

Východiska pro psychologickou práci ve skupině

- Pojetí světa jako sledu neustálých změn, což pro mnohé znamená více konfliktů, nejistot, ambivalencí. Ve vztahu k objektivním změnám (věci, technologie, ideje, právo, informace, chování, vztahy, odměny, sankce, úspěch, prestiž, status) je subjektivní změna (postoj, hodnoty, pocity, úzkost, emoce, já, morálka, svědomí) pomalejší. Percepce a hodnocení subjektivních změn a objektivních změn může být velmi odlišné, skupinová konfrontace těchto pocitů umožňuje tyto rozdíly „vyrovnávat“.
- Účast ve skupině vede k novým formám chování, kooperace, prožívání, reflexe, komunikace, tvořivosti, hodnocení. Nové pocity a dovednosti se týkají autentičnosti, moci, prestiže, kompetence, integrace, stability, nezávislosti, sebeakceptace, flexibility, odpovědnosti, důvěry.

Výhody a nevýhody skupinového přístupu

Základní atributy (podle J. Trotzera, 1977) vztahů ve skupině:

důvěra, akceptování, efektivita, vřelost, komunikace, pochopení,

Různé aspekty „výhodnosti“ skupinové práce:

- Konfrontace problémů na stejné symetrické úrovni mezi jejími členy.

Konfrontace probíhá ve dvou fázích:

a) sebeodkrytí

b) řešení problémů

- Skupina vytváří prostor „bezpečí“ pro jejího člena

Faktory posilující bezpečí ve skupině.

- kamufláž, maskování (anonymita, "v počtu je síla")

- "kontrolovaná intimita"

"atmosféra předpokládané akceptace"

- "skleník"

"pískoviště"

- pocit náležen, sounáležitosti

- Skupina posiluje pocit moci a kompetence ve skupině. Faktory posilující

tyto pocity:

- náležen, sounáležitost, konformita

- tlak a vliv

- odměna a trest

- "aréna" (sociální srovnávání, testování)

- Skupina umožňuje dávání a přijímání pomoci. Prostředky a formy:

- distribuce a registrace moci

- divácká terapie

- zpětná vazba

- personalizace problému

Typy skupin a skupinové práce*A. Skupiny a práce zaměřená na změnu chování na úrovni role (pracovní), úkolů*

Cílem je specifická činnost, nácvik, aktivita. Jako metody práce skupiny se používá nácvik "správného chování", modelové situace.

Vedoucí je obvykle v roli experta, poradce, používá direktivní techniky vedení. Velikost skupiny: až 25 osob

B. Skupiny zaměřené na změnu chování na úrovni sociálních dovedností – získávání sociální kompetence

Cílem je nácvik sociálních dovedností - dobrá komunikace, naslouchání, kooperace, kritika, tvořivost. Pracuje se s „technikami“ – inscenační, neverbální, zpětná vazba, společné činnosti.

Vedoucí je v roli expert, poradce, moderátora, může být direktivní i nedirektivní, obvykle pro 10 - 15 členů.

C. Skupiny zaměřené na hlubší sociální interakci

Cílem je především zkvalitňovat oblast interpersonálních vztahů členů skupiny (ve skupině i mimo skupinu). Pracuje se s pocity sympatie – antipatie, reflektuje se kooperace a soupeření. Používají se inscenační techniky: sociodrama, psychodrama, neverbální techniky, sdělování a vyjadřování vzájemných pocitů, relaxace, konfrontace zkušeností k určitému tématu, hraní rolí, modelování „situací ze života“

Vedoucí je v roli moderátora, facilitátora, aktivizátora, kompenzátora, transformátora. Velikost 8 - 13 osob

D. Skupiny zaměřené na osobnostní hledisko, změnu, reflexi, "růst", integraci.

- *analýza jednotlivých problémů*

Cílem je především porozumění problémům jednotlivých členů skupiny. Dále účast a někdy i poradenství. Pracuje se s reflexí osobní zkušenosti, osobní historie, intervence se zaměřuje se evokaci prožitků, projekcí, strukturaci a restrukturalizaci osobní zkušenosti, na "rodinné modely".

Vedoucí je v roli terapeuta a poradce – používá empatii, vhléd, nabízí účast, sounáležení nebo „projekční plátno“ či „hromosvod“. Velikost: 7 – 12 členů.

