

Laboratorium
Pedagogiki
Teatru



Broszura edukacyjna

część 7

TEATRZAGLEBIA.PL

Laboratorium Pedagogiki Teatru

Broszura edukacyjna powstała jako efekt warsztatów prowadzonych przez Katarzynę Jabłońską-Kuśmierkę podczas Laboratorium Pedagogiki Teatru – kursu rozwijającego umiejętności w zakresie edukacji teatralnej organizowanego w 2019 roku przez Teatr Zagłębia i Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Sosnowcu. Celem projektu jest dostarczenie uczestnikom i uczestniczkom wiedzy teoretycznej z obszaru pedagogiki teatru oraz wyposażenie ich w szereg praktycznych umiejętności, możliwych do wykorzystania w codziennej pracy. Zajęcia skierowane są do artystów, pracowników teatrów, nauczycieli(-ek) czy animatorów(-ek) kultury, którzy i które w swojej działalności zawodowej tworzą i realizują autorskie programy edukacyjne i animacyjne.

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury.



Redakcja: Agata Kędzia

Korekta: Julia Niedziejko

Grupa ma wielką siłę! Wiedzą to nawet samotnicy. Zjawisko „grupowości” jest znane od zawsze – członkowie jednej grupy podobnie się zachowują, doświadczają podobnych stanów emocjonalnych, potrzeb, impulsów. Wiemy, że wojownicy, którzy zakrywają twarze, są dużo bardziej okrutni niż ci, którzy nie ukrywają tożsamość. Im więcej osób w tłumie, tym bardziej bezwzględne działania. Opis tych zjawisk rozpoczęto w XIX wieku. Gustaw Le Bon (1841-1931) i Wiliam McDougall (1871-1938) rozpoczęli wówczas swoje badania. Ich pierwsze prace na ten temat opublikowano w 1920 roku. Le Bon wydał *Psychologię tłumu*, a McDougall *The Group Mind*. Obaj badacze zwrócili uwagę na zjawisko „umysłu grupowego”.

Pierwsze badania nad zjawiskiem grupy pokazały, jak duży wpływ wywiera ona na jednostki – ich zachowanie oraz emocje wynikają z celu wyznaczonego grupie, najczęściej przez lidera. Zygmunta Freud porównywał relację pomiędzy jednostką a liderem grupy do stanu zakochania, kiedy to na początku ukochaną osobę nadmiernie się idealizuje. Każda grupa ma swoją dynamikę i przeżywa charakterystyczny tylko dla niej proces grupowy. Fascynujące zjawisko. Przyjrzyjmy się temu!

GRUPA – FASCYNUJĄCE ZJAWISKO

„Grupa to co najmniej dwie osoby, które podczas warsztatów wchodzi ze sobą w interakcje i są współzależne w tym sensie, że ich potrzeby i cele skłaniają jej członków do współdziałania”.

Elliot Aronson, *Psychologia społeczna: serce i umysł*

Grupa nie jest zbiorem jednostek. Jest zjawiskiem, które ma swój cel i liderkę lub lidera. Powinna funkcjonować na dwóch poziomach: jawnym (skład, funkcja, jawne cele i normy) oraz ukrytym (proces grupowy, nieformalne role grupowe, ukryte cele i normy).

Grupa jest bardziej skuteczna od jednostki, jeżeli kieruje się zdaniem osoby doświadczonej.

Między osobami należącymi do grupy zachodzi wiele różnorodnych procesów:

- procesy psychiczne zachodzące w członkiniach i członkach grupy,
- procesy interpersonalne zachodzące między poszczególnymi osobami, między osobami a całą grupą, między liderem a grupą, między liderem a poszczególnymi osobami, między podgrupami,
- procesy zachodzące między grupą a otoczeniem,
- nieświadomy proces grupowy, czyli ukryte cele, normy i nieformalne struktury zespołu.

