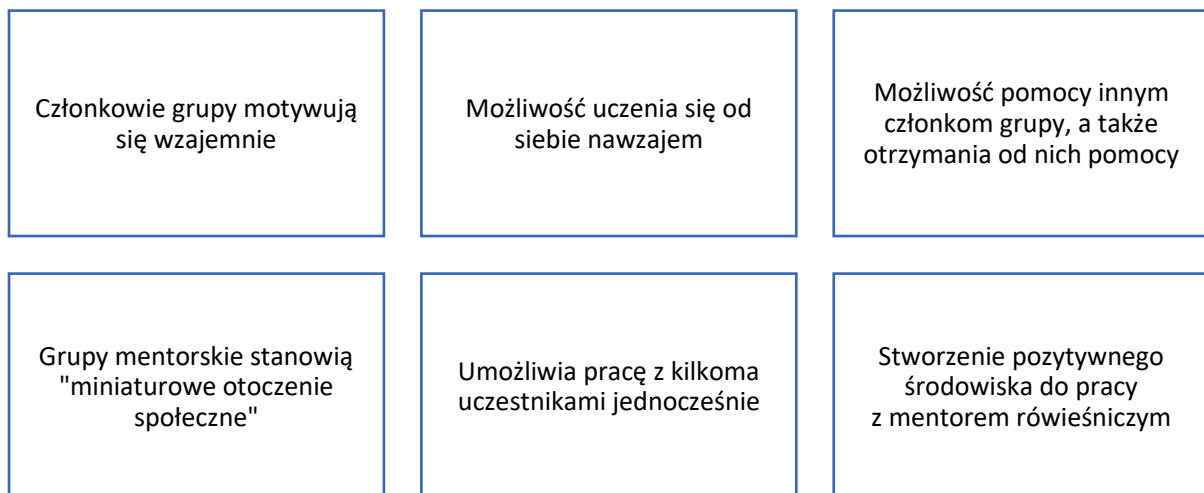


5.3. Działania grupowe w usługach mentoringu rówieśniczego

Mentoring grupowy jest kolejną formą usług mentorskich, z której mogą korzystać mentorzy w pracy z podopiecznymi powyżej 50 roku życia. Mentoring grupowy opiera się na dynamice grupy, aktywnym społecznym uczeniu się oraz zdobywaniu wiedzy i praktycznych umiejętności poprzez osobiste doświadczenie, informację zwrotną i praktyczne doświadczenia.

W porównaniu z mentoringiem indywidualnym, mentoring grupowy ma następujące zalety dla mentora, ale także dla podopiecznego:



Wadą mentoringu grupowego może być to, że mimo podobnej sytuacji życiowej, w grupie mogą znaleźć się osoby o różnych założeniach i oczekiwaniach. Dlatego sukces mentoringu grupowego w dużej mierze zależy od profesjonalizmu mentora rówieśniczego, który w tym procesie pełni również rolę wykładowcy.

Mentoring grupowy można podzielić na **trzy etapy**:

1. Etap przygotowania
2. Realizacja zajęć grupowych
3. Ocena aktywności grupy

1. Na etapie przygotowania, przed zaangażowaniem się w mentoring grupowy należy dokonać oceny potrzeb uczestników, czyli odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jaka jest grupa docelowa mentoringu?
- Jakie są potrzeby klientów, dla których organizujemy mentoring grupowy?
- Kto ma być włączony do grupy?

- Jaki będzie cel mentoringu grupowego?
- Jakim problemem chcemy się zająć poprzez mentoring grupowy?
- Jakie zasoby są dostępne dla mentoringu grupowego (przestrzenne, rzeczowe, osobowe)?

Tworzenie grupy w praktyce oznacza podjęcie decyzji o wielkości i składzie grupy, a także o kryteriach doboru uczestników. Mentorów dobieramy zgodnie z wyznaczonymi celami. Optymalna liczba uczestników w działaniu mentoringu grupowego to: 6-10 osób.

