



WYKORZYSTAJ TĘ EWOLUCJĘ!

czyli specyfika rozwoju grupy a kurs instruktorski

PHM. VICTORIA KAMASA

Zastanawialiście się kiedyś, dlaczego mamy w naszej organizacji kursy drużynowych, a nie na przykład kursy eksternistyczne kończące się porządnym egzaminem przed bardzo poważną komisją? Pewnie przyczyn jest wiele – od przyziemnych, takich jak możliwości organizacyjne, do wzniosłych, jak potrzeba kształtowania wspólnoty instruktorskiej wśród przyszłych drużynowych. Jedną z przyczyn jest też z pewnością możliwość wykorzystania procesów grupowych do podniesienia jakości naszego kształcenia.

Jak tego dokonać? Przede wszystkim posługiwać się zdrowym rozsądkiem i intuicją, ale też starać się dostosować zajęcia do etapu rozwoju, na jakim znajduje się właśnie grupa, tak by bezpiecznie przeprowadzić naszych kursantów od formowania się grupy, przez wyłanianie się podgrup i konflikty aż po konieczny rozpad wraz z zakończeniem kursu (dla tych o zacięciu naukowym – autorem powyższego modelu jest A. Cohen).

NIEBO POZORNIE BŁĘKITNE

Początek jest bardzo trudny i dlatego wymaga od nas szczególnej uwagi i ostrożności.

Jest to czas bardzo silnego napięcia w grupie. Każdy z osobna jest zdenerwowany i spięty, w duszy zadaje sobie pytania o to, jak będzie, czy zostanie zaakceptowany, jak sobie poradzi. Z drugiej strony wszyscy udają rozluźnionych i spokojnych, co sprawia, że każdy osobno dochodzi do wniosku, że tylko on czuje się niezręcznie. Poziom zaufania jest bardzo niski, ale nie dochodzi też do żadnych konfliktów. Dlaczego? Bo przecież każdy stara się być miły i zrobić jak najlepsze wrażenie na pozostałych. Na wzajemne stosunki silnie wpływają stereotypy, z którymi uczestnicy przyjechali na kurs. Wszyscy przecież wiedzą, że w drużynie X to są same bezmózgie osiłki, a ci z drużyny Y zajmują się głównie sianem fermentu (mam cichą nadzieję, że powyższy przykład jest mocno przerysowany). W tym czasie ustalają się też niepisane zasady postępowania wobec siebie, które czasami towarzyszą nam już do końca.

Jak pomóc naszej kursowej grupie? Przede wszystkim dać szansę do wzajemnego poznania się, zbudowania relacji opartych na zaufaniu, a nie na stereotypach. Oczywiście, nie ma na to lepszej recepty niż powierzenie grupie (lub wyłonionym z niej podgrupom) jakiegoś zadania do wykonania. Ale uwaga! Nie może to być żadne ważne i poważne zadanie, jak na przykład napisanie wspólnie pla-

nu pracy czy opracowanie jakiegoś materiału. Dlaczego? Bo produktywność na tym etapie jest nikła – zamiast koncentrować się na zadaniu i meritum sprawy nasi kursanci skupieni są na określaniu nowej sytuacji i odnajdywaniu się w niej. Dajmy im więc szansę do wspólnej zabawy a równocześnie do obalenia stereotypów, które przywieźli ze sobą. Zadbajmy też o ustalenie od początku sensownych norm wzajemnego postępowania. Od razu tępy spóźnianie się na zajęcia czy przerywanie innym wypowiedzi podczas dyskusji.

GRUPY CHMUR NA HORYZONCIE

Uff! Jakoś udało nam się przeżyć początek. Wszyscy trochę się poznali i zaczynają się formować małe podgrupy. Wyraźnie widać, kto koło kogo siada na posiłkach, kto z kim spędza ciszę poobiednią (o ile coś takiego istnieje na kursie). Spada zdenerwowanie i niepewność, wzrasta wzajemne zaufanie. Poszczególne ekipy mogą po cichu (jeszcze) rywalizować o nadawanie tonu grupie. Nie dochodzi na razie do otwartych konfliktów, ale stopniowo wzrasta napięcie między poszczególnymi kursantami, a może podgrupami.

