



Skupinová setkávání pro pěstouny jako další služby doprovázející organizace

Skupinové aktivity jsou realizovány nad rámec standardních služeb poskytovaných doprovázející organizací pěstounským rodinám

Zapojíme-li klienty do nápravy potíží, budou ke spolupráci motivovanější

Skupinová setkávání – typy

- Svépomocná skupina (SvS)
- Klub pro pěstouny (KpP)
- „Podklub“ pro děti blížící se zletilosti (Klub)

Cílová skupina (CS) účastníků skupinových setkávání

- CS tvoří všichni pěstouni, kteří mají podepsanou dohodu o výkonu pěstounské péče s doprovázející organizací,
- další členové rodiny podílející se na výchově dítěte v pěstounské péči,
- děti na prahu dospělosti vyrůstající v rodinách CS.

Cíl skupinových setkávání

Účastníci všech skupinových setkání cítí, že je jim doprovázející organizací nabízena pravidelná cílená skupinová podpora tam, kde ji jedinci/skupina aktuálně potřebuje a kterou nelze získat běžně poskytovanými službami pro pěstouny v rámci doprovázení.

Principy skupinových setkávání

- Vzájemná psychická/emoční podpora,
- posilování sebevědomí, sebepojetí, osobnostní růst,
- vytváření/posilování sociálních vztahů,
- posilování sounáležitosti s ostatními pěstouny,
- snižování pocitu sociální izolace,
- získávání sociální opory,
- získávání informací,
- poradenství, edukace.

Příklady témat skupinových setkávání

- Sdílení starostí/zkušeností spojených s pěstounstvím,
- výchova přijatých dětí se specifickou historií,
- zvládání každodenních potíží,
- pěstounství a vlastní rodina pěstounů,
- pěstounství a partnerský život v pěstounské rodině,
- pěstounství a život v širší rodině,
- pěstounství a kontakt dětí s vlastní rodinou,



- získávání informací o tématech SPOD,
- pěstounství a spolupráce s doprovázející organizací,
- pěstounství a spolupráce s OSPOD,
- schopnost skupinového konsenzu směrem k zakázce (např. vzdělávání pěstounů),
- děti v PP ve škole – např. děti „vyřazené“ z kolektivu spolužáků, učitelé si nevědí rady,
- děti v jedné rodině s různými příjmeními, vlastní a nevlastní sourozenci – jak dětem vysvětlovat v různém věku, normalizovat různost
- jak edukovat učitele, kteří si se specifiky dětí v PP nevědí rady, není rozdíl mezi vesnicí a městem, pěstouni cítí s dětmi a jsou připraveni jim pomoci
- atp.

Skupinová pravidla jsou týmově sestavena na prvních skupinách a jsou známa všem účastníkům. Zároveň jsou zveřejněna na webových stránkách doprovázející organizace a na flipu, který je umístěn na viditelném místě během skupinových setkání.

- Přicházíme a končíme v domluveném čase,
- dodržujeme čas přestávek,
- regulace zvonění mobilních telefonů,
- domluva na oslovování, vč. tykání x vykání (příp. lepicí/papírové vizitky),
- vzájemný respekt všech účastníků k sobě navzájem,
- vzájemný respekt všech účastníků k přineseným tématům,
- nesouhlasím – li – nekritizuji ústně ani neverbálně, řeknu, co potřebuji/vidím jinak,
- co zazní na skupině, zůstává tam – absolutní mlčenlivost,
- neskáču nikomu do řeči,
- svá přání či požadavky sděluji v kontextu svých potřeb,
- skupina se drží dojednaného tématu,
- dodržování pravidel hlídají všichni účastníci skupiny, za jejich dodržování je zodpovědný průvodce skupinou,
- účastník přijímá návrat k pravidlům po upozornění průvodcem skupinou,
- místo pro další pravidla dle potřeb/přání účastníků/průvodců.

