

Laboratorium Umiejętności Społecznych

Marcin Moroń

Zakład Psychologii Społecznej i Środowiskowej
Uniwersytet Śląski w Katowicach
2016

LUS – koncepcja zajęć

- [1] Zajęcia prowadzone metodą treningową, mają za zadanie połączyć ćwiczenie własnych umiejętności, ze zrozumieniem metody treningu i nabyciem wstępnych umiejętności trenerskich;
- [2] Analiza konkretnych zagadnień i narzędzi z zakresu komunikacji (komunikaty Ja, informacje zwrotne) i uczenie metod ich kształtowania;
- [3] Osadzenie tych ćwiczeń w kontekście tzw. procesu grupowego (cyklu przemian w grupie)

Trening grupowy

(Jedliński i in., 2008; Zaborowski, 1985)

- inaczej: trening interpersonalny, grupa spotkaniowa, etc. (ale nie: szkolenie, grupa wsparcia, grupa terapeutyczna, etc.)
- prekursorem idei - Kurt Lewin (i kontynuatorzy z MIT oraz NEA; grupy T), a równolegle (choć nieco inaczej) – Carl Rogers (praca z weteranami; grupy spotkaniowe);
- cele specyficzne (ćwiczenie konkretnych umiejętności dla kadry pracującej z innymi ludźmi – psychologów, nauczycieli, dyrektorów + rozumienie procesu) vs. niespecyficzne (raczej kwestie ekspresji uczuć, samoświadomości);
- koncentracja na „tu i teraz”, eksperymentowanie z doświadczeniami komunikacyjnymi, rozwój osobisty)
- początki treningu w Polsce – lata 70. (J. Mellibruda; W. Eichelberger);

Trening grupowy – cele

(Praszkier i Różycki, 1983)

1. Uczenie się i rozwijanie umiejętności spostrzegania i rozumienia innych ludzi i siebie w kontakcie z nimi;
2. Uczenie się i rozwijanie umiejętności komunikacyjnych (wyrażania emocji i myśli, aktywnego słuchania, optymalizacji komunikacji niewerbalnej, rozumienia swojej komunikacji niewerbalnej);
3. Uczenie się i rozwijanie umiejętności rozwiązywania konfliktów i problemów (czasem też w grupie zadaniowej);
4. Uczenie się i rozwijanie umiejętności przyjmowania i udzielania pomocy psychologicznej;
5. Uczenie się i rozwijanie umiejętności uczenia się na podstawie osobistych doświadczeń (por. uczenie się bankowe i dialogowe; Freire, 1974)
 - rozwijanie empatii, autentyczności, konkretności, bezpośredniości, inicjatywy, szacunku, otwartości, zaangażowania, ujawniania się, etc.

Trening grupowy – funkcje

(Zaborowski, 1985)

1. Funkcje samorealizacyjne (uruchomienie procesów i zmian wewnętrznych, często po treningu, wzrost samoświadomości, ze zrozumieniem własnych mechanizmów obronnych, racjonalizacyjnych, supresyjnych lub ucieczkowych; standard sprawiedliwości wewnętrznej);
2. Funkcje społeczne (umiejętność trafnego postrzegania i komunikowania się z innymi; kształcenie akceptacji, słuchania, koncentrowania się na innych, zaufania i bezpieczeństwa);
3. Funkcje kierunkowo – aksjologiczne (formułowanie postaw wobec wartości moralnych i społecznych, lojalności, uczciwości i odpowiedzialności za innych).

Trening grupowy

(Jedliński i in., 2008; Mika, 1981; Praszkiei i Różycki, 1983; Zaborowski, 1985)

- grupa (3 i więcej osób, bezpośrednie interakcje, cel/e, normy, świadomość odrębności, mechanizmy) – TI: 8 – 12 osób (why?);
- wysoka intensywność doświadczenia (czasem: izolacja)
- metoda pracy (dyrektywna, niedyrektywna, „na procesie” [„Oto jesteśmy razem. Możemy na tych spotkaniach robić, co sami będziemy chcieli”], ustrukturyzowany („na strukturach”);
- rola trenera (zależna od metody pracy), np. niedyrektywny
 - (a) ogranicza włączanie się do interakcji grupowych;
 - (b) przedstawia uczestników, podaje cele i reguły komunikacji, zasady porządku dnia; streszcza sesję, reaguje na naruszenia norm,
 - (c) kotrener asystuje trenerowi i obserwuje aktywności grupowe;
- trener nie kieruje grupą, a raczej jej towarzyszy, wskazując kierunki

Trening grupowy a uczenie się dorosłych

Knowles (1980)

- wymiana doświadczeń;
- atmosfera w grupie;
- odniesienie do praktyki;
- wewnętrzna motywacja.

Etapy i style uczenia się (Kolb, 1984; 1997)

1. Konkretno doświadczanie;
2. Refleksyjna obserwacja;
3. Abstrakcyjna konkretyzacja;
4. Aktywne eksperymentowanie.

- styl konwergencyjny (tzw. aktywiści, empirycy);
- styl asymilacyjny (tzw. analitycy, osoby refleksyjne);
- styl dywergencyjny (tzw. teoretycy);
- styl akomodacyjny (tzw. pragmatycy)

Normy w grupie – kontrakt

(Jedliński i in., 2008; Zaborowski, 1985)

Po co normy?

- umożliwiają realizację celów;
- umożliwiają trwanie grupy.

KONTRAKT (czyli niby wszyscy wiedzą o co chodzi, ale..)

