



ПОДКАСТ 3

НОВА СОРАБОТКА - МОДЕЛ НА ГРУПНА ДИНАМИКА

ПОТКАСТ ЗА РАЗВОЈ НА ГРУПАТА, КАРАКТЕРИСТИКИ И ПОТРЕБИ.

Четирите фази на развој на тимот за првпат биле креирани од Брус Такман во 1965 година. Овде спаѓаат фазата на формирање, фазата на разгледување на идеи, фазата на нормализирање на групата и поставување на систем и фазата на реализација. Денес постои и петта фаза, односно финална фаза на ажурирање. Според Такман сите овие фази се неопходни за развојот на тимот. Секоја од нив има сопствени карактеристики и потреби преку кои тренерот може лесно да направи разлика помеѓу различните фази и да ги даде потребните решенија, промени или предлози со цел да го намали конфликтот, да го зголеми перформансот, да ја задржи позитивната атмосфера и да премине на следната фаза.

Прва е фазата на формирање. Во оваа фаза настанува формирањето на тимот и за првпат се доделуваат улоги на секој од членовите на групата. Како главна карактеристика на оваа фаза може да се напомене фактот што членовите на групата меѓусебно се запознаваат за првпат, така да може да се забележат знаци на





резевираност во пристапот или пак знаци на стрес, кој може да биде позитивен стрес (доколку членовите на групата се возбудени), или пак негативен стрес (каде се забележуваат симптоми на анксиозност). Во оваа фаза примарен фокус се става на меѓусебното запознавање. Што се однесува до потребите на групата, од особена важност во оваа фаза, особено на почетокот на обуката, е тренерот убаво да ги објасни одговорностите, исходот, улогите, агендата и правилата на групата. За ова честопати се користат и техники на „пробивање на мразот“ со цел да се разбијат првичните бариери на претпазливост во меѓусебниот однос помеѓу членовите на тимот и да се олесни нивната меѓусебна соработка.

Втората фаза е фазата на разгледување на идеи. Во оваа фаза се забележува иницијална тензија помеѓу членовите на тимот. Како што самите членови ќе стануваат поотворени еден со друг, и штом се започне со меѓусебен разговор, ќе се појават и знаци на натпревар и конфликт помеѓу членовите, така да тие ќе се обидат да ја зацврснат сопствената позиција и место во тимот, и да го искажат својот став. Членовите може да започнат и да се групираат врз база на личните карактеристики и сопствени желби. Доколку улогите и должностите не биле јасно идентификувани и одредени во фазата на формирање, кај некои членови од тимот во оваа фаза може да појават знаци на анксиозност, лутина или стрес. Ова значи дека тренерот на групата мора постојано да ги рагледува/разјаснува должностите, агендата и главните цели на задачата, со цел сите членови да ја разберат сопствената улога во групата. Во случај на конфликт помеѓу членовите од тимот, од огромна важност е тренерот да се фокусира на пронаоѓање на решение на проблемот, со цел тимот што побргу да ги надмине несогласувањата и да продолжи напред, отколку





да се фокусира на емотивните состојби на членовите. Доколку е потребно, потсетете ги членовите на тимот на правилата кои биле воспоставени во претходната фаза.

Третата фаза е фаза на нормализирање. Како што кажува и самото име во оваа фаза односите и атмосферата помеѓу членовите на тимот доаѓаат во нормала. Конфликтите се разрешени и работната атмосфера е стабилна и мирна. Членовите на тимот веќе добро се познаваат и разбираат на кој начин може меѓусебно да работат без многу насоки од страна на тренерот. Тимот е веќе добро развиен и фокусиран врз задачата. Во оваа фаза членовите на тимот имаат поголема меѓусебна доверба. Мора да се забележи дека, иако фазите на развој на тимот се презентирани графички, сепак истите не се развиваат во линеарна насока. Доколку на тимот му се приклучат нови членови, во тој случај тимот се враќа во првата фаза. Доколку задачата стане покомплицирана, или пак тимот го изгуби фокусот врз целта, во тој случај тимот се враќа во втората фаза. Токму затоа, тренерот мора да биде во состојба да ги разбере различните карактеристики на секоја фаза, со оглед на тоа што истите може да се променат со побрзо или побавно темпо од предвиденото.

Претпоследната фаза е фазата на реализација. Во оваа фаза тимот работи најдобро. Перофрмансот е на високо ниво, атмосферата е позитивна и пријатна и членовите ги извршуваат задачите со голема ефикасност. Сите членови се на вистински пат во достигнување на целта. Членовите на тимот покажуваат меѓусебна доверба и почит и немаат потреба од многу насоки од страна на тренерот. Конфликтите бргу се решаваат, без многу вмешаност или помош од страна на тренерот. Клучната потреба во оваа





фаза е воодушевувањето и пофалбите од страна на тренерот согласно дадените задачи.

Финалната фаза е фазата на ажурирање. Поставената цел е комплетирана и постигната. Лесно е да се сфати дека тренерот се наоѓа во финалната фаза, со оглед на тоа што во оваа фаза треба да ги финализира документите, да направи евалуација (проценка), а и времето полека изминало. Членовите на тимот преминуваат во други проекти или обуки. Доколку не работат во истата фирма, можно е да членовите на тимот никогаш повеќе и не се сретнат. За некои од нив ова претставува момент на среќа, додека пак за други може да претставува крај на патувањето, особено доколку во тимот се создале блиски релации помеѓу членовите. Ова претставува природен процес и тренерот на групата може да предложи идни сесии со цел да се увидат достигнувањата на тимот и работите кои се научени за време на обуката, или пак да предложи мала прослава како на пример вечера, или пак во денешно време, во ерата на интернетот, група на некоја од социјалните апликации, со цел членовите да останат во меѓусебен контакт. Ова е добар момент за размена на контакти и вмрежување. Како тренер на групата би било убаво доколку им дадете можност и простор на членовите да се поздрават или збогуваат.

Во зависност од личните карактеристики на секој од членовите на групата или пак поставената цел, вие како тренер на групата може да забележите и други потреби. Многу е важно да ги вербализирате овие потреби и да им поставите отворени прашања на членовите на групата, како и да им дадете до знаење дека сте тука за нив. Ова е од огромна важност, особено доколку работите со ранлива група на луѓе кои имаат потешкотии во изразувањето на





сопствените потреби и чувства, и кои имаат бариери во комуникацијата, како и поединци кои се под ризик од социјално исклучување од групата. Исто така, членовите на групата може и да не бидат свесни за овие пет фази на развој, па токму затоа може да биде одлична идеја накратко да им се разјаснат со цел да сфатат дека овие карактеристики се нормални и претставуваат дел од процесот на тимска работа и менаџмент.



Проект „Едукаторот како столб на социјалната вклученост во образованието на возрасни“ кофинансиран од Европската Унија. Европската комисија не е одговорна за произведената содржина. Програма Еразмус+, Акција 2: Партнерства за соработка во секторот за образование на возрасни.

