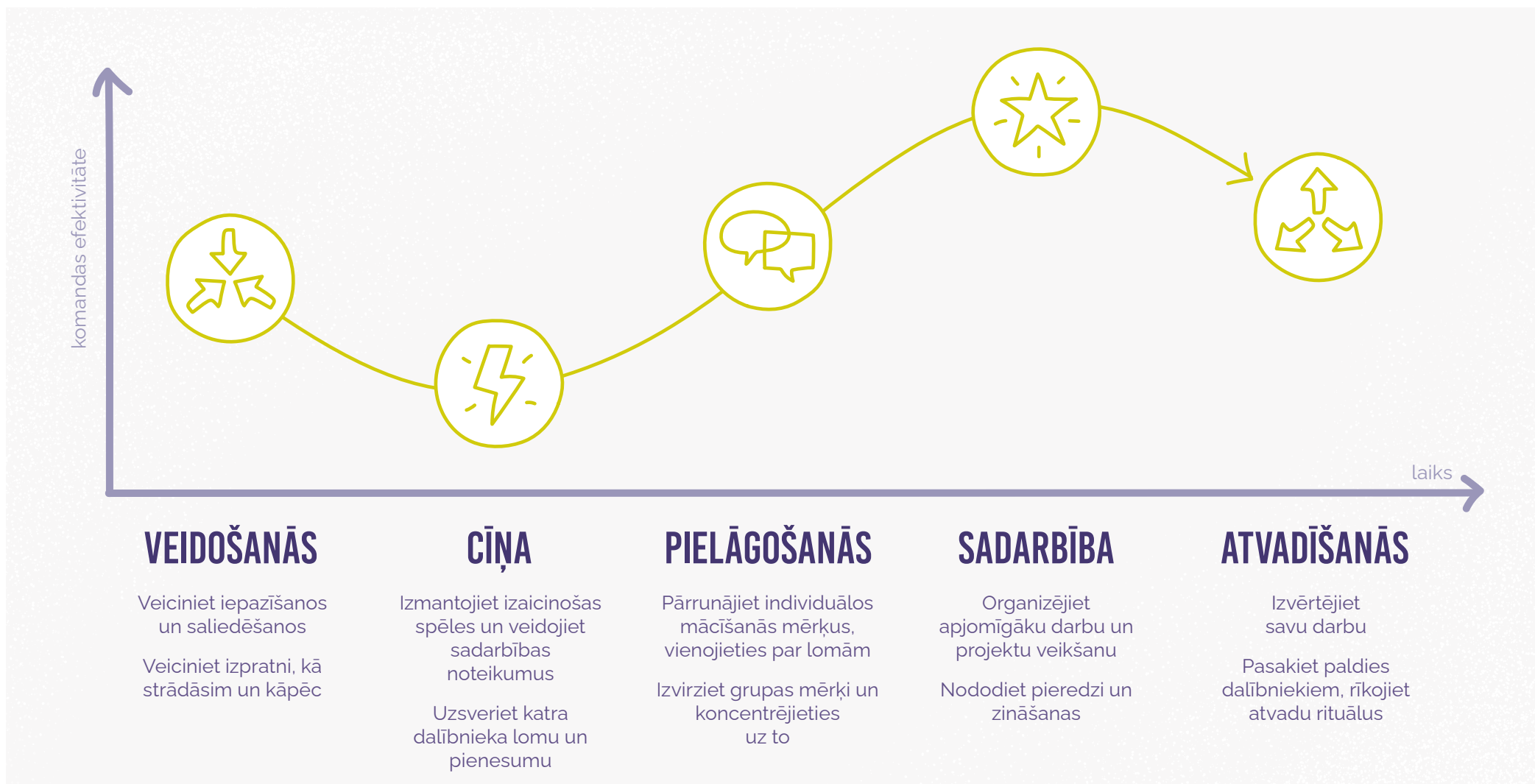


GRUPAS DZĪVES CIKLS

Grupu var salīdzināt ar dzīvu organismu, kas iziet cauri dažādiem attīstības posmiem. Psihologa Brūsa Takmena (*Bruce Tuckman*) grupu veidošanās modelis palīdzēs izvērtēt, kurā attīstības posmā ir jūsu grupa un kas varētu palīdzēt tai sasniegt nākamo attīstības pakāpi.



