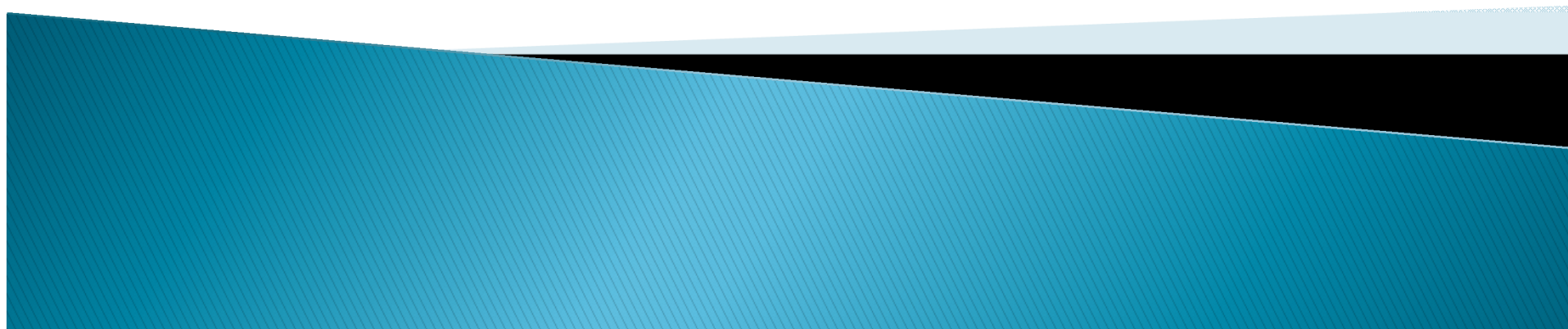


Procesy zachodzące w grupie, metody pracy z grupą – organizacja przestrzeni edukacyjnej

Justyna Olewińska
Konsultant GODN do spraw języka angielskiego



Pojęcia

- Grupa
- Tworzenie grupy
- Typy grupy
- Dynamika grupy i zasady dynamiki grupy wg. Lewina
- Role grupowe
- Proces grupowy
- Fazy procesu grupowego i różne role nauczyciela
- Korzyści wynikające z procesu grupowego
- Facylitacja społeczna
- Próżniactwo społeczne
- Jak aktywizować grupę – zasady zadawania pytań
- Metody pracy z grupą

Czym jest grupa?

- ▶ Zbiór co najmniej trzech osób, którego członkowie współdziałają ze sobą na zasadzie odrębności od innych, w celu zaspokajania własnych potrzeb, charakteryzujący się trwałą strukturą i względnie jednolitym systemem norm i wartości
- ▶ Grupa może zawiązać się tylko na chwilę (ludzie czekający na autobus) lub na dłużej. Z grupą mamy do czynienia w klasie czy gronie pedagogicznym.
- ▶ Każda zmiana składu osobowego grupy (np. wejście do sali nauczyciela) zmienia grupę i jej charakter, tak więc ta sama klasa może różnie pracować i zachowywać się na różnych lekcjach.

Czym jest grupa?

- ▶ Grupy różnią się między sobą ze względu na ich cele, skład, ale w działaniu każdej z nich, czyli tzw. **procesie grupowym** możemy wyróżnić takie same fazy (etapy) procesu grupowego.
- ▶ Fazy te występują w każdej grupie, choć ich przebieg i czas trwania są różne. Każda faza grupowa może, ale nie musi, rozpocząć się od nowa wtedy, gdy zmienia się zadanie w grupie lub zmienia się jej skład.

Tworzenie grupy

- ▶ Współcześnie praktycy i teoretycy pracy z grupą metodami, zwracają szczególną uwagę na okres przygotowań do utworzenia grupy i sposób jej organizowania. Uważają, że etap ten może przesądzać o wynikach pracy z grupą.
- ▶ Wiele bardzo dobrych pomysłów dotyczących przedsięwzięć grupowych nie dochodzi do skutku, ponieważ nie został opracowany i jasno sprecyzowany plan działania, a osobom prowadzącym brak określonych celów i sformułowanych oczekiwań.
- ▶ Brak przemyślenia i planowania zwykle przyczynia się do późniejszych problemów w pracy z grupą. Może być źródłem frustracji dla uczestników, poczucia niezadowolenia i minimalizowania własnych kompetencji u prowadzącego

Typy grup

- ▶ Grupa otwarta – w każdej chwili mogą dołączyć do niej nowe osoby. Zaleta: można cały czas kierować do takich grup nowych uczestników, elastyczność na zmienne warunki pracy.
- ▶ Grupa zamknięta – w trakcie jej trwania nie może dołączyć nikt nowy. Tego typu grupy charakteryzują się występowaniem **procesu grupowego**

Dynamika grupy

- ▶ **Dynamika grupy** to cały kompleks występujących w grupie społeczno-psychologicznych procesów, zjawisk, zdarzeń, efektów, który wyjaśnia:
 - psychologiczną treść istnienia małej grupy
 - cechy jej funkcjonowania,
 - główne etapy jej życia i funkcjonowania od momentu pojawienia się, aż do "umierania" i ostatecznego rozpadu jako jednej, spójnej wspólnoty

Dynamika grupy

To opis procesów grupowych.

Dynamika grupy dotyczy:

- tempa rozwoju oraz nastawienia do zmian
- jakości komunikowania się
- celów stawianych sobie przez uczestników i stojących przed grupą (jawnych lub ukrytych)
- ogólnego klimatu panującego w grupie w poszczególnych etapach pracy (np. łatwości wyrażania określonych uczuć, dominujących wartości i oczekiwań, poziomu energii w działaniu)
- norm-formalnych i nieformalnych (jawnych lub ukrytych)
- struktury grupy-układu leaderskiego i ról grupowych
- faz rozwoju grupy i towarzyszących im kryzysów

Zasady dynamiki grupy wg. Lewina

- ▶ czynniki wewnętrzne i zewnętrzne oddziałujące na grupę nie powinny być rozpatrywane oddzielnie tylko we wzajemnych relacjach
- ▶ istota grupy nie polega na podobieństwie lub różnicach jej członków, tylko na ich wzajemnych relacjach. Zmiana jednego elementu powoduje zmianę całości
- ▶ grupa to wartości, ustanowione normy, jej członkowie i ich role
- ▶ grupa stanowi całość. W przypadku wprowadzania do niej zmian, grupa jako całość powinna stanowić ośrodek zmiany.

