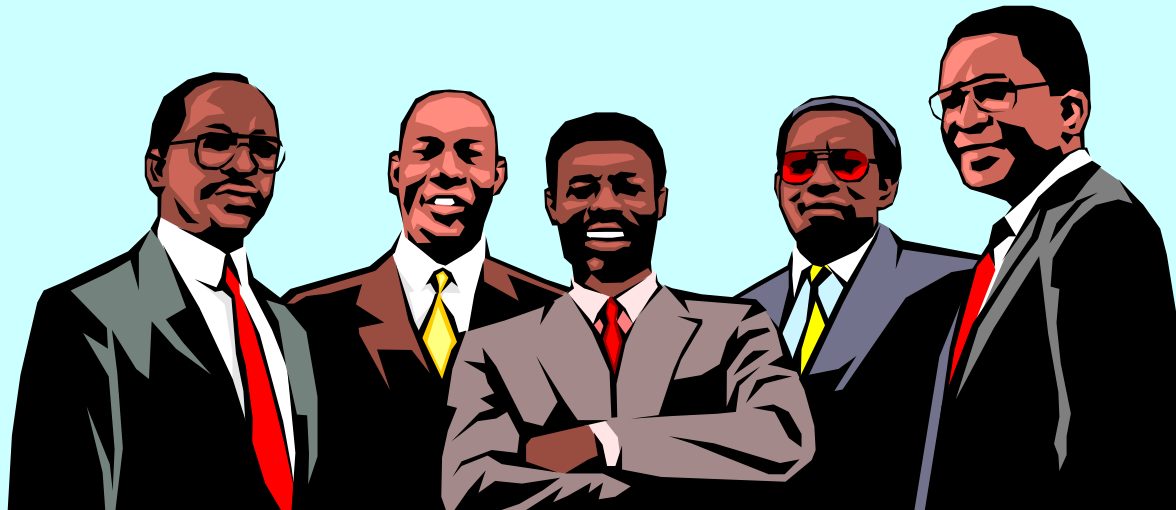


# Csoportmunka

# Csoportmunka



# Csoportmunka



„Ha messzebbre láttam mint mások,  
azért lehetett, mert óriások vállán álltam”

- Nobel-díjakat gyakran kapják csoportok, de amikor egy személyt jelölnek meg akkor is mögötte van egy csapat.
- A nevüket nem mindig ismerjük, de a kitüntetett mindig megemlíti őket, ha az eredményeiről kérdezik.

# A csoportalakítás lépései

1. A feladat meghatározása
2. A csoport létrehozása
3. Csoportnormák elvárások megbeszélése
4. Csoport és a környezet viszonyának tisztázása
5. Az eredmények dokumentálása, hasznosítása

# A feladat meghatározása a vezetés joga.

Célszerű írásban megállapodni a kiválasztott vezetővel:

- az elérendő célokról
- a rendelkezésre álló erőforrásokról
- a külső kompetenciákról és hatáskörökről

# A feladat meghatározása

- Tisztázni kell a csoportba beválasztottnál az egyéb állandó feladatukhoz való viszonyt.
- Nem lehet a csoport tagja az, aki a működés ideje alatt kiküldetésre, hosszabb szabadságra, továbbképzésre megy.
- Előnyös, ha a csoport egy állandó helyiségben dolgozhat, ott tárolhatja a szükséges eszközöket.

# A csoport létrehozása

Milyen tényezők segítenek a kiválasztásnál?

- Érintettség
- Szaktudás
- Kreativitás
- Agressziós szint
- Azonosulás a célokkal
- Csoportmunkában szerzett tapasztalatok



# Csoportnormák, elvárások

- A csoportmunka idejére a meglévő státuszkülönbségek NEM érvényesülhetnek
- A csoport tagjai egyenlők
- Van vezetője, de a megbeszéléseken, munka közben ő is egy a tagok közül.
- Szerepe az összehangolás, kapcsolattartás, célkitűzések, határidők tartása

# A csoport és környezetének viszonya

- A csoporton belül és a csoport környezetével konfliktusok keletkezhetnek.
- Ezeket természetesnek kell venni, kezelésükre fel kell készíteni a tagokat.