Ne visas grupas iziet visas fāzes! Grupa var "iesprūst" kādā no fāzēm vai pat atgriezties iepriekšējā fāzē, tādēļ uzmanīgi jāseko līdzi komandai un jāpalīdz tai virzīties uz sadarbības fāzi, kur pašpārvaldes darbs var būt visproduktīvākais.



Valsts izglītības
satura centrs

Latvija
100

ATBALSTA MATERIĀLI SKOLĒNU
UN AUDZĒKŅU PAŠPĀRVALDĒM

GRUPAS DZĪVES CIKLS



Stages of Small-Group Development

Revisited. Tuckman, Bruce W. and
Jensen, Mary Ann C. (1977)



VEIDOŠANĀS forming

Šajā fāzē grupas dalībnieki pamazām iepazīstas, uzzina savas lomas un pienākumus un ir piesardzīgi ar savu uzvedību, mēģinot saprast savu vietu grupā. Šajā fāzē liela nozīme ir līderim.

Dalībnieki tiecas meklēt līderību un sagaida, ka kāds pārņems kontroli.



- šajā fāzē pulcējas potenciālie pašpārvaldes dalībnieki, kas ir neziņā par gaidāmo struktūru un vīziju. Ir svarīgi censties **radīt drošības un piederības sajūtu**.
- dalībnieki viens otru maz pazīst. Daudz kas šķiet jauns un neparasts — vide, grupas locekļi, noteikumi u.c.
- dalībnieki **meklē kopējās grupas normas un noteikumus**, noskaidro savstarpējās vēlmes — ciešas attiecības vēl neveidojas.
- dalībnieki gaida skaidrus norādījumus un vadību no līderiem, **gandrīz nemaz neuzņemas atbildību**.

- **Veiciniet dalībnieku iepazīšanos, saliedēšanos, dalībnieku iekļaušanos grupā** (izmanto iepazīšanās, sadarbības spēles, ledlaužus)
- Atgādiniet un pārrunājiet vai izvirziet kopīgos mērķus, veidojiet izpratni par darba kārtību
- Kad grupa tam ir gatava, **izmantojiet dažādus izaicinošus komandas uzdevumus** vai, piemēram, dodieties kopā pārgājienā / laivu braucienā. Tas palīdzēs strukturēti "izspēlēt" konfliktsituāciju un šajā procesā vienoties par grupas sadarbības noteikumiem, tādējādi vieglāk pārejot uz nākamajām attīstības fāzēm
- Ar rīcību un attieksmi skaidri parādiet, ka **ikviena dalībnieka loma un viedoklis pašpārvaldē ir svarīgi**



CĪŅA storming

Spriedze pieaug, parādās dažādas personības, iespējami konflikti un sāncensība. Te var veidoties apakšgrupas, jo dalībnieki nav vienprātīgi par grupas mērķiem. Neatrisināti konflikti var pārvērsties ilgtermiņa problēmās.

Dalībnieki atsakās no uzdevumiem un meklē iemeslus tos nepildīt.



- var rasties pārspīlēta konkurence, vēlme izrādīt varu un var veidoties sajūta, ka nevar rast kopsaucēju
- daudzi cenšas būt vadošie, noteicošie. Tie, kas sevišķi izceļas, tiek atzīti par neformālajiem līderiem
- spēja sadarboties strauji krītas, vērojamas arī destruktīvas darbības, kas apdraud mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi

- **No šīs fāzes (cīņas par varu, konfliktiem u.c.) nevar izvairīties**. Bet ir svarīgi to vadīt, **palīdzēt katram dalībniekam atrast savu vietu un lomu grupā**, izcelt katra īpašības un pienesumu grupai
- Organizējiet dažādus kolektīvi veicamus izaicinājumus — trasītes, psiholoģiskas spēles, sadarbības uzdevumus
- **Pārrunājiet konfliktus**, līdz šim notikušo un to risināšanā gūtās atziņas ņemiet vērā turpmākajā darbā. Skaidri vienojieties par turpmākajiem sadarbības noteikumiem
- **Apspriediet un vienojieties par līderu lomu un pilnvarām** un sadarbību ar pārējiem pašpārvaldes dalībniekiem, izceliet katra personīgo atbildību



PIELĀGOŠANĀS

norming

Šajā fāzē rodas vienošanās par līderiem, dalībnieku individuālajām lomām. Konflikti sāk atrisināties. Komandas locekļi novērtē viens otra stiprās puses un pieaug cieņa. Dalībnieki mācās sadarboties, koncentrējas uz grupas mērķiem.



- grupas uzticēšanās palielinās
- **dalībnieki mācās pozitīvi vērtēt atšķirības**, ieklausīties, pieņemt, sadarboties
- šajā fāzē tiek atklāti **izteiktas dalībnieku vajadzības**, notiek viedokļu apmaiņa un attiecību noskaidrošana
- **grupas dalībnieki apspriež idejas, taču tās var apdzist**, jo jauniegūtie draugi var kļūt svarīgāki par pašpārvaldes uzdevumiem

- **Izrunājiet piedzīvoto, sadaliet lomas un pienākumus.** Dodiet iespēju izvēlēties praktisko īstenošanas veidu
- **Uzticiet grupas dalībniekiem arvien lielāku atbildību**, diskutējiet un uzņemieties dažādu uzdevumu plānošanu un īstenošanu
- **Šajā fāzē nav iespējams uzņemt jaunus dalībniekus** — tad jāatkārto pirmās divas attīstības fāzes
- Organizējiet uzdevumus ar pieaugošu sadarbības pakāpi, dalībnieku katram sevis un vienam otram iepazīšanas testus un praktiskas nodarbības



SADARBĪBA

performing

Komanda darbojas kopā. Katrs dalībnieks atrod savu vietu grupā, dalībnieki ir toleranti, izprot viens otru. Personiskās un grupas intereses kļūst vienlīdz svarīgas. Ikviens sniedz savu ieguldījumu, un tas tiek novērtēts. Nav šaubu par mērķu sasniegšanu. Ir vēlme darboties, un grupa tiek galā arī ar sarežģītiem uzdevumiem. Dalībnieki uzņemas atbildību par turpmāko darbu.



- katrs dalībnieks atrod savu vietu grupā, **ikviens var dot savu ieguldījumu**
- dalībnieki novērtē viens otru kā atšķirīgas personības ar individuālām kompetencēm un viedokļiem
- katrs **savlaicīgi veic savus pienākumus**, apzinoties tā ietekmi uz citiem, **dalībnieki palīdz viens otram**

- Vadītājam ir padomdevēja loma — atbalstiet grupu konfliktsituācijās, sniedziet metodiska rakstura padomus, veiciniet grupas refleksiju, nodrošiniet atgriezenisko saiti
- Ļaujiet grupai darboties tā, ka tā spēj veicināt dalībnieku mācīšanās procesu, palīdzot viņiem attīstīties
- Šajā fāzē iespējams organizēt apjomīgāku darbu veikšanu grupā, pasākumu izveides uzdevumus, sniegt un saņemt atgriezenisko saiti



ATVADĪŠANĀS

adjourning

Vienai grupai noslēdzot savu darbības laiku, **ir svarīgi reflektēt par padarīto, par apgūto. Svarīgi nodot zināšanas nākamajiem grupas locekļiem.** Svarīgi ir arī noslēgt šo darbības posmu, ļaujot izteikties, pateikties, dažiem grupas dalībniekiem šī fāze var būt īpaši emocionāla un svarīga.

