

PROCES GRUPOWY

19.0.2011, Łódź

Iwona Kania

- Człowiek jest istotą nastawioną na bycie z innymi i jego życie w większości wiąże się z grupami.
- Pierwszą grupą, z jaką się styka, i w której się rozwija, jest rodzina. W niej uczy się i poznaje zasady oraz sposoby poruszania się w strukturze grupowej.
- W miarę upływu czasu (dorastania) poznaje i doświadcza kolejnych możliwości funkcjonowania grupowego: bycia w grupie rówieśniczej czy ze współpracownikami.
- Grupa jest, zatem częścią życia jednostki ludzkiej.

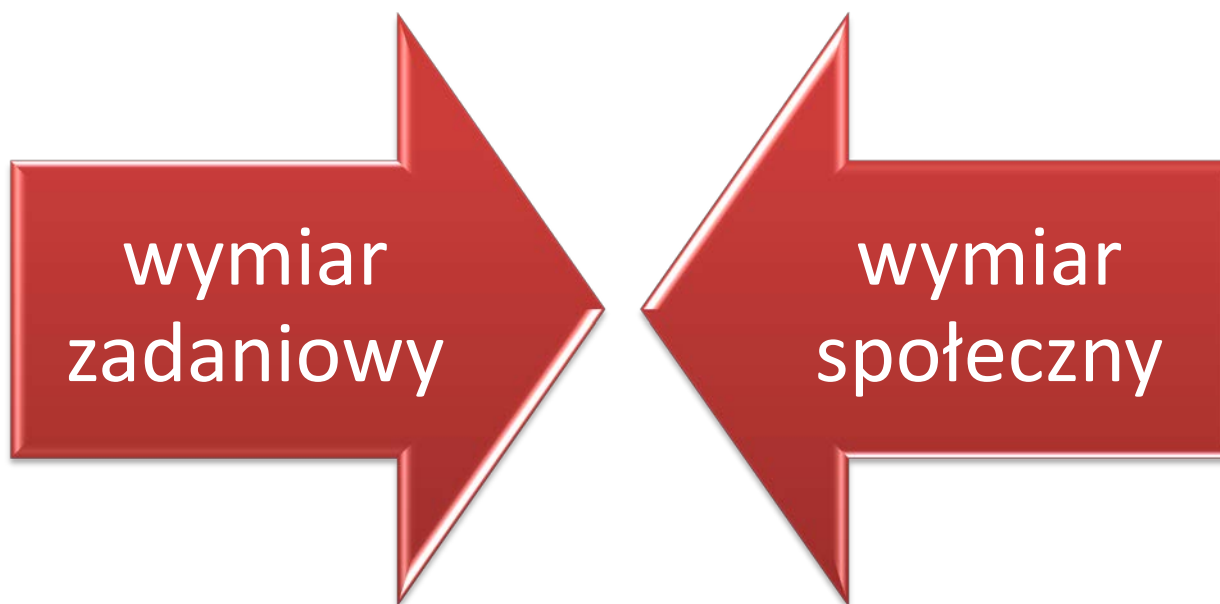
- Grupa, co to jest?

GRUPA

Najbardziej szczegółową definicję grupy w rozumieniu psychologii społecznej sformułował A. P. Hare (za: S. Mika, 1981). Jego zdaniem, aby o dwóch lub więcej osobach można było powiedzieć, że stanowią grupę, muszą być spełnione następujące warunki:

- między osobami musi istnieć wzajemna interakcja,
- osoby te muszą mieć wspólny cel,
- w grupie muszą istnieć normy,
- grupa musi mieć swoją strukturę,
- osoby stanowiące grupę muszą mieć świadomość, że są grupą odrębną od innych i wewnętrznie spójną.

Funkcjonowanie grup stworzonych ze względu na zadanie można opisać na dwóch wymiarach:



- zadaniowy: odnosi się on do zależności między członkami grupy, a pracą, którą mają do wykonania – czyli do tego, jakie stoi przed nimi wyzwanie i jak będą sobie z nim radzić
- społeczny: wiąże się on z zależnościami, które występują pomiędzy poszczególnymi członkami grupy (interakcje, emocje, role).

Wymiar zadaniowy wiąże się przede wszystkim z produktywnością grupy.

Natomiast wymiar społeczny z czynnikiem relacji, bliskości pomiędzy osobami (członkami grupy), które są w grupie.

Zarówno wymiar społeczny jak i zadaniowy łączy się ze sobą. Gdy zabraknie jednego z tych wymiarów grupę będzie niezmiernie trudno zachęcić do współpracy lub do osiągnięcia jakichkolwiek celów.