# Az eredmények dokumentálása, hasznosítása

- Bemutatni a lehetőségeket
- A megoldási módokat
- Részletesen kidolgozva az általunk legjobbnak tartottat

A munka befejeztével **a vezetőnek értékelnie kell az eredményeket**

**Ha indoklás nélkül elfekteti, vagy egyeztetés nélkül jelentősen módosítja, többé nem lehet motivált csoportot szervezni**

# Kiket válasszunk csoportba?

- A legjobbakat? „Apolló”
- Hasonló karaktereket? Homogén
- Eltérő karaktereket? Vegyes

# Az „APOLLÓ” csoport kudarca

- Kiváló képességű személyekből álló csoport versenyzett „vegyes,, csoportokkal
- Meglepetésre gyengén teljesített a menők csoportja
- Dominanciaharc, versengés, saját ötletek erőltetése együttműködés helyett

/Meredith **Belbin**/

# A homogén csoport

extravertált kiegyensúlyozott	introvertált kiegyensúlyozott
extravertált szorongó	introvertált szorongó

Eredményességük a külső feltételek függvényében széles határok között ingadozik

# A vegyes csoport

- A sokszínű, egymástól különböző karakterű személyek mozgalmas, de eredményesebb csoportot alkottak
- A szerepmegosztásban, feladatmegosztásban sokszempontúságban rejlik az ereje
- Alkalmazkodóbbak



# **BELBIN csoport szerepek(teszt)**

- Vállalatépítő
- Elnök
- Serkentő
- Palánta (ötlet gyártó)
- Forrásfeltáró
- Helyzetértékelő
- Csapatjátékos
- Megvalósító

TÍPUS	JELLEM-ZŐK	ELŐNY	HÁTRÁNY
<b>Vállalatépítő</b>	konzervatív kötelességtudó kiszámítható	jó szervező gyakorlatias kemény munka fegyelmezett	rugalmatlan kevésbé fogékony az új ötletek iránt
<b>Elnök</b>	nyugalom magabiztosság önuralom	előítéletek nélkül reálisan értékeli célorientált	átlagosan kreatív intelligens
<b>Serkentő</b>	ideges, aktív dinamikus	Küzd, hajt, cselekszik	ingerült türelmetlen erőszakos
<b>Palánta</b> (Ötlet gyártó)	Individualista introvertált komoly, új utakat keres	intelligens képzeletgazdag nagy tudású kreatív	a fellegekben jár nem törődik a részletekkel és a formaságokkal

TÍPUS	JELLEM-ZŐK	ELŐNY	HÁTRÁNY
<b>Forrásfel- táró</b>	extravertált törekvő érdeklődő kommunikatív	jó kapcsolattartó jól értesült megfelel a kihívásoknak	a kezdeti lelkessedés után elveszíti érdeklődését
<b>Helyzetér- tékelő</b>	megfontolt érzelmek nélkül józanul él	ítélőképesség előrelátás gyakorlatiasság	alulmotivált, másokat sem motivál
<b>Csapatjá- tékos</b>	társas hajlamú jóindulatú érzékeny	toleráns, erősíti a csapatszellemet	a kritikus pillanatokban határozatlan
<b>Megvaló- sító</b>	precíz rend- szerető lelki- ismeretes szorongó	tökéletességre törekszik, nem hagy semmit befejezetlenül	csekélységek miatt aggódik nem tudja „elengedni magát”

# Felkészülés a csoporttagságra

## Családi szerepek

- Kialakult-e a szerepem?
  - Szenvedő-alávetett vagyok?
  - Egyenrangú társ?
  - Túlkoros csecsemő?
- Jól érzem magam a kialakult szerepemben?
- Mit tehetek egy jobb szerep érdekében?

# Iskolai szerepeim

- Vezér
- Bohóc
- Csapattag
- Öntörvényű zseni
- Szabadúszó
- Kívülálló
- Stb.

# Más közösségekben betöltött szerepeim?

- Civil szervezetek
- Baráti
- Sport
- Politikai
- Stb...

