

## ŽIVLJENJSKA POT SKUPINE

### Obdobje rojevanja

posameznik	skupina	naloge, ki jih lahko izvajamo	voditelj mora paziti na
<b>NEGOTOVOST</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• negotov</li> <li>• strah</li> <li>• sramežljiv</li> <li>• odvisen od avtoritete</li> <li>• išče svojo vlogo v skupini</li> <li>• formalna govornica</li> <li>• aroganten</li> <li>• agresiven</li> <li>• klovnovstvo</li> </ul>	<b>KONTROLA PROSTORA</b> Tu ne moremo govoriti o skupini, ker vsakdo išče/želi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• svoj prostor (fizični ter socialni)</li> <li>• spoznati ostale člane skupine</li> <li>• spoznati pravila</li> <li>• se predstaviti</li> <li>• iščejo se norme</li> </ul>	<b>INFORMIRATI/IZMENJATI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nezahtevne</li> <li>• z majhno možnostjo konfliktov</li> <li>• informativne</li> <li>• vključujoče (sprejemljiva za vse)</li> <li>• igre spoznavanja</li> <li>• kontaktne igre (ne takoj na začetku)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• logistiko - orientacija v okolju - zagotoviti osnovnim potrebam (spalnica, WC, hrana, urnik,...)</li> <li>• lastno vlogo - postopen pristop - podati osnovna pravila - informiranje, usmerjanje</li> <li>• način dela - postaviti jasne cilje in naloge</li> <li>• prostor za osebno predstavitev</li> <li>• možnost spoznavanja osebnih izkušenj</li> </ul>

### Obdobje oblikovanja

posameznik	skupina	naloge, ki jih lahko izvajamo	voditelj mora paziti na
<b>IZRAŽANJE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• išče stik s posamezniki (ne s skupino)</li> <li>• uporablja že bolj domačo govornico</li> <li>• bolj prijateljsko obnašanje</li> <li>• v pogovor se že vključuje bolj osebno</li> <li>• pove, kaj je pripravljen narediti</li> <li>• več čustev</li> <li>• ustvarjanje lastne vloge v skupini</li> <li>• ne kaže se realna podoba posameznika</li> </ul>	<b>DATI PRILOŽNOST SPOSOBNIM</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pokažejo se prve sposobnosti posameznikov</li> <li>• začenja spoštovati posameznike ter njihove sposobnosti</li> <li>• deluje v okviru virov, ki jih skupina poseduje preko posameznikov</li> <li>• posameznik poskuša vplivati na dogajanje v skupini</li> <li>• boj za moč in pozornost</li> <li>• nastaja občutek "MI" (faza zaljubljenosti) oblikovanje podskupin</li> <li>• NEVARNOST DA KDO ODPADE</li> </ul>	<b>ZADOLŽITVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• delo, ki ne zahteva dokončnih odločitev</li> <li>• delo, kjer se izkažejo posamezniki (drugače lahko oddidejo)</li> <li>• delo, ki vspodbuja iskanje prioriternih informacij</li> <li>• posamezniki že prevzemajo določene odgovornosti v skupini</li> <li>• vrednotenje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaje za reševanje konfliktov</li> <li>• dejavnosti za sprostitve energije (namizni tenis, orjentacija, ...)</li> <li>• opogumljati posameznike pri izražanju misli in predlogov</li> <li>• odpor do naloge (NALOGA = VODITELJ)</li> <li>• MOTNJA IMA PREDNOST</li> <li>• Voditelj mora preprečiti skupinsko prisilo</li> </ul>