Proces výběru témat

- Průvodce skupiny vyzve účastníky k prezentaci všech témat, se kterými do skupiny přišli,
- prohlasováním pořadí témat všemi účastníky – postupuje se sestupně od tématu s nejvyšším počtem získaných hlasů. Vyvinou-li se na začátku setkání určitá podtémata, průvodce skupiny zjistí cíle autora/ů podtémat a domluví se s přítomnými členy skupiny, jak bude s podtématy skupina pracovat.
- u každého vybraného tématu průvodce zjistí, co konkrétně „autor“ potřebuje a dbá, aby toho skupina dosáhla, příp. se postará o podporu/doporučení, kde lze nedosaženou potřebu naplnit,
- podle časové dotace a odhadu intenzity tématu účastníci přistupují k práci ve skupině,
- průvodce skupiny dbá na udržování jednoho tématu (obsah - začátek, průběh, konec, pečuje o psychickou pohodu „autora“ tématu i ostatních členů skupiny, udržuje pozitivní atmosféru ve skupině).

Vnitřní scénář pro skupiny v časové dotaci 120 minut (*doporučení ověřené praxí, zodpovídá za jeho dodržování průvodce skupinou*)



- **Zahájení, uvítání, představení sebe a přítomných, lehké dotknutí se pravidel skupiny** - 10 minut – je užitečné, když si průvodce skupinou cca 3 minuty před plánovaným začátkem sedne na své místo, příp. řekne nahlas, že za 3 minuty bude skupina začínat. Průvodce skupinou začíná včas, pokud cítí, že je třeba pár minut počkat, domluví se na tom s přítomnými účastníky skupiny. Představí se, pokud se účastníci neznají, požádá je o představení se a každému po jeho představení se poděkuje. Přejde-li na skupinu někdo poprvé, věnuje se mu, zeptá se ho, má-li nějaké očekávání, je-li něco, co potřebuje, aby se cítil ve skupině dobře. Lehce připomenout pravidla skupiny, je-li nějaké, které je komukoli nejasné, chce-li někdo připsat nové pravidlo, atp.
- Úvodem každého setkání skupiny je vhodné nabídnout téma, jak se **vzájemně oslovovat** (předpokládá se, že nebudou do skupin přicházet pouze stejní účastníci) – jak ladit rozdíly mezi tykáním si u pěstounů a vykáním si mezi pěstouny a pracovníci/íky doprovázející organizace v roli průvodce skupiny. Postačí, když průvodce řekne, že účastnice/íky bude vždy oslovovat paní/pane... /příjmení/. Např. pojďme se domluvit, jak se budete oslovovat, za „moderátorky/průvodkyně skupiny“ navrhujeme, že si budeme s Vámi vykat a oslovovat se vzájemně příjmením. Domluvte se prosím jako účastníci, jak se chcete oslovovat vzájemně mezi sebou. Důležité je, abyste se zde cítili pohodlně. Od průvodců může dojít k nabídce cedulek na napsání jmen.
- **Co zbylo/chceme říci k minulému setkání** - 10 minut – jsou-li přítomni někteří účastníci z minulé skupiny, průvodce skupinou se zeptá, je-li něco, co by k minulému setkání na téma... chtěli/potřebovali říci, aby za ním mohli mít tečku.
- **S čím přicházíme na dnešní skupinu** – Průvodce skupinou představí tématické motto skupiny - dnešní tématické motto je.... Humorně účastníky předem upozorní, že bude průběh skupiny usměrňovat, protože je to jeho práce. Např. když bude někdo ve skupině dominovat, přecházet na jiné téma, nebo bude vnášet nelad/konflikt – opět lehké připomenutí pravidel. Požádá také účastníky o vypnutí mobilních telefonů či o jejich přepnutí na tichý režim.
- **A nyní vás prosím o prezentaci témat, se kterými jste přišli na skupinu** – 10 minut – Pojďme si říci, s jakými podněty či tématy přicházíte, co Vás zajímá, čeho byste se rádi dotkli (průvodce témata zapisuje na flip)
- **Výběr témat a určení jejich pořadí** – 5 minut – hlasování po jednotlivých tématech ad. Proces výběru témat viz. výše. Průvodce zapíše na flip k jednotlivým tématům počet prohlasovaných bodů, čímž vznikne pořadí témat skupiny.
- **Skupinová práce** – 30 minut – průvodce vyzývá účastníka/y, kteří přinesli téma s nejvyšším počtem získaných bodů, aby k němu řekli skupině více, podporuje ho, pomáhá zrcadlit emoce, po ukončení prezentace „autora“ vyzývá ostatní k diskusi, dotazům, upřesnění, sleduje, aby účastníci neodváděli diskusi od cíle autora a zpracovávaného tématu, může účastníky rozdělovat do menších podskupinek. Je třeba sledovat čas, skupina by neměla pracovat déle, než je plánováno
- **Přestávka** – 15 minut – sejdeme se zde prosím za 15 minut, tedy ve... Prosím Vás moc o dochvilnost – WC je..., kouří se..., nalijte si kávu, čaj, příp. si nabídněte občerstvení, ať načerpáte energii, odpočínáte si, atp..
- **Skupinová práce** – 30 minut, pojďme se vrátit ke skupinové práci – pokud skupina neukončila první téma, pojďme se mu ještě chvíli věnovat. Pokud ano, skupina se věnuje druhému tématu v pořadí a pracuje stejně jako v první části skupiny. Důležité je každé téma uzavřít, aby byl jeho autor i členové skupiny spokojeni a měli za ním tečku.



