planificare comunitară, acțiune și planificare strategică.

Instruirea (trainingul, formarea), reprezintă o intervenție de tip educational într-un grup comunitar, care are ca scop adaptarea comunității la schimbările (economice, sociale) din mediul extern și constă în instruirea programelor, pe baza evaluării nevoilor de formare, ca răspuns la nevoile operaționale de dezvoltare a comunității.

Un process efficient de învățare trebuie să urmărească ciclul *experimentare-observare-gândire-aplicare*, iar subiectele formării să fie corelate cu sarcinile participanților în cadrul grupurilor comunitare și cu experiențele lor personale anterioare.

Trainingul își atinge obiectivele (furnizare de cunoștințe, abilități și aptitudini) în măsura în care: participanții sunt implicați în stabilirea sau rafinarea propriilor obiective de învățare, conținutul cursurilor se concentrează asupra problemelor reale cu care se confruntă comunitatea și oferă un mediu activ de învățare și un nivel ridicat de participare.

Consultanța este un serviciu profesional de asigurare de asistență sau sprijin calificat și specializat, acordat într-un mod obiectiv și independent grupurilor de lideri comunitari sau grupurilor de inițiativă, de către specialiști sau organizații, care în probleme specifice dezvoltării comunitare, de la cele de nivel strategic până la cele operaționale (acțiuni, proiecte, studii, analize, documentații). În general, consultanții recomandă soluții pentru diverse probleme, dar nu au un control direct asupra implementării acestora, implicându-se în implementarea soluțiilor doar atunci când li se solicită. Aceștia răspund de calitatea și integritatea sfaturilor pe care le furnizează, dar cei care-și asumă toate responsabilitățile care decurg din aplicarea lor, sunt beneficiarii, respectiv liderii comunitari sau managerii de proiect.

Modelul utilizării în trepte a acestor metode, presupune un grad mai ridicat de implicare a agenților de dezvoltare comunitară în primele etapele procesului, și pe măsură ce capacitatea comunitară crește, rolul acestora se limitează la asistarea grupurilor de lideri și la acordarea de suport tehnic din afara comunității.

Intervenția asistentului social în comunitate

Când pregătesc intervenția în comunitate, asistenții sociali trebuie să țină seama de impactul limitat al muncii lor față de probleme fundamentale cum sunt locuințele inadecvate, șomajul sau sărăcia, ale căror cauze pot fi găsite la nivel regional, național sau chiar internațional. Agenții dezvoltării sociale locale trebuie să acorde o mare importanță interacțiunii indivizilor, familiilor și grupurilor din interiorul cartierului și participării lor la deciziile care îi privesc.

În cazul demarării unui proiect de dezvoltare comunitară, este necesar ca asistentul social să aibă în vedere următoarele aspecte:

- motivația implicării personale, care trebuie să fie convingătoare pentru populația implicată (ex.: pentru că este o obligație profesională, pentru că profesionistul este direct afectat de problemă etc.)
- să fie el însuși organizat; ne referim aici la capacitatea de a-și organiza propria muncă (ex.: să-și facă o listă cu adrese numere de telefon ale persoanelor care ar putea avea legătură cu proiectul, să noteze pașii intervenției, să formuleze în scris scopurile urmărite etc.)
- identificarea liderilor comunității, mai specific, ne referim la identificarea liderilor reali ai comunității respective;
- cunoașterea comunității, a patternurilor de relaționare în comunitate, a punctelor de putere,

conflict etc.

- cercetarea trebuie să servească intervenției (Midwest Academy, 1975)

Pentru a desfășura o acțiune trebuie să ne gândim la manierele în care o putem dezvolta, felul în care vom acționa cel mai eficient pentru a rezolva problema. Este foarte important, atunci când inițiem un program în comunitate să ne asigurăm de faptul că problema nu este doar importantă, dar și posibil de rezolvat.