FAZY PROCESU GRUPOWEGO

Nie ma dwóch takich samych grup! Każda jest niepowtarzalna, ale w funkcjonowaniu grupy można wyróżnić pewne stałe. Model tryfazowy został opracowany przez amerykańskiego psychologa Willa Schutza (1925-2002). Podstawą tego modelu jest teoria zachowania jednostki w grupie i dynamika procesu grupowego. Podstawowym aspektem teorii Schutza są potrzeby doświadczane przez ludzi tworzących zespół:

- akceptacji,
- niezależności,
- prawdziwego kontaktu z drugim człowiekiem.

Faza I - AKCEPTACJA

Aby czuć przynależność do grupy, konieczne jest poczucie akceptacji ze strony jej uczestników i uczestniczek. Faza pierwsza polega na rozeznawaniu się jednostki: kim jest lider, kim są członkinie i członkowie grupy, jaka/jaki mam być, aby mnie zaakceptowano. Sprawdzam, co tu się dzieje i co zrobić, aby mnie przyjęto do wspólnoty.

Faza II - NIEZALEŻNOŚĆ

Kiedy uczestnik lub uczestniczka czuje, że jest zaakceptowany lub zaakceptowana, zaczyna czuć się pewnie. Pojawia się wtedy naturalna potrzeba zaznaczenia własnej autonomii. Nadchodzi próba przejęcia kontroli, a nawet władzy. Zachowania w tej fazie są rywalizacyjne, buntownicze, konfrontujące lidera i grupę.

Faza III - POTRZEBA PRAWDZIWEGO KONTAKTU Z DRUGIM CZŁOWIEKIEM

Po buncie czas na wyciszenie. Wtedy zaczyna się budowa szczerych relacji - przyjaźni, miłości, wytwarza się intymność. Zachowania osób w tej fazie są współzależne, bo koncentrują się na wspólnych celach.



6 FAZ PROCESU GRUPOWEGO

to jeden z wielu modeli, który został później opracowany na podstawie teorii Schutza. Psychologowie, terapeuci, badacze zjawiska dzielili trzy fazy procesu grupowego na coraz to bardziej szczegółowe etapy. Przedstawiam jedną z wielu propozycji:

Faza I - ZALEŻNOŚĆ

Jednostka:

„Jestem taki jak wszyscy, więc mogę tu być” – potrzeba przynależności do grupy i uzyskania akceptacji.

Grupa:

- dobiera ogólne, często stereotypowe tematy rozmów,
- ucieka w dygresje,
- zachowuje się konformistycznie wobec lidera,
- przyjmuje role zależne, uległe zarówno wobec siebie, jak i wobec lidera
- wytwarza pary lub podgrupy zgodnie z wspólnymi zainteresowaniami czy podobieństwami członków zespołu (ALBO grupa organizuje się wokół lidera).
- niejawnym celem grupy w tej fazie jest chęć zbudowania bezpieczeństwa.

Lider:

- idealizowany przez grupę.

Zadania lidera w tej fazie:

- wspieranie procesu kontaktu i dialogu członków grupy między sobą,
- inicjowanie lepszego poznawania się osób należących do grupy,
- wspieranie poszukiwań podobnych doświadczeń, opinii, uczuć,
- budowanie bezpieczeństwa w grupie,
- dbanie, aby dla każdego było miejsce,
- jasne ustalanie celów grupy.

Uwaga! Pierwsza faza to najlepszy moment na ustalenie zasad, np. nie spóźniamy się, jesteśmy zaangażowani, otwarci, pomagamy sobie. Lider powinien przeciwdziałać sytuacjom, które źle wpływają na grupę. Może również modelować pożądane zachowania, kiedy ma bardzo silną pozycję.



FAZA II - PRZECIWZALEŻNOŚĆ

Jednostka:

- „Jestem inny, niezależny i mogę tu być” – potrzeba odróżnienia się od innych.

Grupa:

- ustala rzeczywiste potrzeby,
- rywalizacja podgrup,
- przyjmowanie ról zależnych, nawet agresywnych,
- zachowania konformistyczne i buntownicze w stosunku do lidera,
- pierwsze nieśmiałe narzekania na lidera,
- niejawnym celem grupy w tej fazie jest chęć osiągnięcia autonomii zarówno przez grupę wobec lidera, jak i jej członkinie i członków względem siebie.

