



Universidades Lusíada

Pissarra, João José da Silva, 1958-

Intervir e trabalhar com grupos voltou à agenda de profissionais e académicos

<http://hdl.handle.net/11067/4314>

<https://doi.org/10.34628/tad1-m537>

Metadados

Data de Publicação	2015
Resumo	s grupos são instrumentos poderosos para influenciar, mudar comportamentos, competências e cognições dos membros, facilitando a reformulação de problemas que estes enfrentam no mundo real e conduzindo a novas reflexões, aprendizagens. O trabalho de grupo é uma forma de intervenção nos grupos orientando padrões de interação, programas de atividade em que os membros através do seu relacionamento têm oportunidade de crescimento, desenvolvimento pessoal e diversas aprendizagens melhorando as capacid...
Palavras Chave	Serviço social de grupo
Tipo	article
Revisão de Pares	no
Coleções	[ULL-ISSSL] IS, n. 46 (2015)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-09-21T10:22:17Z com informação proveniente do Repositório

INTERVIR E TRABALHAR COM GRUPOS VOLTOU À AGENDA DE PROFISSIONAIS E ACADÉMICOS

João Pissarra

Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa

Universidade Lusíada de Lisboa

pissarra@sapo.pt

Resumo

Os grupos são instrumentos poderosos para influenciar, mudar comportamentos, competências e cognições dos membros, facilitando a reformulação de problemas que estes enfrentam no mundo real e conduzindo a novas reflexões, aprendizagens. O trabalho de grupo é uma forma de intervenção nos grupos orientando padrões de interação, programas de atividade em que os membros através do seu relacionamento têm oportunidade de crescimento, desenvolvimento pessoal e diversas aprendizagens melhorando as capacidades dos indivíduos.

São inúmeras as definições de trabalho social com grupos ainda que o consenso sobre as mesmas seja escasso. Sendo um método ou uma prática do Serviço Social, recorre e utiliza os processos que emergem quando mais de três pessoas trabalham com um propósito comum. Em síntese, é um contexto profissional em que os assistentes sociais orientam ou conduzem grupos intencionalmente para a realização de objetivos individuais e ou coletivos.

Após a década de 70 do século XX foi assinalável o declínio no interesse pelos grupos e métodos para neles intervir, mas recentemente ressurgiu em vários contextos o interesse pelo ensino e investigação sobre metodologias e competências profissionais para trabalhar e intervir em grupo. O presente trabalho assinala a resiliência do campo e desafia ao seu estudo no contexto português.

Palavras-chave: Grupo; Grupidade; Interação; Natureza Dinâmica; Complexidade.

Abstract

The groups are powerful tools for influencing, changes behavior, cognitions and skills of members by facilitating the reformulation of problems they face in the real world and leading to new thinking, learning. Group work is a form of intervention in groups guiding patterns of interaction, activity programs where members through their relationship have growth learnings, personal development and different apprenticeships improving the capabilities of individuals.

There are countless definitions of Social Work with groups even though the consensus over them is scarce. As a method or practice of Social Work, makes use and using processes that emerge when more than three people working with a common purpose. In short, it is a professional context in which social workers guide or lead groups intentionally to carry out individual or collective goals.

After the 70s of the twentieth century was marked by the decline in interest groups and methods for them to intervene, but recently re-emerged in various contexts interest in teaching and research methodologies and professional skills to work on and engage in group. This study highlights the resilience of the field and challenges to their study in the Portuguese context.

Keywords: Group; Groupness; Interaction; Dynamic Nature; Complexity.

Introdução

Nascemos, crescemos, afirmamos a nossa personalidade e capacidades nos grupos. A generalidade das atividades que realizamos são em grupo e grande parte da nossa vida ocorre em interação com outros em diversos tipos de grupos, de agregados e contextos sociais. Nas sociedades atuais os pequenos grupos são uma fonte de conexões, relacionamentos recíprocos, confiança, identidade e ligações afetivas fundamentais para o equilíbrio e saúde dos indivíduos. Não surpreende, por isso, que o seu estudo ocupe um lugar central em diferentes disciplinas científicas.

