

UCZENIE SIĘ W KLASIE JAKO GRUPIE SPOŁECZNEJ

Praca grupowa jest podstawową formą stosowania metod aktywizujących. Zamiast formułować definicję grupy społecznej warto przyjrzeć się za David'em Jaques¹ niektórym jej właściwościom, najczęściej uwypuklanym przez praktyków.

Grupa jest czymś więcej niż przypadkową zbiorowością ludzi, jeśli charakteryzuje się następującymi cechami;

- ◆ członkowie grupy są świadomi swojej przynależności i odrębności od innych grup;
- ◆ członkowie przyłączają się do grupy w nadziei na zaspokojenie ważnych dla nich potrzeb i uzyskanie oczekiwanych gratyfikacji;
- ◆ członkowie grupy połączeni są więzią wynikającą z wspólnych celów, dążeń;
- ◆ członkowie grupy są zależni od siebie na tyle, na ile wczuwają się w to, co przytrafia się któremuś z członków;
- ◆ grupa może być postrzegana jako twór społeczny, posiadający własne normy, role, status, strukturę władzy oraz związki emocjonalne;
- ◆ członkowie mają poczucie identyfikacji z grupą również wtedy, gdy nie znajdują się w jednym miejscu;
- ◆ członkowie grupy komunikują się ze sobą pośrednio lub bezpośrednio wpływając wzajemnie na siebie;
- ◆ członkowie grupy chcą być razem i przyczyniać się do rozwoju grupy oraz realizacji celów;
- ◆ członkowie aktywnie uczestniczą w pracach grupy.

Wymienione cechy grupy nie mogą być rozpatrywane odrębnie, stanowią bowiem komplementarna całość. Jeżeli ludzie świadomie decydują się utworzyć grupę, związek osób ją tworzących musi istnieć wystarczająco długo, by dały się rozwinąć podstawowe elementy interakcji.

Każdy nauczyciel ma do czynienia na co dzień z wieloma grupami społecznymi – klasami szkolnymi, z których każda ma prawo różnić się nieco od innych. Funkcjonowanie w tych grupach przez 45 minut i to w roli formalnego lidera jest nie lada sztuką. Wymaga choćby pobieżnej wiedzy o:

- mechanizmach tworzenia się grupy,
- rolach społecznych, z jakimi może się spotkać,
- roli własnej osoby jako lidera grupy,
- czynnikach integrujących, bądź dezintegrujących grupę.

Wybrane cechy grup.

Kontekst.

Każda grupa społeczna posiada własną przeszłość w określonym kontekście. W takiej grupie mogły się już ukształtować nawyki zakłócające efektywność działania. Kontekst grupy pomogą zrozumieć następujące pytania:

1. *W jakim stopniu członkowie grupy są przygotowani do uczestnictwa w jej działaniach?*
2. *Jakie są ich oczekiwania względem grupy oraz roli, jaką mają odegrać?*
3. *Jak jest struktura grupy – kim są członkowie, jakie są ich dotychczasowe doświadczenia, jakie akceptują wzorce w relacjach międzyludzkich?*
4. *W jaki sposób został przeprowadzony dobór członków?*

Wzorzec uczestnictwa.

¹ David Jaques, *Uczenie się w grupach*. Program TERM 1997.

Każda grupa ma swój własny wzorzec uczestnictwa. Może on mieć charakter:

- jednokierunkowy – dominuje przekaz informacji od lidera do członków grupy,
- dwukierunkowy – lider przekazuje informacje do członków grupy i otrzymuje od nich informację zwrotną,
- wielokierunkowy – wszyscy członkowie komunikują się między sobą oraz grupą jako całością.

Wiele badań sugeruje, że im większy stopień uczestnictwa w działaniach grupy, tym większe zaangażowanie i zainteresowanie uczestników w to, co robią. Aby zrozumieć wzorzec uczestnictwa danej grupy warto znaleźć odpowiedzi na następujące pytania:

1. *Jak część komunikatów jest przekazywana jest przez lidera, a jaka przez pozostałych członków grupy?*

2. *Do kogo są adresowane pytania i komentarze: do lidera, całej grupy czy poszczególnych jej członków?*

3. *Czy członkowie, którzy nie uczestniczą aktywnie w dyskusjach i działaniach grupy są zainteresowani zagadnieniami i słuchają z uwagą, czy są znudzeni i apatyczni?*

Komunikacja.

Komunikacja rozumiana jest jako umiejętność wzajemnego porozumiewania się i rozumienia przez wszystkich członków grupy, a więc jasność wyrażania swoich pomysłów, poglądów, przekonań, wartości i uczuć. Mogą ją ułatwiać bądź utrudniać:

- wysoce specjalistyczne słownictwo,
- żargon,
- żarty, skróty myślowe,
- komunikaty niewerbalne takie jak: postawa danej osoby, mimika twarzy, gesty, ton głosu itp.

W określaniu umiejętności komunikacyjnych pomocne są pytania:

1. *Czy członkowie grupy jasno wyrażają swoje pomysły i przekonania?*

2. *Czy często wyrażają chęć uczestnictwa w pracach grupy?*

3. *Czy często zgłaszają własne pomysły?*

4. *Czy bez obaw proszą o wyjaśnienie niezrozumiałych kwestii?*

5. *Czy często informacje zwrotne nie mają związku z przekazaną wcześniej informacją?*

Spójność czyli poczucie wspólnoty.

Spójność grupy determinowana jest przez siłę więzi, która łączy indywidualne jednostki w jednolitą całość. Jest swoistym probierzem:

- morale grupy,
- ducha zespołu,
- atrakcyjności grupy dla jej członków,
- zainteresowania członków działaniami grupy.