- norma dyskrecji;
- norma rzetelności i otwartości;
- norma nieużywania przemocy;
- norma jasnej świadomości;
- norma niewchodzenia w relacje o charakterze erotycznym;
- normy zw. z punktualnością i przebiegiem zajęć;
- normy komunikacyjne (vide: następny slajd);
- norma dobrowolności (ale z zachętą do podejmowania „ryzyka”)

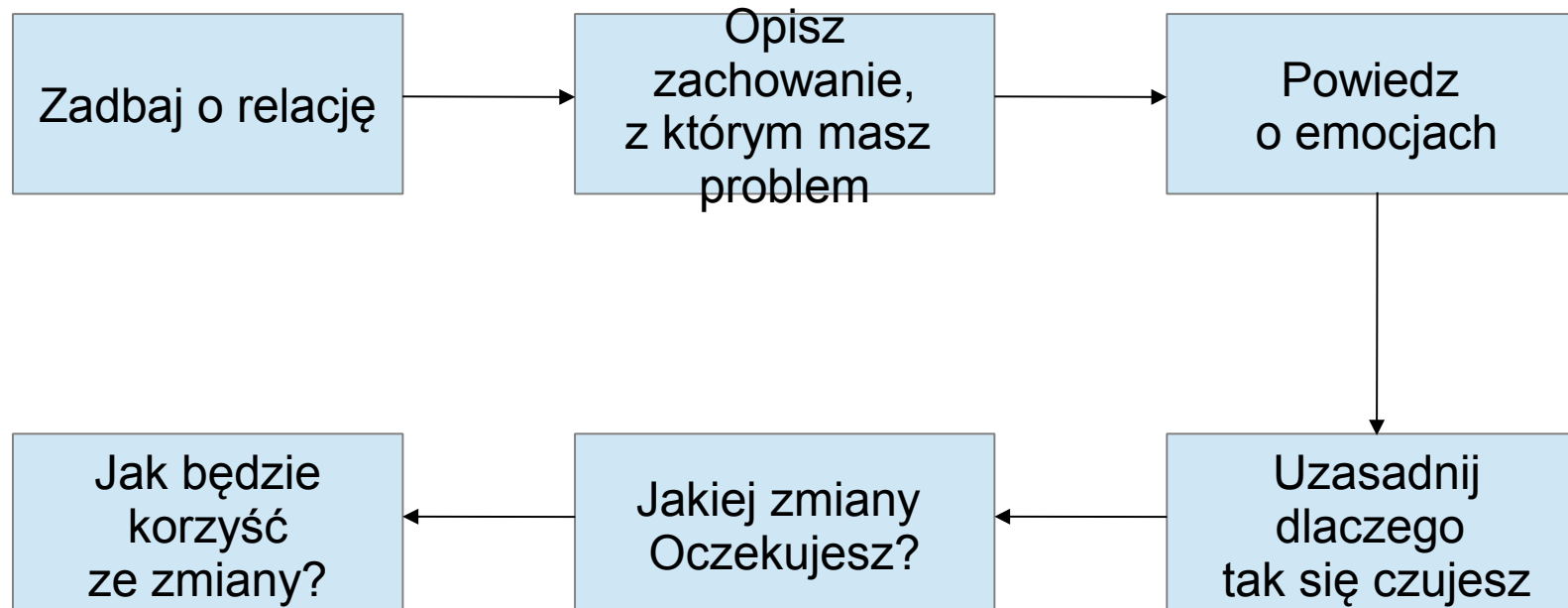
Po co kontrakt?

Reguły komunikacji

- niestosowanie przemocy (fizycznej i psychicznej);
- dyskrecja;
- zwracaj się do osoby, do której mówisz;
- mów do osoby („powiedziałaś”), a nie o osobie („on powiedział” - a ów On siedzi obok Ciebie);
- mów we własnym imieniu (a nie o „ludziach w ogóle”, „ogólnych prawach”, czy też „naszej grupie jako całości”);
- koncentruj się na tym, co dzieje się „tu i teraz” (w grupie, w czasie ćwiczeń);
- nie używaj abstrakcyjnych poziomów opisu zachowania innej osoby (ktoś pamięta jeszcze coś o Hayakawie i jego drabinie...?) - raczej mów o swoich emocjach;
- > **POZNAJ i ZACZNIJ UŻYWAĆ KOMUNIKATÓW JA** (nie ocenia, opisuje zachowanie, daje możliwość zmiany, zabezpiecza relację)

Schemat komunikatu Ja

(Kozak, 2014)



Grzesiuk i Trzebińska (1978):

Komunikacja bezpośrednia, pośrednia i unikanie komunikacji

Trudne (dobrego – oby!) początki

Co się dzieje na początku treningu w grupie...?

- niski poziom zaufania;
- sytuacja jest niejasna;
- wysoki poziom lęku;
- nierozpoznane oczekiwania, doświadczenia, pozycje, „wejściowe role” ...

Cele, o które powinien zadbać trener:

- wzrost bezpieczeństwa;
- wzrost poziomu zaufania;
- urealnienie oczekiwań;
- wprowadzenie atmosfery równości (i jej respektowanie).

Jak pracujemy?

- przedstawienie siebie (jak?)
- „rundka” początkowa (co się w niej dzieje?)

Trudne (dobrego – oby!) początki

Jak pracujemy?

- ustalenie form porozumiewania się;
- integracja grupy (budowanie zaufania, otwartości);
- wprowadzenie norm (kontrakt grupowy);
- zachowanie porządku postępującego w pracach grupowych (od pracy w parach – czwórkach – do pełnej grupy; dlaczego?)
- MODELOWANIE (jakie wymagania stawia trenerowi?)

Czy uczestników przygotowywać do udziału?

- rola selekcji uczestników;
- do czego zapraszać? (por. Schneider-Corey i Corey)

Porozumienie bez przemocy

(Rosenberg, 2012)

1. Odróżnij obserwację od oceny.
2. Wyrażaj własne uczucia (a wcześniej naucz się je rozpoznawać, odróżniać od myśli i powinności; natomiast później – komunikować).
3. Bierz odpowiedzialność za swoje emocje
Warianty reakcji na niepożądane komunikaty:
 - Branie winy na siebie;
 - Obarczanie winą rozmówcy;
 - Wczucie się we własne emocje i potrzeby;
 - Wczucie się w emocje i potrzeby rozmówcy

Rozpoznaj swoje potrzeby w kontaktach z innymi osobami.

