

Proces grupowy

smok

SKUTECZNY MODEL KSZTAŁCENIA
NAUCZYCIELI SZKÓŁ PODSTAWOWYCH
W ZAKRESIE PRACY Z UCZNIAMI
NIEPEŁNOSPRAWNYMI I PRZEWEKLE CHOROVI

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INNOWACJI

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

**Jak działa proces grupowy?
W jaki sposób nauczyciel może
wykorzystać proces grupowy do
budowania synergii w klasie?**

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INNOWACJI



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY




W wielu szkołach kładzie się szczególny nacisk na odpowiedzialność osobistą, a nie zespołową. Nie uczy się dzieci jak współpracować, dzielić się odpowiedzialnością, czerpać z różnorodności potencjału. W szkole najważniejszy jest sukces indywidualny, umiejętność współdziałania z innymi jest zjawiskiem dalece drugoplanowym. Często słyszymy: „**Jeśli chcesz by coś było zrobione dobrze, zrób to sam**”. Niepokoi nas nawet sama myśl o zrezygnowaniu z odpowiedzialności osobistej na rzecz zespołowej. Takie postawy nie sprzyjają nabywaniu kompetencji społecznych i czerpaniu z zasobów ludzi, którzy nas otaczają.


Zespoły jednak – te dobrze prowadzone mogą uzyskiwać ponad przeciętne wyniki, ponieważ czerpią z potencjału poszczególnych osób. Mogą do tego dojść dzięki wielkiej trosce okazywanej sobie wzajemnie przez wszystkie dzieci w klasie. Takiej dbałości o innych nie można narzucić – powstaje ona samoistnie. A kiedy już się pojawi, należy ją pielęgnować i efektywnie wykorzystywać. Powinna stać się wzorem dla innych zespołów/ klas.

Prawdziwe wyzwania są bodźcem mobilizującym zespoły. Ambitne zadanie może wzbudzić w dzieciach chęć podjęcia wysiłku stworzenia czegoś bardzo wartościowego.



Potrzebna jest jednak umiejętność zarządzania procesem grupowym w taki sposób by stworzyć możliwość funkcjonowania zgranych zespołów/ grup projektowych, które uczą się nie tylko od nauczyciela ale też od siebie i dzięki sobie.







Cechy indywidualne i różnice między poszczególnymi dziećmi mogą osłabiać lub nawet rozbijać potencjalne zespoły klasowe. Jednak docenione i właściwie wykorzystane stają się źródłem siły.

Idea pracy zespołowej/ projektowej w klasie nie neguje indywidualnej efektywności. Prawdziwe zespoły zawsze pozwalają jednostkom wnieść w ich pracę własny wkład i nagradzają go uznaniem. Każdy człowiek chce się jakoś wyróżnić. Połączenie tego dążenia z rzetelną pracą zmierzającą do osiągnięcia wspólnego celu ogólnego i celów; szczegółowych całego zespołu może przynieść znaczące wyniki.



WARUNKI ZAISTNIENIA ZESPOŁU KLASOWEGO






- **WSPÓLNY CEL**


Zespoły klasowe muszą posiadać jasno sformułowane cele. Stanowią one element jednoczący zespół i zapewniają udział poszczególnych dzieci w realizacji wspólnych zadań. Cele muszą być precyzyjne, realistyczne, mierzalne i określone w czasie.



- **NORMY ZESPOŁOWE**



Tworzenie norm, czyli przyjętych wzorców zachowań, jest nieodłącznym elementem rozwoju zespołu. Członkowie zespołu oczekują od siebie i innych członków określonych zachowań. Zespół wywiera presję na tych członków, których zachowanie nie jest zgodne z przyjętymi przez zespół wzorcami. Normy przyjęte w danym zespole mogą sprzyjać lub utrudniać naukę.






