

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.

Role lidarskie:

- **lider aktywny** – ma dużą potrzebę działania, dodaje grupie energii, wykonuje ruch do przodu, pomaga grupie szczególnie na początku rozpocząć pracę.
- **lider emocjonalny** – troszczy się o dobrą atmosferę, wyczuwa nieszczeroci, korzysta ze słuchu emocjonalnego, wyczuwa nastrój w grupie. Często pomaga grupie w poradzeniu sobie z napięciami i konfliktami.
- **lider nawigator** – podtrzymuje działanie grupowe, porządkuje chaos, porządkuje działalność lidera aktywnego.

Pozostałe role grupowe:

- **sumienie grupy** – dba o to by grupa nie zrobiła nikomu „krzywdy”, może wspierać kozła ofiarnego.
- **kamikadze** – opowiada o swoich trudnościach, w momencie kiedy inni członkowie grupy nie są jeszcze na to gotowi.
- **blazen** – żartami i humorem rozładowuje napięcie w grupie. Jest to wyjątkowo przydatne na początku rozwoju grupy. Wtedy jest wyjątkowo ceniony w grupie. Kiedy jednak grupa lepiej się pozna, może stracić swoją pozycję.
- **szara eminencja** – stara się wpłynąć na kogoś z liderów po to, żeby uzyskać wpływ na grupę.

- **koziół ofiarny** – obiekt rozładowania negatywnych emocji grupy. Często są to osoby, które wcześniej pełniły w grupie rolę lidera aktywnego, kamikadze lub błazna.
- **dobry uczeń** – stara się jak najlepiej spełniać oczekiwania prowadzącego lub lidera aktywnego.
- **maskotka** – osoba wyróżniająca się jakąś cechą np. najmłodsza lub wyjątkowo atrakcyjna. Ma taryfę ulgową na stosowania określonych norm grupowych.
- **buntownik** – osoba atakująca lidera aktywnego lub prowadzącego grupę. Często ujawnia się w konfliktowej fazie rozwoju grupy.
- **outsider** – osoba postrzegająca swoje miejsce poza grupą.
- **ekspert** – osoba uznawana przez grupę jako specjalista. Uczestnicy kierują do niego pytania w sytuacjach niejasności i liczą się z jego zdaniem w określonych sprawach.

PROCES GRUPOWY

Wszyscy żyjemy w grupach i zespołach - mniejszych, takich jak paczka koleżeńska, drużyna harcerska, klasa szkolna itd. Grupy różnią się między sobą ze względu na ich cele, sposoby działania, jest jednak kilka podobieństw w działaniu każdej z grup, a mianowicie tzw. fazy (etapy) procesu grupowego. Proces grupowy i jego fazy powtarzają się, przebiegają w różnym czasie, niektóre fazy trwają dłużej, inne krócej. Kiedy zmienia się zadanie w grupie, lub dochodzą do niej nowi członkowie, faza grupowa może, ale nie musi, rozpocząć się od nowa. Ważne, by wiedzieć, że to **stan naturalny** dla wszystkich grup, żeby wiedzieć, że np. konflikty nie muszą oznaczać nic złego.

FAZY PROCESU GRUPOWEGO:

I. faza orientacji i zależności -celem całej grupy i wszystkich jej członków jest przynależność do grupy. Członkowie grupy przyglądają się sobie, orientują się, kto jest w grupie. Dominuje wtedy lęk, niepokój, napięcie, wahanie, ciekawość, obawa, niechęć do wyrażania własnych opinii. - członkowie grupy często nie wiedzą o tych uczuciach i stanach, nie mają takiej świadomości.

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 możemy robić jako 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 zabawy/ zajęcia takie, aby osoby podobne do siebie mogły się odnaleźć.

II. Faza buntu, różnicowania się, konfliktu -celem grupy jest wyodrębnienie się i zróżnicowanie.

Co się wtedy dzieje? Uczestnicy odczuwają złość, występują spory, kłótnie, wyznaczanie własnego terytorium, dominuje złośliwość, uwagi, krytyczne oceny, pojawiają się koalicje, podgrupy, sojusze. Ujawniają się walki i rywalizacja, okazywanie wrogości. Jest to moment, kiedy grupie przestaje się podobać, jest to faza konfliktu i buntu grupy przeciwko prowadzącemu.

Dlaczego tak się dzieje? Uczestnicy mają krytyczne podejście, jednakże w końcu dochodzą do wniosku, że chodzą na spotkania, bo chcą. To bardzo ważna faza: grupa staje się bardziej odpowiedzialna za swój udział, zaczynają się wyłaniać prawdziwe role grupowe.

Co możemy robić jako 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.

III. Faza spójności i konstruktywnej współpracy - uczestnicy myślą, mają wrażenie, że ich grupa jest świetna, najlepsza, zmniejsza się krytycyzm, ale jednocześnie wzrasta też chęć do współpracy dla dobra wspólnego. Pojawiają się różne normy grupowe, więcej kompromisów, przejaskrawienie miłych uczuć.

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 możemy robić jako 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.

IV. Faza końcowa

Co się wtedy dzieje? 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 możemy robić jako 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.