- **Zpětná vazba k průběhu skupiny, jednotlivým účastníkům, co říci na konec** – 10 minut – milí účastníci, máme posledních pár minut našeho setkání, ráda bych Vám poděkovala za aktivitu, iniciativu a pojďme si každý říci, jak se Vám tu bylo, pracovalo, co si odnášíte, co chybělo a příště by nemělo... průvodce hlídá čas, je-li to v jeho možnostech, zapisuje důležitá sdělení ze skupiny na flip, poslední větu by měl říci on – velké poděkování všem za zpětné vazby, popřeji Vám upříjmě: hezký zbytek dne, šťastnou cestu domů, hezké prázdniny, požehnané svátky, atp

Jak ovlivňuje průvodce svou energií dynamiku ve skupině

Wilkinson (2011) hovoří při vedení skupinových sezení o třech klíčových aspektech:

- **Stimuluje téma** – vede-li průvodce pracovní setkání s energií a zájmem, přeje jeho energie i do tématu/ovlivní energii skupiny. Naplní se pořekadlo „o jiskře, která přeskočí“. Vyšší energie dodává probíranému tématu atraktivitu a motivuje účastníky ke spolupráci, slabá úroveň snižuje míru zajímavosti a motivace.
- **Zapojuje účastníky** – udrží-li průvodce svou energii po celé jednání, bude pozitivně působit na přítomné účastníky. Motivace účastníků zvyšuje pravděpodobnost jejich zájmu spolupracovat. Průvodce si hlídá moment, aby energie „nepřetekla“. Stane-li se to, jeho energie přestane být motivující/zajímavá, ale začne přítomné iritovat. Naopak nízký stupeň energie vede účastníky k nespolečnosti, nudě nebo k usínání.
- **Zlepšuje postavení vedoucího skupiny, moderátora či průvodce skupinou** – přiměřená míra energie průvodce budí dojem sebejistoty. Průvodce tak budí dojem, že ví, co dělá, kam jednání směřuje a proč, účastníci jednání mají tendenci mu důvěřovat. Jejich důvěra se projevuje ve spolupráci. Může to platit i naopak. Nízká míra energie průvodce navozuje pocity nejistoty, nedůvěry, nekompetence, což se může negativně odrazit ve spolupráci účastníků během jednání.