Pentru a mobiliza oamenii în a trece la acțiune în folosul comunității locale putem lua în considerare câteva din ideile formulate de către Alinsky în volumul *Rules for Radicals*:

1. Mărimea populației pentru care desfășurați acțiunea depinde de câtă putere de acțiune aveți, respectiv de câtă putere cred aceștia că ați avea. Trebuie să fiți capabili să dezvăluiți potențialilor oponenți care sunt punctele voastre forte;
2. Personalizați problema. Identificați cu suficientă claritate care este inamicul și atacați-l. Aceasta vă ferește de tendința de a fi, la rândul vostru, intimidat sau speriat de către oponent;
3. Polarizați problema. Aceasta trebuie delimitată și definită cu foarte mare precizie. Dacă problema rămâne „foarte complicată” și fără „răspunsuri ușoare” în rezolvarea ei, șansele de reușită scad dramatic;
4. Simțiți-vă bine. Oamenilor trebuie să le placă ceea ce fac;
5. Dați-le participanților posibilitatea să guste victoria. Atacați oponentul cu putere și dați-le oamenilor posibilitatea de a fi de aproape implicați;
6. Nu faceți pentru oameni nimic din ceea ce ar putea face ei înșiși;
7. Construiți o organizație comunitară. Ea reprezintă unealta voastră de lucru, vă dă mai multă putere, prestigiu, publicitate, artage mai ușor membri participanți la acțiune;
8. Faceți-vă recunoscute victoriile. Dacă acțiunile voastre au fost încununate de succes, faceți cunoscut acest fapt întregii comunități;
9. Mențineți moralul ridicat. Felicități-vă reciproc pentru succesele obținute, subliniați munca bine făcută;
10. Stabiliți acțiuni foarte clare. Este de dorit ca, la început, acestea să fie dintre cele mai simple de realizat și cu șanse ridicate de succes pentru a crește moralul echipei de lucru (Midwest Academy, 1975).

Designul procedurilor de intervenție

Procesul de construire și de implementare a intervențiilor, remarcă Lodzinsky, Motomura și Schneider, presupune parcurgerea a patru etape principale:

- 1) identificare a problemei;
- 2) găsirea unei soluții;
- 3) stabilirea scopurilor și planificarea intervenției;
- 4) implementarea propriu-zisă a intervenției.

Pasul 1. Identificarea problemei. Termenul de evaluare a nevoilor, observă autorii citați mai sus, este cel utilizat de regulă pentru a desemna procesul prin intermediul căruia există sau nu o anumită nevoie de intervenție, sau o problemă pentru a garanta dezvoltarea unui anumit program. Procesul de evaluare a nevoilor poate fi unul informal (atunci când se bazează pe experiențele personale sau pe discuțiile informale cu cei implicați) sau formal (atunci când are la bază proceduri de cercetare sistematică pentru colectarea datelor relevante pentru severitatea sau prevalența problemei). Problemele pot fi identificate prin intermediul unei varietăți de proceduri, cum ar fi interviurile cu liderii unor grupuri de beneficiari sau anchetele sociologice.

Pasul 2. Identificarea unei soluții. Pentru a ajunge la soluția optimă, observă Lodzinsky, Motomura și Schneider, este important să identificăm factorii responsabili de apariția problemei. Ni se sugerează să facem distincția între factorii declanșatori (acei care declanșează apariția problemei) și factorii de menținere (acei care susțin perpetuarea problemei și împiedică rezolvarea acesteia). Distincția între factorii precipitatori și factorii de menținere, ne avertizează specialiștii, este esențială pentru construirea planurilor de intervenție, deoarece de multe ori factorii care duc la menținerea unei probleme sunt diferiți de cei care au generat-o (spre exemplu, o persoană a putut ajunge în șomaj din cauza unor dificultăți economice ale întreprinderii, dar motivul pentru care nu își găsește în continuare de lucru poate fi legat de lipsa unor abilități personale). (Lodzinsky, A., Motomura S., M., Schneider, 2005, pp. 57-58). Odată ce au fost identificați factorii cauzali relevanți, următorul pas este acela de a vedea dacă există programe de intervenție dovedite a fi eficiente pentru rezolvarea acestui tip de problemă. Astfel de intervenții pot fi utilizate pentru a ghida elaborarea unor soluții pentru problemele curente. Soluțiile la probleme trebuie exprimate în ipoteze de intervenție, acestea fiind formulări de tipul DACĂ-ATUNCI, care sumarizează intervenția (DACĂ) și rezultatele așteptate (ATUNCI).

