Slovenska univerza
za tretje življenjsko obdobje

Mreža Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje
Usposabljanje za mentorje v izobraževanju starejših

Značilnosti skupine in skupinska dinamika
Kako jaz in ti in on in ona postanemo MI

Dr. Vesna Radonjić Miholič, spec. klinične psih.



Ljudje smo družabna bitja. Nihče ne hodi povsem sam skozi življenje, pogosto srečujemo druge ljudi. Naše poti se pogosto srečujejo z njihovimi, se kdaj prepletajo, križajo ali včasih potekajo vzporedno, kdaj se razhajajo. Ob tem navezujemo in vzdržujemo različno intenzivne medosebne odnose – od bežnih do trajnejših in intenzivnih.
Ob srečanju pogosto ne moremo vedeti, kdo bo le bežen sopotnik in kdo bo ostal za vedno prisoten v našem življenju, kdo se bo izgubil v spominu in kdo bo pustil globoke in dolgotrajne sledi.

Ljudje se razlikujemo po tem kako izražena je naša potreba po stiku z drugimi: ali smo zadržani in previdno navezujemo stike z izbranimi (introvertirani) ali potrebujemo okrog sebe veliko ljudi (ekstravertirani). So ljudje, za katere je čas, ki ga preživijo z drugimi, bolj dragocen kot tisti, ki ga preživijo sami, spet drugi potrebujejo čas zase, da v samoti uredijo svoje vtise, doživljanja.



Potreba, po stiku in bližini drugih, je v veliki meri odvisna od našega značaja, vzgoje, kulturnega okolja. Se pa tudi spreminja skozi različna razvojna obdobja ali zaradi spremenjenih življenjskih okoliščin.



Osamljenost je občutje nelagodja, ker pogrešamo stik z drugimi; občutek bolečine ali žalosti, pomanjkanja bližine drugih, zaznavanje sebe kot izoliranega ali samega. Občutek osamljenost negativno vpliva na naše počutje in tudi na naše zdravje.

Nevarna je socialna izolacija, ko te drugi spregledajo, ne želijo stikov s teboj ali so ti zgolj formalni, osebno odmaknjeni, hladni.

Osamljenost je subjektivno doživljanje, ki ni odvisno samo od tega koliko smo obkroženi z drugimi. Občutek osamljenosti moramo ločiti od potrebe in želje, da smo kdaj sami.



Tina, 19 let po amputaciji zaradi raka:
Srečujem mnogo ljudi, nekateri so topli, mehki, prijetni, drugi pa hladni in ostri ... Ampak vsi nekako gremo drug mimo drugega ... A v sebi ostajaš sam, zaprt, nedostopen ...

Osamljenost pogosto prikrivamo, se je sramujemo. Boleča je osamljenost, ko si sicer obkrožen z ljudmi, vendar ti stiki niso pristni, ni zaupljivosti, ne moreš deliti svojih misli in občutkov.

Ljudje, ki čutijo osamljenost, lahko vstopajo v socialne odnose z večjo nezaupljivostjo, zadržanostjo, s strahom, da bodo zavrnjeni Sočasno lahko doživljajo strah pred stiki in hrepenenje po bližini ljudi.
Pri preseganju tovrstega doživljanja osamljenosti, pomaga samozavest in zaupanje vase in druge. Tako lahko vzdržujemo ravnovesje med biti sam, zanesti se nase in se povezovati z drugimi, jim zaupati.



Nismo vedno osamljeni, ker smo sami – včasih smo sami, ker smo osamljeni, nedostopni, nezaupljivi.



Najhujša osamljenost je, ko ne zmoreš nikomur zaupati, ko ne moreš z nikomer podeliti svoja doživljanja, razmišljanja, občutenja.



Vsak človek potrebuje drugega, njegovo bližino, naklonjenost in sprejemanje, a hkrati potrebuje tudi zavest, da je sam nekomu pomemben, potreben.



V družbi s prijatelji je vse lažje in prijetneje.

Če deliš žalost – se ta razpolovi, če podeliš veselje se le to podvoji!



SKUPINA

O skupini govorimo, kadar dve ali več oseb med seboj komunicirajo, jih druži skupni cilj, vrednote, interesi in se počutijo medsebojno povezane.

