

V-ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ГРУПАТА

В най-общи линии, ролята на ръководещия, на аниматора на една група се състои в гарантиране на ориентиране на групата към изпълнение на поставените цели и осигурявайки свободния изказ подпомага реализирането на тези цели. Дейността по управление на групата е в ергономическия смисъл на думата, дейност за контрол на процеса; става въпрос всъщност за анализиране на една система, да се диагностицира нейното дисфункциониране и в случай на необходимост да се окаже намеса.

1 –Работна група

3 вида дейности

3 съответстващи функции

Какво е казано

Какво може да се наблюдава

[СЪДЪРЖАНИЕ

Информации, идеи, решения във връзка с темата и целта

ПРОДУКЦИЯ

Информации, мнения, предложения

[ПРОЦЕДУРИ

Начинът, по който групата се организира, за да разглежда съдържанието

1
Логическо
ниво

УЛЕСНЯВАНЕ

организация на процеса и поучението резултати

[ПРОЦЕСИ

Чувствата изпитани към другите, ценностна с-ма по време на дискусиата

2
Психологическо
ниво

ИЗЯСНЯВАНЕ

(взаимоотношения), анализ на чувствителността

Какво се чувства

Какво се подразбира

Именно в отношението към резултатите (продукцията), улесняване на процеса и неговото изясняване се изразява разграничаването между различните стилове на управление на дейността в дадена група.

Две основни функции се очертават в дейността на групата и нейния лидер : функцията на получаване на резултати (продукция) и функция на регулиране :

1. функцията на получаване на резултати (продукция) се състои в подпомагане на групата да изпълни задачите и да постигне поставените цели (например: определяне на целите, предлагане на начини за изпълнение, даване на информации и т.н.) ;

2. функцията на регулиране се състои в подпомагане на групата да разбере своето функциониране и създадените взаимоотношения (например: подтик към комуникация, преформулиране на чувствата, интерпретиране на ситуация и т.н.).

Тези две функции се поемат от групата и аниматора. Работата на аниматора се състои в:

- диагностициране на доброто протичане на тези две функции;
 - намеса при необходимост ;
 - разбираем начин на изказване.
-

