

Motywowanie i stymulowanie do pracy w grupie

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: sobota, 13, lipiec 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 3701

Podczas prowadzenia spotkań, czy szkoleń w których uczestniczy grupa osób pojawiają się uczestnicy, których można zcharakteryzować wg pewnej typologii: gaduła, outsider, żartowniś i malkontent. Jak ich rozpoznać i jak z nimi sobie radzić?, o tym w dalszej części.

Gaduła (aktywny, dużo mówi, nie lubi słuchać) - jak sobie radzić: okazuj szacunek dla wiedzy, pozycji i doświadczenia Gaduły, poproś go o pomoc w zachęcaniu innych do zabierania głosu i przedstawiania swoich pomysłów, angażuj Gadułę do nowych zadań, na początku prosząc, aby powiedział, co wie na jakiś temat..., wskazuj wartość różnic poglądów (by pozostali uczestnicy nie pozwolili wpływać na swoje zdanie), określ reguły, np. kolejność mówienia.

Outsider (nieśmiały, trochę na uboczu): angażuj Outsidera stopniowo, zaczynając od pytań, na które łatwo odpowiedzieć, potem jakiegoś osobnego zadania..., ostrożnie skłoń do udziału i utwierdzaj w pewności siebie, spróbuj angażować takiego uczestnika w sprawy organizacyjne (np. powieszenie planszy, pomoc przy podłączaniu urządzeń technicznych), nawiązuj kontakt w trakcie dłuższej przerwy, dodatkowo pomagaj w czasie pracy w podgrupach.

Żartowniś (osoba bardzo aktywna, ma trudności w skupieniu, ale rozładowuje też napięcia): angażuj do ćwiczeń, które wymagają ruchu, kreatywności, podchodź bliżej do Żartownisia, by zwrócić uwagę na siebie i na ćwiczenie, poproś wszystkich uczestników, aby do przerwy skoncentrowali jeszcze uwagę na zadaniu (podać czas, kiedy będzie przerwa), określ zasady, kiedy praca, kiedy zabawa, postaw ograniczenia pół żartem-pół serio, np. „Posłuchajmy zdania innych!”.

Malkontent (niezadowolony lub smutny, zmuszony do szkolenia?): reaguj na skargi natychmiast, np. powiedz Malkontentowi, jakie działania można podjąć, aby wyjść naprzeciw jego potrzebom, zapytaj o poradę (wspólnie szukać rozwiązania), nawiązuj kontakt w trakcie przerwy, zapytaj innych, czy mają podobne odczucia; przygotuj analizę potrzeb na początku szkolenia, okaż takt i cierpliwość (ma prawo do własnego zdania).

Jeśli chcesz mobilizować wszystkich (albo realnie: jak największą grupę osób na szkoleniu), powinieneś stworzyć możliwość wykorzystywania swych zdolności i odgrywania ról, w których czują się dobrze oraz które są uznawane i doceniane przez innych. Musisz mieć świadomość różnych potrzeb osób w grupie. To, że ludzie w różny sposób angażują się i wnoszą swój wkład w pracę grupową, należy zaakceptować i do każdej osoby trochę inaczej „podejść”. Jest to wielka sztuka trenerska.

Co możesz zrobić aby motywować jak największą grupę uczestników:

- patrz, obserwuj i ciągle diagnozuj,
- bądź świadomym swoich reakcji, dokonuj co jakiś czas analizy grupy (najlepiej to zapisuj),
- bądź dla wszystkim trenerem, ale każdego uczestnika traktuj jednostkowo,
- podkreślaj atuty pracy grupowej przy wykorzystaniu indywidualnego potencjału.

Źródło: "Podręcznik trenera przygotowany w ramach projektu Dobry Trener NGO", J. Kwapisz, Warszawa, 2008