Role grupowe

- ▶ **Role grupowe** to charakterystyczne sposoby zachowania się ludzi w małych grupach
- ▶ Lista ról grupowych jest **otwarta**. Można jednak wyróżnić kilka podstawowych ról grupowych, które ujawniają się w większości grup, w zależności od etapu procesu grupowego.

Proces grupowy

- ▶ To szereg zmian, które zachodzą między uczestnikami grupy (z prowadzącym włącznie) w trzech obszarach:
 - **Behawioralnym** – grupa reguluje przez swoje normy sposób zachowania jej członków
 - **Poznawczym** – obecność w grupie wpływa na ich sposób postrzegania świata i jego interpretację
 - **Emocjonalnym** – współpraca może układać się pomyślnie lub może być przyczyną emocjonalnego dyskomfortu

Fazy procesu grupowego

1. Faza orientacji i zależności
2. Faza oporu, buntu, różnicowania
3. Faza pracy, spójności i konstruktywnej współpracy
4. Faza zakończeniowa, końcowa

1. Faza orientacji i zależności

Uczestnicy:

- ▶ poznają się wzajemnie, dokonują pierwszej płytkiej i fasadowej autoprezentacji
- ▶ próbują dowiedzieć się, jak grupa funkcjonuje, jakie panują w niej normy i zasady, sami podejmują się tworzenia reguł dotyczących bycia w grupie
- ▶ starają się określić swoje miejsce, pozycję i rolę w grupie, doprecyzować osobiste cele, oczekiwania i potrzeby związane z byciem w grupie
- ▶ wolą raczej mówić o świecie zewnętrznym, tj. o innych osobach i zjawiskach niż o sobie – opór przed odślonieniem siebie i byciem ocenianym
- ▶ mogą zabiegać o uwagę i zainteresowanie grupy i prowadzącego; np.: poszukiwać wsparcia i ochrony, podejmując rolę lidera, uważnie słuchając innych, milcząc i alienując się. Wszystkie te strategie służą temu, aby czuć się **bezpiecznie**, być **akceptowanym** i **wzbudzać sympatię** zamiast zostać odrzuconym

1. Faza orientacji i zależności

- ▶ niski poziom zaufania i bezpieczeństwa
- ▶ motywacja uczestników do przynależenia do grupy (dobrowolny udział/przymus/etc.)
- ▶ tendencja do wyrażania ogólnego zadowolenia z bycia w grupie
- ▶ dążenie do poczucia jednorodności, w związku z tym występuje tendencja do niwelowania różnic indywidualnych i niedostrzegania różnorodności
- ▶ nauka szacunku wobec siebie, empatii, akceptacji, uwagi, reagowania na siebie nawzajem czyli umiejętności ważnych dla budowania **realnego zaufania w grupie**

1. Faza orientacji i zależności

- ▶ pod koniec tej fazy mogą pojawiać się pojedyncze inicjatywy związane z wyrażaniem niezadowolenia, złości czy protestu. Zwieńczeniem tego etapu jest to, że uczestnicy wstępnie identyfikują się z grupą oraz znają zasady jej funkcjonowania, mają poczucie swojego miejsca i bazowej akceptacji

Role grupowe w fazie I

1. **Lider dominacji** – stara się przejąć przewodzenie w grupie, ustalić normy i zasady, określić cele; wprowadza porządek w niejasnej strukturze
2. **Lider sympatii** – dba o dobrą i przyjazną atmosferę w grupie, udziela wsparcia, troszczy się o innych, ochrania przed krzywdzeniem, agresją; może mieć tendencję do blokowania negatywnych odczuć i niezadowolenia
3. **Błazen grupowy** – zadaniem tej osoby jest rozładowywanie pojawiającego się napięcia w grupie poprzez humor, żartowanie, rozśmieszanie często używając do tego siebie samego; jego rolą jest nie dopuszczać do napięcia w grupie i odczuwania frustracji przez poszczególne osoby

Role grupowe w fazie I

4. **Kozioł ofiarny** – jest z kolei osobą która jest jakby piorunochronem grupy – kanalizuje pojawiające się napięcie, frustracje, złość, niezadowolenie i agresję; jest obiektem żartów, kpin, złości, agresji i ataków
5. **Outsider** – to osoba będąca na uboczu, zwykle budząca niepokój grupy; grupa ją odrzuca i utrzymuje w miejscu alienacji; taką rolę może podjąć jedynie osoba która ma takie właśnie tendencje – do wycofywania, się i prezentowania odmienności
4. **Dobry uczeń** – ta rola istnieje w relacji do osoby prowadzącej zajęcia; osoba taka podporządkowuje się zaleceniom, wykonuje posłusznie wszystkie polecenia i zadania; jest gotowa utracić dobre relacje z innymi uczestnikami grupy na rzecz akceptacji osoby prowadzącej zajęcia

1. Faza orientacji i zależności

Co się wtedy dzieje?

Członkowie grupy dobierają się w mniejsze grupy na zasadach **podobieństw i przeciwieństw**, szukają kogoś, kto jest do nich podobny, kto jest dla nich atrakcyjny.

W tej fazie bardzo ważną osobą jest **prowadzący**.

1. Faza orientacji i zależności

Co może zrobić prowadzący?

- ▶ Organizujemy zabawy integracyjne, aby poznać imiona, doświadczenia, zainteresowania członków grupy
- ▶ Powinniśmy wtedy pamiętać, że dobra integracja grupy odbywa się poprzez znajdowanie podobieństw – warto wtedy organizować takie zabawy i zajęcia, aby osoby podobne do siebie mogły się odnaleźć

1. Faza orientacji i zależności

Co może zrobić nauczyciel?