	ETAP	POŻĄDANE DZIAŁANIA
	FORMOWANIE SIĘ GRUPY	<ul style="list-style-type: none"> – zapewnić możliwości poznania się i obalenia stereotypów – ustalić mądre i pożądane zasady postępowania – żadnych poważnych zadań!!!
	WYŁANIANIE SIĘ PODGRUP	<ul style="list-style-type: none"> – stworzyć możliwości do wyjścia poza ustalone grupki, przełamania uprzedzeń powstałych na początku – dobierać w pary na zasadzie „ten, którego najmniej znasz, z którym miałeś najmniej do czynienia”
	KONFRONTACJA	<ul style="list-style-type: none"> – nie panikować i pamiętać, że to normalne – stwarzać warunki do dobrej komunikacji – dać narzędzia i umiejętności potrzebne do rozwiązywania konfliktów
	WSPÓLPRACA	<ul style="list-style-type: none"> – powierzać ambitne zadania – pozwalać działać
	ROZPAD	<ul style="list-style-type: none"> – pokazać, ile zyskali – sukcesywnie acz subtelnie przypominać, że musi nastąpić

Jak działać? Przede wszystkim nadal stwarzać możliwość do wzajemnego poznawania się, delikatnie zmuszać do wyjścia poza ustalone grupki, przełamania powstałych po pierwszym wrażeniu uprzedzeń. Pomocą służą nam tu wszelkie ćwiczenia w małych grupkach i parach, które dobierają się metodą „ten, którego najmniej znasz, z którym miałeś najmniej do czynienia”.

BURZA

Myśleliście, że najgorsze macie już za sobą? Kursanci sprawiali wrażenie, że tworzą całkiem zgraną i dobrze rozumiejącą się ekipę, a tymczasem nagle wybuchają spory i konflikty – podczas posiłku atmosfera jest tak gęsta, że można by zawiesić siekiere w powietrzu. Uszy do góry! To całkiem normalne, a co więcej – konflikt i konfrontacja są niezbędne, aby grupa mogła się prawidłowo rozwijać dalej, a także oznaczają, że w grupie pojawiło się już wzajemne zaufanie, a to przecież dobra wiadomość!

Co robić? Przede wszystkim stwarzać warunki sprzyjające komunikacji – tak, aby eliminować konflikty wynikające z nieporozumień i równocześnie dawać możliwość rozwiązywania tych, które wynikają z prawdziwych sprzeczności. To dobry moment, by na kursie pojawiły się zajęcia z komunikacji (typu: jak mówić, by inni chcieli słuchać) i rozwiązywania konfliktów. W ten sposób damy naszym kursantom narzędzia do poradzenia sobie w tej sytuacji.

Na koniec dobra wiadomości – przejście tego etapu bardzo wzmacnia grupę – daje jej poczucie, że konflikty mogą się zdarzać i wcale nie prowadzą do rozpadu grupy czy koszmarnego pogorszenia wzajemnych relacji. Co więcej – skoro umiemy się już spierać, możemy dyskutować nad proponowanymi rozwiązaniami, wskazywać ich wady i zalety oraz wybierać najlepsze – a to ma zdecydowanie pozytywny wpływ na produktywność.

GŁĘBOKIE SPOKOJNE WODY

Dzięki konfliktom udało się już poprawić błędne reguły przyjęte na początku. Dzięki wspólnemu przejściu przez trudną sytuację wzrosło zaufanie i stopień wzajemnej znajomości. Teraz role są już przydzielone – wiadomo, kto jest świetnym rysownikiem, kto ma zawsze coś wesołego do powiedzenia, a kto tysiąc pomysłów na minutę.

Produktywność osiąga swoje maksimum. Grupa może podejmować trudne zadania i jest gotowa do wypracowywania dobrych rozwiązań. Poszczególne kursanci znaleźli już sobie miejsce – czują się pewnie i bezpiecznie. To czas, kiedy można przeprowadzać na kursie najtrudniejsze zajęcia, a także wiele wy magać od wyznaczonych grup zadaniowych. Nic – tylko uczyć.

PORT

Kurs dobiega końca. Wszyscy ze smutkiem myślą o tym, że trzeba będzie się rozstać.

Z jednej strony wiedzieli, że to nieuniknione, ale z drugiej – jak już się zbliża, to robi się smutno.

Jak pomóc naszym kursantom? Po pierwsze, wszelkie rozstania zdecydowanie ułatwia obecna od dawna świadomość, że muszą one nastąpić – należy więc od czasu do czasu o tym przypominać. Po drugie – można pomóc im zmienić optykę – niech zamiast myśleć o tym, co stracą, rozjeżdżając się do domów, pamiętają o tym, co zyskali od momentu, kiedy spotkali się po raz pierwszy.

FOTEL

Mam nadzieję, że kiedy uda się wam przejść ze swoją grupą kursową przez koleje etapy jej życia, będziecie mogli usiąść w fotelu z herbatą i pomyśleć mniej więcej tak: „Nie było łatwo. Przeżyliśmy razem kurs. Nie odbyliśmy go, ale przeżyliśmy. Dzięki naszej wiedzy i umiejętnością, a także wrażliwości i intuicji w świat rusza kilku, kilkunastu, a może nawet kilkudziesięciu wykształconych drużynowych. Znowu ze zbioru obcych sobie osób, którymi kursanci byli na początku, stali się ekipą dobrych znajomych, może nawet przyjaciół. Warto było”.

A potem zaczniecie myśleć o kolejnym kursie...