2. Realizacja zajęć grupowych składa się z trzech faz: fazy wstępnej, zasadniczej pracy i fazy podsumowującej.

W fazie wstępnej uczestnicy przygotowują się do odbioru nowych informacji. Celem jest stworzenie odpowiedniej atmosfery, zdobycie uwagi uczestników i nawiązanie z nimi relacji pracy. Faza wstępna składa się zawsze z następujących części: otwarcie, przedstawienie mentora rówieśniczego, wprowadzenie do zajęć grupowych, przedstawienie uczestników, organizacja zajęć grupowych, oczekiwania (Czego oczekuję od zajęć grupowych? W jaki sposób chcę się do niego przyczynić? Jakie są moje największe obawy?).

W ramach fazy roboczej mentor rówieśniczy omawia głębsze tematy i aktywnie angażuje uczestników. Działania są zazwyczaj podzielone na kilka dni. Dlatego ważne jest, by zrozumieć, że każdy dzień ma swoją część wstępną - kiedy to mentor rówieśniczy bada atmosferę w grupie, gotowość do pracy, zadowolenie uczestników w danym dniu. Wspólnie z uczestnikami przedstawia logiczne powiązanie informacji przekazywanych każdego dnia. Każdy dzień musi mieć swoje zakończenie.

Faza końcowa następuje po wypełnieniu całego zaplanowanego programu spotkania grupowego. Konieczne jest zarezerwowanie wystarczającej ilości czasu na sfinalizowanie aktywności grupowej i zgaszenie ogólnej atmosfery w grupie. Celem fazy końcowej jest podsumowanie kluczowych idei, pozostawienie ścieżki emocjonalnej (poprzez opowieść, cytaty, wideo), podziękowania dla uczestników, mapowanie satysfakcji z aktywności grupowej oraz ewaluacja aktywności mentorskiej.

Dynamika grupy

Dynamika grupowa to zestawienie procesów zachodzących w grupach społecznych podczas ich powstawania i istnienia. Jest ona wynikiem interakcji jednostek w sytuacji grupowej. Dynamika grupowa składa się z wielu elementów, które wzajemnie na siebie oddziałują i rozwijają się.

Do podstawowych elementów dynamiki grupowej należą:

1. **Cele i standardy** - dokąd wspólnie zmierzamy, jakie sposoby i procesy chcemy zastosować, aby osiągnąć nasze cele.
2. **Przywództwo i zarządzanie, motywowanie i stymulowanie** - sposób stosowania standardów.
3. **Rodzaj komunikacji** - wzajemne oddziaływanie członków grupy, zasady komunikacji między członkami grupy.
4. **Podgrupy** - naturalną cechą grupy liczącej 4-5 członków jest jej podział na podgrupy. Ważną rzeczą jest obserwacja, w jakim stopniu podgrupy identyfikują się z normami i celami dużej grupy.
5. **Struktura i tożsamość grupy** - grupa może mieć strukturę formalną lub nieformalną. Eksperti przez Doświadczenie najczęściej będą spotykać się z grupami formalnymi, zwykle o niejednorodnym składzie (w tym uczestnicy w różnym wieku, płci, wykształceniu, sytuacji na rynku pracy, rodzaju niepełnosprawności itp.).
6. **Role grupowe i pozycje grupowe** - Role społeczne reprezentują oczekiwania grupy wobec członka i spełnienie jego oczekiwań. W ten sposób członek grupy angażuje się we współpracę z innymi członkami grupy. M. Belbin zdefiniował następujące 9 Ról Zespołowych: myśliciel, badacz zasobów, koordynator, kształtujący, oceniający, pracownik zespołu, realizator, uzupełniający, specjalista. Według Mikuláštika nikt z nas nie jest ograniczony do pełnienia jednej i jedynej roli. Wszyscy pełnimy również role drugorzędne, które mogą być mniej ważne, ale każdy z nas może pełnić maksymalnie trzy role drugorzędne. Role te są komplementarne, a pewne kombinacje zwiększają efektywność pracy.
7. **Faza rozwoju grupy, historia grupy** - grupa rozwija się, przechodzi określone etapy rozwoju (kształtowanie, burza - krystalizacja, standaryzacja - tworzenie norm grupowych, optymalne wykonanie - aktywna praca w grupie, adiustacja - podział, proces kształtowania, burzy, standaryzacji, wykonania, adiustacji).