- ▶ Przyjąć rolę **dyrektywnego lidera**
- ▶ Omówić **cel** swoich działań
- ▶ Podać **reguły** wraz z uzasadnieniem
- ▶ Zapytać uczniów o **oczekiwania**
- ▶ Spisać **kontrakt grupowy**

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

- ▶ Opór dotyczy głównie **większej osobistej otwartości** – uczestnicy obawiają się reakcji innych, a jednocześnie doświadczają już wyraźnie różnych dyskomfortów związanych z byciem w tej grupie. Obawy dotyczą tego, co inni sobie o nich pomyślą, gdy bardziej się odkryją – swoje prawdziwe oczekiwania, potrzeby, emocje i opinie
- ▶ Pojawia się doświadczanie **wewnętrznego konfliktu**: odstąpić się czy nie, zaufać czy nie, zaryzykować czy nie. Toczy się zmaganie pomiędzy pozostaniem w bezpiecznym miejscu, a wyraźniejszym zaangażowaniem się
- ▶ Charakterystyczne są **próby sprawdzania prowadzącego i grupy**, jak zareagują na próby bycia bardziej otwartym

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

- ▶ Pojawia się również walka o władzę i pozycję w grupie i na tym tle powstają pierwsze konflikty. Na początku przejawiają się w postaci **niezadowolenia i pretensji wobec prowadzącego**, gdyż wydaje się on najbezpieczniejszym obiektem do takich prób. Standardowo wyrażane są uczucia złości czy nawet wrogości wobec prowadzącego, koncentrujące się głównie w **temacie zawodu i frustracji związanej z niespełnianiem przez niego oczekiwań**. Grupa może się w tej aktywności skonsolidować lub delegować konkretne osoby, które będą rzecznikami całej grupy
- ▶ Prawie równocześnie pojawia się antagonizm (niechęć) wewnątrzgrupowy – sygnał pozytywny świadczący o tym, że zaufanie w grupie wzrosło i możliwe staje się bycie bardziej zaangażowanym
- ▶ Opór zostaje przełamany, a uczestnicy decydują się na większą otwartość

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

- ▶ Ten etap rozwoju grupy jest **bardzo intensywny i dynamiczny**, jeżeli opór zostanie przełamany. Jeżeli tak się nie stanie, będą pojawiały się momenty ciszy, oczekiwania i napięcia
- ▶ W fazie tej zaczynają tworzyć się **podgrupy** – wstępna jednorodna struktura różnicuje się – grupa staje się bardziej **realna i prawdziwa**. Tworzą się interpersonalne więzi oraz zostają ujawniane **prawdziwe oczekiwania i potrzeby**
- ▶ Pod koniec tego etapu grupa posiada nową strukturę – bardziej zróżnicowaną, a przyjęte w fazie pierwszej role destabilizują się na rzecz **bardziej konstruktywnych dla poszczególnych osób i grupy**

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

- ▶ W fazie oporu zaczynają tworzyć się różne podgrupy: na rzecz zdyskredytowania osoby prowadzącej zajęcia, na rzecz realizacji celów grupy, na rzecz dbania o otwartość w grupie i inne
- ▶ Pod koniec tego etapu wcześniejsze role destabilizują się; zanikają role destrukcyjne i kreują się nowe

Role grupowe w fazie II

1. **Wyraziciel grupowych nastrojów** – odbiera grupowe nastroje i emocje i trafnie je wyraża w imieniu grupy
2. **Stabilizator emocji grupowych** – w odróżnieniu od kozła ofiarnego i błazna, nie rozładowuje grupowych napięć, lecz przyjmując je na siebie – interpretuje, co dzieje się w grupie i nadaje temu znaczenie
3. **Sumienie grupy** – pilnuje przestrzegania zasad, norm i reguł grupowych, dziecko grupowe – jest szczególnie traktowane i chronione; może przybierać formę dziecka bezradnego którym trzeba się opiekować lub dziecka szalonego, które demonstruje zachowania niespecyficzne
4. **Dobra mama** – daje uczestnikom wsparcie i opiekę, troszczy się o nich
5. **Opozycjonista** – podważa i kwestionuje zachowanie osoby prowadzącej zajęcia, jest kontrsuggestywny

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

Dlaczego tak się dzieje?

Uczestnicy mają krytyczne podejście, jednakże w końcu dochodzą do wniosku, że chcą uczestniczyć w zajęciach. **To bardzo ważna faza:** grupa staje się bardziej odpowiedzialna za swój udział, zaczynają się wyłaniać prawdziwe role grupowe.

Co może zrobić prowadzący?

Ułatwiać, czuwać nad przebiegiem, **nie powinien stać z boku.** Warto, aby pokazywał, jak się dobrze komunikować, by uczył konstruktywnej informacji zwrotnej, pokazywać jak konstruktywnie rozwiązywać konflikty, bez wzajemnego krzywdzenia się i agresji. Pozwalamy wypowiedzieć się każdemu do końca.

2. Faza oporu, buntu, różnicowania

Co może zrobić nauczyciel?

- ▶ Przygotować się na opór
- ▶ Konsekwentnie i spokojnie egzekwować przyjęte reguły
- ▶ Wsłuchać się w głos klasy
- ▶ Przypomnieć listę reguł
- ▶ Otworzyć negocjacje do ewentualnych zmian

3. Faza pracy, spójności i konstruktywnej współpracy

- ▶ Efektem konstruktywnego przejścia grupy przez poprzednią fazę jest **większe poczucie bezpieczeństwa** oraz przekonanie, że jest możliwe osobiste bycie w grupie, wyrażanie nie tylko pozytywnych, ale też negatywnych odczuć i nie spotyka się to z odrzuceniem czy separowaniem
- ▶ Uczestnicy mają poczucie, że **realne i otwarte zaangażowanie jest dla nich korzystne i wartościowe**, a bycie w grupie stwarza im możliwość osobistego rozwoju
- ▶ Przyjęte na początku **role nie są już takie sztywne**, osoby są w ich wyborze bardziej elastyczne i potrafią korzystać z różnych sposobów reagowania w sytuacjach interpersonalnych w grupie.

3. Faza pracy, spójności i konstruktywnej współpracy

- ▶ Osoba prowadząca jest spostrzegana bardziej realistycznie, a uczestnicy czują się od niej mniej zależni, biorą odpowiedzialność za to, co w grupie się dzieje i potrafią dbać o realizowanie osobistych celów
- ▶ Relacje pomiędzy osobami stają się głębokie i niejednorodne – tym samym grupa charakteryzuje się:
 - wysokim poziomem zaufania i spójności,
 - otwartą komunikacją,
 - podejmowaniem inicjatyw i braniem odpowiedzialności,
 - swobodnym przepływem informacji zwrotnych,
 - akceptacją, tendencją do wspierania poszczególnych osób, a nie ich atakowania
- ▶ Taka atmosfera sprzyja kreatywności i osobistemu rozwojowi

3. Faza pracy, spójności i konstruktywnej współpracy

Co się wtedy dzieje?