- **ZWARTOŚĆ**





Zwartość zespołu, to inaczej mówiąc tożsamość i solidarność, które wyznaczają siłę zespołu, co do przynależności do niego, tym większy jest jego wpływ na przestrzeganie norm przez poszczególnych dzieci. Zwartość grupy może mieć działanie pozytywne, gdy wymusza przestrzeganie norm korzystnych dla klasy lub negatywne, gdy utrudnia komunikację i współpracę między klasami/ grupami.

- **WSPÓŁPRACA**




Zespół musi być w stanie współpracować jako całość a właściwa współpraca pomaga osiągnąć wspólne cele. Poszczególne dzieci powinny poznać mocne i słabe strony swoich kolegów. To pozwala stworzyć wewnętrzne więzy grupowe, ogranicza rywalizację i ułatwia każdemu dziecku odnalezienie swojego miejsca w zespole.



- KOMPOZYCJA ZESPOŁU**

Aby zespół mógł pracować efektywnie poszczególne dzieci muszą wypełniać odpowiednie role. W dobrze funkcjonującym zespole można wyróżnić osiem ról, które pełnią członkowie. Brak proporcji pomiędzy nimi albo brak którejkolwiek, może w znacznym stopniu ograniczyć styl pracy zespołu.






TRZY POTRZEBY ZESPOŁU




Adair J. (2000). Anatomia biznesu. Motywacja, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa.







ZADANIE WYKONANIE	ZEPÓŁ BUDOWANIE I UTRZYMANIE	JEDNOSTKA DOSKONALENIE
<ul style="list-style-type: none"> •Znajomość celów. •Precyzyjnie określone zadania. •Informacje niezbędne do wykonania zadań. •Dostarczanie zasobów do zadań. •Podział zakresu odpowiedzialności. •Znajomość procedur sprawdzania i oceny wykonania zadania. •Egzekwowanie oczekiwań . 	<ul style="list-style-type: none"> •Wizja. •Zasady współpracy w zespole. •Utrzymanie morale grupy. •Rozwój zespołu - fazy osiągania przez zespół dojrzałości. •Współustalenie norm i wartości zespołu, stanie na ich straży. •Dbanie o przepływ opinii i pomysłów. •Rozwiązywanie konfliktów zespołowych . 	<ul style="list-style-type: none"> •Problemy osobiste i indywidualna sytuacja członków zespołu. •Uznanie i szacunek. •za wykonaną pracę. •Możliwość prezentowania i zgłaszania swoich pomysłów i zastrzeżeń. •Informacja zwrotna na temat osiągniętych rezultatów oraz zachowań zespołowych .

ZADANIE WYKONANIE	ZEPÓŁ BUDOWANIE I UTRZYMANIE	JEDNOSTKA DOSKONALENIE
<p>Ćwiczenie: W jaki sposób pełni swoją rolę nauczyciel i jak funkcjonuje jego zespół klasy jeśli:</p> <p>a) Nauczyciel koncentruje się przede wszystkim na zadaniu</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>b) Nauczyciel koncentruje się przede wszystkim na wybranej jednostce/ osobie</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>c) Nauczyciel koncentruje się przede wszystkim na dobrej atmosferze w zespole</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		




Adair J.(2000). Anatomia biznesu. Motywacja, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa.

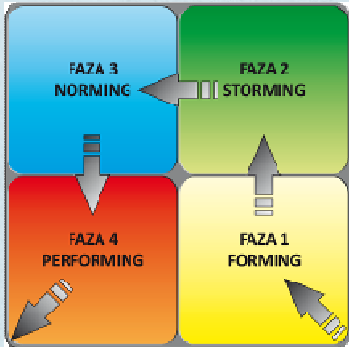




4 KROKI DO DOJRZAŁOŚCI – FAZY ROZWOJU ZESPOŁU



Wiedza o fazach rozwoju grup może w znaczny sposób pomóc Nauczycielowi usprawnić pracę zespołów klasowych.