Os grupos representam experiências humanas cruciais, são omnipresentes nas sociedades, não surpreendendo por isso a sua importância e a atenção que lhes tem sido devotada. Mas, o fundamento para o seu estudo tem oscilado, entre as boas e as más razões. Os grupos têm por vezes, má reputação, trazendo associado estigmas e etiquetas negativas, que conduzem a que académicos e práticos desconfiem dos grupos e dos movimentos sociais a eles associados.

A apreciação negativa sobre grupos radica basicamente na ideia de que os indivíduos apresentam melhores desempenhos e comportamentos mais responsáveis quando não integrados em grupos e, ao participarem neles, transformam-se pela negativa, deixando-se levar por impulsos e instintos básicos (Le Bon, 1895). Esta reflexão foi retomada por Brown (1954), o qual salientou a discrepância entre comportamento individual e comportamento de grupo como uma aparente descontinuidade, sugerindo que o indivíduo submergido num grupo é mais anti-social, mais agressivo e mais competitivo quando comparado com o indivíduo isolado.

Esta visão negativa teve como contraponto a demonstração por Shaw (1932) de que os grupos eram consideravelmente melhores a resolver problemas do que os indivíduos. Atribuindo esta superioridade à capacidade dos grupos em detetar

e corrigir mais erros do que os indivíduos isolados. No mesmo sentido, Lorge & Solomon (1955) demonstraram que a superioridade dos grupos na resolução de problemas é uma consequência estatística, pois aumentando o número de indivíduos a trabalhar num problema, aumentamos igualmente a probabilidade de encontrar alguém com capacidade para o resolver e ajudar na construção de respostas coletivas mais adequadas.

A visão mais otimista do papel dos pequenos grupos tem inspirado outros programas de pesquisa, em particular, no campo do Serviço Social, segundo os quais os grupos injetam confiança e encorajam os membros a romper o isolamento, fomentando o altruísmo e satisfação em ajudar os outros. Nos grupos as pessoas lidam com muitos seus problemas existenciais, treinando competências para os enfrentar, experienciando emoções coletivas, positivas ou negativas, fortalecendo laços mútuos e capacidades de mudança individual e grupal.

Nesta perspetiva os grupos são instrumentos poderosos para influenciar, mudar comportamentos, competências e cognições dos membros, facilitando a reformulação de problemas que estes enfrentam no mundo real e conduzindo a novas reflexões, aprendizagens. A dinâmica destes processos tem o potencial de ajudar as pessoas a lidar com as suas dificuldades e ultrapassar alguns problemas que enfrentam na vida social. O trabalho de grupo é uma forma de intervenção nos grupos orientando padrões de interação, programas de atividade em que os membros através do seu relacionamento têm oportunidade de crescimento, desenvolvimento pessoal e diversas aprendizagens melhorando as capacidades dos indivíduos.

1. O declínio do trabalho social com grupos

A origem do trabalho social com grupos tem as suas raízes nos movimentos de ajuda mútua e filantrópicos e esteve sempre associado à mudança e melhoria das condições sociais dos desfavorecidos (Gitterman & Salmon, 2009). As experiências precursoras de Toynbee Hall (1884), valorizaram a participação nos pequenos grupos como instrumento ou meio fundamental para a construção da democracia e alterações de condições de vida (Wald, 1915). Segundo Malekoff (2004) o método assenta as suas raízes em três movimentos sociais e profissionais, settlement, recreação ou ocupação de tempos livres de crianças e jovens e educação progressiva. Todos eles, na sua origem e atualidade, partilham a forte convicção de que as pessoas têm muito a dar e receber umas das outras para melhorar a qualidade de vida individual e da sociedade de que são parte.