Pasul 3. Stabilirea scopurilor și planificarea intervenției. Odată ce au fost identificate nevoile și o posibilă soluție, menționează Lodzinsky, Motomura și Schneider, este necesar să fie

elaborate activitățile programului, adică componentele și procedurile specifice ale acestuia. Un moment important în acest sens este stabilirea scopurilor și a obiectivelor. Scopurile, precizează Lodzinsky, Motomura și Schneider, se referă la rezultatele finale sau pe termen lung pe care sperăm să le obținem prin intermediul intervenției. Spre exemplu, scopul unui program împotriva abuzului de substanțe, ar fi acela să îi ajute pe oameni să se abțină de la consumul de alcool sau de la alte droguri. Obiectivele, menționează aceiași cercetători, se referă la modificările pe termen scurt (din timpul sau imediat de după intervenție) și schimbările pe termen mediu (1 sau 2 luni mai târziu) care apar ca și rezultat al intervenției și care sunt necesare pentru atingerea scopurilor programului. Este important de reținut faptul că scopurile se referă la rezultate, în timp ce obiectivele se referă la mijloacele sau pașii prin intermediul cărora sunt atinse scopurile. Dacă de pildă scopul programului este acela de a-i face pe participanții cu abuz de substanțe nocive să rămână abștinenți, un obiectiv ar putea fi acela de a-i face să înțeleagă motivațiile pentru care consumă droguri în primul rând. Odată ce au fost stabilite scopurile și obiectivele, consideră Lodzinsky, Motomura și Schneider, pasul următor în planificarea intervenției este acela de a determina activitățile propriu zise ale programului. Pentru ca participanții să își înțeleagă motivațiile pentru care consumă droguri (obiectiv al intervenției), ei ar putea primi un anumit număr de ședințe de consiliere individuală cu un profesionist (activitate în cadrul intervenției). În acest context, extrem de important este modelul logic al programului. Acesta, după cum arată Lodzinsky, Motomura și Schneider, reprezintă o explicație, sau o schiță a felului în care considerăm că activitățile propuse în program vor duce la atingerea obiectivelor acestuia, iar apoi a modului în care obiectivele contribuie din punct de vedere logic și operațional la atingerea scopurilor programului. (Lodzinsky, A., et al., 2005, pp. 58-59).

Pasul 4. Implementarea intervenției. Termenul de implementare, explică Lodzinsky, Motomura și Schneider, se referă la procesul propriu zis de punere în practică a activităților programului. În funcție de gradul de complexitate al intervenției (dat de factori cum sunt mărimea sau structura acesteia), printre detaliile practice se regăsesc:

- 1) asigurarea unei locații adecvate;
- 2) angajarea și instruirea optimă a membrilor echipei;
- 3) descrierea sarcinilor;
- 4) descrierea metodelor de evaluare a performanțelor;
- 5) planificarea strategiilor promoționale;
- 6) construirea protocoalelor de raport.

CURS 14. VALORI, ROLURI SI PRINCIPII ÎN ABORDAREA COMUNITĂȚII

Valori și roluri în abordarea comunității

Înainte oricarei intervenții, asistentul social, ar trebui să se străduiască să-și clarifice propria sa poziție referitoare la anumite valori-cheie, să răspundă unor întrebări referitoare la valori și ideologie deoarece deciziile sale vor fi, în parte, determinate de sistemul său de valori și de percepția pe care o are asupra rolului pe care îl joacă. Acestea constituie două aspecte care trebuie clarificate înainte de a lua contact cu cartierul. Iată câteva elemente de clarificat pentru lucrătorul social comunitar, așa cum au fost ele prezentate de către Henderson și Thomas în 2002:

