

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,
- 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 náleženosti, sounáležitosti

Faktory posilující pocity moci a kompetence ve skupině :

- Pocit náležitosti, 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

Základní terapeutické faktory ve skupinové práci

(Yalom, 1995)

- Dodávání naděje
- Univerzalita
- Předávání informací
- Altruismus
- Korektivní rekapitulace primární rodiny
- Rozvoj socializace (komunikace)
- Napodobující chování
- Interpersonální učení
- Skupinová soudržnost
- Katarze
- Existenciální faktory

Typy skupin a skupinové práce

A. Skupiny a práce zaměřená na změnu chování na úrovni role (pracovní), úkolu

- 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 restrukturaci 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

Účinnost skupinové práce

(Trotzer, 1977)

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

Skupina musí zajišťovat

Prostor pro seberealizaci

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

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 JO-HARI

Prostor pro osobní a sociální kompetenci

Fyzické, výkonové já, morální já, self-efficacy

Prostor pro řešení problémů

Skupina jako prostor pro řešení problémů

Fáze procesu:

- Získávání pocitu bezpečí
- Fáze akceptování
- Fáze přijímání zodpovědnosti
- Pracovní fáze – řešení problémů
- Ukončení skupinové práce

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"

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.

Fáze zodpovědnosti

- Komplexní akceptace sebe a druhých vede k akceptaci problémů jako přirozené součásti sebe a druhých.

Nebezpečí úniku od problému - "prostě jsem takový, no a co!" je nutné posunout do polohy "chci (musím) s tím něco udělat" - abych si mohl vážít sám sebe a abych se lépe cítil.

- Dosavadní ohnisko práce **TEĎ 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.

Ze strany vedoucího: nebezpečí „výuky“ zodpovědnosti

Přijímání zodpovědnosti

- **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“)
- **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)

Práce na problému

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, problémové situace.

- Zážitek člena skupiny:
- adresáta pomoci
- Pomáhajícího
- (Ne)zaujatého pozorovatele

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

Fáze uzavření skupinového procesu

- 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.