Primarne skupine, ki jih povezuje trajnejša in močnejša povezanost: družina, dolgotrajni bližnji prijatelji
Sekundarne družine – sodelavci v timu, delovne ekipe

Skupino lahko tvori nekaj oseb, ki imajo podoben interes (filatelisti, navijači športnega kluba) ali jih povezuje skupna značilnost (družina, študenti ...) ali skupni cilj (politična stranka).

Lahko gre za neformalne skupine, ki se spontano oblikujejo (protestniki, potniki na križarjenju, učenci, ki po pouku igrajo nogomet ...), jih povezuje druženje, prijateljstvo ali skupni hobiji. Pravila so ohlapna.

Formalne skupine, so uradno oblikovane z določenim namenom. Imajo jasna pravila, cilje, naloge, opredeljene vloge, odgovornosti (razred, ekipa, delovna skupina, glasbena skupina ...).

Skupine imajo lahko pravila vedenja, ki vplivajo na življenja in vedenja članov (etični kodeksi določenih poklicev, gojenje ideologij političnih strank) tako znotraj skupine kot tudi izven nje.

Nekatere skupine imajo vodjo ter različno trdno hierarhično strukturo članov.

Skupine se lahko oblikujejo po ciljih ali si skupina šele izoblikuje cilj (glasbeniki se dogovorijo za skupni koncert, potem pa še dodajajo člane v skupino ...).

Skupine so lahko homogene (člani imajo več skupnih lastnosti) ali heterogene.

Lahko so odprtega ali zaprtega tipa.






Potreba po druženju sodi med osnovne človekove potrebe, četudi ta ni enako močno prisotna pri vseh ljudeh.

V življenju pripadamo različnim skupinam. Lahko istočasno pripadamo različnim skupinam, kdaj prehajamo iz ene v drugo.

Skupine se razvijajo in spreminjajo med skupnimi srečanji, vsaka na svoj način in s svojim tempom. Pa vendar obstajajo nekatere podobne značilnosti razvoja in delovanja skupine.

V skupinah prihaja do nenehnih sprememb – dogaja se **skupinska dinamika. Cilj je doseči ugodno emocionalno klimo in ustrezne medosebne odnose med člani, ki omogočajo jasno komunikacijo in vzajemno podporo ter sodelovanje.**

Skupinska dinamika je veda, ki proučuje zakonitosti dogajanja v skupini.

Kurt Lewis (1890-1947) je med prvimi raziskoval skupinsko dinamiko in oblikoval tristopenjsko delitev razvoja skupine (1940): faza orientacije, faza sprememb in faza integracije.

Ameriški psiholog **Bruce Wayne Tuckman** (1938 – 2016), ki je raziskoval teorije skupinske dinamike, je razvil znan in najpogosteje citiran model razvoja skupine. **Tuckmanov model** (1965) zajema 5 stopenj (faz) razvoja skupine:

I. OBLIKOVANJE (Forming) – člani se prvič srečajo, so vljudni, mnogi so zadržani, negotovi zaradi nove socialne situacije in vlog v njej, pojavljajo se vzajemna povezovanja; skupinska dinamika se šele nakazuje, vzpostavljajo se zametki prvih odnosov in strukture skupine. Gre za fazo vzajemnega povezovanja

V tej fazi je pomembna - ključna **vloga vodje** skupine, ki mora poskrbeti za vzpostavljanje občutka varnosti in sprejetosti pri slehernem članu, jasno in razumljivo predstaviti cilje, način dela, osnovna pravila sodelovanja, vzpodbujati medsebojno spoznavanje in sodelovanje članov skupine.

II. NEVIHTA (Storming) – pride do prvih nestrpnosti, nesoglasij, ko člani pričenjajo izražati svoja mnenja, pojavijo se prizadevanja za vpliv. Gre za fazo pojavljanja konfliktov znotraj skupine.
Lahko prihaja do konfliktov glede ciljev, vlog in pristopov, rivalstev, frustracij. Udeleženci pričnejo izražati svoja mnenja, pojavijo se lahko nestrinjanja glede tempa dela, nekateri člani so v stiski zaradi drugačne hitrosti učenja, nekateri bolj zadržani, se lahko umikajo, zapirajo vase.

