

Psychosociální učení ve skupině

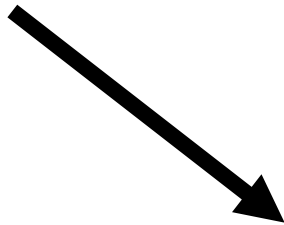
Doc. PaedDr. Marie Blahutková, Ph.D.

Katedra společenských věd ve sportu

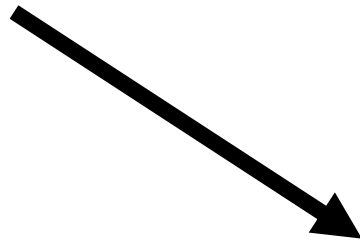
Fakulta sportovních studií

Je součástí sociálního učení a socializace člověka

Kontakt mezi lidmi



Psychosociální učení



Získávání sociálních dovedností

Psychosociální učení - vývoj

Rodina

Škola

Parta

Volnočasové aktivity (sport)

Zaměstnání

Přátelé

Prostředkem je komunikace

Verbální

Neverbální

Péče o mladší sourozence

Chování k vrstevníkům

Chování k pohlaví

Ve škole (autorita x konflikt x šikana x
agresivita x hostilita)

Dětství  Stáří

Psychosociální učení probíhá po celý život

Současně bývá člověk členem nejméně 6 skupin

Kvalita života – rovnováha člověka – důraz na sociální složku

Většinou do skupin přicházíme (málokdy jsme účastníky jejich vzniku, např. studijní skupina)

Psychosociální učení ve skupině

Při vstupu do skupiny: 4 stupňový proces:

a) orientace: máme sklon: cítit se nejistě, být kritický, chovat se agresivně, zjišťovat jaká pravidla zde platí, jaký je slovník, oblékání, přemýšlet jak nás vidí druzí, hledat charakteristiky druhých, uvažování o významu a smyslu členství ve skupině, hledat spojence, identifikovat potenciální nepřátele

b) konfrontace, konflikt: spory kdo z koho, hledání spojenců a vznik podskupin

c) konsenzus, kooperace a kompromis

Pochopení, že soupeření poškozuje všechny – uvolnění a plné soustředění se na úkol. Začíná převládat rutina a sterilita

d) integrace osobních potřeb a nároků vyplývajících z úkolu

Předpoklady:

- Pochopení vlastního já
- Identita druhých
- Akceptace sebe i okolí
- Vnímání vnitřních motivů
- Napodobování „modelů“
- Přenos sociálních rolí do různých skupin

Vývoj skupiny:

1. Ve směru plnění cílů
2. V procesu plnění úkolů



Skupiny:

1. *Technokratická*: automatizace úkolů, nevyvíjí se.
2. *Vyvíjející se*: dobré fungování vzájemných vztahů (týmy) – trvale zde probíhá psychosociální učení