- *Procesul/rezultatul*

Cel care intervine se confruntă în permanență cu dilema: trebuie să preferăm conștientizarea și dezvoltarea deprinderilor indivizilor via participarea lor la grup sau realizarea sarcinilor specifice care pot să amelioreze diferite aspecte din viața cartierului? În măsura în care încercăm să atingem ambele obiective întrebarea este cum se poate menține echilibrul între acestea și ce soluție găsim în momentul conflictului inevitabil între cele două obiective legat de alocarea timpului? Este evident că între cele două aspecte există legături complexe, și timpul alocat intervenției (termen scurt sau lung) este important atunci când stabilim ordinea de prioritate a acestor componente ale intervenției.

- *Raționalism/intuiție*

Ne putem pune, în acest context întrebarea: sunt mai eficiente persoanele care au un instinct natural pentru a urma calea cea mai bună de abordare a unei probleme? Unele persoane sunt, fără îndoială, capabile să intuiască în mod corect, fără o analiză prealabilă consistentă, maniera cea mai bună pentru abordarea unei probleme, dar ei nu sunt numeroși și chiar și cei mai buni dintre ei ar admite utilitatea analizei riguroase. Majoritatea specialiștilor în intervenție au nevoie să-ți dezvolte deprinderi care să-i facă mai eficienți. Orice asistent social trebuie să se autoevalueze pentru a stabili în ce măsură lucrează mai degrabă într-o manieră intuitivă sau una rațională.

- *Participarea membrilor comunității*

Teoriile asupra participării subliniază faptul că aceasta, deși este utilă asistenților sociali, se poate întâmpla ca un grad înalt al participării din partea membrilor comunității să nu fie întotdeauna suficient pentru a provoca schimbări fundamentale într-un cartier. Adesea, un asistent social este constrâns să aleagă între eficacitatea unui mic grup și necesitatea de a lărgi acest grup. El trebuie să

fie conștient că, în practică, se poate confrunța cu astfel de probleme. Grupurile puțin numeroase pot totuși să reprezinte o bază de acțiune, dar este recomandabil să se evite formarea coteriilor.

- *Coordonarea (conducerea)*

Cei care intervin se găsesc adesea în situația de a accepta, a deturna sau a respinge o cerere de leadership. Deși obiectivul intervenției asistentului social este de a-i face pe locuitori capabili să-și asume inițiativa și conducerea, ei pot fi în situația de a juca temporar acest rol: de exemplu, când trebuie să consolideze încrederea unui grup asigurându-i o direcție. Dar dacă, la un moment dat, asistenții sociali schimbă rolurile, trebuie să explice cu claritate membrilor comunității ceea ce fac și de ce. Acest lucru este deosebit de important când grupurile sunt labile sau puțin autonome.

- *Responsabilitatea*

Majoritatea celor care intervin depind de o instituție, de un proiect, de o echipă. Ei trebuie, deci, să-și justifice acțiunile în fața colegilor, șefilor lor. Dacă apare un conflict de interese între instituție și un grup pe care îl susține, cel care intervine trebuie să fie pregătit să-și argumenteze poziția. Chiar în absența conflictului, el va avea experiența unor tensiuni datorită posibilităților neconvergente dintre interesele instituției sale și cele ale grupurilor pe care le reprezintă ca agent de dezvoltare locală. Asistentul social trebuie să știe unde începe și unde sfârșește responsabilitatea sa deci, trebuie să fie prudent în privința informațiilor pe care le va transmite în exterior.

Temele de reflecție mai sus amintite sunt doar o parte din cele care ar trebui să preocupe un asistent social, în momentul în care hotărăște să se implice într-o intervenție în comunitate, și nu fac decât să sublinieze, încă o dată, complexitatea muncii de asistență socială de la acest nivel.

