



„Z tą grupą jest coś nie tak!” Od formowania do działania, czyli o procesie grupowym słów kilka

Luiza Wójtowicz-Waga PASE

1. Tradycyjna metodyka i poza...

- dynamika procesu grupowego (grupa jest dynamiczna)
- struktura grupowa
- zjawiska zachodzące w grupie
- współpraca z grupą
- radzenie sobie w trudnych sytuacjach
- radzenie sobie z trudnymi uczestnikami
- radzenie sobie w sytuacji 1:1

2. MODEL TUCKMANA, 1965

Fazy dynamiki grupowej

Orientacja wstępna, wstępna integracja, kreowanie ról

Opór przejście, konfrontacja, różnicowanie

Normowanie i działanie konsolidacja, współpraca, głębsza integracja

Rozstanie żałoba

3. Orientacja

- poznanie się
- płytko, fasadowa autoprezentacja
- niepokój
- jakie normy i zasady?
- gdzie jest moje miejsce?
- jaka jest moja pozycja?
- jaka jest moja rola?
- jesteśmy wyjątkowi



Wskazówki dla nauczyciela

- przedstawia siebie
- prosi uczniów o opowiedzenie o sobie
- wyznacza cele
- proponuje wykonanie ćwiczenia integrującego
- proponuje ćwiczenie nietuzinkowe
- proponuje ćwiczenie ukazujące podobieństwa uczestników
- negocjuje kontrakt z uczniami

4. Kontrakt

- tworzony wspólnie
- tworzony i uzupełniany etapami
- tworzony od początku działania grupy – także w momencie oporu
- spisany (!) i w widocznym miejscu
- rekontrakt
- zasady doprecyzowane

Prawo ucznia / uczestnika do

- nieprzerywania pozostałym uczniom
- nieoceniania uczniów
- dyskrecji
- wypowiedzi oraz refleksji
- skorzystania z pomocy nauczyciela
- popełniania błędów
- rezygnacji z ćwiczenia

5. Opór

- kryzys lub dyskomfort
- obawa przed reakcją innych
- wewnętrzny konflikt: odstąpić się czy nie



- walka o władzę i pozycję
- niezadowolenie i pretensje wobec prowadzącego
- antagonizmy wewnątrzgrupowe
- podgrupy, interpersonalne więzi

6. **Po czym poznasz?**

- spadek motywacji i zaangażowania
- milczenie
- senność, brak energii
- spóźnianie się, przedłużające się przerwy
- koncentracja na problemach interpersonalnych
- odmowa udziału w zadaniach
- powstaje drugie życie grupy

7. **Wskazówki dla nauczyciela**

- przykład idzie z góry (dobry feedback, rozwiązanie konfliktu)
- ujawniać i rozwiązywać konflikt / nie udawać, że go nie ma
- nie wspierać wrogich postaw
- zbyt szybkie przejść przez konflikt powoduje utajenie konfliktu (tzw. *zagłaskanie*) - podziemie komunikacyjne, brak zaufania
- pytania nakłaniające uczestników do aktywności
- okazywać szczery entuzjazm, szacunek, uznanie
- w sytuacji złości dać sobie czas na ochłonięcie

Co powiedzieć?

- ujawniać i rozwiązywać konflikt
- nie udawać, że trudności nie ma

„Wydaje mi się, że mamy tu jakąś trudność. O co chodzi?”

- nie wspierać wrogich postaw



„Słuchajcie, umawialiśmy się na szanowanie różnic pomiędzy nami. Nie ma w naszym kontrakcie miejsca na takie zachowania”.

- pytania nakłaniające uczestników do aktywności:

„Co chcielibyście, żeby się w grupie działo?”, „Powiedzcie każdemu w grupie o jednej rzeczy, którą mógłby zrobić, aby poprawić sytuację.”, „Co dokładnie wam się nie podoba? Opowiedzcie o tym.”

8. **Normowanie i działanie**

- większe poczucie bezpieczeństwa, otwarte zaangażowanie
- role mniej sztywne
- nauczyciel postrzegany bardziej realistycznie
- mniejsza zależność od nauczyciela
- podejmowanie inicjatywy przez uczniów
- uczniowie biorą odpowiedzialność za to, co się dzieje
- wysoki poziom zaufania
- otwarta komunikacja
- swobodny przepływ informacji zwrotnych
- wspieranie poszczególnych osób

9. **Wskazówki dla prowadzącego**



10. **Rozstanie**

- bliski czas rozstania
- podsumowywanie wspólnych doświadczeń
- określenie planów w kontekście tego, co działo się w grupie
- opinie dotyczące pracy grupy
- smutek, lęk, złość, radość, ulga
- niezgoda na koniec – próby podtrzymania znajomości, pomysły na spotkania i utrzymywanie kontaktu
- konstruktywne założenie: grupa nie tylko musi się zawiązać i stworzyć, nie tylko pracować ale także zamknąć