Źródło: Bruce Tuckman's 1965 Forming Storming Norming Performing team-development model (<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>)

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INICJATYWA

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIE EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

B. Tuckman (1965 za: Kozusznik, 2002) wyróżnił cztery etapy rozwoju grupy:


- **FORMOWANIE** (forming)
- **SZTURMOWANIE** (storming)
- **NORMOWANIE** (norming)
- **DZIAŁANIE** (performing)

Dodatkowo wyróżniany bywa 5 etap **ROZWIĄZANIE** (adjourning) lub **UŚPIENIE** (dorming) czy też **LAMENT** (B. Tuckman dołączył 5 etap w 1970).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INICJATYWA



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIE EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY




- **CO Z TEGO WYNIKA?**


Koniecznie odpowiedz sobie na pytanie o fazę rozwoju twojego rozwoju. Jeżeli dostosujesz sposób zarządzania i komunikację do fazy rozwoju zespołu unikniesz nieporozumień, usprawnisz pracę zespołu.

- **FORMING – FORMOWANIE**

Ludzie zbierają się, analizują cel i wymagania, badają terytorium. Członkowie zespołu zastanawiają się, po co się tutaj znaleźli, kto jest kim i kto jaką rolę będzie pełnił. I jak w każdym nowym środowisku zachowujemy się poprawnie politycznie dbając o autoprezentację, rzadko wychodząc z nowymi czy kreatywnymi.







- **UCZUCIA:**

Ekscytacja, optymizm lub niepokój, leki co do przyszłości.

Duma z bycia wybranym do zespołu.

Próby zbliżenia się do zespołu.

- **ZACHOWANIA:**

Próby definiowania zadań i sposobów ich realizacji.

Próby wypracowania akceptowalnych zachowań grupowych.


Decyzje, co do potrzebnych informacji.


Abstrakcyjne dyskusje nad pomysłami i celami u niektórych powodujące zniecierpliwienie.

Koncentracja raczej na relacjach, niż na rolach.

Chaos organizacyjny.



Brak planowania.






Czas zainicjować dyskusję dotyczącą takich kwestii, jak:


- Dlaczego tu jesteśmy?
- Jaki jest nasz cel?
- Co nasz łączy?
- Jakie obowiązują zasady współpracy?
- Czego oczekujemy od kolegów z klasy?

ĆWICZENIE DLA NAUCZYCIELA

- Aby przyspieszyć fazę formowania, rozpocznij od **wyłoszenia expose** lub **przedstawienia wizji**, będącego odpowiedzią na poniższe pytania.
- Pozwól, by dzieci zapoznali się – stwórz po temu atmosferę. Niech każdy się przedstawi, poda powody, dla których znalazł się w grupie i związane z nią nadzieje. Następnie przedstawi swoje umiejętności, pasje itp.







- **STORMING – SZTURMOWANIE, BURZA**

Ludzie walczą o pozycje, testują limity, analizują możliwości, zawierają porozumienia. Ta faza może zawierać element buntu i niechęć do podporządkowania się innym.

W tej fazie żywo dyskutujemy nad zasadami pracy, wykonalnością zadań oraz doбором metod. Mamy do czynienia często z nieuporządkowanym przepływem informacji i wieloma alternatywnymi rozwiązaniami. W warstwie relacji między-ludzkich sprawdzamy nawzajem swoje kompetencje i próbujemy zdefiniować role, często zdarzają się ostre i krytyczne opinie. Ludzie testują się nawzajem oraz obserwują nauczyciela - czy potrafi opanować sytuację. Jedni członkowie są zaangażowani w konflikty, inni usuwają się w cień, oczekując na ich wygaśnięcie. Dobre samopoczucie oraz samoocena członków grupy może być wielokrotnie nastawiona na szwank.






- **UCZUCIA:**

Opór przed zadaniami i metodami pracy odmiennymi od indywidualnych, charakterystycznych dla poszczególnych członków grupy.