Základní terapeutické faktory ve skupinové práci

(Yalom, 1995)

- Dodávání naděje
- Univerzalita
- Poskytování informací
- Altruismus
- Korektivní rekapitulace primární rodiny
- Rozvoj sociálních dovedností
- Napodobující chování
- Interpersonální učení
- Skupinová soudržnost
- Katarze
- Existenciální faktory

Dodávání naděje

Rozhodující v jakékoliv terapii či pomoci. Víra v účinek dění.

Opírá se důvěru – v terapeuta, ve skupinu, v sebe sama.

Také terapeut musí důvěřovat dění ve skupině.

Univerzalita

Zážitek obecnosti vlastní zkušenosti, jde proti pocitům osamocení, příležitost mluvit o pocitech, zážitek sdílení

Technika – anonymně napište jednu věc, o které byste na skupině nechtěli mluvit

„Tajemství v obálce“ – diskuse o tom, proč to neřeknu

Velká úleva, když v tom „nejsem sám“. Sdílení negativních pocitů (např. zážitků odmítnutí, zneužití, pocitu méněcennosti. Univerzalita podobně jako jiné faktory nemá skutečné hranice – přechází např. ve sdílení, katarzi atd...

Poskytování informací

Didaktické instrukce, zdravotní informace, výklady o povaze problému či nemoci, popisování jejich příčin, nebo např. skupiny pro těhotné ženy, často součást předběžné přípravy pro práci se skupinou. U výcvikových skupin to může být jinak než u terapeutických – primárně zážitek, potom zhodnocení. Problémem je někdy konfrontace zážitku a informace. Může vést k intelektualizování a oslabení prožitků. Význam a smysl přímých rad je hlavně nepřímý – projevení zájmu, jinak nemají velký význam. Nejméně účinná rada – přímé doporučení

Altruismus

Vzájemné dávání, pomoc, opora, zahlcenost sama sebou – „nemám nic, co bych mohl nabídnout“ – forma obrany.

Korektivní rekapitulace primární rodiny

Simulace rodičů – terapeuti, snaha vyvolat nesoulad a rivalitu, hledání spojenců – chovají se skutečně jako různé děti

Rozvoj sociálních dovedností

Bud' je na to kladen přímo důraz jako na cíl skupinového dění, nebo je to vedlejší produkt.

Napodobující chování

Pacientovi prospěje, když vidí zlepšení druhých, může zkoušet „jejich řešení“

Interpersonální učení

Interakce jsou přirozenou součástí každodenního života, potřeba komunikace a kooperace. Člověk zdůrazňuje to, co je pozitivně oceňováno a potlačuje to, co je odmítáno.

Parataxické distorze (Sullivan) – druhé nevnímáme jako reálné osoby, ale vztahujeme je k vlastním fantaziím a tyto fantazie perzonifikujeme

Přenos – podobný pojem, ale ten se častěji vztahuje pouze k terapeutovi

Self-fulfilling prophecy (Merton, 1948, Darley, Fazio, 1980

představa, jak mě vidí druzí – chování ve smyslu této představy - vytváření, resp. potvrzování této představy u druhých – prezentace očekávání vůči mně

Důležité je vzájemné potvrzování, vzájemné informování – hned na začátku procesu – *technika sebeprezentace*

Podle Sullivana by celá terapeutická práce měla být zaměřena na korekci interpersonálních zkreslení.

„Člověk na duševně zralý natolik, nakolik si dokáže uvědomovat své interpersonální vztahy“

Yalom – neznamená to, že všichni vyžadují pomoc od druhých – znamená to v podstatě „přeznačkování“ – deprese a úzkost se mění v touhu lépe komunikovat s ostatními, ke konkrétním interpersonálním dovednostem, S tím se dá něco dělat

Nebo – nebojíme se nemoci jako takové, ale interpersonálních důsledků nemoci

Skupinová soudržnost

Kohezi podle S. Kratochvíla (1995) zvyšují zejména tyto faktory: uspokojování osobních potřeb členů skupiny, skupinové cíle, které jsou v souladu s individuálními cíli, vzájemná přitažlivost a sympatie členů, přátelská akceptující atmosféra ve skupině, motivace a úsilí, které musel jedinec vynaložit, aby se do skupiny dostal, prestiž skupiny navenek, prestiž jednotlivých členů skupiny, soutěžení s jinou skupinou, sjednocení skupiny proti odlišnému jedinci.