Celem grupy jest integracja na wyższym poziomie i identyfikacja z grupą. Dominują uczucia zachwytu, siły grupy, chęć bycia razem, wzajemny szacunek.

Co może zrobić prowadzący?

Towarzyszyć procesowi – ważne, by uczestnicy sami przejmowali inicjatywę, by prowadzący nie brał zbyt dużo na siebie, by pozwalał uczestnikom uniezależniać się od siebie, by pozwalał uczestnikom brać odpowiedzialność za różne zadania.

3. Faza pracy, spójności i konstruktywnej współpracy

Co może zrobić nauczyciel?

- ▶ Promować wartość współpracy
- ▶ Ograniczyć zachowania rywalizacyjne
- ▶ Dopuszczać głosy krytyczne
- ▶ Reagować elastycznie
- ▶ Wprowadzać elementy decyzji demokratycznych
- ▶ Dawać często indywidualną informację zwrotną

4. Faza zakończeniowa, końcowa

- ▶ Jest to etap, kiedy wiadomo, że czas rozwiązania grupy jest bliski. Dotyczy to grup, których cykl istnienia jest zamknięty, ale może się pojawiać również w sytuacji, gdy grupa się dzieli lub część osób odchodzi
- ▶ Zjawiska charakterystyczne w tej fazie to **podsumowywanie wspólnych doświadczeń**, integrowanie ich w całość zarówno na poziomie grupowym jak i osobistym, przyglądanie się przyszłości i określenie planów w kontekście tego, co działo się w grupie
- ▶ Pojawiają się nowe cele, nadzieje, oczekiwania, potrzeby i plany związane z przyszłością

4. Faza zakończeniowa, końcowa

- ▶ Uczestnicy wyrażają swoje **opinie dotyczące pracy grupy** – jakie ich oczekiwania zostały spełnione i co im się udało oraz jakie oczekiwania nie zostały zaspokojone
- ▶ Pojawiają się emocje związane z **rozstaniem**: smutek, lęk, złość, radość, ulga
- ▶ Obawy mogą dotyczyć zarówno rozstania jak też tego, **jak uda się wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności**
- ▶ W fazie tej jako przejaw oporu czy niechęci przed końcem może występować **mniejsze zaangażowanie i otwartość**
- ▶ Niezgodą na koniec bywa **aktywność w kierunku podtrzymania znajomości** – pomysły na spotkania i utrzymywanie kontaktu
- ▶ Konstruktywnym jest założenie, że grupa nie tylko musi się zawiązać i stworzyć, nie tylko pracować, ale też i zamknąć

4. Faza zakończeniowa, końcowa

Co się wtedy dzieje?

Następuje rozpad wspólnoty, zakończenie pracy. Następuje bez względu na to jak pracuje dana grupa. Ma pokazać członkom grupy, jak zdobyte umiejętności, sprawności mogą przydać się w życiu i sprawdzić, z czym uczestnicy grupy kończą.

Co może zrobić prowadzący?

Powinien wspierać możliwość dzielenia się konstruktywnymi informacjami zwrotnymi, np. przygotować podsumowujące dyplomy, pozwalać przygotowywać się do rozstania grupy, zadbać, by wszyscy się ze sobą pożegnali.

4. Faza zakończeniowa, końcowa

Co może zrobić nauczyciel?

- ▶ Pytać uczniów o silne i słabe strony procesu edukacyjnego (zajęć)
- ▶ Przeprowadzić anonimową ankietę
- ▶ Wyciągnąć wnioski do dalszej pracy
- ▶ Uroczyście się pożegnać
- ▶ Zadbać o etykietę

Proces grupowy – korzyści

1.

- ▶ **Rozwój grupy wyznaczany jest przez kryzysy**, a każdy z nich jest zamknięciem starego i otwarciem nowego etapu. Proces ten jest świadectwem zdrowego przystosowywania się do nowych warunków. Widać stare struktury i sposoby funkcjonowania nie są adekwatne i trzeba je zmienić.
- ▶ **Pozytywne rozwiązanie kryzysu**, czyli znalezienie nowych sposobów funkcjonowania –awansuje grupę na wyższy poziom rozwoju i współpracy. Opór poprzedzający kryzys oraz związana z nim ostrożność i dystans wobec zmiany status quo, również świadczą o zdrowym instynkcie samozachowawczym i umiejętności krytycznej ocenie sytuacji.

Proces grupowy – korzyści

2.

- ▶ Ludzie ujawniają w swoim działaniu różne cechy, atuty oraz preferencje do zadań, w realizacji których dobrze się czują. W ten sposób klarują się role w grupie budujące jej strukturę. Pojawiają się liderzy, realizatorzy, ci, którzy pilnują zasad itp.
- ▶ Proces ten toczy się w ramach codziennej współpracy, jednak **szczególnie uwidacznia się w kryzysie**. Kryzys pozwala więc paradoksalnie zaistnieć członkom grupy z tym, co mają najlepsze

Proces grupowy – korzyści

3.

Impas w pracy zespołowej pozwala zweryfikować normy wzajemnego współżycia i współpracy. Skoro grupa wchodzi w kryzys, widać dotychczasowe zasady nie sprawdzają się w nowej sytuacji i czas na ich zmodyfikowanie.

Proces grupowy – korzyści

4.

Odruch buntu i odrzucenia „nowego” charakterystyczny dla etapów kryzysowych w życiu grupy paradoksalnie sprzyja zaakceptowaniu nadchodzących zmian.

Często bywa tak, że z mety odrzucamy jakąś propozycję, by po niedługim czasie ją przyjąć. Jest to już jednak w naszym przeżywaniu osobisty wybór, a nie dyrektywa lub zewnętrzny przymus. To odruch buntu i możliwość odrzucenia daje nam poczucie wolnego wyboru.

Proces grupowy – korzyści

5.

Rozwijający się proces grupowy pozwala na osiągnięcie efektu **synergii**.

