

CUM INTELEGEM COMPORTAMENTUL UNUI GRUP?

SAU CE ANUME ÎI AFECTEAZA PE OAMENI ATUNCI CAND SUNT INTR-UN GRUP?

1. FORMAREA UNUI GRUP

Grupele de training pot fi formate din oameni care ocupa diferite pozitii in organizatie sau care provin din departamente de acelasi nivel sau de nivele diferite, sau o combinatie a acestora.

O constientizare reciproca a statutului fiecarui membru al grupului va avea efect asupra comportamentului individual al acestora.

2. MARIMEA GRUPULUI

Un grup foarte mic nu se va comporta deloc ca un grup, ci ca o colectie de indivizi, in timp ce, peste o anumita marime, un grup se va separa in grupuri mai mici (sub-grupuri).

Cu cat grupul este mai mare, cu atat solicitarile din partea trainerului vor fi mai mari si cu mult mai mici solicitarile din partea participantilor pentru a-si pune in practica noile aptitudini invatate. O alta particularitate a unui grup mare este tendinta mai multor membri activi de a domina, concomitent cu inhibarea celor mai putin activi membri ai grupului.

Cercetarile ne-au dovedit ca aceste tendinte incep sa se manifeste atunci cand grupul depaseste 7 persoane.

GRUPUL INDEPENDENT

Pe parcursul unei sesiuni de training, grupul isi poate schimba atitudine de dependenta fata de trainer intr-o interdependenta cu trainerul si uneori, chiar intr-o independenta fata de trainer.

In aceasta situatie, se profileaza trei stadii>

1. Stadiul formal

Imediat ce grupul s-a format, acesta este neobisnuit de linistit, accepta autoritatea trainerului, si este mult mai dispus executarii (supunerii) regulilor sau procedurilor formale.

2. Stadiul informal

Odata ce membrii grupului incep sa se simta mai confortabil impreuna, isi arata sentimentele si atitudinea cu mult mai mare usurinta, renunta la unele reguli formale si pot accepta un lider informal.

3. Stadiul de auto-control

Cand un grup este independent de trainer, membrii grupului isi recunosc teluri comune, iar atunci cand li se da o tema (exercitiu) pentru intreg grupul, membrii acestuia stiu foarte bine cum sa se abordeze reciproc cel mai bine.

Orice trainer poate sa recunoasca faptul ca un grup are capacitatea maxima de receptivitate atunci cand se afla in stadiul informal. Prezentarile initiale si exercitiile de destindere a atmosferei de la inceputul unei sesiuni de training sunt folosite de cele mai multe ori pentru a relaxa comportamentul mai mult formal al unui grup inainte de a trece la subiecte dificile.

Stadiul de auto-control poate crea chiar un context mai bun de a invata, oferind grupului posibilitatea de a-si alege propriul stil de a invata intr-o maniera pozitiva.

Urmare a acestui fapt, grupul devine o forta puternica, iar rolul trainerului devine mai de graba de facilitator, oferindu-i grupului libertatea de a alege si de a-si aloca propriile roluri si responsabilitati.

FACTORI INDIVIDUALI

Un individ aduce grupului propria "colectie" de nevoi, asteptari si motivatii. Exista un numar de factori care dau posibilitatea de a influenta comportamentul indivizilor din cadrul grupului. Acesti factori sunt>

- Sexul, varsta si nationalitatea
- Statutul din punct de vedere al pozitiei in organizatie sau a experientei
- Cat de important este pentru un individ sa se simta in siguranta din punct de vedere psihologic in cadrul unui grup (ex. dorinta de a face o imagine buna, teama de a parea ridicol)

Trainerul trebuie intotdeauna sa incerce sa afle cat mai multe lucruri posibile despre participanti inainte de a incepe sesiunea de training; prezentarile de la inceput pot oferi deasemenea o idee despre aceste lucruri. Problemele particulare sunt de obicei evidentiate prin semnale ale limbajului trupului (ex. contactul vizual dintre participanti, agitatie sau comentariile).

Pot fi folosite intrebarile pentru a verifica astfel de observatii – daca este cazul, in afara grupului. Dati dovada de sensibilitate in despartirea grupului in sub-grupuri.

FUNCTII ALE MEMBRILOR UNUI GRUP

Extrase din M & H Knowles> "Introduction to Group Dynamics"

Un alt aspect al vietii de grup, foarte important pentru intelegerea comportamentului, pentru diagnosticarea problemelor acestuia si pentru imbunatatirea activitatii sale este modul in care sunt indeplinite diferite functii. Kenneth Benne si Paul Sheats au facut urmatoarea clasificare a acestor functii, clasificare care a devenit foarte des folosita>

1.Functii de FORMARE SI INTRETINERE A GRUPULUI - cele care contribuie la intemeierea relatiilor si a coeziunii dintre membrii grupului (latura sufleteasca) si

2. Functii de STABILIRE A SARCINILOR GRUPULUI - cele care ajuta grupul in munca sa (latura sociala).

Primul set de functii este necesar grupului pentru a se mentine ca grup; al doilea, pentru indreptarea grupului catre atingerea obiectivelor sale.¹

lata citeva functii de **FORMARE SI INTRETINERE A GRUPULUI**>

Functia de>

INCURAJARE - presupune a fi prietenos, cald, deschis catre ceilalti, a aprecia ideile celorlalti, a fi de acord cu si a accepta contributiile celorlalti.

MEDIERE - a armoniza, a concilia diferentele de opinie, a face compromisuri.

MODERARE - a incerca sa obtina si contributia unui alt membru al grupului spunind> "Nu am auzit inca parerea lui Ion" sau a pune la dispozitie un anume timp de vorbire pentru a da posibilitatea tuturor sa vorbeasca.