Видима част

Логическо ниво

РАЦИОНАЛНОСТ

ПОВЕДЕНИЕ

↑
МОТИВАЦИЯ

↑
ЦЕННОСТНА С-МА

↑
УБЕЖДЕНИЯ

↑
ЖЕЛАНИЕ
да бъдат открити

↑
СТРАХ
да бъдат открити

↑
+

↑
-

↑
ОПИТ

Идентичност Възможност

ОСНОВНИ
ПОТРЕБНОСТИ

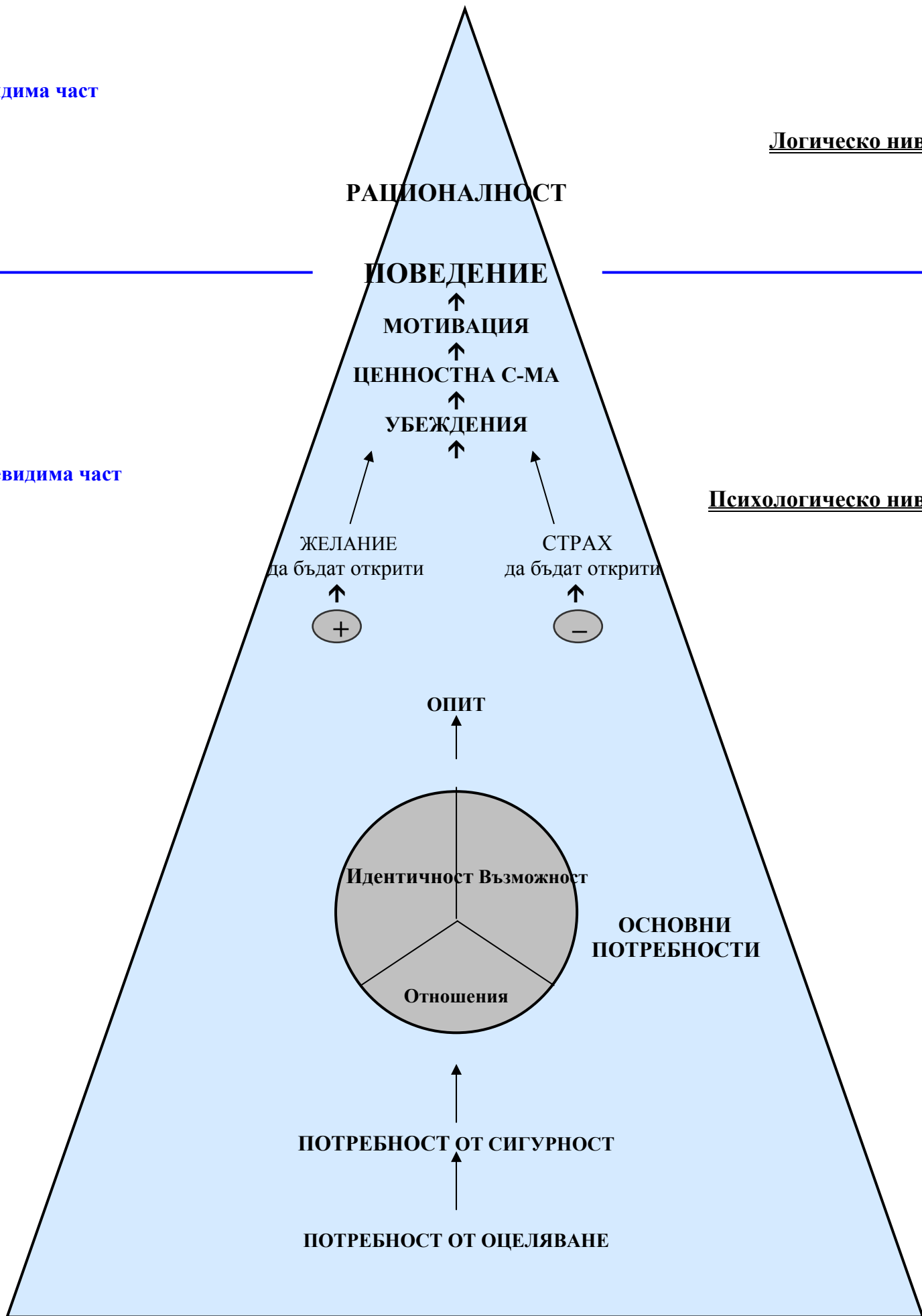
↑
Отношения

↑
ПОТРЕБНОСТ ОТ СИГУРНОСТ

↑
ПОТРЕБНОСТ ОТ ОЦЕЛЯВАНЕ

Невидима част

Психологическо ниво



ТЕОРИЯТА НА МАСЛОУ И ХЕРЦБЕРГ

Пирамидата на Маслоу (вж. фиг.) се характеризира с понятията « Потребности » и « Прагове »