Účinnost skupinové práce podle J. Trotzera:

- skupina musí být natolik malá, by byla zachována a chráněna osobní identita
- aby měl jedinec vliv (receptoční) na ostatní 8 - 12 členů
- skupinová práce jako saturace potřeb členů

Skupina musí zabezpečovat

A. Prostor pro seberealizaci.

Seberealizace podle Carrella (1969) znamená:

- spontánnost, pocit svobody před sebou samým,
- důvěru v sebe, soběstačnost,
- sociální vědomí, zájem pomáhat druhým,
- přirozenost, flexibilitu, tvořivost,
- zájem o seberealizaci.

B. Prostor pro inter- a intrapersonální komunikaci a poznávání

Prostředkem skupinové práce jsou interpersonální vztahy. Jsou nahlíženy ze dvou perspektiv: (1) perspektivy sebe, (2) perspektivy druhých

Model průzkumu vztahů JOHARI OKNO (J. Luft, H. Ingman)

A. Znamé sobě Znamé druhým	C. Neznámé sobě Znamé druhým (prostor pro zpětnou vazbu)
B. Znamé sobě Neznámé druhým (prostor pro sebeodkrývání)	D. Neznámé sobě Neznámé druhým (slepá oblast)

Cíl skupinové práce je zvětšit C. a B., je to ovšem spojeno s rizikem, "bez rizika není růst (zisk)"

C. Získávání kompetence

Pojem osobní kompetence je širší než pojem sociální kompetence. Zahrnuje péči, vztah a hodnocení sebe sama z hlediska vlastního:

- fyzického já
- vztahového (sociálního) já
- výkonové já
- morální já

Sociální kompetence zahrnuje:

- vědomí vlastní efektivity při dosahování osobních cílů v sociálním kontextu,
- úspěšnost ve vztazích s druhými lidmi, včetně odmítání porušování sociálních norem, takt, zdvořilost, respekt. druhých (i schopnost ovlivnit pravidla, kterými se vztahy mezi lidmi řídí).

D. Skupina jako prostor pro řešení osobních problémů

Význam skupinové dynamiky:

1. Pro kvalitu života – většina lidských aktivit se odehrává ve skupině
2. Pro kvalitu práce
3. Pro kvalitu rodinného života
4. Pro kvalitu výchovy

Cvičení:

1. Napiš seznam běžných denních aktivit
2. Označ všechny aktivity, které se týkají nějaké skupiny – co ti zůstane
3. Diskutuj v malých skupinách

1. Odpověz si desetkrát – kdo jsem
2. Označ z hlediska důležitosti
3. Podívej se, které označení se týká skupinové příslušnosti

Co je to efektivní skupina:

1. Skupinové cíle musí být jasné, relevantní potřebám členů skupiny, musí být vyzdvížena vzájemná závislost členů skupiny jako něco pozitivního a závazků vůči členům skupiny a jejich plnění jako něco velmi pozitivní
2. Členové skupiny musí jasně a přiměřeně komunikovat svoje pocity a myšlenky
3. Participace a vedení musí být rozloženo mezi členy
4. Rozhodování musí být flexibilní, musí brát v úvahu potřeby situace
5. Konflikt by měl posilovat a měl by být veden konstruktivně
6. Síla a vliv (založené na tom, že jsem expert) by měla být rovnoměrně rozložená
7. Vysoká skupinová koheze

D. Skupina jako prostor pro řešení osobních problémů

Fáze skupinového procesu:

1. Ziskávání pocitu bezpečí
2. Fáze akceptování
3. Fáze přijímání zodpovědnost
4. Pracovní fáze – řešení problémů
5. Ukončení skupinové práce

ad 1: BEZPEČÍ

- prostor pro ventilaci nepříjemných pocitů
- nepříjemné pocity "ted' a tady" mají přednost před skrytými problémy, které fakticky přivedly do skupiny
- důležité: "společný sestup do hloubky"

Vedoucí je v této fázi oporou skýtající bezpečí, někdy i "brzdou" překotného postupu některých jednotlivců, je přátelský a komunikativní