Orientacja
na
zadanie

Orientacja
na relacje

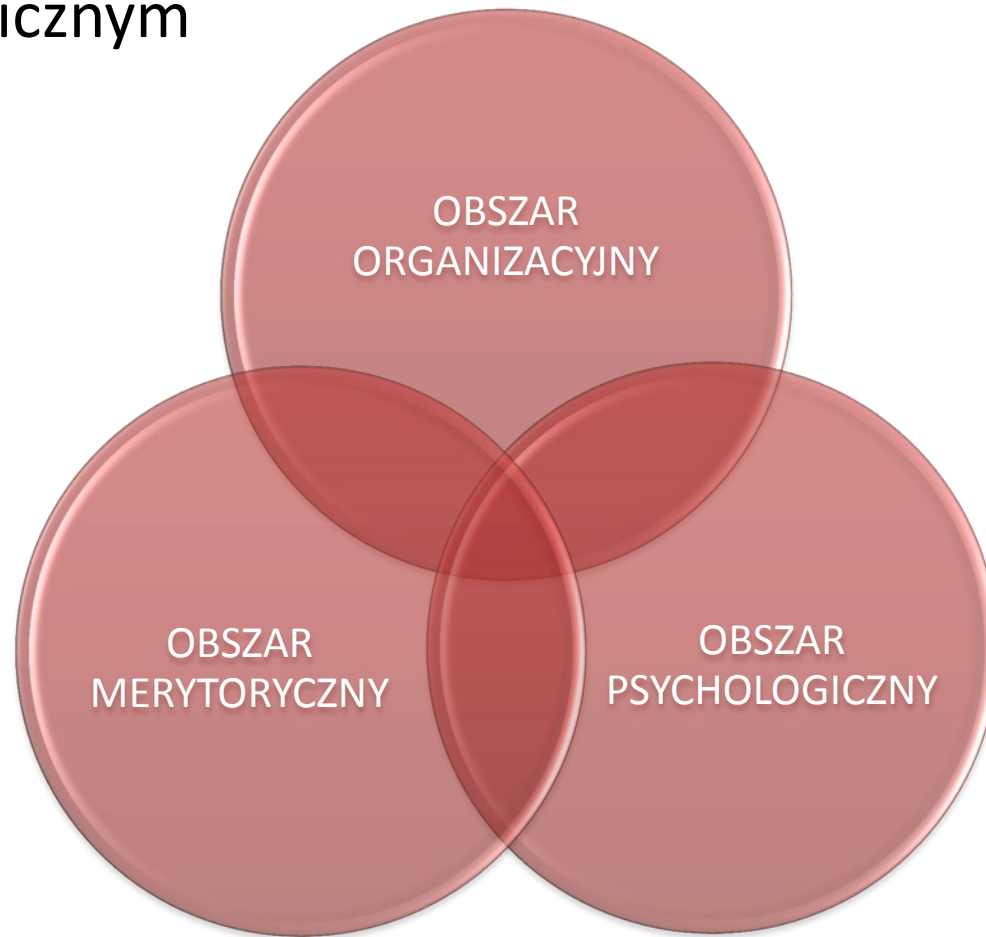
CEL
GRUPY

```
graph TD; A[Orientacja na zadanie] --> C((CEL GRUPY)); B[Orientacja na relacje] --> C;
```

The diagram consists of three red elements on a white background. At the top left is a rounded rectangle containing the text 'Orientacja na zadanie'. At the top right is another rounded rectangle containing the text 'Orientacja na relacje'. In the center, below these two, is a circle containing the text 'CEL GRUPY'. Two grey arrows point from the bottom of each rectangle towards the circle, indicating a relationship or flow from the two orientations to the group goal.

Stworzenie uczestnikom grup optymalnych warunków do przyswajania wiedzy, rozwoju, korzystania ze wsparcia ..., wymaga od prowadzącego grupę działań związanych z zabezpieczeniem komfortu uczenia się, rozwoju ... [w trzech obszarach](#)