ПОТРЕБНОСТИ	МОТИВАЦИИ, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ТЯХ
5. Потребност от реализация на самия себе си <ul style="list-style-type: none"> - Потребност от развитие. - Потребност от краен резултат. - Потребност от излизане от обикновеното: амбиция «Човек не е нещастен, защото има амбиции, а защото е раздиран от тях» (Монтескьо). 	<ul style="list-style-type: none"> - Да действаш в хармония с идеологията си, своите ценности и вкусове..., така че да използваш максимално и най-добре възможностите си и да прогресиращ в собствената си посока.
4. - Потребност свързана със себеуважението <ul style="list-style-type: none"> - Потребност да бъдеш признат, информиран, уважаван от другите за това, което си и за това, което имаш. - Потребност да бъдете уважавани за това, което сте успели да придобиете или да осъществите . - Потребност от оценка на това, което сте. 	Да постъпваш, така че да те уважават и да бъдеш значителен. Отхвърляне на страховете си. Защита на семейството, на имуществото си. Защита на честта, репутацията си, поста си, работата си, идеите. Избор на начина на говорене, на поведение в обществото, отношения с приятели, външни белези на финансовото състояние. . . <ul style="list-style-type: none"> - Защита и увеличаване на наследство си, връзки и взаимоотношения. - Живот и действия в съответствие с идеи, личностни характеристики и начин да се гордееш със самия себе си.
3. Потребности от взаимоотношения <ul style="list-style-type: none"> - Потребности от чувства (любов, приятелство). - Потребност да бъдеш чул и да се изкажеш. - Потребност от принадлежност. 	<ul style="list-style-type: none"> - Полагане на усилия да се харесаш, да очароваш, подаръци, търсене на контакти и други форми на алтруизъм. - Започване на разговор, оправдаване, разгневяване, плач, викове, търсене на повече събеседници. - Съобразяване с нормите в дадена група, участие в дейностите на групата, опити за създаване на привилегирани отношения.
2. Потребности от сигурност <ul style="list-style-type: none"> - Икономически потребности. - Психологически потребности (да бъдеш поддържан, да се грижат за теб). - Физически потребности. 	<ul style="list-style-type: none"> - Търсене на решение за задоволяване на потребностите си. - Избягване от източниците на грижи и проблеми. - Търсене на защита, учиш се да се защитаваш или търсиш защита в лицето на родители, съпруг, приятели ...
1. Физиологически потребности <ul style="list-style-type: none"> - Потребност от храна, сън, секс. 	<ul style="list-style-type: none"> - Търсене на средства за удовлетворяване на потребностите от храна, секс, почивка.

2 -Групата : ОСОБЕНО МЯСТО ЗА ДЕЙСТВИЕ

Групата е едно особено и специално място, тъй като представлява микро-общество позволяващо да се съберат индивидуалности изживяващи подобни проблеми (каквито са професионалното ориетиране, социо-професионалното приобщаване). Участниците са подпомогнати да излязат от своята изолация и да се свържат с други лица с подобни цели. С други думи обучението в една група с обща цел създава **чувство за принадлежност**.

За постигане на общата цел, групата има своите експлицитни и имплицитни правила, която тя налага на своите членове. За интегриране в групата, индивидът трябва да приеме и да спазва тези правила, ако той се отклонява от тях е отхвърлен или дори изключен.

Във всеки случай, всеки е една отделна индивидуалност и се различава от другите с индивидуалните си характеристики. И така, подкрепата, взаимопомощта, споделянето, аргументиране и обсъждане извеждат на преден план възможностите и ограниченията на всеки един. Индивидуалните различия обогатяват всеки член от групата. Следователно, група действаща оптимално, има тенденция да използва напълно съзнанателно индивидуалните различия и уникалността на всеки един, като сила благоприятстваща нейното развитие и преследването на основната цел.

Впрочем, известно е, че убежденията, стойностите, поведението се придобиват и оформят в контакт с различни референтни групи (Миер и Миер, 1984). Групата е привилегировано място за извяване, тъй като тя е средище, където участниците се научават да разсъждават върху своите представи, убеждения и да осъзнаят техния ефект върху поведението си и взаимоотношенията с другите; среда, където те имат възможност да покажат своите познания, умения и идеи.

Същевременно, събиране на хора на едно място не означава автоматично, че се създава група. Съществуват основни условия, които разграничават една група от обикновено събиране на хора.

Една група не може да се създаде без да съществува чувство на принадлежност у нейните членове. За създаване на тази връзка трябва да се определят еднородните характеристики на различните групи, за да се определят общите очаквания. Тези еднакви очаквания благоприятстват появата на достатъчно общи цели, за да може всеки участник да добие чувство, че може да намери решение на собствените си проблеми.

Още в началото на едно обучение, аниматорът трябва да **насочи усилията към оформяне на обща цел**, която се отнася до всички участници и би ги накарало да се почувстват като елемент от групата. Оказването на помощ на хора в тяхното професионално ориентиране е достатъчно широка и обща цел, за да се присъединят участниците към групата следвайки едновременно по- лични цели като опознаване на самия себе си или избор на курс на обучение съответстващ на собствения им ритъм.

Чувството на принадлежност свързано с една обща цел кара хората да си взаимодействат. **Взаимодействайки, индивидите осъществяват второто предварително условие за зараждането на една група: на едно общо място те споделят своите мнения, виждания и концепции за целта, която искат да постигнат.** Това взаимодействие благоприятства излизането наяве на индивидуални различия, сили и възможности на всеки член.