Cíl: vyřešit nepříjemnost "umělé situace skupiny"

ad 2: AKCEPTACE

V tomto pojetí znamená:

- odklon od rezistence a příklon ke spolupráci,
- posilování koheze a pocitu sounáležitosti,

- pocit patření a přináležení,

Úlohou vedoucího je nefalšovaná starost o každého jednotlivce - akceptace každého, bez ohledu na to jaký je - možnost každého člena akceptovat sebe sama se zvyšuje. **Důležité!!** : akceptace se soustředí na osobnost jako celek, ne pouze na problémové oblasti!! K vzájemné akceptaci vede vzájemná identifikace.

ad 3: FÁZE ZODPOVĚDNOSTI

Komplexní akceptace sebe a druhých vede k akceptaci problémů jako přirozené součásti sebe a druhých. Možnost úniku od problému - "prostě jsem takový, no a co!" je nutné posilovat do polohy nutno posunout do polohy "chci (musím) s tím něco udělat" - abych si mohl vážit sám sebe a abych se lépe cítil.

Dosavadní ohnisko práce TED A TADY ve skupině je doplňováno o pocity a události, které se dějí mimo skupinu. Toto uvedení pocitů do kontextu je cesta k převzetí zodpovědnosti za svůj problém.

Reflexe a i možná technika práce: "Cítím to a to a za tento pocit přebírám zodpovědnost" (vědomí důsledků a souvislostí). Jde o postupné přebírání zodpovědnosti:

- za pocity
- za jednání
- za problémy

Role vedoucího: Udržet ohnisko na problémech a na sobě v nich "Co mohu udělat?" Nebezpečí "výuky zodpovědnosti" ze strany vedoucího.

ad 4: FÁZE PRACOVNÍ

Orientace na osobní problémy a starosti jednotlivých členů skupiny. Cílem je

- důkladně prozkoumat osobní problémy (mimo prostředí hrozby),
- zkoušet nové formy řešení, postoje,
- zkoušet nové formy chování (bez rizika).

Prostředky: zpětná vazby, hraní rolí, psychodrama, sociodrama, komunikační mlčení, problémové situace.

Zážitek dvojrole člena skupiny:

- adresáta pomoci
- pomáhajícího

Skupina přerůstá rámec "zde a nyní", plní funkci "mikrospolečnosti"

ad. 5: FÁZE UZAVŘENÍ

Cesta k životu, osobnostnímu růstu a řešení problémů „venku“ mimo skupinu. Zabýváme se pokroky a nezdary života mimo skupinu.

Role vedoucího: podpora, povzbuzení, pomoc v přijetí "autorství" změn - individuální ukončení. Důležitost jasného konce práce ve skupině, „nerozmazávání“ závěru. I vědomí konce skupiny je důležitá proměnná osobní a skupinové dynamiky.

Přijímání vlastní odpovědnosti

Souvisí s akceptací pozitivních i negativních vlastností

Akceptace: „Ano, takový jsem, je to můj problém“

Akceptace umožňuje zbavit se pocitů viny, že „by měl“ člověk něco udělat

Akceptace vede k pocitu osobní svobody

Odpovědnost: „Chci s tím něco udělat“

Odpovědnost vers. další psychologické charakteristiky člověka (cvičení: „Hledejte synonyma“)

Přijetí odpovědnosti:

- **za vlastní pocity** (technika „Vyjadřování pocitů“, „Komunikace o vlastních pocitech“)
- **za vlastní myšlenky, názory, postoje, přesvědčení** (technika „Hodnoty a jejich zdroje“, „Technika otázek na pocity – „Kdy ses jak cítil“)
- **za vlastní zkušenosti** (technika „Životní cesta“, „Vyprávění vlastního života“ a
- **za chování** (technika „Napiš deset situací, které jsou pro tebe hodně problémové – jak by ses zachoval, kdyby ...“, „Modelové situace a přehrávání těchto situací...“)
- **za svoje aktuální jednání** (přítomnost, perspektiva, modelování, přehrávání)

„Bombardování vlastní síly“ (kombinace síly a zpětné vazby)