Zmiany w nastrojach i stosunku, co do szansy zespołu na sukces.

Silne emocje – złości, zniecierpliwienie, ataki.





• ZACHOWANIA:

Spory między uczestnikami, nawet wtedy, gdy zgadzają się, co do głównych założeń.

Opór i rywalizacja.



Walka o cele jednostkowe.

Kwestionowanie fachowości tych, którzy wybrali zadania i członków grupy.

Tworzenie nierealnych oczekiwań.


Przerzucanie odpowiedzialności.


Brak jedności, napięcie, zazdrość.

Podczas tej fazy może dojść do konfliktów i nieporozumień. Stymuluj komunikację w kierunku:



- Różnica zdań jest wartościowa.
- Wprowadzaj i pilnuj zasad „szukaj rozwiązań a nie winnych”.
- „Nie musimy się lubić, mamy razem pracować, uczyć się”.
- Przypominaj wspólnie ustalone cele.
- Mediu w konfliktach - nie czekaj aż narosną.
- Przyspieszaj tę fazę.





ĆWICZENIE DLA NAUCZYCIELA


- Aby przyspieszyć fazę burz pozwól dzieciom w sposób nieskrępowany wyrażać swoje opinie. Akceptuj, a nawet prowokuj rozbieżność stanowisk: „A kto ma inne zdanie ten temat?, A jak tę kwestię widzi Zosia?”





- **NORMING – NORMOWANIE**

Ludzie zgadzają się na zachowanie kolektywne (normy), wspólne wartości oraz odpowiedzialność. Teraz odkrywasz, co możesz, a czego nie możesz w obrębie grupy.


Wytwarzanie norm – z frustrującego chaosu zadań, planów i informacji zaczyna nagle wyłaniać się załążek porządku, zadania nabierają sensu, opadają emocje. Członkowie zespołu powoli odnajdują się w nowych rolach. Frustracja ustępuje miejsca współpracy, zaufaniu, zrozumieniu i porozumieniu. Pojawia się poczucie przynależności do zespołu, poczucie tożsamości grupy oraz pierwsze próby zorganizowanego rozwiązywania postawionych zadań.





- **UCZUCIA:**


Wzajemna akceptacja bądź utrwalenie uprzedzeń.
Uczucia przyjaźni lub niechęci.
Zaufanie wewnątrz zespołu .
Członkowie grupy dążą do zgody .



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INICJATYWA


PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY



- **ZACHOWANIA:**


Krystalizują się role w wymiarze władzy i sympatii.
Zaczyna się pojawiać wspólnota i kooperacja w działaniu.
Koncentracja na celach i zasadach współpracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA INICJATYWA



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY




Podczas tej fazy ludzie chcą dookreślić reguły gry. Zdecydowanie przypominaj:


- na czym polegają zasady formalne,
- na czym polegają zasady niepisane - na przykład zasada – „możesz mieć inne zdanie”, „szukaj rozwiązań a nie winnych”,
- wprowadź zasadę „raz powiedziane - nie wracamy”, co zapobiega wyciąganiu starych spraw przez skonfliktowane osoby np. „Kasia to zawsze jak ma być pomocna, to... .”

- **ĆWICZENIE DLA NAUCZYCIELA**



Poświęć trochę czasu na wymianę osobistych dokonań. Pomoże to ustalić wspólne preferencje i wkład każdego.






- **PERFORMING – DZIAŁANIE**


Członkowie współpracują ze sobą, aby zrealizować wspólne cele. Jest to faza właściwego działania zespołu klasowego i tworzenia rozwiązań. Role są czytelne i podzielone, „władza” nauczyciela przepłynęła do poszczególnych członków zespołu, a on sam staje się coraz mniej dyrektywny jako siła sprawcza w klasie. Dopiero ta faza jest właściwą fazą produktywności i efektywnej pracy zespołów. Niektóre zespoły nigdy nie osiągają tej fazy, grzęznąc w chaosie emocji, konfliktów i szumie informacyjnym

- **UCZUCIA:**

Poczucie jedności i spójności grupy, zespół ze wzrastającym zadowoleniem skupia się na rozwiązywaniu zadań, wdrażaniu w życie zasad i procedur, o których wcześniej żywo debatował.