Synergia jest zjawiskiem właściwym dla dobrze współpracującej grupy. Polega na tym, że jej rzeczywista efektywność (np. szybkość uczenia się i jakość znajdowanych przez nią rozwiązań) jest znacznie wyższa niż suma wkładów jej członków. Widać to wyraźnie w pracy grup twórczych

Facylitacja społeczna

Napięcie wynikające z obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania. Skutkiem tego napięcia są dwie zróżnicowane reakcje – **lepsze wykonanie zadań dobrze opanowanych i łatwych** (to jest właśnie facylitacja) oraz **gorsze wykonanie zadań trudnych** (lub tych, których dopiero się uczymy), które to zjawisko określane jest mianem hamowania społecznego, np.:

- sportowcy osiągają lepsze wyniki na oczach publiczności
- kulturysta ćwiczy intensywniej, gdy oprócz niego na siłowni znajdują się inni, intensywnie ćwiczący ludzie
- dzieci bawią się z większym zapałem, gdy towarzysz zabawy jest pod bokiem, choćby bawił się w coś innego

Należy jednak pamiętać, że opisywany efekt występuje w odniesieniu do zachowań stosunkowo dobrze wyuczonych, automatycznych.

Próżniactwo społeczne

Mówi się o nim wtedy, gdy wysiłek wkładany przez jednostki w wykonanie zadania jest **mniejszy** gdy działają one wraz z innymi, niż gdy działają **indywidualnie**.

Próżniactwo społeczne można zredukować poprzez kontrolę wyników uzyskanych przez jednostkę, lub tylko sugerowanie, że taka kontrola ma miejsce.

Wysiłek poszczególnych jednostek działających w grupie jest tym mniejszy, im:

- ▶ trudniejszy do zmierzenia jest indywidualny wkład każdego wykonawcy
- ▶ mniej wykonawca jest przekonany o tym, że jego indywidualny wkład ma znaczenie dla ogólnego wyniku jaki zostanie osiągnięty
- ▶ wykonywane zadanie wydaje się mniej ważne wykonawcy

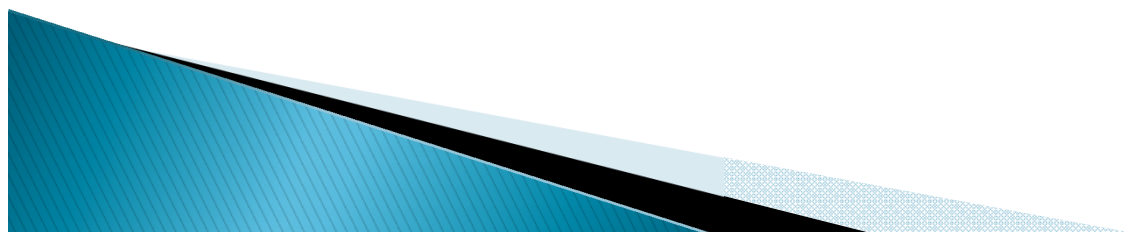
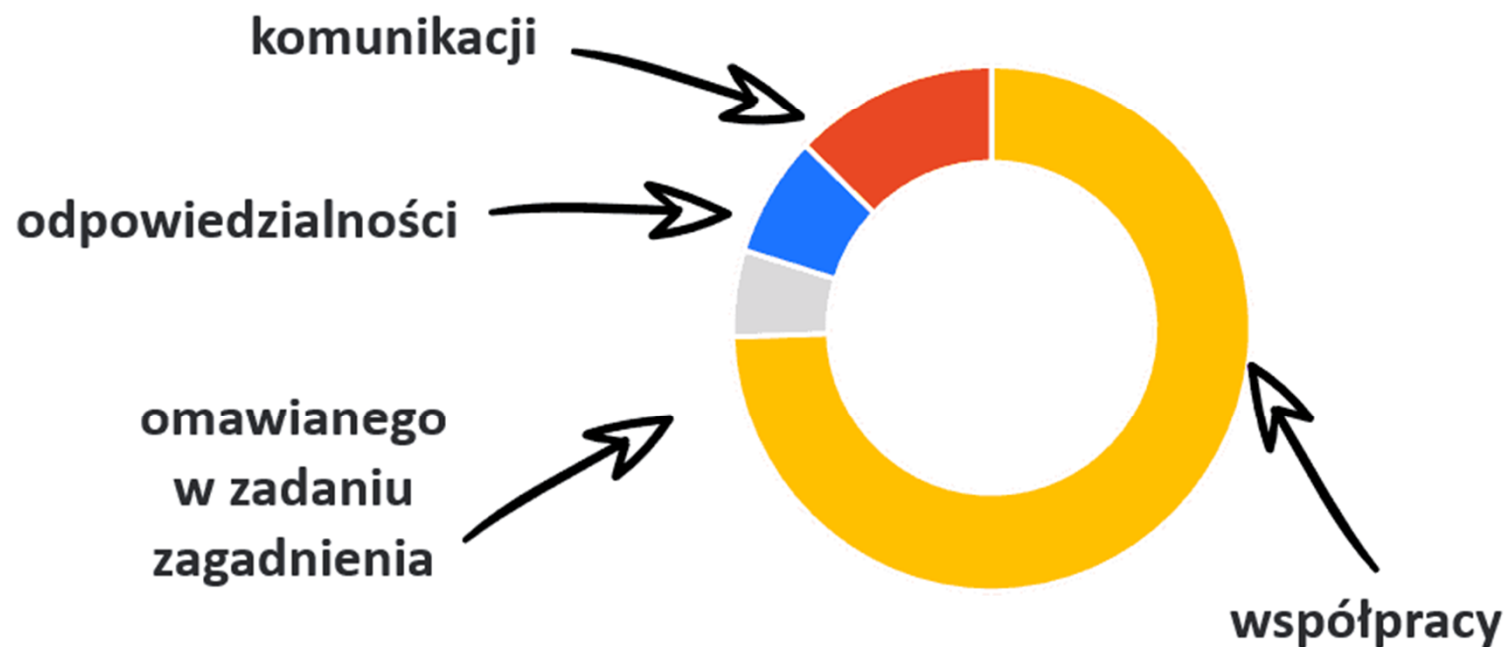
Zjawisko to nie występuje, gdy zadania są silnie angażujące. Trzeba zwrócić uwagę na liczebność grupy, ponieważ im większa, tym bardziej narażona na **próżniactwo**.