4. Świadomie poproś o konkretną reakcję rozmówcy (pozytywnie i precyzyjnie)

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

ASERTYWNOŚĆ – bezpośrednio, uczciwe i stanowcze wyrażanie wobec innej osoby swoich uczuć, postaw, opinii lub pragnień w sposób respektujący uczucia, postawy, opinie, prawa i pragnienia drugiej osoby.

Asertywność a poczucie własnej wartości...

„Jeżeli masz wątpliwości, czy dane zachowanie jest asertywne, sprawdź, czy choćby odrobinę zwiększa Twój szacunek do samego siebie. Jeżeli tak, to jest zachowanie asertywne. Jeżeli nie – nie jest ono asertywne”

(Fernsterheim)

Ćwiczenie: Dłoń

„W koncepcji asertywnych zachowań, zdrowy człowiek uważa, że ma prawo do istnienia takim, jakim jest”

(Król-Fijewska)

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

PRAWA FENSTERHEIMA:

1. Masz prawo do robienia tego, co chcesz – dopóty, dopóki nie rani to kogoś innego;
2. Masz prawo do zachowywania swojej godności przez asertywne zachowanie – nawet jeżeli rani to kogoś innego – dopóty, dopóki Twoje intencje nie są agresywne, lecz asertywne.
3. Masz prawo do przedstawiania innymi swoich próśb – dopóty, dopóki uznajesz, że druga osoba ma prawo odmówić.
4. Istnieją takie sytuacje między ludźmi, w których prawa nie są oczywiste. Zawsze jednak masz prawo do przedyskutowania tej sprawy z drugą osobą i wyjaśnienia jej.
5. Masz prawo do korzystania ze swoich praw.

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

PODSTAWOWE PRAWA:

- prawo do bycia sobą, wyrażania siebie (w granicach poszanowania praw innych)
- terytorium psychologiczne (ćwiczenie Krąg)
- kłopoty z odmawianiem (obawa przed gniewem i utrata sympatii innych, „nie można bezkarnie rezygnować z siebie w relacji z drugim człowiekiem”; odmawianie przez argumentowanie) → asertywna odmowa (nie + informacja o postępowaniu; bez pretensji i usprawiedliwień);

Rozpoznawanie i obrona swoich praw w sytuacjach społecznych (prawo do sprawiedliwego traktowania; do warunków dokonania wyboru; do dokonania wyboru zgodnie z własnym interesem; do bycia zadowolonym lub niezadowolonym z tego jak jest traktowany i dawania wyrazu temu) – **rola koncentracji na zadaniu**

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

ASERTYWNE PRZYJMOWANIE OCEN

- krytyki i pochwał (pochwała to też wyraz oceny)
- nieasertywne przyjmowanie pochwał: zaprzeczanie, przeformułowanie by nie dotyczyła własnej osoby, obniżanie wartości swojego sukcesu przez porównania w górę, przywoływanie klęsk w innych sferach

Krytyka częściowo słuszna, ale zbyt szeroka	Weryfikacja faktów i ustalenie co faktycznie może podlegać krytyce
Nieuprawnione uogólnienie pojedynczych faktów	Zakwestionowanie uogólnienia, koncentracja na faktach
Ocena osoby, a nie działania	Oddzielenie treści dotyczących działania, od osoby
Agresywna, raniąca forma	Reagowanie na treść, ale sprzeciw wobec formy
Krytyka w formie aluzji	Ujawnienie treści aluzji
Zaskakująca krytyka	Przyznanie się do bycia zaskoczonym

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

Wyrażanie uczuć pozytywnych (stopień zróżnicowania reakcji)

Wyrażanie uczuć negatywnych (P. Butler)

1. udzielenie informacji;
2. wyrażenie uczuć;
3. przywołanie zaplecza;
4. skorzystanie z zaplecza

Wyrażanie uczuć negatywnych (M.B. Rosenberg)

1. zrób pauzę i odetchnij;
2. zauważ osąd zawarty w Twoich myślach;
3. nawiąż kontakt z własnymi potrzebami;
4. uzewnętrznij swoje uczucia i niezaspokojone potrzeby.

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

Prezentowanie swoich przekonań:

1. Ujawnij rozbieżność opinii i zaakcentuj akceptację tej rozbieżności;
2. Prezentuj a nie argumentuj;
3. Odwołuj się do siebie, zamiast udowadniać;
4. Dekonspiruj aluzyjną argumentację.

Asertywność i prawa asertywności

(Król-Fijewska, 1993)

Blokowanie asertywności przez monolog wewnętrzny:

- przywoływanie negatywnych zdań nt. własnej osoby;
- przywoływanie norm zachowania ograniczających asertywność;
- stawianie wygórowanych warunków umożliwiających zachowanie asertywne;
- katastrofizowanie;
- samokaranie.

Stosuj zdania pro-asertywne

- koncentruj się na pozytywnych doświadczeniach;
- odwołuj się do praw osoby jako jednostki ludzkiej;
- odwołuj się do własności osoby jako jednostki ludzkiej;
- przypominaj sobie ważne dla siebie wartości.

Technika stopowanie myśli

Poczucie winy i krzywdy a bycie osobą dojrzałą (postawa jestem nie-OK)

STADIUM PRZEJŚCIOWE

Opór i rozwiązywanie konfliktów

Opór w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

W fazie przejściowej w grupie pojawiają się:

- Lęk (przed ośmieszeniem się, przed odrzuceniem, przed odkryciem pustki, przed utratą kontroli, odsłonięciem się)
- Walka o kontrolę (rywalizacja, zazdrość, zaczepki wobec prowadzących, dyskusje nad odpowiedzialności i sposobem podejmowania decyzji)
- Postawy obronne
- Opór
- Wyzwania wobec trenerów

Każdy z tych procesów ma doniosłe znaczenie informacyjne, zaś celem pracy jest nie tyle zwalczenie zjawiska, co poznanie jego specyfiki i motywowanie grupy do wypracowania protokołów komunikacyjnych pozwalających na efektywne rozwiązanie kryzysu tej fazy

Pracujemy z oporem, a nie przeciw oporowi!