A história e desenvolvimento dos métodos de trabalho com grupos acompanha os programas de ação e reforma social por diferentes países, facto marcante na identidade e filosofia desta estratégia de intervenção social (ver Rosenwald et al., 2013). No contexto americano, o método foi progressivamente adotado pelos profissionais desde os anos 20 do século XX (Coyle, 1952) e, a partir dos anos 30

e 40, foi fortemente incentivado e treinado em várias universidades e associações profissionais (Simon & Kilbane, 2014).

Nas décadas seguintes foi progressivamente integrado na formação dos profissionais no contexto americano e europeu. E, na década de 70, surgem várias revistas especializadas sobre o tema, segundo Gisela Konopka (1998) fortemente apoiadas numa orientação humanista e paixão pelo valor da participação democrática e transformação das sociedades.

Mas, desde então, foi assinalável o declínio no interesse pelos grupos, mas como vaticinou Steiner (1974), para o contexto da Psicologia, tal adormecimento conduziria ao renascimento com mais vigor. Em boa verdade, tal não se verificou naquela disciplina, como noutras, e de algum modo os grupos estão sempre fora de moda, ainda que sempre no centro do debate de vários campos disciplinares, dada a sua importância para compreender a complexidade dinâmica das sociedades e dos indivíduos. No contexto do Serviço Social, no início do milénio assistiu-se ao reforço e interesse pelo papel dos grupos nas estratégias e métodos de intervenção (Sullivan, Mesbur, & Lang, 2009) em vários contextos profissionais e científicos.

Os assistentes sociais lidam com diferentes grupos e populações nos mais variados cenários de intervenção. O trabalho com grupos ocorre quando um pequeno número de pessoas partilham interesses semelhantes ou problemas comuns, envolvendo-se por isso mesmo em atividades conjuntas, aconselhadas e supervisionadas por profissionais, tendo em vista alguns objetivos do grupo. É uma intervenção orientada para objetivos e focalizada na ajuda a indivíduos, seja para a sua mudança pessoal ou da situação em que vivem.

Trabalhar com pessoas em grupo proporciona a possibilidade de reduzir disfunções, desenvolver competências, prevenir problemas futuros, promovendo aprendizagens e comportamentos adaptativos. Os métodos de grupo são uma alternativa complementar a intervenções individualizadas. A investigação empírica vem demonstrando a eficácia destes métodos em múltiplas circunstâncias e contextos de intervenção. Contudo, permanece a necessidade de investigação empírica para clarificar a sua contribuição, assim como dos processos e condições conducentes à sua eficácia (Shapiro, 2016; Shera, Muskat, Delay, Quinn, & Tufford, 2013).

São inúmeras as definições de trabalho social com grupos (Barker, 2003; Northen & Kurland, 2001) ainda que o consenso sobre as mesmas seja escasso. Sendo um método ou uma prática do Serviço Social, recorre e utiliza os processos que emergem quando mais de três pessoas trabalham com um propósito comum. Em síntese, é um contexto profissional em que os assistentes sociais orientam ou conduzem grupos (Doel, 2000) intencionalmente para a realização de objetivos individuais e ou coletivos.

Os objetivos do grupo podem centrar-se no grupo como um todo, enquanto unidade de mudança, ou o grupo ser um instrumento de influência e de contexto de novas aprendizagens para os que nele participam. Por essa razão o foco de intervenção engloba grupos de tarefa, comissões, equipas de trabalho, “task forces” e outros tipos de grupo que pretendam concretizar projetos de interesse comum.

A intervenção com grupos orienta-se para múltiplos objetivos:

- Pessoais – nos quais destacamos a mudança e crescimento pessoal, nomeadamente, competências de comunicação, resolução de conflitos, gestão de emoções ou reforço de autoestima;
- Interpessoais – nos quais se incluem o relacionamento com outros, o desenvolvimento de competências para apoiar outros, dar e receber feedback aos outros, por exemplo;
- Relacionamento e funcionamento de grupo – dar sugestões, dar apoio em contexto de grupo, encorajando e mantendo um clima e atmosfera positivos enquanto membro de um grupo;
- Tarefa – aqueles que estão diretamente associados à produção de algo tangível decorrente da atividade do grupo.

