



PODCAST 3

NOWA WSPÓŁPRACA - MODEL DYNAMIKI GRUPOWEJ

PODCAST NA TEMAT ROZWOJU GRUPY, JEJ CECH I POTRZEB

Cztery fazy rozwoju zespołu zostały po raz pierwszy stworzone przez Bruce'a Tuckmana w 1965 roku i nazwane zostały: formowanie, konflikt, normowanie i wydajność. Obecnie składają się z pięciu faz, a ostatnia faza rozwiązywania jest obecna w stosowanych dzisiaj modelach. Tuckman zapewnił, że wszystkie fazy są nieuniknione w rozwoju zespołu. Każda faza ma swoje własne cechy i potrzeby, co ułatwia liderowi odróżnienie ich od siebie oraz dostarczenie niezbędnych rozwiązań, zmian lub propozycji w celu zmniejszenia konfliktów, zwiększenia wydajności, utrzymania pozytywnej atmosfery i przesunięcia się na kolejny etap.

Pierwszym etapem jest etap formowania. To moment, kiedy zespół jest po raz pierwszy tworzony, a role są przydzielane każdemu członkowi zespołu. Charakterystyczne dla tego etapu jest to, że członkowie zespołu dopiero się poznają, więc mogą wykazywać nieśmiałość lub ostrożne zachowanie, a także oznaki stresu - może to być pozytywny stres, gdy członkowie zespołu są podekscytowani, lub negatywny stres, gdy mogą pojawić się objawy lęku. W tej fazie głównym celem jest





poznanie się nawzajem i zrozumienie, jakie są inni członkowie zespołu. Jeśli chodzi o potrzeby grupy, to w tej fazie, na przykład na początku warsztatu lub grupy szkoleniowej, lider powinien wyjaśnić odpowiedzialności, cele, role, harmonogramy i zasady grupy. Często stosuje się łamiętkówki, aby przełamać początkowe bariery ostrożności i otworzyć członków zespołu na współpracę.

Drugi etap to etap konfliktu. W tej fazie może wystąpić pewne napięcie. Gdy członkowie zespołu stają się bardziej otwarci względem siebie nawzajem i rozpoczynają dyskusje na temat zadania, zaczynają się rywalizacja i konflikty między osobami, aby umocnić swoje miejsce w grupie oraz wyrazić swoje stanowisko. Osoby mogą się grupować w zależności od swoich osobowości i potrzeb. Jeśli w fazie formowania role i obowiązki nie zostały jednoznacznie zidentyfikowane i przypisane całej grupie, niektórzy członkowie grupy mogą wykazywać objawy niepokoju, złości i stresu. Dlatego lider grupy powinien regularnie przeglądać obowiązki, harmonogramy oraz główne cele i zadania, aby wszyscy członkowie zespołu rozumieli swoje role. Jeśli pojawiają się konflikty, ważne jest, aby jako lider pośredniczyć i negocjować rozwiązania problemów, pozwalając zespołowi szybko iść naprzód, zamiast trwać w emocjonalnych kwestiach. W razie potrzeby przypomnij członkom zespołu zasady grupy ustalone na etapie formowania.

Trzeci etap to etap normowania. Jak sama nazwa wskazuje, jest to moment, gdy stosunki i atmosfera w grupie są "normalne". W tej fazie wszelkie konflikty są już rozwiązane, a atmosfera pracy jest stabilna i spokojna. Członkowie zespołu znają się dobrze i wiedzą, jak skutecznie pracować razem, bez dużej interwencji lidera. Zespół rozwija się dobrze i skupia się na zadaniu. Członkowie zespołu bardziej ufają sobie nawzajem na tym etapie.





Należy zauważyć, że pomimo że fazy rozwoju zespołu są przedstawiane jako graf, to nie jest to rozwijający się proces liniowy. Jeśli dołączają nowi członkowie, grupa może wrócić do etapu formowania. Jeśli zadanie staje się bardziej skomplikowane lub zespół odchodzi od celów, grupa może wrócić do etapu konfliktu. Dlatego lider grupy musi umieć zrozumieć różne cechy każdego etapu, ponieważ mogą one zmieniać się szybciej lub wolniej niż przewidywano.

Przedostatni etap to etap wydajności. To moment, gdy zespół pracuje najlepiej. Wydajność jest wysoka, atmosfera jest pozytywna, a członkowie wykonują swoje zadania sprawnie. Wszyscy realizują cele i zadania. Członkowie zespołu ufają i szanują się nawzajem i nie potrzebują dużo kierowania od lidera zespołu. Konflikty mogą być szybko rozwiązywane bez dużego udziału lidera. Kluczową potrzebą w tej fazie jest pochwała i nadzór ze strony lidera, z delegacją zadań, a nie nadmiernym zarządzaniem.

Ostatni etap to etap rozwiązywania. Wszystkie cele i zadania zostały osiągnięte i ukończone. Łatwo jest zrozumieć, że zespół jest w fazie rozwiązania, ponieważ chodzi o finalizowanie dokumentów, sprzątanie, ocenę i refleksję, a także może minąć czas. Członkowie zespołu przechodzą do nowych projektów lub warsztatów. Jeśli nie pracują w tej samej instytucji, mogą nigdy więcej się nie zobaczyć. Dla niektórych jest to szczęśliwe zakończenie, ale dla innych może być to smutny moment, szczególnie jeśli nawiązano relacje z innymi członkami zespołu. To naturalne, a lider grupy może zaproponować dodatkową sesję, aby przeanalizować to, co zostało osiągnięte lub nauczone, małe świętowanie, takie jak kolacja, lub w dzisiejszej epoce internetowej czat grupowy dla członków zespołu, którzy chcą pozostać w kontakcie. To dobry moment na nawiązywanie kontaktów i wymianę kontaktów. Jako lider grupy powinieneś





dać członkom zespołu możliwość i przestrzeń do pożegnania się nawzajem, aby zapewnić zamknięcie dla każdej osoby.

W zależności od indywidualnych osobowości członków zespołu lub celów i celów, możesz zauważyć inne potrzeby jako lider zespołu. Ważne jest, aby wypowiadać je słownie i zadawać członkom zespołu pytania otwarte, zapewniać wsparcie, a także być punktem kontaktu dla nich. Jest to szczególnie istotne w przypadku pracy z trudnymi, wrażliwymi lub zagrożonymi grupami, które mogą mieć trudności w wyrażaniu swoich pragnień i potrzeb, mogą nie być świadome swoich uczuć i zachowań, mogą mieć bariery komunikacyjne lub osoby, które są zagrożone wykluczeniem społecznym w zespole. Ponadto członkowie zespołu mogą nie być świadomi tych pięciu etapów rozwoju, dlatego może być dobrym pomysłem dostarczenie im podsumowania, aby mogli zrozumieć, że te cechy są normalnym i powszechnym procesem pracy zespołowej i zarządzania.

Źródła:

<https://www.lucidchart.com/blog/stages-of-group-development>

<https://ventureteambuilding.co.uk/forming-storming-norming-performing/>

<https://agilescrumguide.com/blog/files/Use-Tuckmans-Model-of-Team-Dynamics.html>

Projekt "Edukator filarem włączenia społecznego w edukacji dorosłych" współfinansowany przez Unię Europejską. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za wypracowane treści. Program Erasmus+, Akcja 2: Partnerstwa współpracy w sektorze edukacji dorosłych.