Opór w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

Opór dotyczy w znacznym stopniu obawy grupy przez ujawnieniem konfliktów (wartości, opinii, ocen, etc.), który nieuchronnie musi pojawić się między uczestnikami.

Nieujawnienie konfliktu może prowadzić do:

- zachowań obronnych;
- skrywanej wrogości;
- spadku poziomowi zaufania.

ROZWIĄZANIE?

Ujawnienie i nazwanie konfliktu, konfrontacja (ale bez nierozważnego unieważniania czyichś mechanizmów obronnych, negatywnej i niekonstruktywnej informacji zwrotnej, agresji, naruszeniem czyjejs integralności)

Opór w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

1. Milczenie i bierność (zachęty do aktywności, badanie uwarunkowań milczenia, powstrzymywanie się od karania za bierność);
2. Monopolizowanie (rozpoznanie motywacji monopolizowanie, np. Gdybym nie odzywał się w tej grupie...);
3. Gadulstwo (rozdzielenie otwartości od „zagadywania” sytuacji);
4. Wypytywanie (ukrycie siebie; osłabione doświadczenie emocjonalne);
5. Dobre rady (między bariera komunikacyjna a wsparciem informacyjnym);
6. Pocieszanie (osobista przykrość a współczucie i empatyczna troska);
7. Wrogość (zjadliwe uwagi, żarty, ironizowanie, spóźnienia, demonstrowanie obojętności, zachowania bierno-agresywne);
8. Zależność (zaprzestanie wzmacniania bezradności, ale wsparcie);
9. Wywyższanie się (uświadomienie reakcji odbiorców takiego zachowania);
10. Uwodzenie (bierne, aktywne, erotyczne);
11. Drugie życie grupy (spotkania towarzyskie poza grupą);
12. Intelktualizowanie (ucieczka od emocji);
13. Nadmierna koncentracja na emocjach

Konflikt w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

Źródła sytuacji konfliktowych:

- indywidualne frustracje;
- sprzeczne cele;
- sprzeczne wartości;
- rywalizacja o miejsce w grupie;
- rywalizacja o (względy) prowadzącego;
- rozczarowanie grupą, zajęciami, sposobem prowadzenia;
- strach przed nowymi sytuacjami.

Zwiastuny konfliktu:

- spadek motywacji i efektywności;
- wyraźne napięcie w relacjach interpersonalnych w grupie;
- niechęć do siebie uczestników;
- zwiększenie ilości komunikatów aluzyjnych.

Konflikt w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

Typy sytuacji konfliktowych:

Rzeczywiste

- interesów;
- strukturalny;

Pozorne

- wartości;
- danych;
- relacji.

Zjawiska odpowiedzialne za przebieg konfliktu:

- błędna komunikacja;
- korzystanie ze stereotypów i uprzedzeń;
- błędne postrzeganie (zniekształcenia poznawcze);
- niepożądane emocje (eskalujące emocje).

Konflikt w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

Reagowanie w sytuacjach konfliktowych:

Unikanie

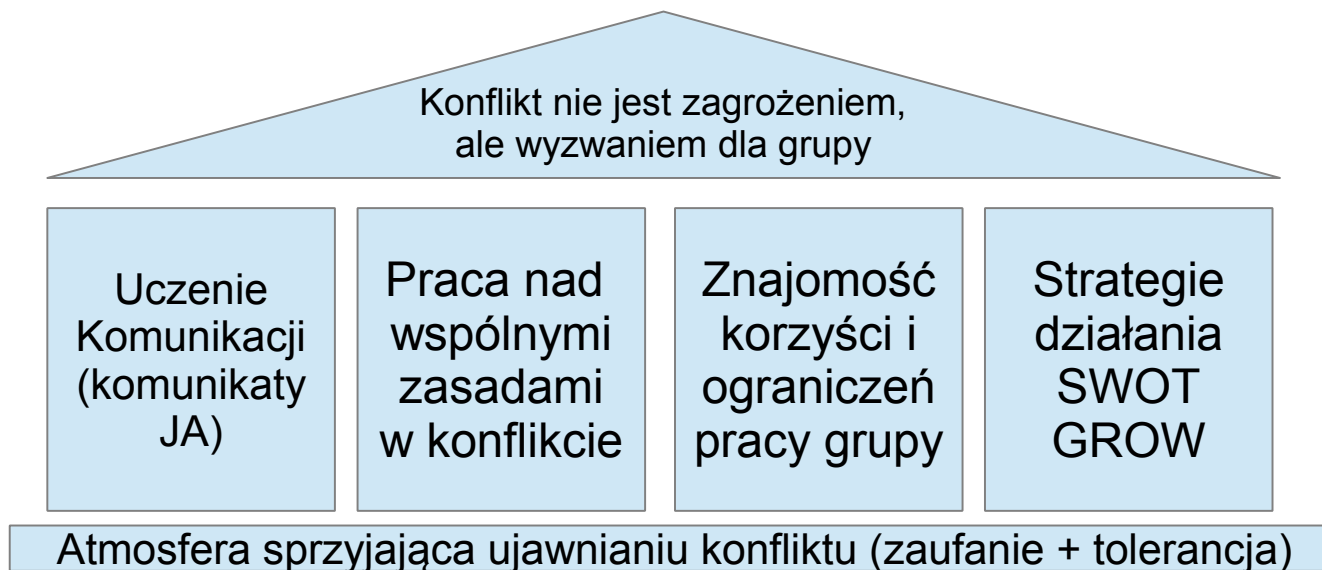
Rywalizacja

Dostosowanie się

Kompromis

Współpraca

Filary pracy z grupą w fazie konfliktu:





Konflikt w grupie treningowej

(Corey-Schneider i Corey, 1995)

Goal – cel

Reality – rzeczywistość – przeprowadzenie diagnozy, zbadanie aktualnie panującej sytuacji

Options – opcje – możliwe sposoby osiągnięcia celu, strategię lub plany działania

Will / Way Forward – wola – co, kiedy i przez kogo ma być zrobione

(por. Kozak, 2014)

EFEKTYWNE ZADAWANIE PYTAŃ

*Metakomunikacja,
partnerskie i niepartnerskie
wzorce rozmowy*

Metakomunikacja

(Grzesiuk i Trzebińska, 1978)

Metakomunikacja, czyli komunikacja o komunikacji...