O trabalho com grupos integra estratégias deliberadas de intervenção social e os processos de grupo cumprem objetivos individuais, do grupo ou da comunidade, respeitando princípios éticos e valores da profissão. Os grupos têm efeitos diretos na vida das pessoas e não é possível viver sem pertencer e participar em alguns deles ao longo dos percursos de vida.

Associado à clarificação de objetivos são igualmente importantes alguns dos princípios base sugeridos por Kisthard (2006);

1. A intervenção foca-se nos pontos fortes dos indivíduos e não nos seus problemas;
2. A relação de ajuda tem por base a colaboração entre membros;
3. Os indivíduos são responsáveis por cuidar de si próprios;
4. Os assistentes sociais valorizam as capacidades de aprendizagem e crescimento do indivíduo no seio do grupo;
5. A intervenção e os serviços prestados devem ter por base a comunidade;
6. Os recursos comunitários são a base para a prestação de serviço.

Quaisquer que sejam os grupos com que os profissionais trabalhem, é necessário equacionar a sua composição, estrutura, organização face ao propósito, avaliando os membros, a sua dinâmica e interação, modificando ou adaptando processos, tendo em vista a realização dos objetivos de grupo. O sucesso ou falhanço da intervenção nos grupos radica em muitos dos procedimentos que antecedem a sua formação ou a elaboração de programas de atividade ou reuniões conjuntas para a sua elaboração. Mas a formação e preparação dos profissionais, neste domínio, desapareceu da generalidade dos currícula dos cursos de Serviço Social (Macgowan, 2011; McNicoll, & Lindsay, 2002)) no contexto americano (Corey et al. 2010; Sullivan et al. 2009) e europeu (Macgowan, 2015).

De algum modo, os grupos e os métodos para neles intervir ou com eles trabalhar estão de regresso às preocupações da profissão e da investigação empírica

que a sustenta, de que são exemplo as sucessivas reformulações dos guiões e standards de intervenção por parte da AASWG (Association for the Advancement of Social Work with Groups) (Cohen, & Olshever, 2013). No contexto português o debate permanece aberto e importa aprofundar muitas das suas componentes para, de algum modo, reforçar, treinar e afirmar competências dos profissionais e diferenciar este campo de intervenção.

O desafio dos profissionais comporta múltiplas dimensões. Desde logo, a visualização completa do grupo, os seus propósitos, a sua estrutura e composição. Importa continuar a aprofundar a aplicação de alguns procedimentos e conhecimentos resultantes da contribuição que a investigação empírica sobre os pequenos grupos tem produzido em tempos mais recentes.

Saber o que um grupo necessita e escolher atividades correspondentes é um desafio para qualquer líder ou facilitador, em qualquer cenário de intervenção. A presente reflexão introduz e analisa alguns das estratégias a utilizar na intervenção com grupos.

O renovado interesse no trabalho com grupos em diferentes domínios de intervenção e cenários reforçou o abandono das teorias ingénuas sobre os grupos, sua dinâmica e processos de desenvolvimento (Corey, Corey, & Corey, 2010, Corey, 2012). O grupo é um instrumento utilizado para diferentes propósitos em função da sua composição e necessidades dos membros. Alguns têm como primeira prioridade ajudar os indivíduos a mudar a sua forma de pensar, sentir ou comportar-se quando em interação ou convivência com outros nas mais diversas atividades sociais. Outros grupos focam a intenção em objetivos de aprendizagem e treino dos membros ou em concretizar ações coletivas do interesse dos participantes. Diferentes tipos de grupos combinam naturalmente muitos destes propósitos no campo da intervenção social e trabalho com grupos.

2. Tipo de grupos

Como distinguir grupos de não grupos ou, ainda, como distinguir grupos de equipas, grupos de organizações, ou de meros agregados física ou mentalmente próximos? Para estas e outras interrogações têm sido apresentadas sucessivas respostas ao longo da história sobre o estudo dos grupos.

