

U podstaw metody Treningu Zastępowania Agresji leży przekonanie, iż podstawowymi przyczynami agresywnych zachowań są deficyty dotyczące umiejętności kontrolowania własnej impulsywności, nieznajomości lub nieumiejętności zastosowania w życiu innych sposobów zachowania (umiejętności prospołecznych) oraz niedostateczny rozwój myślenia moralnego, które nie pełni roli korygującej wobec niepoprawnych zachowań.

Podstawowymi zaletami omawianej metody, a zarazem tym co odróżnia ją od innych programów

aby każdy mógł aktywnie uczestniczyć w scenkach i otrzymywać ważne dla siebie informacje zwrotne. Każdą grupę powinno prowadzić **dwóch trenerów**. Jeden prowadzi grupę, obserwuje co się w niej dzieje, wskazuje na poszczególne etapy pracy oraz kieruje zachowaniami uczestników. Aby dobrze wykonać swoje zadanie, musi być na nich bardzo skoncentrowany. Dlatego potrzebny jest drugi trener, który przebywając wśród uczestników, pomaga im w odgrywaniu ról i wspiera ich podczas pracy.

Kolejnym ważnym czynnikiem jest **liczba i częstotliwość sesji**. Z uwagi na to, że jedną umie-

jętności prospołecznych, trening złości i trening moralnego rozwoju.

1. Usprawnianie i nabywanie umiejętności prospołecznych

Trening ma na celu systematyczne uczenie się 50 podstawowych prospołecznych umiejętności. Jeżeli z różnych powodów nie można ćwiczyć wszystkich 50, wówczas autorzy zalecają konieczność przećwiczenia zaproponowanych przez siebie 20 podstawowych umiejętności. Odbywa się to poprzez:

Trening zastępowania agresji (cz. I)

Elżbieta Potempska, Andrzej Kołodziejczyk

Trening Zastępowania Agresji jest metodą korygowania agresywnych zachowań u młodzieży, która została opracowana przez prof. Arnolda Goldsteinca i jego współpracowników pod koniec lat 70. w USA. Metoda, na której opiera się trening, wywodzi się z zasad teorii społecznego uczenia się. W podejściu tym określone są podstawowe „kroki” pozwalające na nabywanie danej umiejętności społecznej i ich wypróbowanie podczas odgrywanych scenek.

pracy z agresją jest m.in. możliwość zastosowania jej wobec osób w różnym wieku, o różnym poziomie agresywności i doświadczeniach społecznych. TZA jest skierowany do szerokiej grupy odbiorców począwszy od dzieci w wieku przedszkolnym czy uczniów szkół podstawowych, do destrukcyjnych grup podkulturowych, czy osób osadzonych w więzieniach. Kolejną zaletą jest jej wieloaspektowość i wyraźna strukturalizacja, co ułatwia zarówno uczenie się, jak i stosowanie nabytej wiedzy w praktyce.

Główny nacisk położony jest na modelowe przedstawienie wybranych zachowań. Uczenie się tych zachowań odbywa się drogą grania ról, otrzymywania informacji zwrotnych i przeniesienia nabytych umiejętności do codziennego życia. Gdy podstawowe kroki zostaną mocno utrwalone, istnieje prawdopodobieństwo zastosowania ich w codziennym życiu.

Dobór uczestników i organizacja treningu

Autorzy TZA podkreślają wagę niektórych organizacyjnych założeń programu. Od ich przestrzegania bowiem w dużym stopniu zależą efekty pracy.

Do najważniejszych czynników należy **dobór uczestników i liczba członków grupy**, która powinna liczyć nie więcej niż 6 do 8 osób. Ważne jest,

jętność prospołeczną powinno się ćwiczyć podczas jednej lub dwóch sesji, przeciętny czas pracy z jedną grupą nie może być krótszy niż dziesięć tygodni, przy dwóch spotkaniach tygodniowo. W trakcie jednego spotkania prowadzona jest praca nad kontrolą złości oraz rozwojem umiejętności prospołecznych, zaś w trakcie drugiego, praca nad rozwojem moralnym. Optymalny czas trwania zajęć wynosi od 6 miesięcy do 2 lat.

Bardzo ważna jest **długość trwania sesji i ich lokalizacja**. Czas trwania sesji waha się od jednej do dwóch godzin. Dla dzieci młodszych lub silnie nadpobudliwych, czas ten musi być zdecydowanie krótszy. Sala do zajęć – z krzesłami, tablicą i dobrym oświetleniem – powinna zapewniać spokój oraz sprzyjać koncentracji na zadaniach.

Obok kompetencji trenerskich, dobrze przygotowanego miejsca pracy i znajomości w obrębie grupy, ważna jest **motywacja i wybór umiejętności prospołecznych** wybranych do treningu. Trenerom zaleca się negocjowanie zestawu umiejętności i kolejności, w jakiej będą ćwiczone z uczestnikami treningu.