1. Vypracovat seznam svých pozitivních výsledků (bez omezení, bez pocitu viny),
2. Já – jaký jsem (nikdo to nebude číst)
3. Seznámí skupinu se svými pozitivními vlastnostmi
4. Dvě židle ve středu kruhu, jeden si sedne na jednu, druzí přicházejí a říkají mu jeho pozitivní charakteristiky (nekomentovat, jen oceňovat)
5. Jak mohou pozitivní vlastnosti posílit pocit zodpovědnosti a překonat negativní vlastnosti a problémy

Vědomí a odpovědnost

- každý se podělí o své aktuální myšlenky („Právě teď jsem si vědom... a přebírám za to zodpovědnost“)

Vyhýbání se zodpovědnosti ve slovech

- hledejte příklady....
1. Otázky nebo prohlášení. Častá chyba – členové skupiny projevují zájem a kladou otázky. Stylizují se tak do role koterapeutů. „nahrad' otázku prohlášením, které vyjadřuje osobní percepci, pozorování, pocity...“
 2. Prohlášení typu „Nemohu/nebudu“... Nahrazujte slovo nemohu slovem nebudu (prvně udělám cvičení)
 3. „Musím/chci“, „Měl bych/chci“ (seznam věcí, které musím)
 4. „Potřebuji/chci“

Role skupinového příslušníka

- a) **KLIENT** – tj. ten, kdo má starosti, problémy, centrální role, neměla by být trvale odmítána
- b) **POMÁHAJÍCÍ** – specifičnost skupiny, jiná perspektiva než vedoucí – výcvik v tom, že je třeba brát ohled na potřeby druhých
- c) **MODEL** – podle rolí, které ve skupině plní, vzájemná identifikace „hvězd“ a outsiderů“
- d) **VERIFIKÁTOŘI V ŽIVOTĚ** – tím, že se účastní i života mimo skupinu

Chování skupinového příslušníka

Odpor

- přirozená součást skupinového procesu a skupinové práce,
- pokud dominuje a přetrvává je velkou hrozbou pro vedoucího skupiny i pro proces

Je křiklavější v časnějších fázích vývoje skupiny, v pozdějších fázích je skrytý.

Proč je někdo v odporu:

- * obava z v odkrytí vlastní slabosti
- * obava z odsouzení, ne-akceptace
- * neochota trpět bolest

Není vždy snadné pochopit, proč jsem v odporu (neuvědomovaný mechanismus)

Proces: od společenského odporuk individualizovanému

Odpor je třeba likvidovat (jako fenomén, ne jeho nositele !!!!)

Důvody (podle Trotzera, 1974):

1. Odpor zvyšuje možnost porušení důvěrnosti. Ten, kdo se osobně nezaangažuje do dění ve skupině je náchylnější k "vynášení"
2. Odpor zvyšuje stupeň přehrávacího chování. Kdo nemá vazbu na skupinu, neriskuje, ochota věnovat se rušivému chování
3. Odpor vede příslušníky k tomu, aby spoléhali jeden na druhého, místo aby pracovali na zlepšení vlastních pocitů
4. Odpor pomáhá příslušníkům uniknout povinnosti vyrovnat se s vlastní neochotou spolupracovat

Možnosti překonávání odporu

A. Společenského – hřejivostí, akceptováním, otevřeností, spravedlností, zájmem.

B. Individuálního.

- interpretací situace
- konfrontací
- přenesením kompetence (pokud to jde)

Vyplývající úskalí:

- interpretace vede k intelektualizaci
- konfrontace vede k horké židli, kdy už klient nepocítuje terapeutický vliv (nutno používat citlivě ve správné fázi)

PROJEVY ODPORU

A. Monopolizace

Udržování skupinové pozornosti, nervozita, je-li ohnisko jinde. Motiv - strach z útoku skupiny nebo z izolace

Monopolizátor musí být na "jevišti", dominuje skupinové diskusi. Skupině se to většinou nelíbí, ale málokdy reaguje přímo, nešťastně spoléhají na monopolizátora v kritických chvílích skupiny

Problém - monopolizátoři si obvykle nejsou vědomi svého chování a mohou mít pocit, že se chovají správně

Dobří verbalizátoři - většinou je nutná konfrontace

B. Nepřátelství

Důsledek zranění, odmítnutí, izolace.