- **ZACHOWANIE:**



Członkowie zespołu zaczynają ze wzrastającą łatwością współpracować i coraz szybciej osiągają wyniki.

Wzrasta tempo i produktywność.

Przejawiają poczucie odpowiedzialności.


Koncentracja zadaniach.


Usprawnianie procesów.

Teraz skoncentruj się na:



- Jakie są nasze cele?
- Czego już dokonaliśmy?
- Czy i jak możemy uprzyjemnić przebywanie ze sobą?
- Jak można wspierać ludzi w ich zadaniach?
- Kto wykazuje wysokie, a kto niskie zaangażowanie w sprawy grupy?
- Jak wygląda współpraca? Czy grupa rzeczywiście koncentruje się na działaniu?






• CELEBROWANIE KAMIENI MIŁOWYCH


Celebrowanie jest jednym ze skutecznych narzędzi motywacji w zespole. Jest okazją do przeżywania wspólnego poczucia sukcesu. Nic tak nie zabija kreatywności, jak monotonia, a więc może także stanowić bazę, by wyjść poza rutynę i codzienne rytuały. Co świętować? Oczywiście sukcesy zespołu klasowego.

Ważne wskazówki (Darnall):


- Obchody organizuj w klasie.
- Przedstaw mierniki sukcesu (dlaczego świętujemy) - bądź szczery i osobisty.
- Przedyskutuj znaczenie sukcesu dla całego zespołu/ dla projektów nad którymi dzieci pracowały. Bądź szczegółowy w swoich podziękowaniach (deleguj sukces na zespół).
- Urządzaj obchody w ciągu tygodnia od wydarzenia.
- Zaprosz kogoś z zarządu szkoły.





- **ĆWICZENIE DLA NAUCZYCIELA**


Aby usprawnić fazę działania święć sukcesy, przypominaj o osiągnięciach. Bierz udział we wspólnych przedsięwzięciach, poszukuj wyzwań. Stawiaj problemy i oczekuj ich twórczego rozwiązania.



KAPITAŁ LUDZKI
INICJATYWA WYKŁADNICZA


PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY



- **ROZWIĄZANIE, UŚPIENIE, LAMENT**


Faza związana z zakończeniem działalności zespołu i końcem projektu.



KAPITAŁ LUDZKI
INICJATYWA WYKŁADNICZA



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY




- **UCZUCIA:**


Poczucie straty.
 Poczucie sukcesu.
 Żałowanie, że „to już koniec.”

- **ZACHOWANIE:**



Dobry wgląd w pracę zespołu.
 Energia skoncentrowana na dopinaniu ostatnich spraw.
 „Świętowanie zwycięstwa.”
 Planowanie nowych zespołów.





Faza związana z zakończeniem działalności zespołu i końcem projektu. Zwróć szczególną uwagę na:

- Kiedy i jak formalnie zamkniemy projekt w gronie zespołu?
- Jak ma wyglądać to spotkanie?
- Jeżeli projekt nie zakończył się sukcesem, czy można wspomnieć o jego mocnych stronach/ podzespołach?
- Czy możemy przekształcić zakończenie w święto?

- **ĆWICZENIE DLA NAUCZYCIELA**

Niech każdy członek zespołu przygotuje wcześniej i przedstawi dwuminutowy speech na temat tego, co wyniósł z projektu. Zrób to w przyjazny sposób, w formie prezentu dla pozostałych osób.

Podziękuj wszystkim za zaangażowanie, kreatywność, odpowiedzialność, współpracę, przełamywanie impasów i za co tylko się da.