Istota programu

TZA składa się z **trzech obszarów**, z których każdy jest trenowany raz lub dwa razy w tygodniu. Jest to usprawnianie i nabywanie

• **modelowanie**, czyli odzwierciedlanie przez dwóch trenerów zachowań składających się na daną umiejętność, w której uczestnicy są słabi lub w ogóle jej nie posiadają.

• **granie ról** polegające na przetrenowaniu właściwych społecznych zachowań. Trenerzy zachęcają uczestników do poszukania sytuacji z własnego życia, w której deficyt danej umiejętności był nader widoczny.

• **udzielenie informacji zwrotnych** mówiących o poprawności przedstawionej umiejętności ze względu na wcześniej pokazane zachowania modelowe. Informacje zwrotne udzielane są przez wszystkich po każdym odegraniu roli. Autorzy programu podkreślają, iż istotne jest to, aby trener skupiał się przede wszystkim na zachowaniach. Zarówno komentarze trenera, jak i osób biorących udział w treningu, powinny wskazywać na obecność lub brak konkretnych, szczególnych zachowań.

• **trenowanie przeniesienia** (transfer), tzn. zachęcanie uczestników do wykorzystania trenowanej umiejętności w codziennym życiu. W tym celu po każdej scenie główny aktor otrzymuje Raport z wykonania Zadania Umiejętności Społecznych. Podczas sesji wypełnia część Raportu, który kończy dopiero, gdy sprawdzi tę umiejętność w życiu codziennym. Następnie na kolejnej sesji przedstawia Raport grupie.

Umiejętności, które są trenowane można podzielić na sześć grup:

☞ Podstawowe umiejętności społeczne (np. Rozpoczynanie rozmowy, Przedstawianie się, Gratulowanie komuś).

☞ Zaawansowane społeczne umiejętności (np. Prośbienie o pomoc, Przepraszenie, Instruowanie).

☞ Umiejętności radzenia sobie z uczuciami (np. Odpowiadanie na złość kogoś innego, Wyrażanie wzruszenia, Radzenie sobie ze strachem).

☞ Alternatywne zachowania do agresji (np. Odpowiadanie na zaczepki, Negocjowanie, Pomaganie innym).

☞ Umiejętności radzenia sobie ze stresem (np. Radzenie sobie z byciem opuszczonym, Radzenie sobie z oskarżeniem, Przygotowanie się na stresującą rozmowę).

☞ Planowanie umiejętności (np. Stawianie celów, Podejmowanie decyzji, Ustanawianie hierarchii rozwiązywanych problemów).

2. Trening Kontroli Złości

Celem treningu jest nauczenie młodych ludzi samokontroli złości. Uczestnicy przynoszą na każde spotkanie opis ostatnio przeżytego doświadczenia złości, co zapisują w „Dzienniku Złości”. W ciągu dziesięciu tygodni są trenowani w odpowiadaniu na swoje stany złości przy pomocy łańcucha zachowań, który zawiera następujące elementy:

- **określenie „zapalników”** (tzn. tych ekstremalnych zdarzeń oraz wewnętrznych stanów, które prowokują gniewne odpowiedzi).

- **zidentyfikowanie objawów** (tzn. tych indywidualnych fizycznych zdarzeń, takich jak napięcie mięśni, zaczerwienienie twarzy, zaciskanie pięści), które umożliwiają młodej osobie uświadomienie sobie, że emocja, której doświadcza, to złość.

- **stosowanie upomnień** (tzn. stwierdzeń takiego typu jak, „bądź spokojny”, „schłódź się”, „uspokój się”, oraz niewrogie wyjaśnienia zachowań innych osób).

- **stosowanie reduktorów** (tzn. różnych technik, które umożliwiają obniżenie poziomu gniewu, takich jak: głębokie oddychanie, liczenie od tyłu, wyobrażanie sobie jakiejś spokojnej sytuacji, wyobrażanie sobie odległych konsekwencji zachowań).

- **stosowanie samooceny** (tzn. uświadomienie sobie łańcucha: zapalnik – objawy zaniepokojenia – upomnienia – reduktory oraz wyrażanie swoich pozytywnych zachowań).

Osoba po przejściu treningu umiejętności oraz kontroli złości jest zdolna do wybrania odpowiednich zachowań w sytuacjach prowokujących agre-

sję. Ponieważ agresywne zachowanie jest wynagradzane w wielu sytuacjach życiowych młodych ludzi, mogą być oni zachęcani do wybierania takich zachowań. Dlatego też autorzy uznali, że niezbędne jest dodanie obszaru związanego z wartościami.