Průvodce skupiny získává náhled na svou energii, kterou zvládá dynamiku skupiny praxí, kterou kultivuje supervizní podporou. Pro komunikaci ve skupině využívá veškeré komunikační techniky, které zvládá ve své praxi, např. viz. komunikační techniky zařazené do metodických doporučení práce s vlastní rodinou dítěte svěřeného do PP.

Pracuje-li se **skupinou průvodcovský pár**, v rámci přípravy skupiny si vzájemně domluví způsob komunikace se skupinou, v průběhu skupiny mezi sebou, zjasní si své role, signály potřebné pro dobrou spolupráci se skupinou.

Před i po ukončení skupiny si domluví čas na sdílení, zpětnou vazbu a na spolupráci pro získávání zkušeností dobré praxe.

Supervize/podpora

Průvodci KpP je zajištěna v rámci doprovázející organizace.

Průvodci SvS mají zajištěnu supervizi/podporu prostřednictvím doprovázející organizace.



Jak může průvodce zvládat potíže /negativní projevy chování ve skupině

Přes veškerou snahu průvodce/ců skupiny i konstruktivní spolupráci většiny účastníků se může stát, že někdo začne dávat najevo svou nespokojenost s průběhem, obsahem či výrokem dalšího účastníka, a to nežádoucími projevy chování. Tyto projevy mají různou formu a intenzitu. K nedorozumění mezi účastníky na jednání jakéhokoli setkání občas dochází a je to vždy emočně náročná situace pro všechny přítomné.

Průvodce skupinou s tím musí počítat, nenechat se vyvést z rovnováhy a věřit si, že má v zásobě dostatek technik, jimiž udrží pracovní a bezpečnou atmosféru.

Definice negativních projevů chování

Wilkinson (2011) definoval negativní projevy chování při vedení skupin a popsal jeho prvotní projevy, jednotlivé formy a stupně narušení sezení. Negativním projevem chování je jakákoli činnost účastníka, která je vědomou či nevědomou náhradou za vyjádření nespokojenosti s obsahem sezení či jeho účelem, způsobem vedení nebo jinými vnějšími faktory.

Vnější faktorem může být problém v osobním životě účastníka, kvůli němuž je nepozorný a nedokáže se soustředit na spolupráci ve skupině.

Negativní či nevhodné chování je vědomou nebo nevědomou náhradou za vyjádření nespokojenosti s procesem nebo obsahem skupiny, prostě s něčím, co se v jejím průběhu děje. Člověk, který se takto chová, není z různých **důvodů schopen říci přímo, co mu vadí**.

Zmíněná definice obsahuje **tři informace**, které jsou **zásadními zdroji pro průvodcovu chápání** negativního či nevhodného chování a které **ovlivňují způsoby jeho řešení**:

- **Negativní je chování, nikoli člověk** – při jednom jednání může být tentýž účastník skupiny aktivní a podílet se na průběhu, ale na dalším setkání se jeho chování může změnit.
- **Negativní chování může být vědomé nebo nevědomé** – lidé si své nevhodné chování často neuvědomují. Někdy ho volí záměrně, aby dosáhli změny.
- **Negativní chování je náhradou za vyjádření nespokojenosti** – souvisí to s obsahem nebo průběhem skupiny. Zpravidla není zaměřené proti někomu z účastníků nebo proti osobě průvodce. Může být reakcí na pronesenou poznámku, s níž jedinec silně nesouhlasí. Pokud se nespokojenost týká průběhu, může mít dojem, že je tempo příliš rychlé nebo průvodce příliš zasahuje do skutečné práce účastníků.

Když je průvodce schopen přijmout názor, že je negativní chování účastníka symptomem jeho nespokojenosti a ne snahou narušit průběh jednání, lépe se mu bude s tímto chováním zacházet a snadněji ho vyřeší.