1. Wprowadzanie zasad komunikowania się (wzajemne określanie oczekiwań i wyobrażeń dotyczących sposobu prowadzenia rozmowy: treści, miejsca, czasu, sposobu zabierania głosu, kodu);
2. Potwierdzanie odbioru sygnałów (niewerbalne i paralingwistyczne wskaźniki uważnego słuchania, werbalne nawiązywanie do tematu podjętego przez rozmówcę, pytania);
3. Uzgadnianie znaczeń (uzgodnienie kodu, wiadomości dodatkowe przybliżające znaczenie, wskazówki dotyczące interpretacji wypowiedzi);
4. Klaryfikacja (informacja zwrotna o sposobie zrozumienia tekstu).

Metakomunikacja

(Grzesiuk i Trzebińska, 1978)

Powody trudności z metakomunikacją:

- brak wiedzy;
- brak różnorodnych doświadczeń komunikacyjnych;
- bariery stosowania wiedzy o komunikacji w praktyce konwersatoryjnej (np.. silna autokonsentrasi)

Pytania

(Jarmuż i Witkowski, 2004)

Po co pytania na treningu/szkoleniu:

- sprawdzanie oczekiwań;
- aktywizacja grupy;
- modelowanie pożądanego sposobu porozumiewania się.

Typy pytań:

- otwarte (istotne, gdy motywujemy i dzielimy się perspektywami myślenia o zjawiskach, doświadczeniach, etc.)
- zamknięte (gdy potrzebujemy konkretnych informacji lub decyzji);
- odzwierciedlające (gdy budujemy „obszar wspólnych znaczeń” i torujemy dobre zwyczaje komunikacyjne, np. aktywne słuchanie);
- naprowadzające (gdy próbujemy skłonić uczestników do formułowania konkluzji);

Jak pytać: pojedyncze osoby czy grupę?

Pytania

(Adams i Galanes, 2008)

1. Pytania informacyjne (o fakty);
2. Pytania interpretacyjne (o opinie, sądy; zachęta do dyskusji);
3. Pytania o wartości (o to, co ważne, znaczące, istotne);
4. Pytania o politykę (o powinności, decyzje grupy, co do postępowania w danym zakresie);
5. Pytania o działanie;
6. Pytania o procedury;
7. Pytania o relacje.

Pytania

(Adams i Galanes, 2008)

Zasada 1. Jeśli grupa nie ograniczyła listy alternatyw do dwóch, nie pytaj: a czy b;

Zasada 2. Tworząc pytania dobieraj słownictwo tak uważnie jak to możliwe;

Zasada 3. Unikaj sugerowania odpowiedzi w treści pytania;

Zasada 4. Myśl krytycznie, zadając pytania

Partnerski i niepartnerski styl rozmowy

(Grzesiuk i Trzebińska, 1978)

STYL PARTNERSKI

- uwzględnia potrzeby własne i partnera;
- nie narzuca punktu widzenia;
- nie ocenia;
- nie radzi, nie nakazuje, powiększa wiedzę o partnerze;
- koncentracja na rozmówcy;
- sprzyja komunikowaniu wprost myśli, ekspresji emocji, ujawnianiu Ja, informacjom zwrotnym, efektywnemu porozumieniu

STYL(E) NIEPARTNERSKI(E)

- odmienne traktowanie potrzeb własnych i partnera (asymetria w obie strony);
- samodzielne decydowanie o przebiegu rozmowy, przerywanie, brak koncentracji uwagi na rozmówcy;
- otwarte lub niejawne sposoby wywierania wpływu na interlokutora;
- brak przestrzeni dla informacji zwrotnych, komunikacji wprost i metakomunikacji, ekspresji emocji

*STADIUM EFEKTYWNEJ
PRACY GRUPY*

Umiejętność udzielania wsparcia

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

1. Pogłębienie zaufania (ale zawsze możliwa regresja);
2. Wspólnie i jasno wyznaczone cele grupy;
3. Poczucie przynależności i spójności (vs fragmentacja);
4. Koncentracja na „tu i teraz” oraz na sobie i swoich odczuciach;
5. Współdziałanie uczestników w inicjowaniu i organizowaniu zadań grupy;
6. Ryzyko związane z otwartością i ujawnieniem siebie;
7. Wysoka spójność (wspólnota losu, wysoka atrakcyjność grupy);
8. Ujawnianie i przepracowywanie konfliktów;
9. Podejmowanie odpowiedzialności przez uczestników;
10. Pełne korzystanie z efektywnych informacji zwrotnych;
11. Poczucie nadziei na konstruktywne zmiany;

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

12. Gotowość i umiejętność konfrontowania się;
13. Jasna i bezpośrednia komunikacja;
14. Zainteresowanie innymi (decentracja i empatia);
15. Doświadczanie osobistej mocy;
16. Świadomość procesu grupowego;
17. Ujawnianie i szanowanie różnic (brak lęku przed zróżnicowaniem);
18. Integracja i klaryfikacja norm grupowych;
19. Przestrzeń na katharsis, ale w połączeniu z poznawczym interpretowaniem;
20. Wykorzystanie czasu między sesjami na dalszą pracę.

Dynamika atmosfery w grupie w tej fazie jest „falująca” - nawet akty silnej otwartości zaufania mogą powodować ich częściowe wycofanie w dalszych aktywnościach grupy (dlaczego?)