3. Trening Moralnego Rozwoju

Filozofia tego treningu oparta jest na teorii rozwoju moralnego L. Kohlberga. Wyróżnił on trzy poziomy rozwoju myślenia moralnego: poziom **przedkonwencjonalny, konwencjonalny i pokonwencjonalny**. Każde z nich charakteryzuje się określonym sposobem myślenia, w wyniku którego osoba spostrzega problemy społeczne i formułuje sądy moralne. Na poziomie przedkonwencjonalnym jednostka zorientowana jest na zaspokajanie własnych potrzeb. W toku rozwoju, czyli na poziomie konwencjonalnym, ten sposób myślenia zostaje zastąpiony punktem widzenia członka społeczeństwa, którego zachowanie jest przez innych aprobowane i którego celem jest podtrzymywanie ładu i porządku społecznego. Poziom pokonwencjonalny charakteryzuje się powrotem do indywidualnego punktu widzenia opartym na przekonaniu o ważności powszechnych zasad etycznych i poczuciu osobistego wobec nich zobowiązania.

Celem powyższego treningu jest cofnięcie opóźnień w rozwoju moralnym agresywnie zachowujących się dzieci i młodzieży. W grupach, w których na co dzień przebywają, opóźnienia w rozwoju moralnym są niemożliwe do pokonania, np. dziecko mające problem z kradzieżami i kłamstwami, nie uzyska pomocy od grupy w której ocena moralna większości jej członków bazuje na poziomie przedkonwencjonalnym.

Wychowanie moralne w programie TZA oparte jest na jednej strategii: dyskusji o dylematach moralnych.

Podczas tego treningu członkowie grupy wspierani przez trenerów dyskutują o dylematach moralnych. Mają możliwość wyrażania własnych sądów oraz zapoznawania się z innymi sposobami rozwiązania problemu. Ponieważ zdaniem Kohlberga w każdej grupie są osoby na różnych poziomach rozwoju moralnego, prowadzący grupę wspierają najbardziej dojrzałe decyzje i ich moralne uzasadnienie. Pozostali członkowie grupy, dzięki zadawanym przez trenera odpowiednim pytaniom są pobudzani do dyskusji, ponownego przemyślenia własnego rozwiązania danej sytuacji i zachę-

cani do odkrywania, że istnieją bardziej dojrzałe moralnie rozwiązania.

Autorzy treningu przygotowali sytuacje dotyczące dylematów moralnych. Sytuacje te mają miejsce w domu, szkole, w grupie itp. Dylematy można też przedstawić w postaci opowiadań, fragmentów książek, przez odgrywanie ról.

Opowiadanie obrazujące dylemat moralny powinno zawierać **postać centralną**, której zachowanie uczestnicy oceniają pod względem moralnym, **konieczność dokonania wyboru moralnego, interesy i wartości moralne** będące ze sobą w konflikcie oraz **pytanie „co należy” w tej sytuacji zrobić**, mając na celu skupienie dyskusji wokół rozumowania i ocen moralnych.

Strategia treningu Rozwoju Moralnego składa się z czterech faz:

Jest to **konfrontacja z dylematem moralnym** – członkowie grupy muszą rozumieć na czym polega problem i w jakim stopniu ma on odniesienie do ich własnego życia.

Kolejną fazą jest **stworzenie atmosfery do podejmowania dojrzałych moralnie decyzji** – prowadzący grupę wspierają dojrzałość moralną niektórych członków grupy podkreślając ich pozytywne decyzje i moralnie dojrzałe rozumowanie.

Trzecią fazą jest **cofnięcie opóźnień w rozwoju moralnym** – trenerzy powinni dążyć do wykorzystania stworzonej już atmosfery, tak aby osoby, które zatrzymały się na pierwszym lub drugim etapie doszły do bardziej dojrzałych moralnie rozwiązań.

Ostatnią fazą jest **ugruntowanie dojrzałych decyzji**. Na tym etapie prowadzący pomagają każdemu uczestnikowi zastanowić się nad swoim stanowiskiem i wybrać to uzasadnienie, które wydaje mu się przekonujące. Celem dyskusji nie jest osiągnięcie jednomyślności. Dlatego też należy zachęcić uczestników do dalszego rozpatrywania problemu moralnego w rozmowach z najbliższymi i ważnymi dla nich osobami.

W drugiej części artykułu przedstawimy Czytelnikom badania w zakresie skuteczności metody TZA oraz refleksje z dotychczasowej pracy tą metodą w Polsce. □

Andrzej Kołodziejczyk jest socjologiem, trenerem PTP, prezesem Stowarzyszenia Psychoprofilaktyki Szkolnej „Spójrz inaczej” w Starachowicach.

Elżbieta Potempska jest psychologiem i socjologiem, trenerem PTP i TZA. Pracuje w IPSiR na UW.