Levine e Moreland, por exemplo, definiram grupo como “várias pessoas que interagem numa base regular, têm laços afetivos entre si e são comportamentalmente interdependentes” (Levine e Moreland, 1994, p.306). Os autores acentuam na definição que propõem atributos que permitem estabelecer fronteiras entre grupos e não grupos embora não seja, porventura, fácil determinar, perante situações concretas, em que medida tais atributos constituem condições necessárias e/ou suficientes.

Uma forma de contornar a dificuldade consiste em adotar o conceito matemático de “conjuntos vagos” que, em vez de estabelecer fronteiras rígidas,

propõe um contínuo conceptual que poderíamos designar por “grupidade” (groupness) (McGrath 1984). Assim, um agregado será tanto mais grupo: (a) quanto menor for o seu número de membros; b) quanto maior for a interação entre os seus membros; c) quanto mais longa for a sua história; d) quanto menos o seu futuro se reduz ao horizonte próximo da interação corrente.

Não se estipulam, pois, limites mínimos ou máximos quanto ao número de membros. Desde Simmel (1950) que se debate se o número mínimo para que um grupo seja considerado como tal deva ser três ou dois. Na verdade, alguns fenómenos que ocorrem nos grupos de maior dimensão como, por exemplo, a socialização, as relações entre maiorias e minorias e a possível formação de coligações, não são observáveis em díades (Moreland, 2010). Possivelmente, a dimensão constitui um parâmetro, dando origem a saltos qualitativos nos processos de grupo.

De resto, as definições são sempre provisórias, transformando-se e enriquecendo-se consoante a própria evolução da pesquisa. Noutra formulação de McGrath e colaboradores, derivada das teorias da complexidade, o grupo é definido como “um conjunto complexo, adaptativo, dinâmico, coordenado e circunscrito (bounded) de relações estruturadas (patterned) entre membros, tarefas e instrumentos” (Arrow, et al., 2000, p. 34).

A definição enfatiza o carácter sociotécnico dos grupos na medida em que articula indivíduos, tarefas e instrumentos e, sob esse aspeto, de algum modo secundariza o debate em torno do estatuto ontológico dos grupos enquanto entidades percecionadas como será o caso das categorias sociais donde se exclui a interação entre os membros

Para Hepworth et al., (2012) a intervenção dos assistentes sociais está associada a dois tipos de grupos. Os denominados grupos de tratamento e os grupos de tarefa. Os primeiros ajudam os indivíduos na resolução de problemas pessoais, mudando comportamentos, aprendendo a lidar com o stress, melhorando em última instância a qualidade de vida dos membros. Os de segundo tipo procuram resolver problemas, formulando e desenvolvendo ideias, formulando planos para realizarem os seus objetivos, aplicando princípios e métodos inspirados no movimento da dinâmica de grupos. A principal diferença entre as duas categorias radica nos objetivos que uns e outros perseguem. Os grupos de tratamento pretendem mudanças de comportamento, atitudes e cognições dos membros na interação com o meio ambiente em que se movem. Enquanto os grupos de tarefa pretendem alcançar objetivos que conduzam a mudanças no meio ambiente externo ao próprio grupo.

Mas dentro destas grandes categorias é possível várias subdivisões em função dos problemas, necessidades e objetivos dos participantes (Toseland & Rivas, 2009). Os mesmos autores distinguem entre os grupos de tratamento: grupos terapêuticos (ajudam os membros a ultrapassar problemas psicológicos e emocionais graves), grupos de apoio (os membros partilham problemas e reúnem-se para aprender uns com os outros a lidar com os problemas, dando e recebendo sugestões), grupos educativos (fornecem informação e oportunidades de aprendizagem aos participantes), grupos de desenvolvimento pessoal (expandem a consciência,

umentam o potencial dos membros, maximizando a saúde e bem-estar dos participantes), grupo de socialização (ajudam os participantes a melhorar as suas relações interpessoais, comunicacionais e competências sociais permitindo maior ajustamento ao ambiente social em que vivem).