Особеностите на всеки един допринасят за взаимозависимостта и сътрудничеството за постигане на общата цел. Всъщност участниците трябва да почувстват приноса на всеки за удовлетворяване на общите потребности на самата група и на всеки един поотделно.

3 – Няколко правила за функциониране на работата в група

Отговорност	Отговорен съм за това, което ми се случва или не ми се случва в групата: ситуации, емоции, мисли.
Дискретност	Казаното пред хората в групата принадлежи на само на тях. Аз не трябва да го разпространявам извън групата.
Действие / Противодействие	Аз си определям цели за самия себе си. Осмелявам се от собствената си позиция в даден момент да дам собствено си мнение на висок глас, каквото й да е то.
Преобразуване на отрицателните критики в идеи и предложения	Имам правото да съм самия себе си, да изказвам собствената си гледна точка, но след това трябва да мога да превръщам критиките в предложения.
Упоритост / Точност	Ангажирам се да присъствам през цялото време и да бъда точен .
Спазване на ред при вземане на думата	Вземам думата на мой ред. Не прекъсвам този, който говори в момента. Не говоря само аз. Отстъпвам думата и на другите.



—

4 – СЪВМЕСТНА РАБОТА

« Когато се гледам се тревожа, когато се сравнявам се успокоявам »

Талейран

КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА СЪВМЕСТНАТА РАБОТА?

Както показва и името, съвместната работа се състои в едновременна работа, участие на няколко души, най-често двама.

Какви са различните видове съвместна работа ?

Роли	Първи участник	Втори участник
Видове участие		
Институционална	Насочена към формата (методика, ръководене на занятието, обмяна на мнения)	Насочена към съдържанието (съдържание, институционални послания...)
Карта с отговори	Води дискусиите, лепи картони, диктува на този, който записва	Секретар : пише картите под контрола на първия участник
Редуване	Ръководи отделни части от занятието (съдържание и форма)	Ръководи останалите части от занятието (съдържание и форма)
Едновременна работа	Занимава се с една дейност (например тех. част)	Занимава се с друга дейност (например работа с хората)

В КАКВО СЕ СЪСТОИ ЗНАЧЕНИЕТО НА СЪВМЕСТНАТА РАБОТА ?

Ако трябва да се резюмира ползата и смисъла на съвместната работа, би могло да се определи като „две в едно”

По отношение на съдържанието участниците се ползват от два вида обяснения: 2 допълнителни гледни точки обогатяват обмяната на мнения.

По отношение на формата, работата по двойки внася динамика, която се дължи на смяната на личности, гласове и лица.

От гледна точка на ръководене на занятията, съвместната работа също е много интересна :

- Възможност за работа с по-големи групи ;

- Намаляване на натоварването по време на занятието : докато единият ръководи и е под напрежението от контакта с групата, другият може да обмисля нещата по-спокойно, да анализира ида си почива дори !
- Обогаляване на собствения си опит на водещ занятието наблюдавайки другия;
- Разпределение на стреса;

За да бъдат по-ефикасни аниматорите трябва да спазват 4 правила :

- Ясно разпределение на ролите ;
- Координация ;
- Взаимодействие;
- Солидарност.

ЯСНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РОЛИТЕ

Ако вие сте двама и трябва да вършите едно и също нещо, съвместната работа не е оправдана. Важно е заедно, предварително да определят „кой какво ще прави”. Освен това, важно е разпределението на ролите да е забележимо за участниците в занятието. Едно от най-неприятните неща, които могат да ви се случат, това е участниците да се питат каква е причината за присъствието на двама водещи. За да се избегне това трябва да се внимава ролите да бъдат добре разпределени и уравновесени.

КООРДИНАЦИЯ

Трябва да се допълвате взаимно, а не да си пречите. Ако един от вас се обърне към другия без да го предупреди, а той не е подготвен и не може да реагира, качеството на съвместната работа е компрометирано.