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

DYLEMATY UCZESTNIKÓW:

- Otwartość czy anonimowość?
- Szczerość czy gra?
- Spontaniczność czy kontrola?
- Akceptacja czy odrzucenie?
- Spójność czy fragmentacja?
- Odpowiedzialność czy obwinianie?

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

- czynniki terapeutyczne

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

A. OTWARTOŚĆ

- instrumentalne znaczenie otwartości (umożliwia bezpośrednią komunikację, wymianę głęboko osobistych treści, daje możliwość podjęcia pracy nad trudnościami);
- odsłanianie wewnętrznych zmaganiań, celów, aspiracji, obaw, nadziei, cierpień, radości, ujawnianie nierozwiązanych problemów, etc.
- krzywoliniowa zależność między otwartością a efektywnością

Otwartość uczestników:

- pogłębia ich własną samoświadomość, i umożliwia zrozumienie ich przez grupę;
- nie jest opowiadaniem historii z przeszłości, ujawnianiem więcej „niż można”, opowiadaniem o każdej przelotnej myśli lub emocji;
- adekwatna otwartość: zgodna z celami grupy, dotycząca względnie stałych tendencji, oparta na decyzji, związana z ryzykiem, zgodna ze stadium rozwoju grupy

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

- czynniki terapeutyczne

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

B. KONFRONTACJA

- uwrażliwia na różnice między zachowaniem a deklaracjami;
- ułatwia zdolność do konfrontowania samego siebie;

C. INFORMACJE ZWROTNE

- zrozumienie wrażenia o nas samych, które odbierają inni ludzie (możliwa podstawa do dokonania zmiany)
- cechy dobrej informacji zwrotnej:
 - zwięzła, jasna i wyrażona bezpośrednio w języku konkretnym;
 - permanentna (ale dopasowana do stadium)
 - unikająca ogólnych opisów (indeksowanie)
 - nieoceniająca i z odpowiednim timingiem
 - dotycząca relacji między nadawcą a odbiorcą
 - balans informacji o mocnych i słabszych stronach

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

- czynniki terapeutyczne

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

D. SPÓJNOŚĆ I POCZUCIE WSPÓLNOTY

- spójność stanowi rezultat gotowości do znaczącego ujawniania siebie i swoich spraw;
- dostrzeganie podobieństw i wspólnoty losu jako jeden z najbardziej cennych czynników terapeutycznych grupy;

E. NADZIEJA

- oczekiwanie, że zmiana jest możliwa

F. ZAUFANIE I GOTOWOŚĆ PODEJMOWANIA RYZYKA

- zaufanie pozwala odkrywać różne aspekty swojej osobowości i eksperymentować z samym sobą;

G. ŻYCZLIWOŚĆ, TROSKA I AKCEPTACJA

- przejawiają się w zaangażowanym słuchaniu, współczuciu, wsparciu, czułości, akceptacji i empatii;

Wsparcie społeczne

(Rogoll, 1989)

Znaki rozpoznania (głaski)

- pozytywne vs. negatywne (ale: brak głąsków);
- warunkowe vs. bezwarunkowe;
- wyolbrzymianie vs. umniejszanie;
- umiejscowienie źródła głąsku: wewnętrzne vs. zewnętrzne;
- siła głąsku: asymetria między wzmocnieniami pozytywnymi a negatywnymi; sposób wyrażenia głąsku: werbalny vs. niewerbalny);
- ilość głąsków i ich elastyczność;
- asertywność a głąski;

- kiedy głąski w pracy grupy są niepożądane?

Wsparcie społeczne: informacyjne, emocjonalne, rzeczowe;
oczekiwane vs. otrzymywane (*oversupport*; *undersupport*)

Grupa w fazie konstruktywnej pracy

- czynniki terapeutyczne

(Schneider-Corey i Corey, 1995)

H. MOC OSOBISTA

- praca grupowa umożliwia odkrycie w sobie potencjałów twórczości, siły, spontaniczności i odwagi;
- przejście od poczucia bycia ofiarą do wzięcia odpowiedzialności za swoje życie;

I. KATHARSIS

- ekspresja (niejednokrotnie długo tłumionych) emocji, dobrze jeśli połączona z poznawczą klaryfikacją;

J. CZYNNIK POZNAWCZY

- tworzenie systemów wyjaśniających reakcje emocjonalne;

K. MOTYWACJA DO ZMIANY

L. SWOBODA EKSPERYMENTOWANIA

M. HUMOR

Role grupowe

(Jedliński i in., 2008)

ROLE LIDERSKIE

- (a) **Lider aktywny** (organizuje aktywność grupy, rozdziela funkcje, narzeka na nudę lub stratę czasu, staje w opozycji wobec trenera, panuje krótko, może być dotkliwie detronizowany);
- (b) **Lider nawigator** (zorientowany na cele grupy, niezależny, autonomiczny, potrafi dystansować się wobec sytuacji, koryguje chaotyczne działania aktywisty);
- (c) **Lider emocjonalny** (wyczuwa atmosferę emocjonalną w grupie, stara się o bliskość emocjonalną w grupie, ma rozwinięte zdolności emocjonalne)

Role grupowe

(Jedliński i in., 2008)

INNE ROLE GRUPOWE

(a) **Szara eminencja** (chce mieć wpływ na pracę grupy, ale niejawni, stara się wpływać na liderów);

(b) **Buntownik** (przewodzi buntowi wobec trenera lub wobec norm, potencjał buntownika może wyczerpać się wraz z końcem fazy buntu i konfliktu; może zostać liderem nawigatorem, ale też kozłem ofiarnym);

(c) **Kozioł ofiarny** (grupowy dewiant, odmieniec, nierespektujący norm grupowych, mało otwarty, nie broni się, ale może kanalizować agresję, jego problemy czasem zajmują grupę; może nim zdetronizowany zostać lider aktywny lub wcześniej aktywny dewiant)

Role grupowe

(Jedliński i in., 2008)