Oznakami spójności grupy są:

- kularowe rozmowy poza głównym nurtem dyskusji,
- zagrożenie pojawienia się klik, rozłamów, podgrup.

W określeniu spójności grupy pomocne są pytania:

1. *Jak można ocenić jakość działań grupy jako określonej całości?*

2. *Jakie podgrupy istnieją w grupie i w jaki sposób na nią oddziałują?*

3. *Czy w grupie występują samotnicy i jaki mają wpływ na innych?*

4. *Jakie fakty wskazują na zainteresowania działaniami całej grupy lub części jej członków, a jakie na – brak zainteresowania?*

5. *Czy członkowie używają zwrotów „moja grupa”, „nasza grupa”, czy raczej „twoja grupa”, „ich grupa”?*

Klimat.

Klimat społeczny jest rzeczą nieuchwytną jednak łatwo go sobie uzmysłować, jeśli użyje się dla jego przedstawienia takich przymiotników jak: „ciepły, przyjazny, swobodny, nieformalny” lub „zimny, wrogi, formalny, powstrzymujący”. Typ klimatu pomogą ustalić następujące pytania:

1. *Czy można scharakteryzować grupę jako:*
 - ciepłą czy zimną?
 - przyjazną czy wrogą?
 - zrelaksowaną czy spiętą?
 - nieformalną czy formalną?
 - swobodną czy kontrolującą?
 - Dozwalającą czy zakazującą?
2. *Czy przeciwne poglądy lub negatywne odczucia mogą być wyrażane bez obawy przed poniesieniem sankcji?*

Normy zachowań.

Każda grupa ustanawia jakieś normy etyczne definiujące właściwe i akceptowane formy zachowania. Zazwyczaj są one formalnie ogłaszane w postaci „kodeksu etycznego, kontraktu grupowego itp. Pytania wskazujące na istnienie norm są następujące:

1. *Jakie fakty świadczą o tym, że grupa wypracowała własne normy etyczne, uwzględniające takie sprawy jak: samodyscyplina, poczucie odpowiedzialności, uprzejmość, tolerancja, swoboda ekspresji?*
2. *Czy zauważa się zachowania niezgodne z normami?*
3. *Czy są one jednostkowe czy nagminne?*
4. *Czy normy są dobrze rozumiane przez wszystkich członków, czy istnieją na tym tle jakieś nieporozumienia?*
5. *Które z norm zdają się sprzyjać rozwojowi grupy, a które mają wpływ hamujący?*

Wzorzec socjometryczny.

Z czasem członkowie każdej grupy identyfikują tych, których darzą sympatią i antypatią. Przyjaźń i niechęć – to dwa subtelne uczucia wywierające znaczny wpływ na funkcjonowanie grupy. Obserwacja rzeczywistości oraz niektóre badania potwierdzają, iż dzielimy poglądy z tymi, których lubimy, odrzucamy poglądy tych, którzy nie są naszymi ulubieńcami. Określeniu wzorca socjometrycznego mogą służyć pytania:

1. *Którzy członkowie identyfikują się ze sobą i wspierają?*
2. *Którzy członkowie systematycznie spierają się ze sobą?*
3. *Czy jest ktoś, kto „dolewa oliwy do ognia”, prowokując innych do natychmiastowego opowiadania się za lub przeciw?*

Organizacja i struktura.

Każda grupa posiada strukturę organizacyjną:

- formalną: skryształizowaną lub luźną – podział pracy między członkami grupy,
- nieformalną – układy personalne zależne od: prestiżu osób, ich wpływu, władzy, stażu w grupie, zdolności, umiejętności perswazji itp.

Strukturę grupy można ustalić znajdując odpowiedzi na pytania:

1. *Jakiego typu struktura została świadomie wypracowana przez grupę?*
2. *Jaka jest pozycja lidera?*
3. *Jaka jest nieformalna struktura organizacyjna?*
4. *Kto naprawdę kontroluje grupę?*
5. *Kto ma największy wpływ?*
6. *Czy struktura jest czytelna i akceptowana przez grupę?*

7. Czy struktura jest właściwa ze względu na cele i zadania grupy?

Procedury działania.

Przyjęte procedury działania wywierają wpływ na:

- klimat społeczny,
- wzorzec uczestnictwa,
- spójność grupy.

Wybór procedur dostosowanych do sytuacji i zadań wymaga od grupy plastyczności i pomysłowości. Zwerbalizowaniu procedur pomagają pytania:

- *W jaki sposób grupa określa zadania?*
- *W jaki sposób podejmuje decyzje: przez głosowanie, aklamację czy też „ciche” przyzwolenie?*
- *W jaki sposób odkrywa i wykorzystuje zasoby ludzkie?*
- *W jaki sposób koordynuje działania swoich członków i podgrup?*
- *W jaki sposób dokonuje ewaluacji wykonanych działań?*

Cele.

Cele mogą być: krótkoterminowe lub długoterminowe, jasno sformułowane lub niedookreślone, jawne lub tajne. Zagadnienie formułowania celów jest bardzo ważne, gdyż bez tej umiejętności trudno oczekiwać trafności działań grupy i jej efektywności.

Oto pytania na temat celów:

- *W jaki sposób grupa formułuje cele?*
- *Czy wszyscy członkowie mają świadomość ich istnienia?*
- *Czy wszyscy są zaangażowani w ich realizację?*
- *Czy cele są realne i możliwe do wykonania przez daną grupę?*