

JAKIE ROLE GRUPOWE POJAWIAJĄ SIĘ PODCZAS UCZENIA SIĘ WE WSPÓŁPRACY?

Oczywistą formułą uczenia się we współpracy jest praca w niewielkich grupach. Wiele metod pracy grupowej opiera się na założeniu, że członkowie grupy muszą wchodzić w pewne określone i ściśle opisane role oraz prawidłowo je wypełnić, jeśli grupa ma osiągnąć sukces. Na rolę zespołową składają się określone zachowania, wynikający z nich wkład w dokonania zespołu oraz osobiste relacje z innymi członkami zespołu w trakcie jego funkcjonowania. Także wtedy, kiedy grupa spontanicznie kształtuje strukturę swojej współpracy adekwatnie do okoliczności, możemy po pewnym czasie zaobserwować osoby wchodzące w pewne charakterystyczne role, powstające naturalnie.

To, że mamy skłonność do wypełniania pewnych ról i unikania innych, wynika przede wszystkim ze względnie utrwalonych cech naszej osobowości. Układ ról w grupach uczących się we współpracy może kształtować się następująco:

- członkowie pracują na równych prawach (np. w przypadku metody JIGSAW/GRUPY EKSPERCKIEJ),
- każda osoba pełni jakąś rolę, określoną z góry (np. przez szkoleniowca czy samą grupę),
- role wypełniane są spontanicznie, bez wstępnych ustaleń, co tworzy warunki do odgrywania ról naturalnych.

Naturalne role grupowe

Twórcą „teorii ról w zespole” (*Team Role Theory*), która zrewolucjonizowała podejście do współpracy zespołowej, jest brytyjski naukowiec dr Meredith Belbin. w wyniku długoletnich badań i analiz pogrupował ze swoimi współpracownikami typowe zachowania członków grup wykonujących jakieś zadanie. Powstał w ten sposób zestaw dziewięciu uniwersalnych naturalnych ról grupowych:

- **Koordynator** (*coordinator*) - koordynuje pracę całego zespołu.
- **Lokomotywa** (*shaper*) - odpowiada za pobudzanie do działania.
- **Myśliciel, Kreator** (*plant*) - generuje nowe pomysły.
- **Poszukiwacz źródeł** (*resource investigator*) - zajmujący się znajdowaniem potrzebnych zespołowi zasobów.
- **Krytyk wartościujący, Ewaluator** (*monitor/evaluator*) - odpowiada za wybór najlepszej możliwości.
- **Realizator** (*implementer*) - skupiający się na praktycznej realizacji.
- **Skrupulatny wykonawca, Perfekcjonista** (*completer/finisher*) - dbający o precyzję i staranne wykończenie.
- **Dusza zespołu** (*team worker*) - wspierający innych.
- **Specjalista** (*specialist*) - dokonujący oceny eksperckiej.

Najlepiej funkcjonujemy w pracy zespołowej wchodząc w role zgodne z naszymi predyspozycjami. z tego powodu ważne jest, by rozpoznać te predyspozycje i świadomie wchodzić w adekwatne do nich role. Samorealizacja w roli zespołowej czyli satysfakcja z funkcjonowania danej osoby we właściwej dla niej roli w zespole jest jednym z najprostszych i najbardziej skutecznych sposobów zwiększania motywacji do działania.

Zauważono, że dość często zespoły złożone z samych uzdolnionych osób osiągają kiepskie rezultaty. Dzieje się tak ponieważ dochodzi w nich do zakłócenia równowagi właśnie w zakresie wykonywanych przez członków ról. Belbin lansuje zatem tezę, że dobry zespół to zespół harmonijnie skomponowany. Znaczy to, że wszystkie wyżej wymienione role są potrzebne grupie przystępującej do wykonywania zadania i powinny zostać obsadzone. Nie ma bowiem ról gorszych ani lepszych. Zespół może liczyć na tym większy sukces, im więcej ról zespołowych zostało w nim obsadzonych i dobrze odegranych przez graczy. „Graczem” w zespole nazwiemy jego członka potrafiącego odegrać zgodną ze swymi predyspozycjami rolę, dzięki czemu jego wkład w pracę zespołu jest zgodny z potrzebami całości. w mniejszych zespołach poszczególne osoby - z konieczności - wypełniają jednocześnie po kilka ról.

Role określone w zależności od stojącego przed zespołem zadania (role zadaniowe)

Role pojmowane tak, jak to zostało wyżej opisane, powstają spontanicznie. Dla potrzeb realizacji zadania możemy jednak również z góry określić, jakie konkretne role mają pełnić członkowie danego zespołu, kierując się wiedzą o tym, jakie działania i czynności będą potrzebne. Lista typowych ról grupowych podczas spotkań zespołu roboczego wygląda następująco:

- **Facylitator** - ułatwia członkom udział w spotkaniu, mobilizuje ich do dyskusji.
- **Sekretarz** - spisuje zagadnienia, tematy, harmonogram.
- **Timekeeper (strażnik czasu)** - osoba odpowiedzialna za pilnowanie czasu, strażnik czasu.
- **Obserwator** - uważnie śledzi proces, przebieg spotkania i wyciąga wnioski, służące podniesieniu efektywności pracy.
- **Coach (trener)** lub superwizor zewnętrzny - wspomaga zespół.

W różnych pracach badawczych i można spotkać się z różnymi sposobami wyznaczania ról i bardzo różnorodnymi ich zestawami. Ważne jest, by dopasować je do potrzeb konkretnego zespołu wykonującego określone zadanie. Większość badaczy pracy zespołowej przestrzega przy tym przed wyznaczeniem roli stałego przywódcy (lidera) zespołu. Typową cechą małego zrównoważonego zespołu jest przywództwo rotacyjne lub dzielone. Wyznaczenie lidera prowadzi często do zwolnienia się pozostałych członków z odpowiedzialności za efekty pracy i spadku kreatywności zespołu, który łatwo asymiluje jego poglądy i styl.