Většinou **postačí, když se zeptá, s čím konkrétně je jedinec nespokojený**, co je podle jeho názoru potřeba dělat jinak apod. Čím dříve dojde ke vzájemnému pochopení a vyjasnění situace, tím lépe pro všechny zúčastněné.

Je známým **faktem, že se prvotní projevy nevhodného chování v jakékoli situaci dají řešit snadněji** než jeho pozdější projevy, které nabydou intenzivnější formy a jsou proto i emočně náročnější.



Pozn. autorky:

V oblasti vedení skupin existuje řada podnětů a zkušeností z praxe, jak postupovat při prevenci konfliktů i při jejich řešení. Průvodce skupinou by měl být na tuto eventualitu připraven. Níže se pokusím popsat své zkušenosti z moderování případových konferencí, které používám i při provázení jinými pracovními setkáními.

Preventivní strategie průvodce skupinou

Cílem preventivních strategií je předejít pravděpodobnosti vzniku negativního chování některých účastníků a zajistit průběh skupiny tak, aby splnila svůj účel. Preventivní strategie vytváří/ejí průvodce/ci skupinou společně a/nebo ve spolupráci se svým supervizorem.

Vhodnou prevencí je příprava/úprava pravidel skupiny tak, že v nich bude akcentován respekt, spolupráce, úcta, ochota ke sdílení a naslouchání, otevřenost pojmenovat problémy a nepohodlí, žádost o spolupráci při řešení vzniklých neshod. K pravidlům skupiny se mohou průvodci i členové skupiny kdykoli vracet/odkazovat na ně.

Strategie průvodce na začátku skupiny

- Začínáte tak, jak bylo naplánováno, předejdete frustraci těch, kteří přišli včas. U některých skupin nedoporučuji dojednat dobu čekání na opozdilce. Čas čekání může scházet nejvíce ve druhé polovině/po přestávce, kdy probíhá důležitá skupinová práce zaměřená na tématické motto skupiny.
- Průvodce proto přítomným vysvětlí, proč se rozhodl začít včas/s max. 5ti minutovým čekáním.
- Vyhněte se výčtkám adresovaným těm, kteří včas nepřišli, **poděkujte za dochvilnost přítomným.**
- Řekněte přítomným vše, co máte připravené pro úvod, včetně pravidel skupiny.
- **Humorně se omluvte předem všem**, kterým s omluvou vezmete slovo v případě, že se odchýlí od tematického motta skupiny či dojednaných podtémat.

Strategie průvodce v průběhu skupiny

- Průvodce dodržuje vnitřní scénář skupiny v průběhu celého jednání.
- Zakončuje každou část jejím shrnutím/parafrází, čímž zprostředkuje přechod do další části včetně potřebných instrukcí.
- Udržuje tak orientaci účastníků ve struktuře skupiny
- Udržuje tím pozornost účastníků a otevírá jim možnost angažovat se.
- Průvodce provází diskusí, když se hlásí více účastníků, neverbálně jim dává najevo, že je vnímá a uděluje jim slovo podle pořadí, je pozitivní a spolupracuje.
- Průvodce si uvědomuje, že jeho způsoby komunikace ovlivňují celou skupinu a budou se pravděpodobně přenášet na ostatní účastníky. Proto pokud možno používá humor, ladí atmosféru skupiny do pohodové atmosféry.