# Mit tegyek?

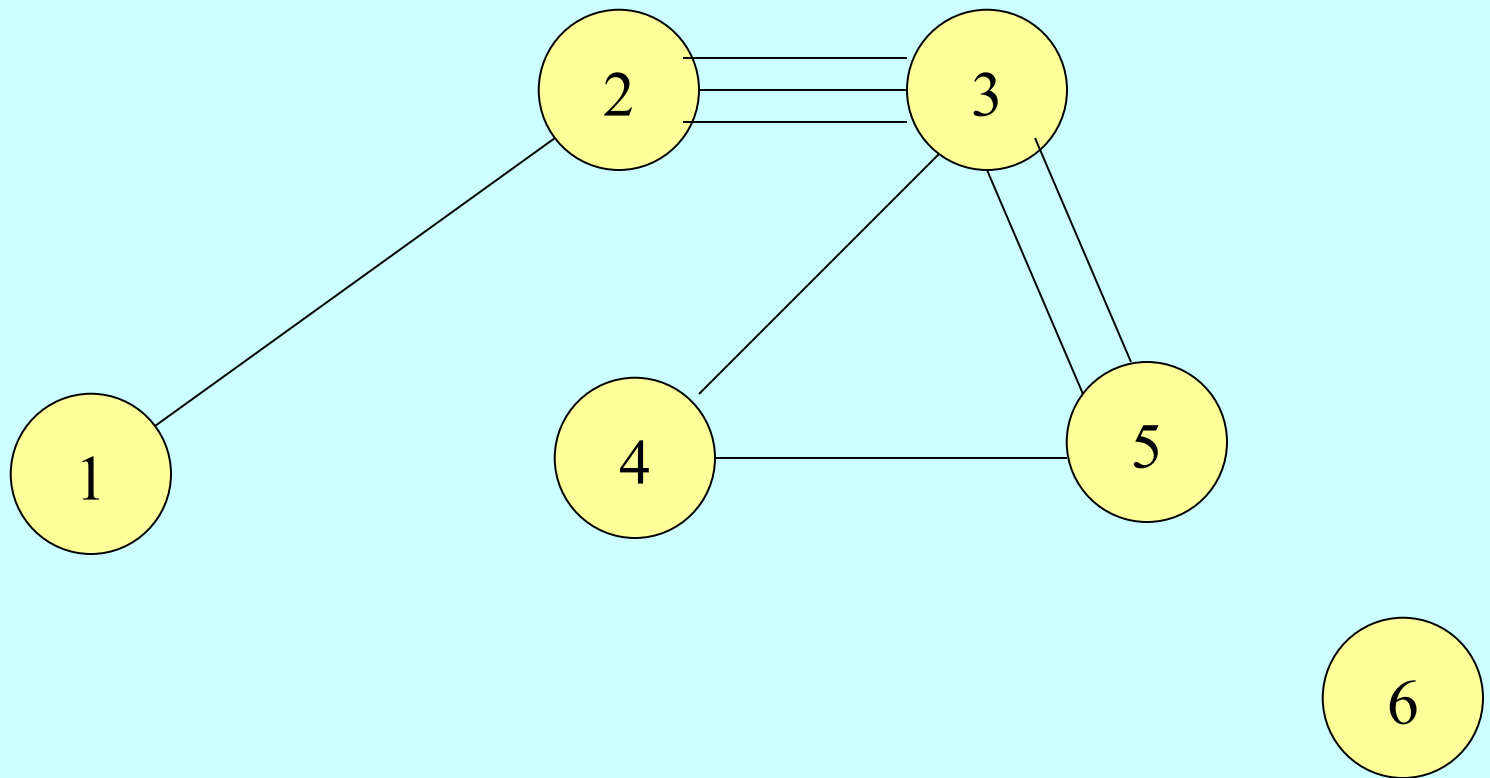
- Személyiségfejlesztés, önismeret fejlesztése pszichológusok által vezetett fejlesztő csoportokban, ( [www. Pszichologia.hu](http://www.Pszichologia.hu))
- Önzés és konformizmus egyensúlya (Csíkszentmihályi)
- Azonosulás a célokkal, eredményes munka
- Szerepvállalás a jelenlegi közösségben
- Diákcsoporthok kialakításánál figyelembe venni
- A **Belbin-teszt** elérhető, könnyen alkalmazható

# Szociometria, J.L.Moreno

- A csoporton belüli viszonyok, kapcsolatok, egyéni helyzet feltárására alkalmas módszer
- Megmutatja a csoport érettségét, minőségét



