

ROLE I PROCESY GRUPOWE

GRUPA SPOŁECZNA – w psychologii społecznej i socjologii zaliczany do zbiorowości społecznej zbiór co najmniej trzech (dopiero 3 osoby tworzą grupę, 2 osoby to para. 3-cia osoba może obserwować interakcje, które zachodzą pomiędzy parą) 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.

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.

PROCES GRUPOWY to szereg zmian, które zachodzą między uczestnikami grupy (z prowadzącym włącznie) w trzech obszarach:

- Behawioralnym - grupa reguluje przez swoje normy sposób naszego zachowania.
- Poznawczym - obecność w grupie wpływa na nasz sposób postrzegania świata i jego interpretację.
- Emocjonalnym - współpraca może układać się pomyślnie lub może być przyczyną emocjonalnego dyskomfortu.

FAZY PROCESU GRUPOWEGO:

I. FAZA ORIENTACJI I ZALEŻNOŚCI.

Zasadniczym zjawiskiem występującym w grupie w jej początkowym stadium jest badanie oraz nabywanie orientacji. Poszczególni 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. Orientacja dotyczy także indywidualnego określenia, jak uczestnik w grupie się czuje. W fazie tej osoby starają się określić swoje miejsce, pozycję i rolę. Jest to również czas precyzowania osobistych celów, oczekiwań i potrzeb związanych z byciem w tej społeczności. Pytaniem, które się pojawia dla uczestnika jest: czy ta grupa jest dla mnie bezpieczna? Cechą charakterystyczną na tym etapie jest to, że uczestnicy raczej wolą mówić o świecie zewnętrznym, tj. o innych osobach i zjawiskach niż o sobie. Wynika to z naturalnego oporu przed osobistym pokazywaniem siebie z obawy przed antycypowanymi zagrożeniami związanymi z odsłonięciem siebie; nie wiadomo jak inni na to zareagują i jak to przyjmą – grupa nie ma jeszcze takich doświadczeń, a poziom zaufania i bezpieczeństwa jest niski. Częstym źródłem oporu jest istnienie ważnych i jednocześnie ukrytych spraw. Może to być na przykład sytuacja, że niektóre osoby (lub większość) została zmuszona do uczestniczenia w tym przedsięwzięciu. Szansą na przełamanie oporu jest wydobywanie takich spraw na forum grupy. W tej fazie im bardziej struktura zajęć czy rola prowadzącego jest niejasna, tym większy poziom lęku będzie w grupie. W znaczny sposób prowadzący spostrzegany jest jako autorytet, a oczekiwania wobec niego są takie, aby był on dyrektywnym liderem. W tej fazie uczestnicy zwykle przyjmują takie role, jak w innych grupach odniesienia oraz skłonni są wyrażać zadowolenie z bycia w grupie i zwracać uwagę na jej walory, niż mówić o tym, co się nie podoba i dzielić się negatywnymi odczuciami. Poszczególne osoby w typowy dla siebie sposób 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. Grupa na tym etapie chce mieć poczucie jednorodności, w związku z tym występuje tendencja do niwelowania różnic

indywidualnych i niedostrzegania różnorodności. Jednocześnie osoby uczą się okazywania szacunku wobec siebie, empatii, akceptacji, uwagi, reagowania na siebie nawzajem czyli umiejętności ważnych dla budowania realnego zaufania w grupie. 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.

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.

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.

Co może zrobić nauczyciel?

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

II. FAZA OPORU, BUNTU, RÓŻNICOWANIA.

Opór na tym etapie 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: odsłonić 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. 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 pojawiają się antagonizmy wewnątrzgrupowe; jest to sygnał pozytywny świadczący o tym, że zaufanie w grupie wzrosło i możliwe staje się bycie bardziej zaangażowanym. Można powiedzieć, że opór zostaje przełamany, a uczestnicy decydują się na większą otwartość. 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.

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.

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.

III. FAZA PRACY, SPÓJNOŚCI I KONSTRUKTYWNEJ WSPÓŁPRACY.

Efektom 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. Mogą pojawiać się osobiste wątki poszczególnych osób dotyczące ich osobistych doświadczeń, a także tematy dotyczące potrzeb związanych z posiadaniem kontroli, dominowaniem, wpływaniem na innych, rywalizacją, obawami przed zależnością, zdominowaniem. 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. 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. Grupa charakteryzuje się więc 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.

Co się wtedy dzieje? Celem grupy jest integracja na wyższym poziomie i identyfikacja z grupą, Dominują uczucia zachwyty, 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.

Co może zrobić nauczyciel?

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

IV. 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. Uczestnicy wyrażają swoje opinie dotyczące pracy grupy – jakie ich oczekiwania zostały spełnione i co im się udało oraz jakie oczekiwania nie zostały zaspokojone. Oprócz takich tendencji 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.

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.

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.

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.

W fazie orientacji:

Lider dominacji – stara się przejąć przewodzenie w grupie, ustalić normy i zasady, określić cele; wprowadza porządek w niejasnej strukturze,

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,

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,

Koziół 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,

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

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.

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:

Wyraziciel grupowych nastrojów – odbiera grupowe nastroje i emocje i trafnie je wyraża w imieniu grupy,

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,

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 nie specyficzne,

Dobra mama – daje uczestnikom wsparcie i opiekę, troszczy się o nich,

Opozycjonista – podważa i kwestionuje zachowanie osoby prowadzącej zajęcia, jest kontrsuggestywny.

Na podstawie:

1. https://pl.wikipedia.org/wiki/Grupa_spo%C5%82eczna
2. Szczygieł M. Procesy grupowe, w: L. Jabłonowska, P. Wachowiak, S. Winch (red.). Prezentacja profesjonalna. Warszawa 2008. Difin.
3. http://www.polpietro.org/wp-content/uploads/2014/08/role-grupowe_faza_handout_mlodzi.pdf
4. <http://edurada.pl/artykuly/proces-grupowy-co-warto-o-nim-wiedziec/>

Opracowała: Rita Witek - Kulawik