- Organizacyjnym
- Merytorycznym
- Psychologicznym

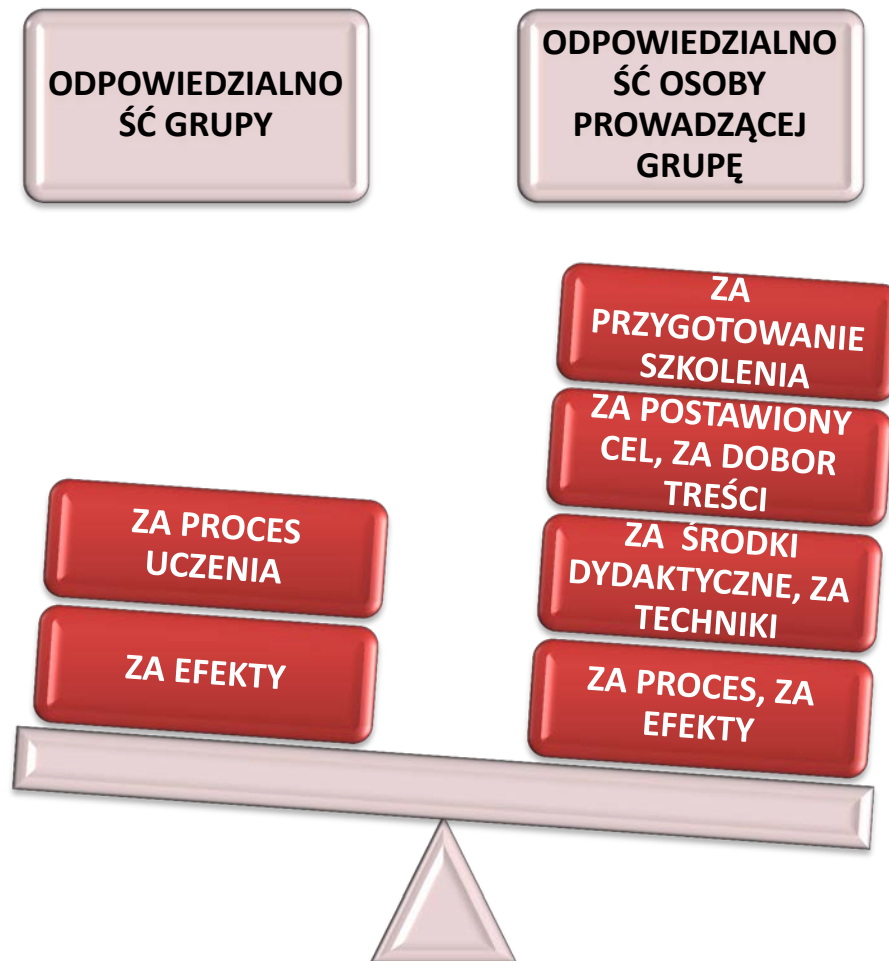


OBSZAR PSYCHOLOGICZNY

Komfort psychologiczny obejmuje przede wszystkim:

- **Poczucie bezpieczeństwa** – uczestnik szkolenia powinien czuć, że szanowana jest jego godność. Dominacja, manipulacja, ośmieszanie - budzą lęk i uruchamiają motywację negatywną, a w efekcie – wycofanie się z aktywności.
- **Możliwość aktywności** – podmiotowego uczestnictwa, odnajdowania źródeł energii w grupie
- **Poczucie wspólnoty, bycia grupą** – we wspólnie pracującej, dobrze zorganizowanej grupie proces edukacyjny przebiega najszybciej, tworzy się swoista synergia grupy
- **Poczucie sensu** – wiąże się ze zrozumieniem i akceptacją celów, metod, sposobu i organizacji pracy. Źródłem poczucia sensu uczestników może być też zaufanie do kompetencji prowadzącego

OBSZAR ORGANIZACYJNY I MERYTORYCZNY



Fazy rozwoju grupy

- Faza orientacji
- Faza konfliktu
- Faza normowania
- Faza konstruktywnej pracy

Proces grupowy

Całokształt **naturalnych zjawisk** charakterystycznych dla tworzenia i rozwoju grupy, decydujących o dynamice tego rozwoju. **Wynikających z bycia razem członków grupy**, tzn. wielostronnych, wieloaspektowych interakcji bezpośrednich i pośrednich zachodzących w szczególności wówczas, gdy członkowie grupy stają przed koniecznością wspólnej realizacji stawianych przed nimi zadań.

Proces grupowy **rozwija się cyklicznie, etapami, zachodzi na poziomie nieświadomym** dla uczestników warsztatów, etapy (literatura wskazuje najczęściej na 4 etapy rozwoju grupy) następują po sobie w określonym i przewidywalnym porządku.

Stosowanie metod aktywizujących podczas szkolenia stymuluje proces grupowy.

- Wielu praktyków, edukatorów, trenerów, badaczy analizując dynamikę rozwoju grupy zwraca uwagę na praktyczny aspekt wykorzystania tej wiedzy do organizowania i projektowania procesu szkolenia, czyli tworzenia sytuacji edukacyjnej dla uczestników.
- **Innymi słowy wiedza o naturalnych procesach rozwojowych zachodzących w grupie daje trenerom cenną, bo praktyczną perspektywę.**

Pozwala:

- Lepiej zrozumieć ludzi, którzy uczestniczą w szkoleniu, ich emocje, opór, brak czy nadmiar zaangażowania
- Pomaga zrozumieć siebie, bo też jesteśmy częścią grupy i podlegamy tym samym, co uczestnicy procesom
- Lepiej przewidzieć problemy
- Podjąć właściwe interwencje w odpowiednim czasie
- Pomóc uczestnikom w uruchomieniu ich zasobów
- Brać odpowiedzialność za „właściwe działania”

Zadania trenera:

W fazie orientacji

W fazie konfliktu

W fazie normowania

W fazie konstruktywnej pracy

Zadania trenera w fazie orientacji

- Zbudowanie klimatu otwartości, zaufania i akceptacji
- Budowanie poczucia bezpieczeństwa
- Operacjonalizacja celów
- Wzmacnianie otwartości
- Tworzenie uczestnikom okazji i możliwości poznania siebie nawzajem
- Wzmacnianie gotowości do mówienia o sobie
- Zachęcenie do podejmowania ryzyka

Jak budować zaufanie?