Próżniactwo społeczne

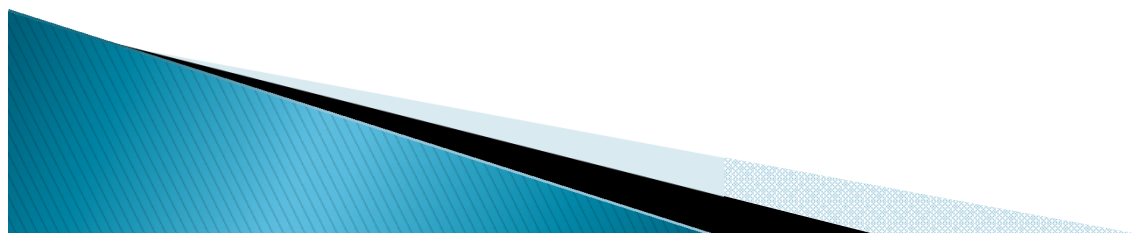
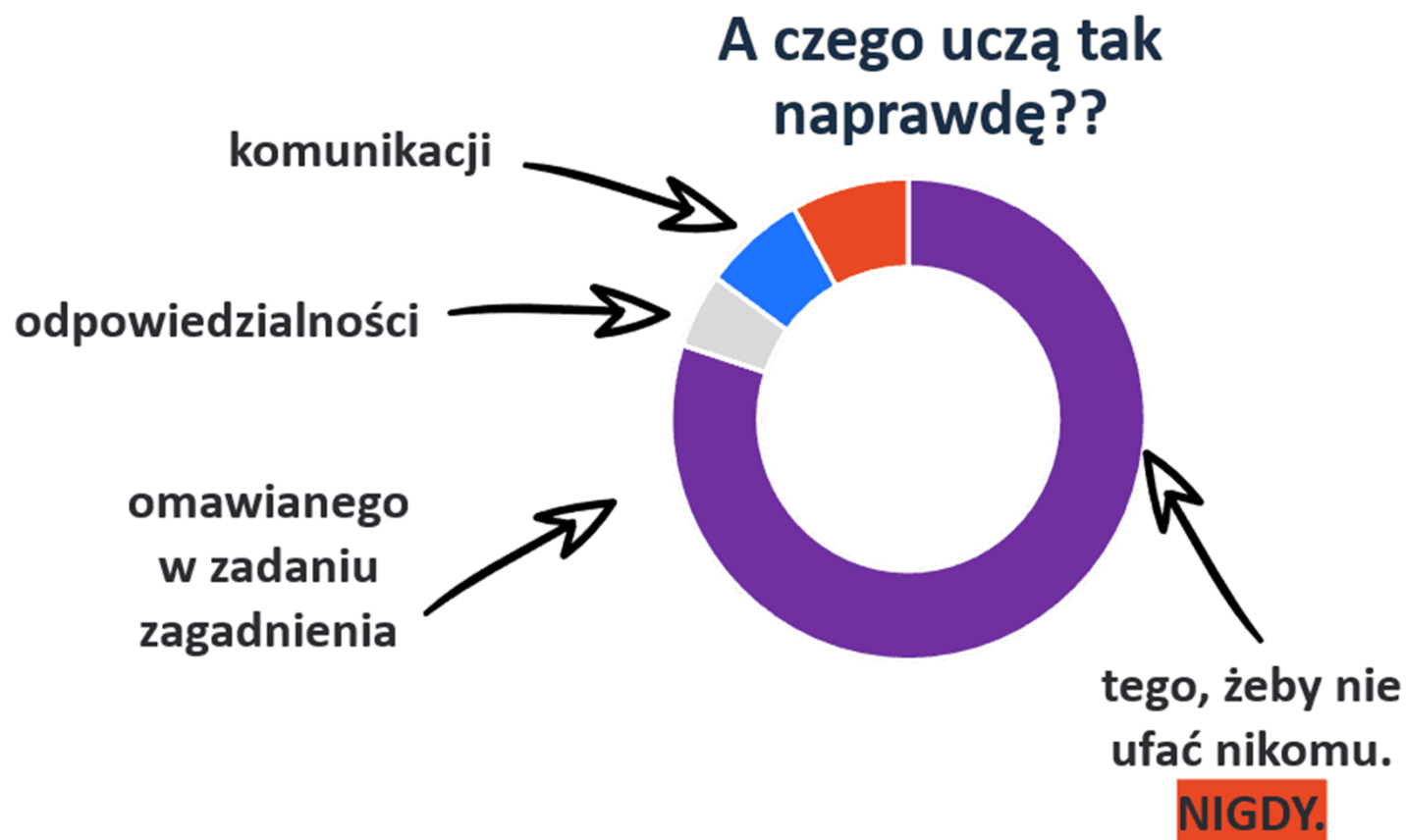
- ▶ Osoby ujawniają większy stopień próżniactwa społecznego wówczas, gdy od ich współpracowników wymaga się dobrego wykonania zadania
- ▶ Co ciekawe, grupowa praca ze znajomymi może zredukować opisywane zjawisko, a praca w wysoko cenionych grupach może je nawet wyeliminować
- ▶ Motywacja jednostki w grupie może spaść z uwagi na to, że jej praca na tle grupy nie będzie widoczna tak, jakby to miało miejsce podczas działania w pojedynkę – powszechne jest myślenie, że nasz wysiłek nie zostanie nagrodzony z uwagi na liczbę zaangażowanych osób
- ▶ Praca innych na zwolnionych obrotach może spowodować, że osoby mocniej zaangażowane dostosują swoje tempo pracy do całej reszty.
- ▶ Często jest także przeświadczenie, że nasze działanie nie wpłynie znacząco na całokształt pracy wykonywanej przez większą grupę

Próżniactwo społeczne

Czego powinny uczyć
projekty grupowe?



Próżniactwo społeczne



Jak zapobiegać próżniactwu społecznemu?