- Naslouchá účastníkům jako jejich podporovatel, přijímá jejich názory a návrhy, zrcadlí jejich pocity, i když s jejich názory nesouhlasí.
- Průvodce má pod kontrolou své emoce, neverbální komunikaci i projevy chování.
- V duchu reflektuje svá negativní očekávání, nevytváří si úsudky předem, nedává najevo své případné obavy, ví, že má k dispozici své zkušenosti a možnost supervize.
- Bere-li si některý z účastníků více prostoru než ostatní, snaží se ho usměrňovat:
- Nejdříve neverbálně – mnohdy stačí o vteřinu delší pohled na hovořícího účastníka.
- Následně si vezme slovo ve chvíli, kdy onen jedinec udělá pomlku (nadechne se).
- Zkušený průvodce nikdy neskáče účastníkům do řeči.
- Udržujte přiměřený oční kontakt s těmi účastníky.
- Zkušený moderátor pravděpodobně rozpozná prvotní příznaky nevhodného chování dříve, než začnou narušovat práci skupiny.
- Na nevhodné chování nebo na kritiku účastníků reaguje otevřeně. Ptá se jich, co je podle nich potřeba změnit, snaží se dopátrat příčiny změny chování/kritiky.
- Mnohdy se nemusí jednat o nevhodné chování, ale o formu zpětné vazby, jež má smysl pro dobrý průběh skupiny a obranná reakce průvodce by mohla průběhu skupiny uškodit.

Např.: Některý z účastníků může hlasitě upozornit na to, že došlo k odchýlení od tématického motta skupiny a zbytečně času se věnuje nepodstatným věcem. Může jít o konstruktivní upozornění. Nevhodným chováním by v tomto případě bylo, kdyby tentýž účastník začal sousedovi šeptat či říkat polohlasem, že jsou tady zase úplně zbytečně a že se průvodce věnuje hloupostem.

- Průvodce se cíleně vyvaruje únikových, obranných nebo útočných reakcí.
- Důležitou dovedností moderátora je rozpoznání prvotních náznaků nevhodného chování, tzn. umět je vnímat a aktivně vyhledávat jeho projevy v průběhu jednání. Nejčastěji jde o neverbální signály, např. původně aktivní účastníci se najednou začnou dívat z okna, mračit se, vyřizovat si SMS zprávy (viz. níže vypracovaná tabulka)

Projevy spolupráce a nezájmu

Spolupráce	Nezájem
aktivní účast v diskusi	nízká účast v diskusi
slova povzbuzení, pozitivní zpětná vazba	stížnosti, výhrady, napadání, kritika
úsměvy, přikyvování	mračení, vrtění hlavou



tělo nakloněné po směru komunikace	tělo odkloněné směrem od centra komunikace, např. ke stěně
------------------------------------	--

Průvodce skupiny rozděluje svoji pozornost mezi všechny účastníky, citlivě se zaměřuje na potřeby a pocity přítomných, kteří:

- vůbec nehovoří,
- stěžují si nebo mají výhrady,
- postranně komunikují se sousedem,
- věnují se paralelní činnosti (SMS, internet),
- dávají neverbálně najevo nesouhlas, něco jim vadí (založené ruce, nespokojené obličej, pohledy z okna).

Doporučení pro používání intervencí, dojde-li k nevhodnému chování

- Průvodce monitoruje atmosféru a chování účastníků v průběhu skupiny.
- Průběžně si vyhodnocuje, jestli chování, které ruší jeho, může rušit i ostatní.
- Vyhodnotí míru narušování a promyslí si, čeho chce ve skupině dosáhnout.
- Všimnete-li si nevhodného chování, začínejte s nejjemnějšími a nejméně ohrožujícími intervencemi.
- Když toto chování pokračuje, postupně intervence zesilujte.
- Každou intenzivnější intervenci si předem promyslete, zvažte její pravděpodobné dopady v pozitivním i negativním smyslu.
- Buďte velkorysí a citliví, ale jednoznační v tom, jaké chování musí přestat.
- Upřednostňujte intervence, které přesměřují účastníka ke konstruktivnímu chování, ptejte se ho na příčiny, kladte mu jasné otázky (riziko ironie, dvojná zpětná vazba), dejte mu čas na změnu.
- Neexistuje jeden univerzální způsob intervencí, je vždy více možností.
- Před použitím jakékoli intervence vyhodnoťte vzniklou situaci v jejím kontextu a pravděpodobnosti dopadu na skupinu účastníků. V některých případech může být stejná reakce slabá, jindy zbytečně intenzivní.