Projevy: náročnost, zasmušilost, vzdor, brutalita

Obtížné je odhalení, je to jak emocionální, tak behaviorální proces - vyvolávají strach, hořkost, napětí, úzkost

Obvyklá reakce členů skupiny: usmířit se nebo se vyhnout

Nutná trpělivost, pevnost, starostlivost

Metody: reflexe, pochopení

Konfrontace - nejnebezpečnější

C. Mlčení

Konstruktivní (vřelé, zúčastněné, dávající čas) versus destruktivní mlčení.

Destruktivní vyvolává napětí a úzkost, motivováno strachem ze sebe-odkrytí.

Je to účinné rezistenční chování, svaluje odpovědnost, vyvíjí nátlak. Může znamenat:

- trest vůči vedoucímu nebo některým členům skupiny
- vyhýbání se realitě
- unikání konfliktu
- obtíže v komunikaci
- ztrátu motivace angažovat se do dění skupiny

Vedoucí - musí si osvojit schopnost toleranční úrovně a bodu, kdy už dvojznačnost situace nepřináší terapeutické výsledky. V tom okamžiku - buď intervence, reflexe vlastních pocitů, položení otázky.

Všimnout si individuálního mlčení

D. Ústup

Spojuje se s mlčením, je spojený s negativním sebepojetím. Projeví se často odsednutím, fyzickým odstupem. Někdy role pozorovatele, kritika. Je to volání o výzvu. Techniky - jako u mlčení, někdy konfrontace

E. Absence

Zpočátku - nedostatečný zájem, malé odhodlání, strach z neznámého.

Později - jiný význam - prostředek testování vlastního statutu, někdy projev odporu a úniku.

Zvláštní aspekt absence - diskuse na skupině, kdo a proč tam není, to samo může být formou odporu - "náhradní téma".

Nekonfrontačním způsobem navázat kontakt s absentérem, možno někdy zdůraznit otázku zodpovědnosti

F. Intelektualizování

Kognitivní účast jako štít proti zapojení emocí, mluví se o tématu, ne o vlastních pocitech, neznamená to, že diskuse jsou nezajímavé a bez emocí.

Boj proti intelektualizaci - vztahování k sobě.

G. Starý profík

Zkušenost se skupinou, to všechno už zažil, diferencování účastníků, duchaplnosti, "dobře vím, co to všechno znamená", pomrkávání s vedoucí, "my si rozumíme", v roli koterapeuta!

Mohou pomáhat i škodit, vyvolávají nadřazenost, radí.

Bezpečnostní opatření: dát profíky dohromady, možný a někdy vhodný je i individuální rozhovor mimo sezení, sondování a dotazování v průběhu sezení, zpětná vazba je obvykle efektivní.

H. Domovník

Dělá všechno pro skupinu, jen se jí neúčastní.

Nutné - podporovat sebeodkrývání, akceptaci a zpětnou vazbu

Najdou přesný okamžik.

Pronikavé poznámky s momentem překvapení. "nový pohled"

Emocionální chování

V extrémní podobě se emoce těžko chápou. Míra citu (jeho vyjádření) je ošidná.

- Ventilace negativních emocí
 - 1) Vyslechnout
 - 2) Odlišit, zda jde o aktuální nebo chronické pocity.
Aktuální - stačí katarze
Chronické – nutné řešit jako problémy

DŮLEŽITÉ: - negativní pocity vyjadřovat co nejdříve nečekat s nadějí, až zmizí
- zabývat se pocity agresor
- FYZICKÁ AGRESE – nepatří do skupiny, lepší kanalizovat do přijatelných forem cvičení:
 - 1) Fyzické vyjádření neagresivním způsobem
 - 2) Nahrazení fyzické agrese verbálním vyjádřením
 - 3) Vytváření schopnosti reflektovat, zachytit známky agrese
- PLÁČ
 - rozporuplné pocity
 - lítost
 - "ať se mi to nestane"
- přirozená součást sebeodkrytí, ventilace úzkosti
- NÁKLONNOST
 - psychické vyjádření
 - fyzické vyjádření - nutno cvičit strukturovanými aktivitami