# Szociogram



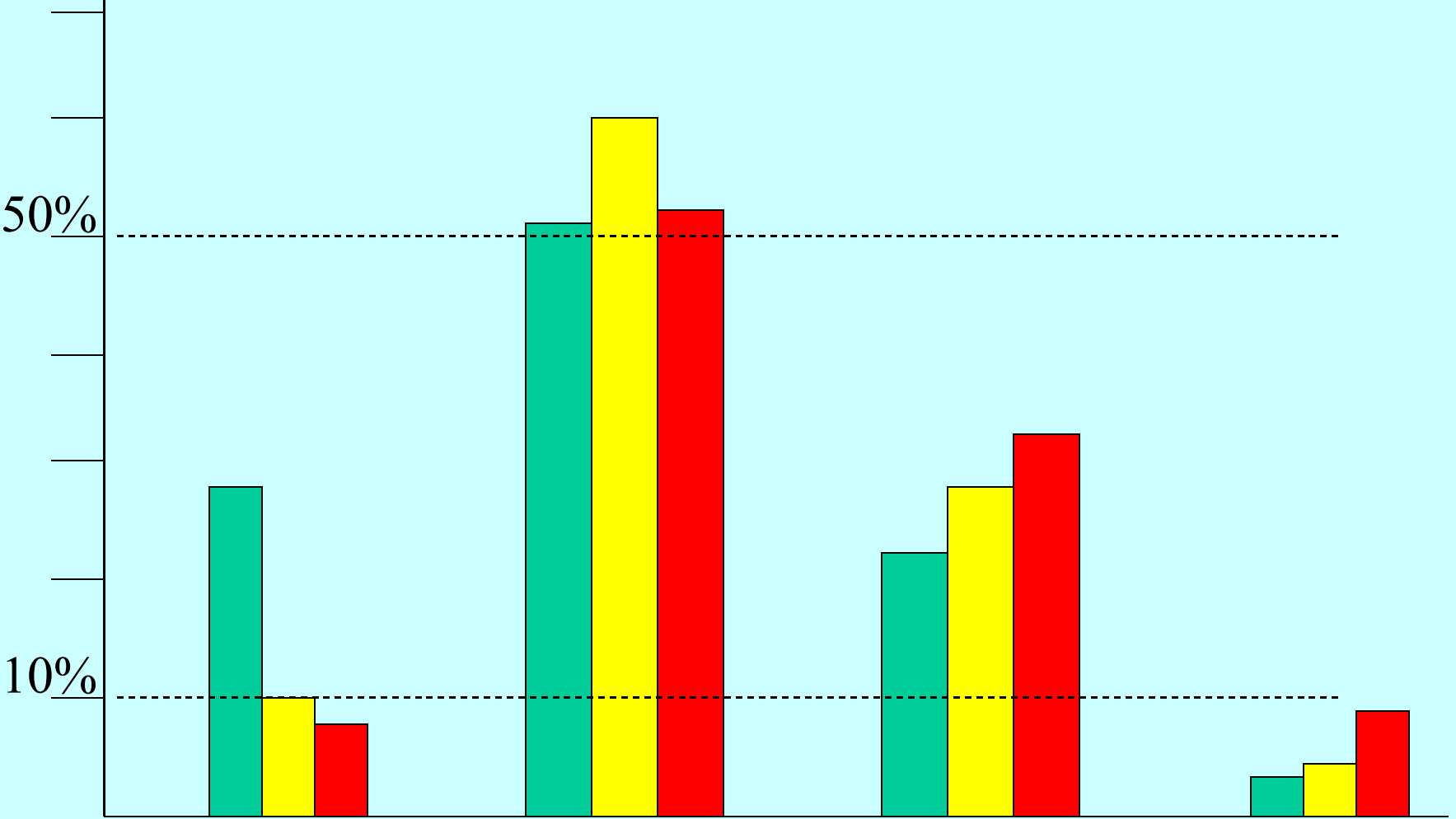
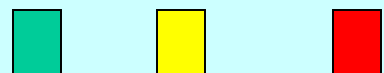
# A csoport fejlesztő hatása

- Énkép alakítása
- Érzelmi támogatás
- Csoportszerep
- Társas összehasonlítás alapja, értékelés
- Társas ösztönzés
- Versengés és együttműködés
- Ifjúsági szubkultúra

# A csoport fejlesztő hatása

- Énkép alakítása
- Érzelmi támogatás
- Csoportszerep
- Társas összehasonlítás alapja, értékelés
- Társas ösztönzés
- Versengés és együttműködés
- Ifjúsági szubkultúra

A baráti körök száma 3. 7. 11. osztályosok



nincs

egyféle

kétféle

háromféle

# A csoportfejlődés fázisai

- Alakulás (forming)
- Viharzás (storming)
- Normaképzés (norming)
- Működés (performing)
- Megszűnés (ending) szakasza

# Mi jellemzi a csoportot?

- Közös célok, indítékok
- „Mi” tudat, csoportnév
- Együttes tevékenység
- Személyes kapcsolat, kölcsönös függés
- Szerepek kialakulása
- Szokások
- Becenevek, utalások
- Csoportnorma

# Irodalom

- Belbin M.: A team SHL Hungary Kft. Budapest 1998
- Pszichológia pedagógusoknak Kollár K. Szabó É. Osiris Budapest 2004
- Csíkszentmihályi M. Flow Az áramlat Akadémia Budapest 2001
- Atkinson: Pszichológia Osiris Századvég, Bp. 1995