Важно е да се хармонизират вашите стилове. Ако един от вас, по време на представяне, се представя в продължение на 20 сек., а другият в продължение на 20 мин., участниците ще бъдат объркани. Подобен е резултатът, ако един от вас използва материали написани на ръка, а другият видеопроектор.

Тази координация не трябва да пречи на вашата спонтанност. Фактът, че споделяте една и съща концепция по дадена тема не означава, че вие сте клонинги. Убедете се, че ако няма пълен синхрон между вас, не съществува несъвместимост.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Не е достатъчно само да определите ролята на всеки един, а и да спазвате впоследствие това разпределение. Вашата съвместна работа може да е успешна само, ако приемете да си взаимодействате, а не да се конкурирате.

Многобройни фактори могат да повлияят негативно на това взаимодействие, като например: - единият може да бъде изкушен съзнателно или не да се опита да завладее групата и да се опита да блесне („те ме обичат повече от теб”);

- единият, завладян от темата, да надхвърли определеното му време и да не остави необходимото време за участие на своя колега.

СОЛИДАРНОСТ

Това може би е най-важното правило: никакви пререкания и спорове пред участниците !

Не си противоречете и не се злепоставяйте.

Ако с нещо не сте съгласни по-добре е да се изясниет по време на почивката. Това изкушение да се изтъкнат е толкова по-вероятно, колкото по-малко се познават аниматорите, не са от една и съща среда, не са доброволци и повече няма да се срещнат може би.

ПАТРУЛНА ДВОЙКА

Когато пехотинците настъпват в опасна зона, те вървят напред по двойки. Членовете на тези двойки осигуряват напредването в индианска нишка, като си поделят наблюдението по определена схема. Този, който е начело наблюдава 10 –те метра пред себе си (непосредствена опасност), докато колегата му, който е на няколко крачки след него гледа далеч напред (близка опасност). Разпределяйки по този начин задачите си, двойката осигурява движението сигурността на движението напред.

Спазвайки тези пропорци, същото трябва да се случва и с съвместната работа на аниматорите. Този, който в момента ръководи занятието е съсредоточен в това. Неговият колега в това време може да направи преценка, да си зададе въпроси: да се увеличи ли темпото? Да се забави ли? Дали не трябва да се върнат към нещо недоизяснено?

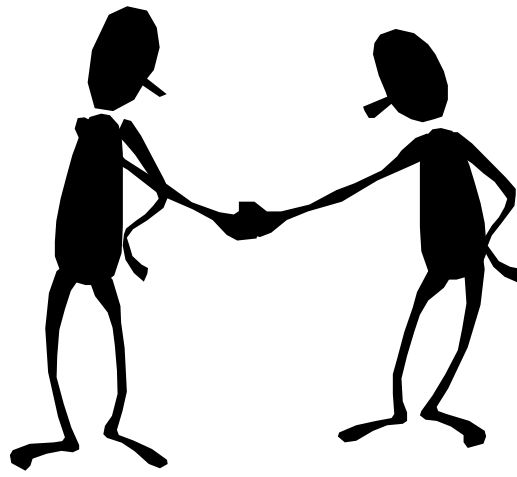
Той може да използва това време, за да подготви следващия етап от занятието. Също така би могъл и да се намеси, за да разсее някакво недоразумение, да подкрепи колегата си, който не намира точната дума или се обърква по отношение на някакъв детайл.