Em relação aos grupos de tarefa é habitual considerar três grandes categorias: grupos formados para satisfazer necessidades de clientes, os formados para satisfazer necessidades organizacionais e aqueles que se direcionam para responder a necessidades da comunidade. Todos estes tipos de grupos envolvem diferentes públicos e, naturalmente, em muitos casos reúnem características de mais do que uma categoria, assim como cumprem múltiplos propósitos para os membros e comunidade em que eles se formam e desenvolvem.

3. Alguns dilemas na formação e orientação dos grupos

O sucesso ou o falhanço da intervenção e orientação dos grupos depende em grande parte dos primeiros passos da sua formação, nos quais destacamos a seleção criteriosa dos membros, da sua preparação, da identificação do propósito grupal, clarificação de papéis entre os participantes e claro, a escolha de uma dimensão adequado face aos objetivos a alcançar.

Avaliar as necessidades do grupo

No contexto português é pouco comum as organizações disponibilizarem e valorizarem programas de intervenção e trabalho com grupos, ainda que muitos profissionais os levem a cabo com intuito de trabalhar sobre os problemas sociais vivenciados pelos seus membros. Noutros contextos nacionais, as organizações prestadores de apoios sociais, nos mais diferentes domínios, adotam a lógica de prestação de serviços de grupo, por opção ideológica, cultural ou questão de eficácia e eficiência no trabalho com o grupo alvo.

A modalidade de intervenção em grupo é muitos casos é justificável pela natureza do problema que as pessoas enfrentam. Por exemplo, situações de violência ou conflitos raciais nas escolas ameaçadores das condições de aprendizagem e segurança, podem começar com intervenções individualizadas, mas a prática ensina que o desenvolvimento de programas de intervenção em grupo conduz a melhores resultados.

Definição do propósito de grupo

Qual o propósito do grupo? Eis a questão nuclear e fundamental, para formação do grupo. A sua formação de forma clara e precisa pelos profissionais, em muitos casos, justificam muitas das decisões que se seguirão. Atividades, reuniões,

planos e assim sucessivamente. A precisão do propósito facilita o comprometimento e participação dos membros na etapas futuras e desenvolvimento do grupo.

Cultura e métodos no trabalho social

Os profissionais de Serviço Social, em muitos casos, acreditam na neutralidade cultural dos métodos que utilizam. E, por essa razão, na prática correm o risco de ineficácia da sua intervenção dado a fraca adequação cultural da intervenção à população alvo. Incorporar elementos culturais, por exemplo elementos linguísticos e simbólicos, potencia a oportunidade de ajudar e motivar a participação do grupo alvo. Mas, com frequência, os profissionais são tentados a reclamar pela falta de interesses das pessoas na utilização dos serviços ou recursos, sem reavaliar a relevância cultural que os mesmos oferecem a quem deles precisa.

Algumas orientações para intervir em contextos multiculturais

- Pense e aprenda em como a sua cultura influencia a sua forma de pensar e de se comportar. Familiarize-se com algumas formas encapsuladas da sua cultura. E, pense no que fazer para compreender a sua cultura e a cultura dos outros;
- Identifique a suas assunções básicas, especialmente as que se aplicam à diversidade cultural, etnicidade, raça, género, classe, religião, identidade sexual, pense nelas e nos seus efeitos sobre a sua prática profissional;
- Reconheça que a generalidade da intervenção em grupos é de natureza multicultural.

4. Fases e desenvolvimento dos grupos

A metáfora orgânica associada ao desenvolvimento, ou seja, à ideia de que os grupos percorrem ciclos de vida, vem a traduzir-se na tentativa de identificar quais as regularidades observadas e quais os fatores moderadores. O esquema proposto por Tuckman (1965) por limitado que seja, permanece, todavia, como referência dificilmente contornável.

Tuckman distinguiu quatro fases – formação (forming); conflito (storming); estabelecimento de normas (norming) e execução (performing). Posteriormente acrescentou uma quinta fase – adiamento (adjourning) (Tuckman e Jansen, 1977) que de algum modo traduz a ideia de estabelecer uma ligação a um novo ciclo.