Lider:

- nadal postrzegany jako autorytet, lecz w mniejszym stopniu niż w poprzedniej fazie.

Zadania lidera w tej fazie: wspieranie procesu ujawniania konfliktów i kontrowersji, uczuć rywalizacyjnych, złości, niezadowolonia, zazdrości.

FAZA III – SIŁA GRUPY

Jednostka:

- silna, kontrolująca grupę i lidera.

Grupa:

- zachowuje się wojowniczo, wyraża niezadowolenie z lidera,
- walka o wpływy w grupie,
- rozmowy pomiędzy członkami o nieskuteczności lidera,
- konfrontacja z liderem – odmowa zaangażowania albo pozorna zgoda,
- w tej fazie zdarza się również „uwodzenie” lidera w celu osłabienia jego silnej pozycji,
- niejawnym celem grupy w tej fazie jest próba przejęcia władzy – „atak” na lidera może być poprzedzony atakiem na kozła ofiarnego.

Lider:

- postrzegany jako niekompetentny, słaby, zły.

Zadania lidera w tej fazie: nie powinien ujawniać swojej słabości, niech odda grupie część władzy, kontroli i odpowiedzialności, lecz nadal pozostanie decyzyjny. Dobrze jest w tej fazie korzystać z pomocy (asystenta, superwizora etc.).

FAZA IV – ZACHWYT GRUPOWY

Jednostka:

- potrzeba więzi, czułości, oddania, nawet intymności,
- zachwyt grupą, poczucie mocy i wspólnoty.

Grupa:

- stara się być całością,
- tworzy podgrupy, pary pozostają w bardzo bliskiej relacji,
- panuje uczucie euforii,
- role członków grupy stają się rozmyte.

Lider:

- lider przestaje być najważniejszy, to grupa jako całość jest postrzegana jako zbawiciel.

Zadania lidera w tej fazie: być obecnym i uważnym, aby grupa mogła korzystać z jego kompetencji i doświadczenia. Powinien dbać o otwartą komunikację i dialog.

FAZA V - ROZCZAROWANIE GRUPA

Jednostka:

- uczucie porażki, osamotnienia, przygnębienia, kryzys tożsamości, potrzeba podkreślania własnej niezależności.

Grupa:

- grupa rozpada się na autonomiczne jednostki,
- grupa wyraża nieufność wobec lidera,
- pojawiają się plany rozwiązania grupy,
- poszczególne osoby izolują się,
- członkowie grupy spóźniają się, nie przychodzą na spotkania,
- niejawnym celem grupy w tej fazie jest separacja.

Lider:

- pozostaje w cieniu.

Zadania lidera w tej fazie: nie powinien integrować grupy na siłę, ważna jest świadomość i akceptacja negatywnych nastrojów, ale nie uleganie im. Należy przypominać członkiniom i członkom o zaletach wspólnego funkcjonowania. Podobnie jak w poprzedniej fazie, ważne by lider był uważny na potrzeby grupy, ale nie powinien narzucać jej swoich rozwiązań.

FAZA VI - WSPÓŁZALEŻNOŚĆ I PRACA

Jednostka:

- ufa grupie i liderowi.

Grupa:

- organizuje się wokół wspólnych celów,
- skupia się na pracy,
- powraca do problemów z poprzednich faz, analizuje je,
- członkowie grupy biorą odpowiedzialność za swoje zadania,
- wszyscy są współodpowiedzialni za grupę i wyznaczone cele.

Lider:

- grupa traktuje go jak eksperta, korzysta z jego doświadczenia i wiedzy.

Zadania lidera w tej fazie: Podobnie jak w IV i V fazie lider dba o otwartą komunikację i dialog. Powinien być obecny i uważny, ale nie narzucać się.



5 DYSFUNKCJI PRACY ZESPOŁOWEJ

według Patricka Lencioniego

Klasyczne zjawisko naczyń połączonych – masz jeden problem, za chwilę będziesz miał drugi.