INNE ROLE GRUPOWE

- (d) **Sumienie grupy** (dba o to, by nikogo nie krzywdzić w grupie);
- (e) **Błazen** (rozładowuje trudne emocje w grupie, rozśmiesza; może budzić agresje jeśli kontynuuje zachowanie błazeńskie w fazie konfliktu i konstruktywnej pracy grupy);
- (f) **Kamikadze** (ma błędnie ukształtowane poczucie otwartości, łamie normy grupowe zwierzając się grupie zbyt szybko z bardzo intymnych treści);
- (g) **Dobry uczeń** (stara się odczytać i zrealizować wymagania trenerów);
- (h) **Osoba wspierająca trenera.**

Role grupowe

(Kozak, 2014)

MOCNE I SŁABE STRONY RÓL ZESPOŁOWYCH

(A) MYŚLICIEL

Mocne strony: twórczość, wyobraźnia, postępowość, zdolność do rozwiązywania trudnych problemów;

Słabe strony – dopuszczalne: nadmierna koncentracja na własnych pomysłach, pomijanie szczegółów, zaniedbywanie kwestii praktycznych;

Słabe strony – niepożądane: działanie indywidualne pomimo lepszych efektów współpracy.

(B) POSZUKIWACZ ŹRÓDEŁ

Mocne strony: entuzjazm, komunikatywność, ekstrawersja, zdolność badania możliwości i nawiązywania kontaktów;

Słabe strony – dopuszczalne: nadmierny optymizm, przy stracie ekscytacji, traci entuzjazm;

Słabe strony – niepożądane: zawodzi, nie dotrzymuje umów.

Role grupowe

(Kozak, 2014)

MOCNE I SŁABE STRONY RÓL ZESPOŁOWYCH

(C) KOORDYNATOR

Mocne strony: dojrzałość, pewność siebie, zdolność przewodzenia grupie, określania celów, przydzielania zadań, zachęcania do podejmowania decyzji;

Słabe strony – dopuszczalne: lenistwo, bycie postrzeganym jako manipulator;

Słabe strony – niepożądane: przypisuje sobie zasługi całej grupy.

(D) LOKOMOTYWA

Mocne strony: dynamiczność, stawianie wyzwań sobie i zespołowi, odwaga i determinacja w realizacji;

Słabe strony – dopuszczalne: prowokuje, skłania innych do frustracji i irytacji;

Słabe strony – niepożądane: nie ratuje sytuacji humorem lub przeprosinami.

Role grupowe

(Kozak, 2014)

MOCNE I SŁABE STRONY RÓL ZESPOŁOWYCH

(E) KRYTYK WARTOŚCIUJĄCY

Mocne strony: rzeczowy, przenikliwy, talent strategiczny, obiektywna ocena sytuacji, dostęp do wielu perspektyw;

Słabe strony – dopuszczalne: nadmiernie krytyczny, nie inspiruje, sceptyczny;

Słabe strony – niepożądane: popada w cynizm.

(F) DUSZA ZESPOŁU

Mocne strony: współpraca, łagodność, uważność, dyplomacja, słucha i zapobiega tarciom, uspokaja i łagodzi napięcia;

Słabe strony – dopuszczalne: podatny na wpływy, niezdecydowany w sprawach zasadniczych;

Słabe strony – niepożądane: unika sytuacji związanych z wywieraniem presji i stawianiem wymagań.

Role grupowe

(Kozak, 2014)

MOCNE I SŁABE STRONY RÓL ZESPOŁOWYCH

(G) REALIZATOR

Mocne strony: zdecydowanie, konserwatywność, wydajność w działaniu, budzi zaufanie, przekształca pomysły w działania;

Słabe strony – dopuszczalne: mało elastyczny, reaguje z opóźnieniem, odstaje przy tym, co tradycyjne i udowodnione;

Słabe strony – niepożądane: utrudnia zmiany, szukając bezpiecznej struktury.

(H) SKRUPULATNY WYKONAWCA

Mocne strony: pracowity, skrupulatny, punktualny, szuka lepszych rozwiązań, wyłapuje błędy i zaniedbania;

Słabe strony – dopuszczalne: zamartwia się, bywa drobiazgowy, perfekcjonista;

Słabe strony – niepożądane: popada w obsesyjne zachowania.

Role grupowe

(Kozak, 2014)

MOCNE I SŁABE STRONY RÓL ZESPOŁOWYCH

(I) SPECJALISTA

Mocne strony: samodzielny, z inicjatywą, skłonny do poświęceń, ma rzadką wiedzę i umiejętności, potrafi wyznaczyć jeden, nadrzędny cel;

Słabe strony – dopuszczalne: koncentracja na szczegółach, a nie całym obrazie, zdobywa wiedzę dla wiedzy;

Słabe strony – niepożądane: ignoruje czynniki spoza swojej specjalizacji.

Informacje zwrotne

(Grzesiuk i Trzebińska,)

Cechy dobrej informacji zwrotnej

- dotyczą **konkretnych zachowań** (a nie ogólnych właściwości ludzkich; dlaczego?);
- **odnosi się do odczuć**, a nie polega na wyrażaniu opinii, ocen, rad i zaleceń;
- dotyczą **zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów interakcji**;
- przekazywana **bezpośrednio**, a nie w zastępstwie osób trzecich (wiarygodność!);
- **dotyczy właściwości** osoby, które są **możliwe do zmiany**;
- pojawia się **względnie szybko po interakcji**, a nie jest odraczana.