Modelowanie zachowań uczestników poprzez:

- własne przekonanie, że grupa może być narzędziem dokonywania zmiany
- szacunek i uważność na innych (słuchanie, akceptacja dla różnic)
- zaangażowanie w działanie, w temat, w pracę z grupą
- okazywanie uwagi i zainteresowania
- stosowanie technik skutecznej komunikacji

Zadania grupy w fazie konfliktu

- Uczenie się, jak wyrażać siebie, żeby inni słuchali i żeby nie oceniać innych
- Uczenie się konstruktywnego współdziałania w konflikcie

Zadania trenera w fazie konfliktu

- Ujawnianie i uznawanie różnic między uczestnikami
- Modelowanie konstruktywnych form rozwiązywania konfliktów (narzędzia komunikacji)
- Tworzenie przestrzeni dla wymiany poglądów, opinii
- Zachęcanie do aktywności
- Odnoszenie się do ustalonych norm i reguł współpracy – patrz kontrakt
- Dbanie o poczucie bezpieczeństwa w grupie
- Sprawdzanie, czy przyjęte zasady są wciąż aktualne i akceptowane przez grupę
- Odwoływanie się do tych zasad

Zadania trenera w fazie normowania

- Ograniczenie swojej aktywności
- Zachęcanie uczestników do współodpowiedzialności, stymulowanie rozwiązań problemów
- Wspieranie grupy w podejmowaniu trudnych tematów i ujawnianiu różnic
- Przypominanie o zadaniowych aspektach szkolenia

Zadania trenera w fazie konstruktywnej pracy

- Nie przeszkadzać!
- Ograniczyć swoją rolę do minimum
- Wspierać relacyjny wymiar grupy

STYL PRACY TRENERA Z GRUPĄ
Można opisać na czterech wymiarach:

EMOCJE

WYRAŻANIE OSOBISTEGO
SZACUNKU

PRACA Z
GRUPĄ

PROPONOWANIE
WYJAŚNIEŃ

STRUKTURYZACJA

- Wymiar stymulacji emocjonalnej – stopnia wyrażania własnych uczuć i poglądów przez prowadzącego, konfrontowania ich z uczuciami uczestników.
- Wymiar wyrażania osobistego szacunku – stopnień, w jakim prowadzący wyraża i manifestuje swoim zachowaniem zainteresowanie, szacunek i akceptację dla emocji, wiedzy i postaw uczestników.
- Wymiar „proponowania wyjaśnień” – stopnień, w jakim prowadzący podejmuje wysiłki mające na celu wyjaśnienie w celu zwiększenia rozumienia przez uczestników własnego postępowania, postępowania innych, procesów przebiegających w grupie, własnych uczuć i emocji.
- Wymiar strukturyzacji – zakresu wyznaczania granic, proponowania i definiowania norm odnoszących się do celów grupy. Poprzez te czynności prowadzący określa ramy czasowe ćwiczeń, (kiedy się zaczyna a kiedy kończy), oraz tempo pracy grupy.

Wszystkie cztery wymiary muszą się łączyć ze sobą. Prowadzenie grupy, biorące pod uwagę tylko jeden aspekt, nie jest efektywne.

Można z tego wyprowadzić następujące wskazówki dla osób prowadzących w grupy:

- Bądź ekspertem w dziedzinie, w której będziesz szkolił
- Projektuj cele szkolenia w odniesieniu do rozpoznanych potrzeb a treści w powiązaniu z celami i spodziewanymi efektami
- Przygotuj dobry, ciekawy program szkolenia, skonsultuj go z innymi
- Zawiaż z grupą kontrakt, czyli zapytaj uczestników grupy, jakie mają oczekiwania, urealnij je i wprowadź normy grupowe
- Bądź otwarty na uczestników, na nowe doświadczenia, na odmienne punkty widzenia
- Dbaj o „źródła energii” w grupie, zmieniaj formy pracy, rodzaje aktywności
- Wykorzystaj maksymalnie wiedzę i doświadczenie uczestników grupy
- Staraj się dostrzec pozytywne intencje, które często stoją za trudnymi zachowaniami uczestników
- Staraj się rozpoznawać procesy grupowe, by dostosowywać swoje działania do etapu rozwojowego grupy