ПРАКТИЧЕСКИ СЪВЕТИ

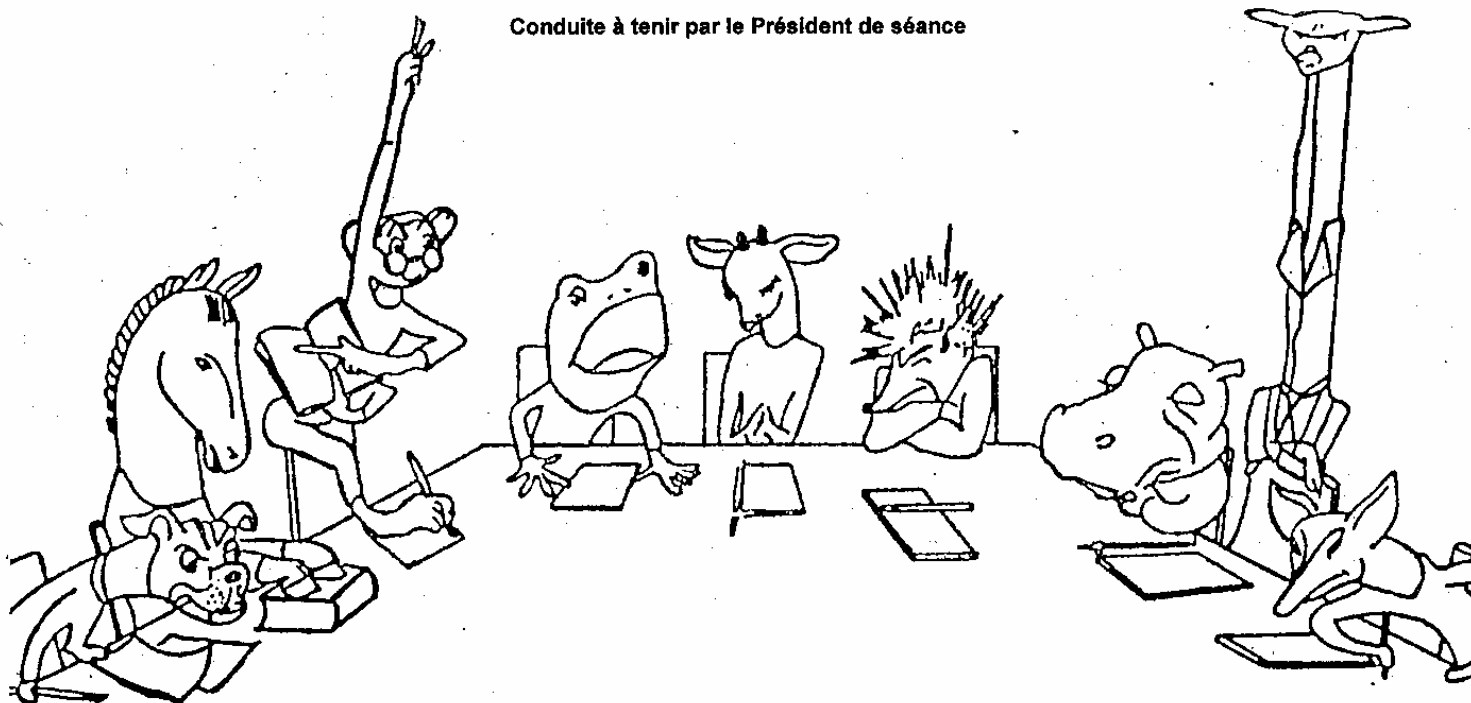
- Задължително се свържете с вашия колега, с който ще работите съвместно преди съответното занятие, особено, ако той е служебно определен.
- Не се колебайте да проведете отделни разговори с него.
- Редовно поддържайте обратна връзка помежду си.
- Разпределете точно задачите и в технически план (кой какво ще осигури и донесе от материалната част).

! ЗАПОМНЕТЕ

- Резултатите от съвместната работа могат да бъдат чудесни или ужасни.
- Съвместната работа изисква координация и взаимно уважение.



Conduite à tenir par le Président de séance



<p>Кавгаджия- да няма увличане в тактиката на „мъртвия ъгъл” –да не се забелязва присъствието му.</p>	<p>Послушен –да се изисква от него обобщени на дебатите.</p>	<p>Многознайко- да се проверяват твърденията му.</p>	<p>Бърборко- да бъде тактично прекъсван, да се ограничава времето му за изказване.</p>	<p>Срамежливия- да му се поставят лесни въпроси. Да им чувството, че е оценен.</p>	<p>Той е винаги против- да се признае неговия опит и да бъде поканен да го сподели с всички останали.</p>	<p>Пасивният-да сподели изводите, които е направил от професионалния си живот.</p>	<p>Важният- да не бъде критикуван. Да се използва тактиката „Да, но...”</p>	<p>Хитрец, търсец да „притисне” говорещия-да се поиска мнението на групата за въпросите, които е поставил на говорещия.</p>
---	--	--	--	--	---	--	---	---