Cechy słabo zgranego zespołu:

1. Wzajemna niechęć i strach przed oceną powodujące brak zaufania,
2. Brak zaufania wspierający obawę przed konfrontacją,
3. Brak konfrontacji powodujący brak zaangażowania,
4. Brak zaangażowania prowadzący do unikania odpowiedzialności,
5. Brak odpowiedzialności oznaczający zaniedbanie celu.

Cechy zgranego zespołu:

1. Wzajemne zaufanie,
2. Brak obaw przed konfrontacją,
3. Zaangażowanie w podejmowanie decyzji i planowanie działań,
4. Poczucie odpowiedzialności za realizację planów,
5. Koncentracja na osiągnięciu wspólnych celów.

Zachęcam do przeczytania: *Pięć dysfunkcji pracy zespołowej. Opowieść o przywództwie Patricka Lencioniego*

KILKA ĆWICZEŃ NA WZMOCNIENIE GRUPY:

1. Stajemy w kręgu i budujemy wspólną historię. Każda osoba mówi jedno zdanie, które będzie częścią opowieści, dopełnieniem poprzedniej wypowiedzi. Ważne, żeby uczestniczki i uczestnicy przedstawiali siebie jako bohatera historii.

Przykład: Michał obudził się w naprawdę świetnym nastroju – *wejście kolejnej osoby* – W przeciwieństwie do Ani, której znowu śnił się koszmar itd.

2. Zadanie podobne do poprzedniego, lecz tym razem każda osoba rozwija wypowiedź poprzedniczki lub poprzednika.

Przykład: Jestem okruszkiem chleba, który spadł na posadzkę w kuchni – *druga osoba dodaje* – Jestem kotem, który wszedł do kuchni – *kolejna osoba dodaje* – Jestem posadzką, na której leży okruszek – *kolejna osoba dodaje* – Jestem taboretą w kuchni itd.

Każda osoba w grupie dokłada jeden element układanki, po czym wkracza na środek sali i przyjmuje pozycję sugerującą rzecz/postać, którą się staje. Zadaniem kolejnych osób jest uzupełnianie powstającej rzeźby o własne ciała.

3. Dzielimy salę na obszary zatytułowane: TAK // NIE // TROCHĘ. Prowadząca/prowadzący zadaje serię pytań, a członkinie i członkowie grupy stają w miejscu, który odpowiada ich odczuciom i refleksjom. Najlepiej zadać około 10 pytań z różnych sfer.

Przykład: Lubię lody cytrynowe. Lubię rano wstawać. Jestem nieśmiała. Boję się wystąpień publicznych.

4. Inna wersja powyższego ćwiczenia - grupa tworzy krąg, a następnie prowadząca/prowadzący wypowiada poszczególne zdania. Jeśli uczestnicy uważają, że to twierdzenie ich dotyczy, robią krok wewnątrz kręgu.
5. Grupa chodzi po sali i w dowolnym momencie jedna z osób mówi jakieś polecenie, na które reszta reaguje okrzykiem „tak, tak, zróbmy to!” a następnie wykonuje zadanie. Kiedy polecenie zostanie zrobione, inna osoba proponuje własne działanie.

Przykład: Zaśpiewajmy „sto lat”! Reszta grupy odpowiada: „tak, tak zróbmy to!”, po czym śpiewa.

Zobaczcie, co zrobili Duńczycy:

www.youtube.com/watch?v=lbqYZinQ7Wo



KATARZYNA JABŁOŃSKA-KUŚMIEREK

Trenerka grup, które chcą się czuć ze sobą dobrze, strażniczka dobrych relacji i dobrej komunikacji w Fundacji „Kosmos dla dziewczynek”. Fascynują mnie grupy ludzi, procesy, którym podlegają oraz potencjał, który w sobie mają. Z szeroko otwartymi oczami przyglądam się nim. Dla przyjemności uprawiam impro, z którego czerpię inspiracje do pracy z zespołami – każdy dzień przynosi przykłady, jak fascynująca jest praca w grupie.