- ▶ Współpraca odnosi się do wykonywania przez każdego członka grupy **innego, ale równie ważnego zadania**. Istnieje szansa, że wykażemy się większym zaangażowaniem i efektywnością w sytuacji, kiedy nikt inny nie ma takiego samego zadania jak my
- ▶ Treść zadania jest równie ważna, ponieważ każdy ma **odrębne poczucie kompetencji w danym typie działań**. Jeśli czuję się mocny w dyskusji opartej na argumentach, to wiem, że moje wystąpienie będzie miało duże znaczenie dla grupy
- ▶ Wybór jest istotnym czynnikiem motywacyjnym dla członków grupy, ponieważ unikają oni wówczas przydzielenia do zadania, w którym czuliby się niepewnie. **Mechaniczne przydzielanie zadań może spowodować frustrację i narzekanie, natomiast wolny wybór obniża próżniactwo społeczne oraz zachęca do wspólnego działania.**

Panuj nad ciszą, czyli zasady zadawania pytań grupie

1. Jeśli zadajesz pytanie grupie, musisz być pewn-a/y tego, że grupa zna odpowiedź i chce odpowiedzieć. Dlatego pierwsze pytanie kierowane do całej grupy zadawaj dopiero po wykonaniu pierwszej prostej aktywności. Czyli podczas omówienia pierwszego prostego ćwiczenia. Ludzie chętniej odpowiedzą, bo już się trochę zaangażowali – zaczęli działać, rozmawiać ze sobą. NIE oznacza to, że wcześniej NIE możesz zadawać pytań. Możesz, zadawaj je jednak konkretnym osobom!

Panuj nad ciszą, czyli zasady zadawania pytań grupie

2. Pierwsze pytanie do całej grupy powinno być takie, na które da się odpowiedzieć bez słów (gestem). Np. po ćwiczeniu, w którym kilka osób pytało o drogę, zapytaj: Kto w tym ćwiczeniu pytał o drogę? Kto odpowiadał? Na takie pytanie ludzie wycofani udzielą odpowiedzi bez słów. Po prostu podniosą rękę i jeszcze bardziej zaangażują się. Dopiero po kilku takich pytaniach możesz zadać pytania bardziej szczegółowe adresowane do całej grupy.

Panuj nad ciszą, czyli zasady zadawania pytań grupie

3. Zadając kolejne pytania **posługuj się konstrukcją Teraźniejszość–Przeszłość–Przyszłość.**

Czyli najpierw pytaj o teraźniejszość. O to, co teraz się dzieje, co stało się przed chwilą? Potem o przeszłość. A dopiero na końcu o przyszłość.

Dlaczego tak? Bo człowiekowi **najłatwiej** jest mówić o **teraźniejszości** – o tym, co właśnie się dzieje / stało. Trochę **trudniej** jest mówić o tym, co zdarzyło się w **przeszłości**, bo trzeba sobie to przypomnieć. A **najtrudniej** jest odpowiedzieć na pytania o **przyszłość**, bo trzeba się zastanowić i przewidzieć, co stanie się za kilka dni, bądź lat.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

1. Zadawanie grupie na samym początku pytań:

- Czego oczekujecie od tego szkolenia?
- Czego chcecie się nauczyć na tym szkoleniu?

Aby odpowiedzieć na takie pytania uczestnicy muszą być zaangażowani w tematykę szkolenia i w naukę. A człowiekowi, który właśnie wszedł do sali pełnej obcych osób, brakuje tego zaangażowania i może zapanować milczenie. Dlatego całą grupę o oczekiwania pytamy dopiero po pierwszych kilku ćwiczeniach (np. po integracji).

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

Wcześniej możemy pytać o oczekiwania, ale w formie indywidualnie adresowanych pytań. Np. możemy rozdać formularze z pytaniami o oczekiwania i każdy ma je indywidualnie uzupełnić.

Potem można polecić uczestnikom porozmawiać o napisanych oczekiwaniach, ale w indywidualnych rozmowach. Czyli prosimy, aby w dwójkach porozmawiali o tym, co zapisali.

Dopiero po takim ćwiczeniu możemy zadać całej grupie pytanie o oczekiwania. Lepiej jednak nie pytać całą grupę, ale poprosić, aby każdy powiedział na forum grupy o swoich oczekiwaniach, które przed chwilą przedyskutował z jedną osobą.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

2. **Zaczynanie pierwszego ćwiczenia od szukania ochotników.** Przed pierwszą aktywnością, raczej **NIE** pytajmy o to, kto chce coś zrobić!
Dla wielu osób, jest to zbyt trudne pytanie, bo wymaga podjęcia aktywności. A na początku szkolenia tej właśnie aktywności (zaangażowania) zwykle brakuje uczestnikom. Człowiek nie jest zaangażowany, więc nie chce wybijać się przed szereg i stawać się ochotnikiem. Najpierw trzeba go zaangażować.
Dlatego pierwsze ćwiczenie powinno być **dla wszystkich**. Wszyscy powinni wykazać się w nim jakąś prostą aktywnością (np. uzupełnianiem formularz i rozmową o nim z jedną osobą). Dopiero omawiając tę aktywność możemy zadawać pytania adresowane **do całej grupy**. Dobrze, żeby pierwsze były takie, na które można odpowiedzieć gestem.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

3. Zaczynanie sporządzania kontraktu od pytania do całej grupy:

– Jakimi zasadami chcecie się kierować na tym szkoleniu?

Żeby odpowiedzieć na to pytanie, ludzie muszą być zaangażowani w szkolenie, we współpracę. Zauważmy, że osoba odpowiadająca na pytanie, **automatycznie zgłasza się na ochotnika**. Żeby więc zgłosiła się, warto wcześniej ludzi zaangażować prostym ćwiczeniem dla wszystkich.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

- ▶ Powinno to być proste ćwiczenie integracyjne (zawierające również elementy współpracy – np. przytoczone wcześniej uzupełnianie formularzy i omawianie ich w dwójkach). Po ich omówieniu można przejść do sporządzania kontraktu. Ponieważ przed chwilą wykonaliśmy ćwiczenie na **współpracę**, poruszamy w kontrakcie **tylko** zasady bezpiecznej **współpracy**. Na ta chwilę **NIE** mówimy nic o rywalizacji.
- ▶ Kwestię **rywalizacji, konkurowania, współzawodnictwa** trzeba jednak zawrzeć w kontrakcie. Ludzie powinni wiedzieć jak mają zachowywać się, kiedy pojawią się kwestie sporne. Teraz jednak może być im trudno rozmawiać o rywalizacji i zasadach dochodzenia do porozumienia, gdyż w tej konkretnej grupie jeszcze **NIE** doświadczyli rywalizacji.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

- ▶ Dlatego do kwestii rywalizacji w kontrakcie przechodzimy po wykonaniu ćwiczenia na rywalizację. Ćwiczenia, w którym uczestnicy szkolenia doświadczą rywalizacji w tej konkretnej grupie!