## Obdobje utrjevanja

posameznik	skupina	naloge, ki jih lahko izvajamo	voditelj mora paziti na
<b>SOOČANJE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>želi izraziti in primerjati svoje ideje - razmišljanja (jih tudi braniti)</li> <li>izraža strinjanje in ne strinjanje (sem svoboden)</li> <li>če je uspešno prešel prvi dve fazi bo s pomočjo konfrontacije poskušal stanje izboljšati; v drugem primeru bo želel biti "vedno prvi"</li> <li>toleriranje napak sočlanov</li> </ul>	<b>KONFLIKT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>preraste tekmovalnost; poveča se sodelovanje</li> <li>zahteva soočanje ter medsebojne odnose</li> <li>želi meriti vključenost vsakega posameznika v skupino</li> <li>medsebojno sprejemanje</li> <li>nežnost - prijateljstvo</li> <li>iskrena komunikacija</li> <li>prihaja do konfliktov, ki pa so že kontrolirani in usmerjeni v nadaljnjo rast skupine</li> <li><b>NESPOSOBNOST SPREJETI NOVE ČLANE</b></li> </ul>	<b>ODLOČITVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>delo naj vključuje trenutke končnih odločitev - pričakovanje neke vrste zaključke</li> <li>igra vlog</li> <li>omizja</li> <li>delo izven srečanj</li> <li>neformalna srečanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>paziti na previlno predstavitev naloge - vsebine</li> <li>reševanje nasprotij pomaga skupini pri rasti vendar to ne gradi skupnosti; nasprotje lahko pripomore k rasti vendar to ne more biti metodološki pripomoček</li> <li>prenos odgovornosti na skupino</li> <li>dati možnost razvoja posamezniku in skupnosti</li> </ul>

## Obdobje zrelosti

posameznik	skupina	naloge, ki jih lahko izvajamo	voditelj mora paziti na
<b>PRIPRADNOST</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>občutek pripadnosti skupini</li> <li>vsakdo se osebno odloči, da postane del skupine</li> <li>vsakdo ima svojo vlogo v skupnosti (samostojnost pa vendar člen v skupnosti)</li> <li>osebni odnosi niso več v ospredju pri delu skupine</li> <li>spoštovanje posameznikov</li> </ul>	<b>MOČ SKUPNOSTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>vsi so del skupine</li> <li>uporaba zaimka "MI"</li> <li>pri delovanju ni prisile</li> <li>znajo reševati nasprotja</li> <li>dobra komunikacija</li> <li>identifikacija poslanstva skupine</li> <li>povečana pripravljenost za delo</li> <li>kontakti z drugimi skupinami</li> <li>skupina se vodi pretežno sama</li> </ul>	<b>PROJEKTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>projekti, skupne akcije</li> <li>simulacijske igre</li> <li>globlje skupinsko dimanične igre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ne smeš zastaviti preveč, da se ne utopijo v delu</li> <li>avtriteto voditelja (power managment)</li> <li>paziti na ostale dimenzije dela skupine (PSN)</li> <li>povratna informacija</li> <li>podpira soočenja posameznika z lastnimi močnimi in šibkimi točkami</li> </ul>

## Obdobje zaključevanja

posameznik	skupina	naloge, ki jih lahko izvajamo	voditelj mora paziti na
<b>RAZDVOJENOST</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dvojnost čustev; zadovoljstvo nad opravljenim, nezadovoljstvo nad razhajanjem</li> <li>• skuša se izogniti ločitvi od skupine</li> <li>• želja po dodatnih srečanjih</li> <li>• želja, da vsebine vključujejo zaključke</li> <li>• možni dvomi o praktični uporabnosti in izvedbi določenih vsebin</li> </ul>	<b>SPOMINJANJE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• izmenjava preteklih skupnih doživetij</li> <li>• odpiranje novih vidikov za delovanje naprej (na podlagi izkušenj)</li> </ul>	<b>VREDNOTENJE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vrednotenje</li> <li>• postavljanje osebnih ciljev</li> <li>• praznovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vrednotenje preteklega dela</li> <li>• dopustiti, da gre vsak svojo pot</li> <li>• poskrbeti, da vsebine ne ostanejo nedorečene</li> <li>• slovo</li> </ul>

Vir: Cepin, M. (2003): Priročnik za trenerje mladinskih voditeljev, Mladinski svet Slovenije, Ljubljana