8. **Atmosfera w grupie** - atmosferę z grupą tworzą członkowie grupy poprzez swoje codzienne interakcje.
9. **Spójność (współpraca) i napięcie (rywalizacja)** - naturalną cechą pracy grupowej jest współpraca i rywalizacja. Rywalizację o zjawiska konstruktywne uważa się za pozytywną, a o zjawiska destrukcyjne za negatywną.

Zarządzanie grupą przez mentora rówieśniczego w poszczególnych fazach rozwoju

Osiągnięcie optymalnego funkcjonowania grupy wymaga pewnego wysiłku ze strony mentora rówieśniczego. Aby lepiej zrozumieć funkcjonowanie grupy i możliwe sytuacje, z którymi należy sobie w niej radzić, pomocny może być model opracowany przez psychologa B. W. Tuckmana. Jego model opiera się na założeniu, że każdy zespół przechodzi przez kilka mniej więcej identycznych okresów lub etapów, które mają pewne charakterystyczne cechy.

Fazy	Oznaki dynamiki grupy	Zalecenie
Faza 1 - Pierwszy kontakt i orientacja, przyjazd FORMOWANIE	<ul style="list-style-type: none"> - niepewność członków grupy, zachowania powściągliwe, utrzymywanie dystansu, - próbując "wsadzić ludzi do pudełka", - poszukiwanie obowiązujących standardów, - oznaki normalnego zachowania, - niższy poziom przejmowania odpowiedzialności. 	<ul style="list-style-type: none"> - przygotować program o przejrzystej i kompleksowej strukturze, - pozwolić na "poznanie się", - sprecyzować swoje oczekiwania i potrzeby uczestników, - eliminować obawy, - uzgodnić zasady działania grupy.
Faza 2 - Walka o władzę, kontrola, fermentacja WALKA	<ul style="list-style-type: none"> - członkowie zaczynają zachowywać się w sposób bardziej osobisty, - są pewne starania o zdobycie wpływów i ugruntowanie pozycji, - pojawia się krytyka, dyskusja nad zachowaniem lidera, walki o status, - powstają podgrupy, - istnieje ryzyko opuszczenia grupy przez jej członków. 	<ul style="list-style-type: none"> - nie przeszkadzać w rywalizacji o zajęcie pozycji w grupie, - określić ramy dla uczenia się, - określić zasady wzajemnych kontaktów, - wyjaśnić swoje stanowiska, - stosować metody pracy, które pozwalają członkom wykazać swoje mocne strony i skupić się na komunikacji.

<p>Faza 3 - Ustanowienie standardów grupowych</p> <p>NORMALIZACJA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ustępuje konkurencyjna rywalizacja, - współpraca ulega intensyfikacji, - zaczyna się otwarta komunikacja, - wymiana pomysłów i opinii, sprecyzowanie potrzeb rozpoczęcie, - członkowie zespołu zaczynają się wzajemnie akceptować, zaczynają się rozwijać relacje między członkami zespołu. 	<ul style="list-style-type: none"> - ułatwiać komunikację i współpracę, - umożliwić swobodny rozwój jednostek i grupy, - przerzucić odpowiedzialność, - zachęcać do wzajemnej tolerancji.
<p>Faza 4 - Aktywna praca w grupie</p> <p>DZIAŁANIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - grupa jest spójna, - pracuje produktywnie, - jednostki identyfikują się z grupą, akceptują siebie nawzajem, - pojawia się zwiększona gotowość do dawania, - grupa w przeważającej mierze zarządza sama. 	<ul style="list-style-type: none"> - przenieść części przywództwa na grupę, - udzielać informacji zwrotnych zarówno członkom, jak i grupie, - być otwartym na proces grupowy, - być świadomym mocnych i słabych stron członków, - pozwalać na nowe doświadczenia.
<p>Faza 5 - Podział, rozwiązanie i odejście</p> <p>ODROCZENIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nowy niepokój w grupie, - ambiwalentne wzajemne relacje, - próba uniknięcia rozpadu, - poszukiwanie nowych grup. 	<ul style="list-style-type: none"> - pokazać możliwości przekazywania, stosowania wiedzy, zdolności i umiejętności, - ocena i podsumowanie zdobytych doświadczeń, - przewidywać perspektywy na przyszłość, - zastanowić się nad wydarzeniami w grupie, - sprzyjać pozytywnym wspomnieniom.