Principiile care trebuie respectate în practica profesională:

Echipa de lucrători sociali trebuie să se asigure că, în munca lor, țin seama de următoarele principii fundamentale:

- respectarea nevoilor resimțite și/sau exprimate: care presupune că lucrătorii sociali sunt atenți la ceea ce spun membrii comunității și acționează în consecință;
- respectarea rețelelor informale: reprezintă un element dificil al muncii sociale comunitare deoarece rețelele informale sunt, prin definiție, fragile și cu o structură flexibilă, pe care intervenția asistentului social le poate distruge;
- încurajarea participării: încurajarea clienților să-și decidă prioritățile în privința modului în care sunt furnizate serviciile reprezintă baza muncii sociale comunitare. Munca socială

desfășurată în cartier trebuie să scoată la lumină resursele, să încurajeze discuțiile și dezbaterile, să realizeze împărțirea puterii. Nu este suficient ca o comunitate să se sprijine pe aleșii locali, trebuie create structurile paralele complementare;

- coordonarea instituțiilor: este vorba despre o abordare activă și creativă la toate nivelele, în interiorul instituțiilor –în relația asistentului social cu acestea- și între instituții;
- integrarea diferitelor forme de muncă socială: individuală, de grup, comunitară;
- pătrunderea în cartier, aceasta poate lua forme diferite: deschiderea unui nou serviciu, utilizarea unor membri ai comunității în intervenție, prin stabilirea domiciliului personalului în cartier; în felul acesta se vor putea stabili mai multe contacte informale cu locuitorii, se va recurge mai frecvent la resursele din cartier. Aceasta le va permite celor care intervin să-și asume un număr mai mare de roluri în demersurile lor;
- ajutor acordat beneficiarilor de servicii/membrilor comunității pentru ca ei să-și asume în cartier unele funcții cum ar fi cea de socializare, control social, întrajutorare etc. și să obțină resursele necesare pentru realizarea acestora;
- recunoașterea caracterului indivizibil al nevoilor unui cartier/comunitate: munca socială comunitară depășește limitele artificial impuse de către organizarea sectorială a politicilor și serviciilor sociale, recunoscând întrepătrunderea nevoilor în ciuda acestor limite (Henderson, P., Thomas, D., N., 2002).

Capacitatea de a lucra cu grupurile locale

La nivelul comunității locale, pentru a utiliza resursele colective cu succes, asistentul social trebuie să recunoască importanța muncii cu grupurile locale. Practicienii trebuie să consacre o parte din munca lor pentru a crea și susține structurile colective și rețelele informale identificate anterior.

Pentru dezvoltarea relațiilor în comunitate, munca socială trebuie să realizeze următoarele:

- să ajute oamenii să se cunoască, să-și dezvolte preocupările și interesul pentru ceea ce se petrece în cartier, să-i încurajeze să se simtă responsabili, să caute împreună cu ei mijlocele care să le permită să-și împărtășească momentele fericite și nefericite cu vecinii lor;
- să identifice posibilități de a dezvolta și multiplica rolurile (vecin, militant, secretar de asociație, voluntar, membru al comitetului de părinți etc) și ocaziile pentru a le asuma. E important ca cei care și-au asumat asemenea roluri să găsească în ele satisfacție prin oferirea de servicii celorlalți; în acest

mod, ei vor consolida rețelele și vor face ca oamenii să se cunoască mai bine și să fie mai interesați unii de alții;

- să se asigure că locuitorii comunității vor fi capabili să recunoască resursele sociale (încredere, informație, identitate) în viața cotidiană.

Munca în comunitate presupune ca asistentul social să-și poată asuma o diversitate de roluri, în funcție de necesități, și să treacă cu ușurință de la unul la altul. Deoarece acest gen de intervenție presupune implicarea unei echipe de specialiști este necesar un bun management al resursei umane, și nu numai, precum și o conducere/coordonare de calitate care să țină seama de nevoia de autonomie a lucrătorilor comunitari.