FIXAREA STANDARDELOR - emiterea de standarde pe care grupul sa le foloseasca in alegerea subiectelor sau procedurilor, conduitei sau a valorilor etice.

A URMA GRUPUL - a merge impreuna cu grupul, acceptind intr-un fel pasiv ideile celorlalti, jucind rolul publicului in discutiile de grup, a fi un bun ascultator.

A ELIBERA TENSIUNEA - a inlatura sentimentele negative prin glume, a distrage atentia de la probleme neplacute indreptind-o catre probleme placute.

lata citeva exemple de functii de **STABILIRE A SARCINILOR GRUPULUI**>

Functia de>

A INITIA - a sugera noi idei sau o noua perspectiva asupra problemelor sau obiectivelor grupului, a propune noi activitati.

A CAUTA INFORMATII - a cere fapte relevante sau informatii autorizate.

A DA INFORMATII - a oferi fapte relevante sau informatii autorizate sau a lega experienta personala in mod pertinent de sarcinile grupului.

A OFERI OPINII - a exprima opinii pertinente despre o problema aflata in discutie.

Formare de formatori 7-9 Mai 2007 Buzias

A CLARIFICA - a cerceta pentru a descoperi sensul si a aprofunda, a da exemple.

A COORDONA - a arata sau a clarifica relatiile dintre diferite idei, incercind sa aduna laolalta idei si sugestii.

A ORIENTA - a defini desfasurarea discutiilor relativ la scopurile grupului, a formula intrebari in legatura cu sensul pe care il iau discutiile.

A TESTA - a verifica impreuna grupul daca acesta e gata sa ia o decizie sau sa intreprinda o actiune.

A REZUMA - a rezuma continutul discutiei precedente.

Aceste functii nu sunt necesare toate in acelasi timp. Bineinteles, daca o functie nu este indeplinita corect, aceasta s-ar putea sa intervina in mod negativ in activitatea grupului. De exemplu o gluma spusă pentru a risipi tocmai tensiunea care ar fi rezultat într-o actiune concreta. Dar deseori, cind membrii unui grup nu se inteleg cum trebuie, o diagnosticare a problemei ar putea arata ca nimeni nu indeplineste una din functiile date mai sus ca necesare pentru a impinge grupul inainte. Pare de asemenea adevarat faptul ca unii se simt mai bine si sunt mai eficienti indeplinind mai curind o anumita functie decit altele, asa incit tind sa joace mereu aceleasi rol in orice grup din care fac parte. Exista, totusi, pericolul super-stereotipizarii unui individ ca "mediator" sau "cel care-si exprima parerea", etc., deoarece trebuie stiut ca orice functie se poate invata cind persoana respectiva este constienta de acest lucru.

Deseori se pot observa grupuri comportamentale care nu se potrivesc cu niciuna dintre aceste categorii. Acesta pare a fi comportamentul ego-centric care in literatura de specialitate se numeste "rol nefunctional". Acest comportament nu aduce nici o contributie grupului ci satisface numai nevoi personale. Iata citeva exemple>

BLOCARE - a interveni in discutie cu un subiect tangent, a cita experienta personala fara legatura cu problema grupului, a insista prea mult asupra unui punct pe care grupul l-a rezolvat deja, a respinge idei fara a gindi, a impiedica votul.

AGRESIUNE - a critica sau invinovati pe ceilalti, a manifesta ostilitate fata de grup sau un individ fara legatura cu ceea ce s-a intimplat in grup, a ataca motivele celorlalti, a denigra statutul celorlalti.

A CAUTA SA FII APRECIAT - a incerca sa atragi atentia asupra ta vorbind prea mult, prin idei excentrice, laudindu-te, exagerind.

INTERVENTII SPECIALE - a introduce sau sustine idei legate de interese proprii sau filozofii, fara motiv, incercind sa treaci drept "inteleptul casei", "buricul pamintului", etc.

A SE RETRAGE - a se preface indiferent sau pasiv apelind la formalitati excesive, a sopti unora la ureche, etc.

A DOMINA - a incerca sa-si exercite autoritatea in a manipula grupul sau unii membri "impunindu-si functia", dind directive, intrerupandu-i pe ceilalti.

MEMBRII UNUI GRUP, ASA CUM ÎI VEDETI VOI

1. TIPUL CERTARETULUI

Stati linistiti, nu va implicati, folositi-va de ajutorul grupului. Nu-i dati ocazia sa monopolizeze.

2. TIPUL POZITIV

Un mare ajutor in cadrul discutiilor. Lasati-l sa-si aduca contributia.

3. TIPUL ATOTSTIUTOR

Lasati grupul sa se descurce cu astfel de indivizi.

4. TIPUL VORBARET

Intrerupeti-i cu tact. Limitati-le timpul de vorbire.

5. TIPUL TIMID

Puneti-le intrebari scurte. Mariti-le increderea in ei insisi. Dati-le credit atunci cand este posibil.

6. TIPUL NECOOPERANT (RESPINGATOR)

Actionati pe baza ambitiei lor. Recunoasteti-le cunostintele sau experienta si folositi-le.

7. TIPUL NESIMTIT SI DEZINTERESAT

Puneti-le intrebari despre slujba lor. Puneti-i sa dea exemple de lucruri interesante in munca pe care o fac.

8. TIPUL INTELECTUALULUI

Nu-i criticati. Folositi tehnica "da, dar..."

9. TIPUL CARE PUNE INTREBARI IN MOD INSISTENT

Incearca sa devina liderul grupului. Transmiteti intrebarile lor inapoi catre grup.