Polecamy grupie wykonać proste ćwiczenie (najlepiej grę) na rywalizację, ale rywalizację **POZYTYWNA**. Rywalizacja **negatywna**, mogłaby się okazać zbyt trudna i wywołać konflikt w grupie.

Rywalizacja **negatywna** to np. gra w której zwycięzcy dostają nagrodę, a przegrani nie. Dla nich brakło. Mogą, więc poczuć się gorsi, upokorzeni, poniżeni. Mogą zareagować agresywnym zachowaniem wobec zwycięzców, albo trenera.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

- ▶ Natomiast rywalizacja **pozytywna**, to np. gra w której nagród jest wiele i każdy może coś wygrać. Jedni wygrają więcej, a drudzy mniej, ale wszyscy coś wygrają. Ilość nagród po prostu jest nieograniczona. Każdy powinien dostać nagrodę choćby w postaci gratulacji od trenera i uznania w jego oczach.
- ▶ Przeprowadzamy, więc ćwiczenie (grę) na **rywalizację pozytywną** (tę łagodną, w której każdy coś wygrywa). Podczas jego omawiania zwracamy uwagę na pojawiające się konflikty interesów poszczególnych osób. Pytamy o to, jak je rozwiązywali? Jakie zasady panują w grze, aby można było grać uczciwie (fair play)? Jakimi oni kierowali się zasadami, podczas współzawodnictwa? Jak dochodzili do porozumienia?

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

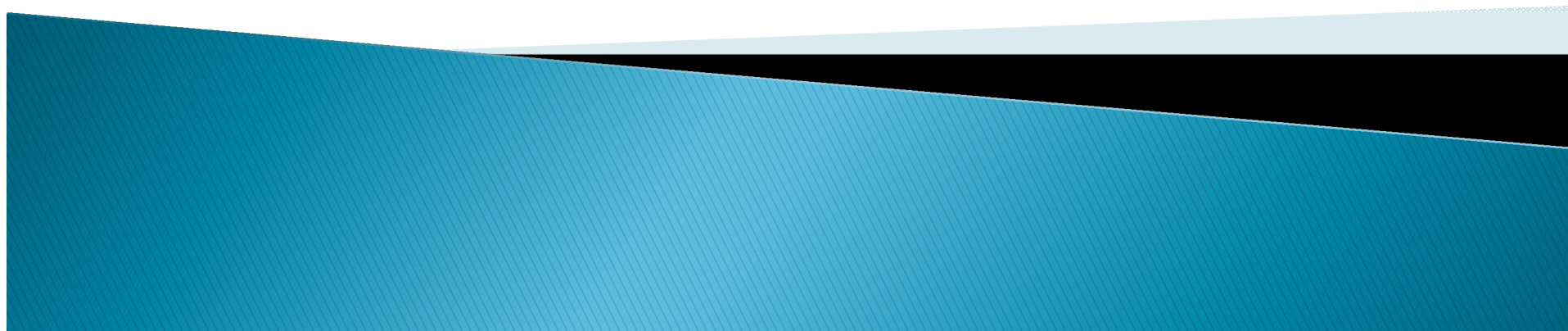
- ▶ Po udziale w grze na rywalizację pozytywną uczestnikom o wiele łatwiej jest wypowiadać się na temat **współzawodnictwa** w tej grupie, ponieważ właśnie go doświadczyli. Gra zazwyczaj ma też **zasady**, które usprawniają owa rywalizację. Czynią grę jak najbardziej **przyjemną** dla uczestników, nawet jeśli to nie oni najwięcej wygrywają. Nawiązujemy do tych zasad i w oparciu o nie tworzymy zasady kontraktu dotyczące rywalizacji, konkurowania, **współzawodnictwa** i rozwiązywania kwestii spornych.

Trudne sytuacje podczas zadawania pytań całej grupie

- ▶ Robiąc taki dwustopniowy kontrakt (współpraca + rywalizacja), mam większe prawdopodobieństwo na to, że nie tylko określimy w teorii zasady panujące na szkoleniu, ale przede wszystkim wypracujemy je w oparciu o praktyczne doświadczenia w tej konkretnej grupie. Czyli sporządzimy kontrakt jak najbardziej pasujący do tej konkretnej grupy.
- ▶ Oczywiście będzie on zawierał wiele standardowych zasad występujących w kontraktach, ale zasady te będą praktyczne wypracowane przez członków tej grupy, a nie teoretycznie podane i zapisane. Uczestnicy będą z nimi bardziej utożsamiać się. To będą „bardziej ich” zasady. Zatem mamy większe prawdopodobieństwo, że później będą ich przestrzegać.

Dziękuję za uwagę!

Justyna Olewińska
Konsultant Gdyńskiego Ośrodka Doskonalenia
Nauczycieli



Bibliografia

- ▶ https://nowastrona.sp5.chorzow.pl/images/stories/kacikedukacyjny/role_i_procesy_grupowe.pdf
- ▶ <https://www.mala-psychologia.eu/prozniactwo-spoleczne/>
- ▶ <https://www.mala-psychologia.eu/prozniactwo-spoleczne/>
- ▶ <http://poradnik.trenera.pl/panuj-nad-cisza-czyli-zasady-zadawania-pytan-grupie/>
- ▶ https://nowastrona.sp5.chorzow.pl/images/stories/kacikedukacyjny/role_i_procesy_grupowe.pdf
- ▶ http://psych.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2015/12/Proces-grupowy_materia%C5%82y.pdf
- ▶ <http://www.pawelbe.pl/psychologia/5grupowe.pdf>
- ▶ <https://kzg.pl/wp-content/uploads/2017/01/Dynamika-procesu-grupowego-w-pracy-metod%C4%85-projekt%C3%B3w.pdf>
- ▶ http://www.structum.pl/czytelnia-pdf-op/Proces_grupowy_Poradnik_dla_trenerow_nauczycieli_i_wykladowcow_procgr.pdf
- ▶ <http://www publikacje.edu.pl/publikacje.php?nr=5221>