Este esquema demasiado genérico e de algum modo especulativo, influenciou muitos dos modelos propostos sobre o desenvolvimento dos grupos. A própria sequência não é rígida, havendo autores que consideram que a fase do conflito é posterior à da formação de normas (Whetten e Cameron, 1998).

No quadro de desenvolvimento dos grupos Worchel, Coutant-Sassic e Grossman (1992) propõem um modelo segundo o qual a própria maturidade e

excelência funcional do grupo conduzem quase inevitavelmente à sua fragmentação e decadência por virtude da tendência para a individuação dos seus membros. Worchel e associados documentam com evidência empírica à qual poderíamos acrescentar, a título ilustrativo, a dissolução das bandas de música pop-rock em consequência do êxito dos seus protagonistas.

A discussão sobre as fases ou etapas de desenvolvimento continua um tópico aberto a múltiplas propostas. Mas a natureza dinâmica e complexa dos grupos assume padrões diferentes em função do propósito, composição, estruturação e tarefas e história dos grupos.

Em matéria das dinâmicas de desenvolvimento de grupo no campo de intervenção, tem predominado a aplicação da proposta da AASW a qual segue modelos prescritivos e funcionais de modo a facilitar o planeamento e gestão do grupo, reconhecendo, no entanto, a necessidade de acompanhar o desenvolvimento científico sobre os fenómenos e processos de grupo.

Nos últimos anos a AASW vem discutindo um inventário de competências para a intervenção e trabalho com grupos (Cohen, & Olshever, 2013; Macgowan, 2015), iniciativa com algum impacto internacional, mas em grande parte desconhecida no nosso meio. A iniciativa e o instrumento em desenvolvimento confirmam a importância do tema para a profissão e a continuidade de um conjunto de métodos e ferramentas estruturantes das práticas profissionais. A sua aplicação e discussão em Portugal será seguramente uma oportunidade para alargar os standards da intervenção a nível global por parte dos assistentes sociais.

Conclusão

O trabalho social com grupos sobreviveu (Macgowan, 2015; Simon, & Kilbane, 2014) e a sua resiliência é um testemunho da importância dos grupos para a intervenção social. As suas raízes são uma clara compreensão da realidade da vida e condição desumana que muitos enfrentam pelo mundo fora. A partilha desta reflexão é, pois, um desafio à valorização e expansão do conhecimento sobre métodos e formas de intervenção com grupos, no domínio do Serviço Social.

Os conceitos de cidadania, participação, comunidade, colaboração, ajuda mútua e democracia são, ainda, elementos poderosos para a orientação e clarividência desta abordagem que pretende prolongar formas de intervenção visando reformas sociais, combatendo formas de opressão e exclusão social.

Neste contexto, a formação e programas de investigação e treino de competências para profissionais especializados neste domínio é uma prioridade, como reconhece a literatura e algumas iniciativas pretendem afirmar (Cohen, & Olshever, 2013; Macgowan, 2015; Simon, & Kilbane, 2014).

A intervenção com grupos continua a celebrar, afirmar e a construir a sua filosofia e prática através de resultados empíricos obtidos na investigação de diferentes campos disciplinares. E, no contexto português seremos capazes de

innovar e reformular este domínio da intervenção social?