Proces grupowy faza po fazie

(Praszkier i Różycki, 1983; i wielu innych)

Faza układności (orientacji; orientacji i niepewności; orientacji i zależności)

- poznawanie się członków grupy – odrębność zainteresowań lub doświadczeń;
- ustalenie i klaryfikacja celów;
- poszukiwanie podobieństw (tworzenie więzi i identyfikacji);
- silny szacunek wobec trenera i uległość wobec jego poleceń;
- powierzchowna integracja grupy;
- rozwój poczucia zaufania i bezpieczeństwa;
- tworzenie norm, kształtujących życie grupy

Proces grupowy faza po fazie

(Praszkie i Różycki, 1983; i wielu innych)

Faza konfliktu (konfliktu i buntu; konfrontacji i eksploracji uczuć)

- ujawnienie konfliktów w grupie, wyrażenie złości i zawodu wobec terapeuty, trenera, bądź uczestników;
- rozwiązywanie konfliktów stanowi drogę budowania głębszego poczucia bezpieczeństwa, spójności grupowej i identyfikacji z grupą;
- norma staje się przyzwolenie na badanie własnych impulsów i ustosunkowań;
- prawo do wyrażania wszystkich impulsów, ale w sposób niedestrukcyjny dla innych;

Proces grupowy faza po fazie

(Praszkier i Różycki, 1983; i wielu innych)

Faza współpracy (pogłębionej eksploracji problemów)

- czas na konstruktywną pracę na problemach;
- techniki symulacyjne;
- większa otwartość na podejmowanie indywidualnej pracy, oraz gotowość do wspierania innych w realizowaniu tych wyzwań;
- akceptowanie siebie z wszystkimi impulsami;
- wysoka spójność grupy i inicjatywa grupy (niezależność od trenera)

albo

Faza rozpadu

- nieudane rozwiązanie fazy konfliktu;
- brak wyjścia z fazy układności.

Zachowania trenera a fazy rozwoju grupy

(Kozak, 2014)

I. FAZA FORMOWANIA SIĘ GRUPY

- tworzenie klimatu zaufania i akceptacji;
- modelowanie otwartej komunikacji, adaptacyjnej krytyki i informacji zwrotnych, mówienia od Ja, miarowego odsłaniania siebie, efektywnego rozwiązywania problemów;
- informowanie o zadaniach;
- wyjaśnianie wątpliwości i niejasności (klaryfikacji i urealnienie);
- równoważenie udziału członków grupy i dbanie o sprawiedliwy podział;
- podsumowywanie zadań;
- powstrzymywanie wypowiedzi niezwiązanych z zadaniem;
- uważne podejście do wypowiedzi uczestników;
- aktywne słuchanie;
- zarządza czasem i organizuje życie grupy;
- dba o przepływ informacji, podkreśla i komunikuje dobre pomysły i zachowania grupy, nie krytykuje, przewiduje problemy i zabezpiecza przed nimi grupę

Zachowania trenera a fazy rozwoju grupy

(Kozak, 2014)

II. FAZA KONFLIKTU I BUNTU

- umiejętność rozpoznania sytuacji w grupie i skutecznego wpływania na nią;
- umiejętność oceny konfliktu z perspektywy różnych członków grupy;
- cierpliwość i wyrozumiałość, umiejętność obserwacji, okazywanie ciepła i współczucia, szacunek, umiejętność łagodzenia napięć, autentyczność;
- **wyrażanie osobistego szacunku** (akceptacja uczestników jakimi są i zainteresowanie nimi, wspieranie);
- **proponowanie wyjaśnień** (pytania dotyczące relacji, ich źródeł, konsekwencji zachowań, pomoc uczestnikom w ocenie sytuacji w grupie, uświadamianiu sobie swoich reakcji i stylów funkcjonowania w relacjach);
- **emocjonalna stymulacja** (wyrażanie własnych uczuć, nastawień, poglądów, modelowanie zdolności do konfrontacji, ujawnianie siebie);
- strukturalizacja (ustalanie granic i regulacja postępowania, pobudzanie grup do wypracowywania własnego stylu pracy);
- wrażliwość na niebezpieczeństwo transferencji

Zachowania trenera a fazy rozwoju grupy

(Kozak, 2014)

II. FAZA NORMALIZACJI

- dawanie uczestnikom prawa do własnej przestrzeni w grupie, do wyrażania siebie;
- uczenie zasad konstruktywnej krytyki;
- pilnowanie norm;
- doskonalenie umiejętności efektywnego rozwiązywania konfliktów przez sprawną komunikację;
- promowanie asertywnych zachowań grupy (proszenia, wyrażania swojego zdania, prawa do krytyki, podejmowania decyzji, popełniania błędów, etc.);
- promowanie zaangażowania uczestników i oddawanie im władzy nad czasem grupy.

Zachowania trenera a fazy rozwoju grupy

(Kozak, 2014)

IV. FAZA DZIAŁANIA

- promowanie różnorodności rozwiązań i efektywnych sposobów ich poszukiwania;

Czynniki „leczące” w terapii grupowej wg Yalom:

- zaszczepianie nadziei;
- uniwersalność (przeciwdziałanie poczuciu, że moje problemy są wyjątkowe);
- udzielanie informacji;
- altruizm;
- korektywna rekapitulacja grupy pierwotnej;
- rozwój umiejętności społecznych;
- naśladowanie;
- uczenie się interpersonalne;
- korektywne doświadczenie emocjonalne;

- trener zna i wspiera funkcję tych czynników

Jak dobierać metody?

(Kozak i Łaguna, 2009)

1. Cele szkolenia;
2. Wielkość grupy szkoleniowej;
3. Czas;
4. Dostępne pomoce;
5. Umiejętności i preferencje trenera;
6. Preferencje uczestników;
7. Aktualny poziom uwagi i zaangażowania uczestników;
8. Zdefiniowany poziom otwartości, bezpieczeństwa i zaufania uczestników

Odgrywanie ról

(Kozak i Łaguna, 2009)

DRAMA – kreatywne działania nawiązujące do klasycznego dramatu, których celem jest doświadczenie uczestniczących w nim osób;

PSYCHODRAMA – metoda psychoterapii; zorientowana na zredukowanie i odreagowanie wewnętrznych napięć dzięki odgrywaniu sytuacji budowanych na podstawie własnych przeżyć i doświadczeń;

ODGRYWANIE RÓL – gra dramatyczna prowadzona w celach edukacyjnych;

Korzyści odgrywania ról:

- ćwiczenie zachowań;
- zdobywanie świadomości swoich doświadczeń i kompetencji
- zdolność dokonywania analizy zachowań innych osób.