Dezvoltarea socială locală este văzută ca o metodă de lucru în comunitate ce se realizează în nouă etape:

1. pătrunderea în cartier
2. descoperirea cartierului: evaluarea nevoilor și resursele locale
3. definirea scopurilor și rolurilor
4. contactul și reunirea oamenilor
5. realizarea structurilor colective
6. clarificarea scopurilor și trasarea priorităților
7. menținerea organizației în activitate
8. gestiunea relațiilor, fie că sunt amicale sau conflictuale
9. părăsirea și concluzionarea cu evaluarea rezultatelor intervenției

Dezvoltarea socială locală este un proces ce implică o mare diversitate de sarcini în raport cu grupurile; faptul de a-l considera ca un proces permite identificarea și ordonarea activităților celui care intervine. Înseamnă, de asemenea, recunoașterea caracterului dinamic al acțiunilor întreprinse: ele se referă la o finalitate și la obiective, chiar dacă, în practică, actorii se simt adesea antrenați într-o multitudine de activități colective și nu mai văd cu suficientă claritate care este sensul muncii lor cu grupurile. Bineînțeles, pentru cei care intervin, situația este adesea confuză și imprevizibilă. Capacitatea de a-și privi propria activitate ca făcând parte dintr-un proces continuu, oferă nu numai un sens și o perspectivă, ci și ocazia de a se distanța în raport cu acțiunea. Este important să acordăm atenție atât evaluării de final a muncii, cât și evaluărilor pe parcurs ale acesteia. Atunci când dorim să intervenim prin această modalitate de lucru, trebuie să fim atenți la probleme precum: scopuri și funcții ale dezvoltării sociale locale, contribuția la lupta contra sărăciei, inegalitatea de putere, inegalitatea șanselor etc.

Bibliografie:

- Bulgaru M.(2005), *Asistenla socială - Ghid practic*, Editlra Lyceum, Chigindu;
- Bulgaru, M. Dilion, M.(2000), *Concepte fundamentale ale asistenței sociale*, USM, Chișinău;
- Bulgaru, M.(2002), *Metode și tehnici în asistență socială*, Centrul editorial al USM, Chișinău;
- Bulgaru, M., coord.(2003), *Aspecte teoretice și practice ale asistenței sociale*, CE USM, Chișinău;
- Buzducea, D. (2010), *Asistența socială a grupurilor de risc*, Editura Polirom, Iași;
- Coulshed, Veronica (1993), *Practica Asistenței Sociale*, Editura Alternative, București;
- De Robertis, C., (1998), *Methodologie de l'intervention en travail social*, Editions Bayard, Paris;
- Irimescu, G. (2002), *Tehnici Specifice in Asistenla Socială*, Editura Universității „Al.I.Cuza”, Iași;
- Miley, Krogsrud M., O.Melia, M., DuBois, B. (2006), *Practica asistenței sociale*, Editura Polirom, Iași;
- Muntean, A., Sagebiel, J. (2007), *Practici in Asistenla Sociala. Romania și Germania*, EdituraPolirom, Iasi;
- Neamțu, G. (2016), coord., *Enciclopedia Asistentei sociale*,Editura Polirom, Iași;
- Neamtu, G., coord.(2003), *Tratat de asistenta socială*, Editura Polirom, Iasi;
- Neamtu, G., coord.(2011), *Tratat de asistenta socială*, Editura Polirom, Iasi;
- Roth-Szamoskozi, M. (2003), *Perspective teoretice și practice ale asistenței sociale*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca;
- Sandu, A. (2013), *Asistența socială aplicată. Tehnici de cercetare și modele de intervenție*, Editura Lumen, Iași;
- Sandu, Dumitru(2006), *Dezvoltarea comunitară*, Polirom, Iași;
- Zamfir C., coord. (2006), *Dezvoltarea socială*, Polirom, Iași;
- Zamfir, C. (1977), *Strategii ale dezvoltării sociale*, Editura Politică, București;
- Zamfir, E., Preda, M. coord. (2000), *Diagnoza problemelor sociale comunitare*, Editura Expert, București.