Prospěšné formy chování

- AKTIVNÍ, NESOUDÍCÍ NASLOUCHÁNÍ – vyjadřuje empatii, starostlivost
- UMOŽŇOVÁNÍ – prostor pro druhé, zvyšující sebedůvěru, úctu, odpovědnost
- VEDENÍ – tak aby druhý dokázal řešit problém
- SEBE-ODKRÝVÁNÍ – pomáhá celé skupině
- POSKYTOVÁNÍ ZPĚTNÉ VAZBY
 - orientace na pocity
 - personalizovaný postoj
- VYROVNÁVÁNÍ – kombinace sebeodkrytí a zpětné vazby
Rogers: „Vnitřní motivace a vnější vyjádření jsou jedno.“
- ZACHOVÁNÍ DŮVĚRY
- PERSONALIZOVÁNÍ KOMUNIKACE

Osobnost vedoucího skupiny

Styl práce má vycházet z reflexe a vědomí vlastních osobnostních charakteristik – jde tedy o autentizaci vlastního stylu. Další důležité vlastnosti:

- otevřenost, dovednost sdělit všechno (příjemné i nepříjemné) přiměřenou formou,
- tolerance dvojznačnosti - schopnost jednat v zájmu skupiny za absence přesných znalostí o tom, co se odehrává v myslích jednotlivců,
- vřelost a péče vede v lidskou objektivitu, schopnost vidět perspektivu

Kombinace znalostí (znalost skupinové dynamiky), zkušeností a sebezkušenostního (experienciálního) výcviku (jako člena skupiny).

Důležité je rovněž srovnávání své profesionální zkušenosti a pocitů v roli vedoucího skupiny (Bálintovské skupiny), spoluvedení (vedení skupiny ve dvojici) a práce pod supervizí.

Specifické schopnosti (dovednosti)

1. Reakce
2. Interakce
3. Akce (podle Trotzera, 1977)

1. Schopnosti (dovednosti) reakce

aktivní naslouchání (co slyší, vrací skupině) - jde o komunikaci:

- empatie
- péče
- úcty
- akceptace

Techniky:

- a) opakované prohlášení: "Říkáte, že..."
- b) reflexe "Vypadá to, že..."
- c) vyjasnění "Řekněte to znovu..."
- d) shrnutí "Když se podívám zpět, vidím..."

2. Schopnosti interakce

- zmírňování: vidění všech stránek věci, snaha o objektivitu - "vyrovnávání interakce" "fair play"
- interpretování - pocit je uveden do vztahu k nějakému kritériu - nástroj pro zvýšení koheze
- řetězení - spojování společných prvků v komunikaci - nástroj pro zvýšení koheze
- blokování - vřelé a pevné - nenechat se ovlivnit emočním klimatem
- poskytování podpory
- omezování - zabránění škodlivé interakci
- chránění před nevhodnou kritikou
- hledání a vytváření konsensu

3. Schopnosti akce

- dotazování - otevřené, ne s jednoznačnou odpovědí je lepší
- sondování - cesta do hloubky - společná + vědomí návratu
- udání tónu - fyzické prostředí, nálada, styl vedení návrhy
- komická úleva - změna nálady
- ne osobní, ale problémová konfrontace - s tím, čemu se vyhýbají (nesmí jít o „zahnání do kouta“),
- osobní sdílení - odkrytí vedoucího (starosti, percepce)
- modelování - vůdce v roli modelu

Psychodrama

J. Moreno (1971)

1. Fáze rozechřátí

2. Vlastní psychodrama
 - a) vedoucí = režisér
 - b) člen skupiny - protagonista
 - c) pomocní herci (pomocná já)

„Kdo má nějaký problém, který si chce přehrát?“

Jasně oddělení prostoru, kde se hraje od prostoru pro diváky (pódium, uličky mezi řadami).

Hovor s protagonistou, příprava scény, režisér ho vodí po jevišti, postupně se stahuje do pozadí, protagonista vystupuje do popředí.

Aranžování scény: prostředí se vytváří tak, aby bylo co nejrealističtější.

Základní techniky:

- monolog
- technika dvojníka a alter ego
- výměna rolí
- zrcadlo
- vysoká židle
- prázdná židle
- ideální partner
-

Katarze

Breuer & Freud (1895) “Studie o hysterii“

- katarze sama o sobě nestačí, ač je pro další proces nezbytná,
- emoční uvolnění musí být následováno nějakou konstrukcí, tj. kognitivním učením („naučil jsem se vyjadřovat své pocity“, „jsem schopen formulovat, co mě trápí“),
- katarze souvisí s pocitem koheze,
- intenzita emočního projevu je velmi relativní, je nutno posuzovat z hlediska