V tej fazi je pomembno, da **vodja** spodbuja strpnost, medsebojno toleranco, potrpežljivost, da je pozoren na reševanje nestrpnosti ali celo medsebojnih sporov, postavljanje jasnih pravil in grajenje medsebojnega spoštovanja in podpore.

III. NORMIRANJE (Norming) – to je faza kohezivnosti in normiranja, ko skupina vzpostavi in sprejme pravila, norme in rutino. Člani skupine začnejo sodelovati.

Za to fazo je značilno razvijanje občutka pripadnosti, dogovor o skupnih ciljih in metodah dela, medsebojno upoštevanje, spoštovanje in podpora.
Med člani se razvija in krepi občutek pripadnosti, dogovarjajo se o skupnih ciljih, metodah dela, se medsebojno spoštujejo in podpirajo. Člani si izmenjujejo nasvete (npr..uporaba računalnika), sprejemajo različnost v tempu dela in predznanju, pričnejo se razvijati prijateljski odnosi.

Naloga **vodje** je v tem obdobju krepitev pozitivne dinamike med člani – vključuje in vzpodbuja medsebojno sodelovanje (delo v parih); opozarja in poudarja tudi napredek skupine, ne zgolj napredovanje posameznih članov.

IV. DELOVANJE, IZVAJANJE (Performing) – skupina deluje samostojno in učinkovito, usmerjeni so na doseganje ciljev. V tej fazi gre za vzpostavljanje funkcionalnih odnosov.

Za to fazo je značilna visoka stopnja sodelovanja, težave večinoma samostojno rešujejo brez vpletanja zunanje pomoči, člani postajajo vse bolj avtonomni.

Člani se učijo drug od drugega, skupina deluje uklajeno, več je samostojnosti in samoiniciativnosti, prevladuje sproščeno in produktivno vzdušje, člani medsebojno delujejo podporno.

Vodja spodbuja nove izzive, daje praktične naloge, dopušča in vzpodbuja projektno delo ter več odgovornosti udeležencem (medsebojno sodelovanje in pomoč, skupne predstavitve).

V. ZAKLJUČEK (Adjourning/Mourning) – skupina je zaključila svoje delo in se s tem razide.

V tej fazi so v ospredju veselje, zadovoljstvo ob zaključku – člani skupine so dosegli cilj, lahko pa se pojavi tudi žalost zaradi razhoda skupine. To je čas za refleksijo o opravljenem delu skupine in doživetju članov.
Delo skupine se zaključuje, pojavijo se čustva skrbi, tesnobe, ker bodo izgubili del povezujoče rutine, pri nekaterih se pojavlja močna želja po ohranjanju stikov in nadaljevanju medsebojnega učenja.

Vodja organizira formalni zaključek (certifikat, skupinska fotografija, zaključno srečanje morda izven ustaljenih prostorov), spodbuja refleksijo članov, kaj jim je sodelovanje pomenilo, kaj jim je ustrezalo, kaj so pridobili, na kaj bi opozorili, posreduje informacije o možnem nadaljevanju dela skupine.

NEKATERE ZNAČILNOSTI SKUPINSKE DINAMIKE PRI STAREJŠIH UDELEŽENCIH IZOBRAŽEVANJA

Značilnosti skupine starejših - člani so izrazito heterogeni, prinašajo svoja znanja, izkušnje, utrjene osebnostne poteze, vrednote, temperament, kar vpliva na dinamiko skupine.

Motivacija – prevladuje notranja motivacija: osebni interes, prizadevanje za ohranjanje mentalne svežine, nadzorovano, varno druženje.

Področja zadržanosti in negotovosti – starejši tečajniki so lahko negotovi, zadržani, previdni pri uporabi nove tehnologije ali neznanih novih tehnik učenja; lahko čutijo nelagodje, če je velika razlika med njimi v uporabi novih tehnologij.

Skupinska povezanost članov – spodbujanje k medsebojni podpori poveča medsebojno povezanost in s tem tudi zviša zavzetost. Druženje izven učnega okolja lahko okrepi medsebojne vezi, sodelovanje, izboljša počutje in zadovoljstvo.