Bibliografia

- Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. (2000). *Small group as complex systems formation, coordination, and adaptation*. London: Sage publications.
- Brown, R. W., (1954). Mass phenomena. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology* (Vol.2, pp. 833-876). Cambridge: Addison-Wesley.
- Cohen, C. S., & Olshever, A. (2013). IASWG Standards for Social Work Practice with Groups: Development, application, and evolution. *Social Work With Groups*, 36, 111-129.
- Corey, G. (2012). *Theory & practice of group counseling*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2010). *Groups: Process and practice*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Gitterman, A. & Salmon, R. (eds.) (2009). *Encyclopedia of social work with groups*. London:Routledge.
- Hepworth, D.H., Rooney, R. H., Rooney, G. D., Strom-Gottfried, K., & Larsen, J. (2012) *Direct social work practice – Theory and skills*. Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Kisthardt, W. (2006). The opportunities and challenges of strengths-based, person- centered practice: Purposes, principles, and applications in a climate of systems' integration. In D. Saleebey (Ed.), *The strengths perspective in social work practice* (4th ed., pp. 171-196). Boston, MA: Pearson/ Allyn & Bacon.
- Konopka, G. (Fall,1997). Human dignity – All lives are connected to other lives. *Reflections: Narratives of Professional Helping*, 55-58.
- Le Bon, G. (1896). *The Crowd: A Study of the Popular Mind*. London: T. Fisher Unwin.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1994). Group socialization: Theory and research. *European Review of Social Psychology*, 5, 305-336.
- Lorge, I., & Solomon, H. (1955). To models of group behavior in the solution of eureka-type problems. *Psychometrica*, 20, 139-148.
- Macgowan, M. J. (2012). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups. *Research on Social Work Practice*, 22(5), 578-589. doi:10.1177/1049731512443288
- Macgowan, M. J. (2011, October 27-30). Building foundation knowledge and skills of social work practice with groups: A measurement-based approach. Presentation at the 57th Annual Program Meeting of the Council of Social Work Education in Atlanta, GA.
- Macgowan, M. J. (2015). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups: An empirical test in Scotland. *Groupwork*, 24(3), 6-25.

- Macgowan, M. J. (2015). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups: An empirical test in Scotland. *Groupwork*, 24(3), 6-25.
- Malekoff, A. (2004). *Group work with adolescents. Principles and practice*. New York: Guilford Press.
- McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McNicoll, P., & Lindsay, J. (2002). Group work in social work education: The Canadian experience. *Canadian Social Work Review*, 1, 153-166.
- Moreland, R. (2010). Are dyads really groups? *Small Group Research*, 2, 251-267.
- Shapiro, B. Z. (2016). Norma Lang's Use of Nondeliberative Approaches: Through a Multidimensional Lens of Activity in Social Work Groups, 2-3, 260-273.
- Shaw, M. E. A. (1932). Comparison of individuals and small groups in the rational solution of complex problems. *American Journal of Psychology*, 44, 491- 504.
- Shera, W., Muskat, B., Delay, D., Quinn, A., & Tufford, L. (2013). Using a Group Work Practice Standards Inventory to Assess the Impact of a "Social Work Practice with Groups" Course, *Social Work With Groups*, 2-3, 174-190.
- Simmel, G. (1950). The Secret and the Secret Society. In: Wolff, K. H. (Ed.), *The Sociology of Georg Simmel* (pp. 307-376). New York: Free Press of Glencoe.
- Simon, S. R., & Kilbane, T. (2014). The current state of group work education in U.S graduate schools of social work. *Social work with Groups*, 243-256.
- Steiner, I. D. (1974). Whatever happened to the group in social psychology?, *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, pp.94-108.
- Sullivan, N., Mesbur, E. S., & Lang, N. (2009). Group work history, past, present & future: Canada. In A. Gitterman & R. Salmon (Eds.), *Encyclopedia of social work with groups* (pp. 1-6). New York, NY: Routledge.
- Toseland, R., & Rivas, R. (2009). *An introduction to group work practice* (6th ed.). Boston: Pearson/ Allyn & Bacon.
- Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63, 384-399.
- Tuckman, B.W., & Jensen, M.A.C. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419-427.
- Wald, L. D. (1915). *The house on Henry Street*. New York: Henry Hold & Co.
- Whetten, D., & Cameron, K. (1998). *Developing Management Skills*. New York: Addison Wesley.
- Worchel, S., Coutant-Sassic, D., & Grossman, M. (1992). A developmental approach to group dynamics: A model and illustrative research. In S. Worchel, W. Wood, & J. Simpson (Eds.), *Group process and productivity* (pp. 181-202). Newbury Park, CA: Sage.