Příklady intervencí v praxi

Nereagujte, nebo pojmenujte, co se děje - pokud se nejedná o přímou agresi zaměřenou na některého z přítomných, ale o první vyrušení, nemusí průvodce okamžitě intervenovat. Nevhodné chování může být jednorázové, vyvolané nedůležitou událostí. Průvodce chování vnímá, ale nevšímá si ho a pokračuje v práci s celou skupinou. Vyplatí se chvíli počkat, jestli chování samo přestane. Průvodce může někdy nežádoucí chování ukončit v jeho prvotních fázích tím, že pouze pojmenuje, co se děje.

Reagujte neverbálně. Neverbálních reakcí má každý průvodce v repertoáru nepřeberné množství. Pochopitelně i neverbální projevy mají různou energii a význam. Pokud jsou použity přiměřeně, mají



tu výhodu, že průvodce může pokračovat v práci s celou skupinou a nemusí na chování přímo upozornit.

- V mnoha situacích postačí, když se průvodce na účastníka, který vyrušuje, krátce podívá. Tím ho upozorní, že vnímá jeho chování a že vyrušuje ostatní.
- Někdy naznačí gestem, že je potřeba, aby přestali, např. prstem na ústech, delším významnějším pohledem, úklonem hlavy.
- Jindy pracuje s hlasem – ztiší ho, zesílí, zmlkne.

Reorganizace je vhodná při provázení skupinových setkání, jako jsou svépomocné skupiny, kulaté stoly, workshopy, semináře. Těmito postupy průvodce mění metodu současné práce nebo způsob sezení tak, aby vznikly jiné skupiny lidí sedící vedle sebe. Smyslem reorganizace není přehlížet nežádoucí chování, ale neupozornit na něj předčasně a vyhnout se tak možnému zintenzivnění, např. když si opakovaně někteří z účastníků šeptají, nebo vzniká-li ve skupině dlouhé/nekonstruktivní ticho. Reorganizace vyžaduje kreativitu. Průvodce nabídne účastníkům, že je rozřadí do menších skupin, aby se jim bezpečněji vyjadřoval názor na probírané téma.

Oceňujte pozitivní změny v chování - průvodce nezapomíná ocenit vhodnou zpětnou vazbou, když účastník přestane s nevhodným chováním. **Většinou pomůže, když mu poděkujete úsměvem, drobným úklonem, pokýváním hlavy.** Veřejná pochvala by mohla jedince přivést do rozpaků.

Proces organizace skupinových setkávání

Co je třeba zajistit

- Pozvánku (včetně vyvěšení na stránky doprovázející organizace)
- Prezenční listina s uvedením data a místa konání skupiny s dostatečným prostorem pro čitelné podpisy,
- volná místnost (zvuková izolace, teplo, světlo, větrání),
- židle sestavené do kruhu,
- flip, fixy, příp. jiný potřebný materiál pro skupinovou práci,
- např. vizitky, čisté papíry, tužky, pastelky,
- vybavené prostory pro hlídání dětí + zletilá osoba (bude-li třeba),
- přístup na WC (klíče).

- **Svépomocná skupina (SvS)**
- Svépomocná skupina je neformální setkávání pěstounů a dospělých členů rodin podílejících se na výchově, během kterého si nabízejí/poskytují pomoc, podporu, poradenství a sdílení společných témat sami pěstouni.

Jedná se o otevřenou skupinu pro pěstouny, kteří mají uzavřenou dohodu o výkonu pěstounské péče s doprovázející organizací.

Může ji svolat/iniciovat kterýkoli pěstoun, u kterého vznikla potřeba setkat se s dalšími pěstouny. Doprovázející organizace může pomoci, projeví-li svolávající pěstoun zájem:

- Se svoláním skupiny,



- zajištěním vhodných prostor,
- s vedením skupiny.

SvS vede pěstoun/dva pěstouni, mající zkušenost s:

- vedením/organizací skupinových setkání,
- zvládnutím skupinové dynamiky,
- směřováním skupinových témat k řešení/ukončení/uzavření v předem domluveném čase.