Ustvarjanje vlog znotraj skupine – sčasoma se pojavijo in utrjujejo nekatere neformalne vloge: vzpodbujevalci, opazovalci, kovoditelji, oponenti. Nekateri izkušeni člani lahko postanejo neformalni mentorji drugim in te vloge se lahko med delom zamenjujejo.

Komunikacija – Komunikacija je najdragocenejšo orodje in povezava med člani. Pomembna je spoštljiva, potrpežljiva komunikacija v tempu in glasnosti, ki je prijetno in udobna tečajnikom. Misli naj bodo izražene jasno – besede, ritem in glasnost prilagajamo večini udeležencev, pri tem smo pozorni ali je potrebno kaj ponoviti, dodatno pojasniti.

Pohvala, korekcija, opozorila – morajo biti spoštljiva, prilagojena posamezniku (sendvič pripombe) - uspešno korigiramo vedenje, če predlog za korekcijo damo med pohvalo in vzpodbudo. Hvalite spoštljivo, tako prizadevanje kot uspeh.

Nekaj praktičnih nasvetov za delo s starejšimi udeleženci izobraževanja

- Pomembno je vzpostavljati varno, spodbudno in sprejemajoče okolje.
- Odnos do udeležencev mora biti spoštljiv, odražati mora strpnost, naklonjenost in potpežljivost. Spoštovati je potrebno primeren tempo dela, prilagojen udeležencem. Izogibati se je potrebno pokroviteljskemu tonu.
- Prilagojene metode dela – najbolje kombinirane metode: pogovor, nazorna predstavitev, praktične vaje, uporaba barv, velike pisave, vizualnega in akustičnega gradiva... Spodbujajte povezovanje novega znanja z njihovim starim znanjem in izkušnjami.
- Predlagajte in spodbujajte medsebojno pomoč.
- Spoznavanje posebnosti udeležencev in prilagajanje pristopov (slabši sluh, vid, gibalne težave) zahtevajo morda drugačno razporeditev, prilagojen učni material ipd.).
- Učne enote krajše, vmesni krajši odmori, ko dodajamo sprostitveno tehniko, humor.
- Vzpodbujanje in krepitev občutka pripadnosti – skupno ime, igre spoznavanja, vzpodbujanje druženja izven skupine ...
- Redno preverjanje počutja, vtisov, predlogov.

Reševanje konfliktov v skupini



Za reševanje konfliktov v skupini odraslih potrebujemo dobre komunikacijske veščine, empatijo, potrpežljivost.

Pristop k reševanju nesporazumov in konfliktov

1. **Ustvarimo varno in mirno okolje** za pogovor vseh neposredno vpletenih. Pomembno je zagotoviti pogoje, da so udeleženci pripravljeni odkrito govoriti o problemu, da so ga pripravljeni reševati in da vsi govorijo brez strahu.

2. **Aktivno poslušanje** - vsak naj mirno pove svojo plat zgodbe, izrazite razumevanje za doživljanje (jaz sporočila).

3. **Določite jedro problema** – ločite osebna čustva od problema.

4. **Poiščite skupne interese** – namesto boja za „prav“, iščemo rešitev, skupne interese, cilje, poudarimo spoštovanje.

5. Iščite in **razvijajte konkretne skupne rešitve**

6. **Ostanite ves čas spoštljivi** tudi pri nestrinjanju, pozorni na ton, telesno govorico.



Izzivi in prednosti dela s starejšimi študenti

Vloga mentorja je spodbujanje, usmerjanje, opogumljanje.

Pomembna je večja občutljivost pri spoznavanju in upoštevanju posameznika: potrudite se slišati, ko poslušate in videti, ko gledate. Poslušajte z vsemi čuti in srcem.

Bodite pozorni na verbalno in neverbalno komunikacijo, preverite svoje predsodke in zadržke, morda celo strahove.

Starejši nam kažejo vsak svojo pot, morda se kaj naučimo zase. Medsebojno druženje daje vsem priložnost za nova spoznanja, doživetja in občutja.

Pomagajte jim premagovati zadržke pred novo tehnologijo, potrebovali jo bodo, če želijo ostati vključeni v vsakodnevno življenje.

Poiščite in prepoznajte močne plati udeležencev, spodbujajte, da jih razvijajo naprej.