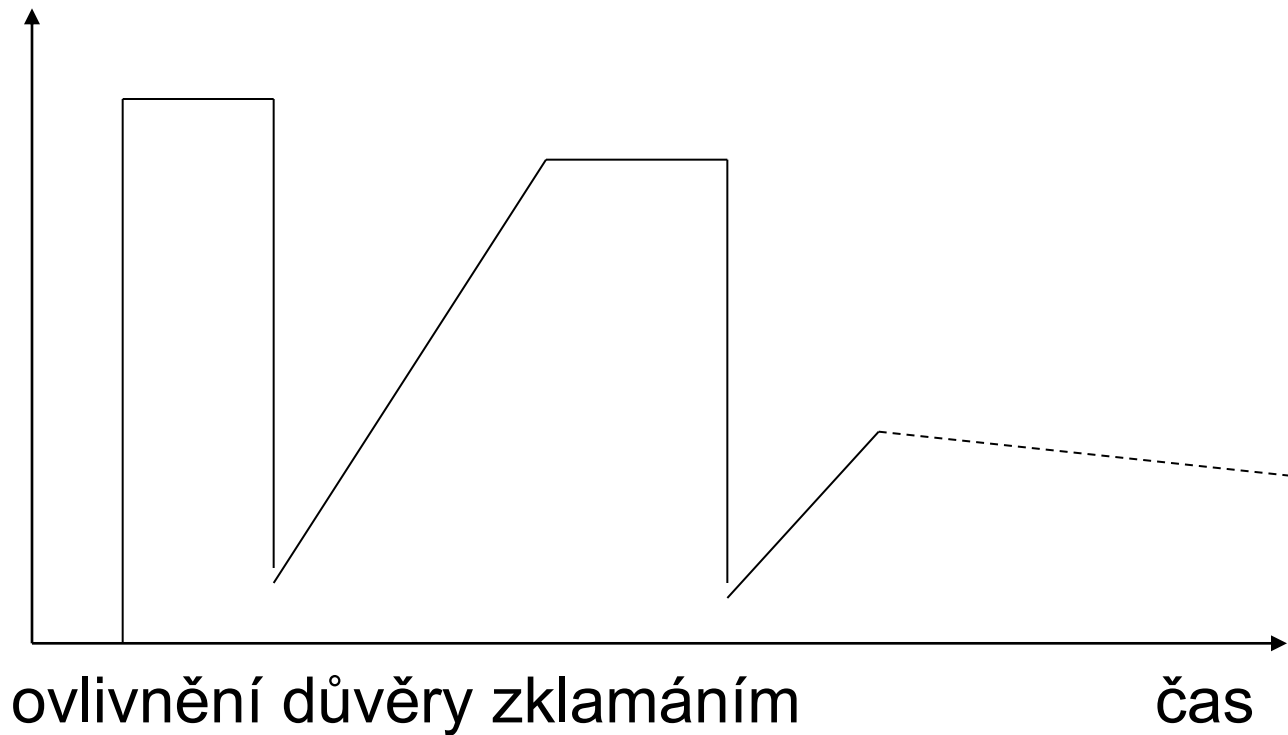
Týmy

Vysoce skórují i v zahraničí nad individualitami. K tomu, aby byly úspěšné musí splňovat:

1. Jasně formulované cíle
2. Přiměřená vnitřní struktura
3. Členové připraveni k útoku
4. Klima podporující spolupráci
5. Podpora a uznání „zvenčí“
6. Kompetentní vedení

Klima podporující důvěru

důvěra



Očekávání týmu ve vztahu k vedení:

- Nepodřizovat politickým tlakům
- Osobně se zasazovat za dosažení úkolů
- Nedrobit cíle na mnoho priorit
- Být férový
- Řešit problémy v týmu (i jednotlivců)
- Být otevřený myšlenkám

Vždy je důležité vytvořit dobré klima a tvořivou atmosféru !

Vnitřní struktura týmu:

1. Jasně definované role jednotlivců
2. Efektivní komunikační struktura
3. Metody sledování individuálních výkonů a poskytování zpětných vazeb
4. Důraz na subjektivní hodnocení založené na faktech

Potřeby týmu:

Potřeby:

- I. Úrovně: potrava, oděv, ubytování ...
- II. Úrovně: jistota

Podle Maslowa:

seberealizace
potřeba hodnocení
sociální potřeby
jistota
fyziologické potřeby



Potřeba seberealizace

(rozvoj osobnosti)

Potřeba uznání

(sebeúcta, uznání, status)

Společenské potřeby

(pocit sounáležitosti, láska)

Potřeba bezpečnosti

(ochrana, bezpečí)

Fyziologické potřeby

(hlad, žízeň)

Potřeby týmu:

Každý člověk usiluje o uskutečňování svých potřeb, tím i snížení napětí

K uspokojení potřeb jsou nutné prostředky: jídlo, peníze, zdraví, znalosti...

Většinu svých potřeb můžeme uspokojit prostřednictvím druhých lidí

Do vztahů s lidmi vstupujeme tehdy, když očekáváme uspokojení svých potřeb

Pokud nám skupina neumožňuje potřeby uspokojit, odcházíme z ní

Vedoucí je akceptován tehdy, mají-li členové jistotu uspokojování svých potřeb

Krize a jejich předcházení

1. Využívání zpětných vazeb:

- Hodnotící feedback (nedáváš pozor, jsi pohodlný) – vždy vyvolává odpor
- Expresivní feedback – vlastní pocity (..štve mě, když děláš... asertivita)
- Konstruktivní feedback – ...vůbec ti nerozumím, mluv, prosím, hlasitě...

Způsoby řešení:

- Dotyky
- Vidění
- Naslouchání
- Řeč
- Hlas
- Řeč těla

- Hra na řeč těla