Potřebná **dovednost** – empatie.

Čas **strávený na SvS je započítáván** do povinného vzdělávání v rozsahu poloviny času setkání, max. 60 minut.

Klub pro pěstouny (KpP)

Klub pro pěstouny je setkávání pěstounů a dospělých členů rodin podílejících se na výchově, které vede/provází jím pracovníce doprovázející organizace. V průběhu KpP jsou probírána témata s aktuální důležitostí pro pěstouny.

KpP probíhá pod vedením profesionální pracovníce/dvou pracovníc doprovázející organizace a je tématicky zaměřen.

Hlavní **tématické motto** vždy určuje doprovázející organizace a zveřejňuje ho v pozvánce.

Pomoc, podporu, poradenství a sdílení specifík spojených s pěstounstvím si zde poskytují přítomní pěstouni za aktivního přispění pracovníce/nic doprovázející organizace.

KpP se odlišuje od přednášky – není přizván lektor/ka, pěstouni dostanou prostor ke sdílení zkušeností/otázek, podnětů k uvedenému tématu, provádí jím pracovníce doprovázející organizace.

Jedná se o otevřený klub pro pěstouny, kteří mají uzavřenu dohodu o výkonu pěstounské péče s doprovázející organizací.

Procesní kroky KpP

Kdo svolává - KpP svolávají pracovníci doprovázející organizace

Jakým způsobem – písemná pozvánka (dopis, SMS), ve které je zřetelně uvedeno, že se jedná o KpP, na téma..., nejedná se o přednášku

s jakým předstihem probíhá distribuce pozvánky – cca dva týdny před konání akce,

KpP probíhá 4x krát ročně, ve dnech ... čase... (pravidelnost) časová dotace 120 minut

Kde -v prostorách doprovázející organizace

Hlídní dětí... (bude řešeno podle potřeby členů skupiny a možností doprovázející organizace),



Občerstvení – nápoje zajistí doprovázející organizace.

Čas strávený na KpP je započítáván do povinného vzdělávání v **plném rozsahu**, zpravidla 120 minut.

Klub pro děti blížící se dospělosti (Klub)

Jedná se o „podklub“ Klubu pro pěstouny zaměřený na podporu dětí v pěstounské péči ve věku blížícím se dospělosti, který probíhá pod vedením profesionální pracovnice doprovázející organizace, případně s asistencí angažovaného dospívajícího dítěte v PP. Již v přípravné fázi Klubu bude kladen důraz na:

- atraktivitu tématu, které musí být pro dospívající děti v PP aktuální a zajímavě podané,
- způsoby navazování kontaktu mezi dospívajícími dětmi, aby se vzájemně poznávaly a mohly hlouběji sdílet společná témata.

Témata Klubu jsou zaměřena např:

- řešení aktuálních potřeb dětí spojených s dospíváním,
- zkušenosti s partnerstvím,
- vztahy s pěstouny,
- vztahy s vlastní rodinou (vč. širší rodiny),
- vztahy s vrstevníky,
- finanční gramotnost,
- přípravu na povolání,
- získání bydlení,
- vyrovnávání se s blížícím se obdobím opouštění pěstounské rodiny,
- sociální poradenství (praktické rady),
- socializaci v širším slova smyslu,
- atp.

Svolává/organizuje doprovázející organizace.

Pořádány budou cca 4x ročně s ohledem na počet dětí spadajících do CS.

Bližší informace budou zveřejněny pracovníky doprovázející organizace na webových stránkách s minimálním časovým předstihem jeden kalendářní měsíc.

Použitá literatura:

- 1) Bechyňová, V.: *Případové konference*. Praha, Portál 2012.
- 2) Wilkinson, M.: *Tajemství facilitace*. Brno, Computer Press 2011.

Zpracovala: Věra Bechyňová, DiS.