



EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE

ANNO 1919



PROFESIONĀLAJĀ IZGLĪTĪBĀ IESAISTĪTO

VISPĀRIZGLĪTOJOŠO MĀCĪBU PRIEKŠMETU PEDAGOGU

KOMPETENCES PAAUGSTINĀŠANA

Grupas

Sociālā grupa ir cilvēku kopums, kurus vieno kopīga darbība ar vienotiem mērķiem.

Kāpēc cilvēki apvienojas grupās:

- Tas ļauj realizēt tās individuālās vajadzības, kuras var apmierināt tikai darbojoties kopā ar citiem;
- Tas apmierina drošības vajadzības, var rēķināties ar zināmu aizsardzību no grupas puses;
- Vairo cilvēka pašapziņu, pašvērtējumu (īpaši piederība pie kādas prestižas grupas);
- Tas apmierina piederības un mīlestības vai afiliācijas vajadzības (vajadzīgi emocionāli kontakti, īpaši stresogēnos apstākļos);
- Individam ar izteiktu vajadzību pēc varas, grupa var kļūt par šīs tiekmes realizēšanas iespēju, arī tad, ja grupā formāli cilvēks nekādus amatus neieņem;
- Tas apmierina vajadzību pēc panākumiem (ne visi cilvēki šo vajadzību spēj apmierināt individuāli, daudzi to spēj kopējā darbā).

Sociālās grupas pēc dalībnieku skaita iedala:

- *Lielajās grupās* – (no vairākiem desmitiem līdz desmitiem tūkstošu);
- *Mazajās grupās* – neliels dalībnieku skaits. Tā pēta sociālā psiholoģija. Tās iedala:
 - Primārās grupas – veido cilvēka tuvāko sociālo vidi (ģimene, tuvāko draugu, paziņu pulks). Tās visvairāk ietekmē indivīda izturēšanos.
 - Sekundārās grupas – pārējās grupas, kurās cilvēks ir iesaistīts (~ 5-6 grupas). Tās var būt:
 - Ilglaicīgas – sadarbība var būt daudzus gadus;
 - Īslaicīgas – pastāv tikai īsu laika sprīdi.
 - **Ja grupa cilvēkam ir ļoti nozīmīga, tad to sauc par referento grupu.**

Vēl mazās grupas var iedalīt pēc uzvedības normām tanīs:

- *Formālsjās grupas* – pienākumi, tiesības, uzvedības normas ir fiksētas, reglamentētas;
- *Neformālajās grupās* – izturēšanās normas un principi pastāv tikai dalībnieku priekšstatos.

Grupai izveidojoties, tā iziet noteiktas attīstības stadijas:

- *Atkarības (iepazīšanās) stadija:*
 - Struktūra sastāv no izolētiem indivīdiem;
 - Dalībnieki sevi uztver kā ļoti atkarīgu no līdera;
 - Attiecības grupā veidojas uz savstarpējo simpātiju un antipātiju pamatu;
 - Vadītājs cenšas izvirzīt stingras un noteiktas prasības, seko, lai tās tiek izpildītas;
 - Sākotnējās gaidas visbiežāk netiek realizētas;
 - Parādās grūtības darba izpildē, aug sasprindzinājums, neapmierinājums.

- *“Konfrontācijas” stadija:*
 - Sakumā neapmierinātība tiek vērsta pret organizāciju – sūdzības par darba apstākļiem, neizpildāmi darba uzdevumi;
 - Pamazām neapmierinātība slēptā vai atklātā veidā vēršas pret līderi kā organizācijas pārstāvi;
 - Notiek grupas sašķelšanās mazākās grupās;
 - Parasti viens no jaunveidojumiem atbalsta līderi, citi ir opozīcijā;
 - Konfrontācija arvien pieaug un situācija var būt kritiska;
 - Vadītājs cenšas grupu vai nu atgriezt iepriekšējā stadijā vai konsolidēt kopējo mērķu izpildē un mazināt konfrontāciju.

- *Darba stadija:*
 - Dalībnieki labi apzinās grupas mērķus un savu dalību tanī;
 - Dalībnieku izturēšanās virzīta uz atklātību un uzticēšanos;
 - Grupas līderis tiek uztverts kā kolēģis;
- *Sinergijas stadija:*
 - Grupas dalībnieki apzinās, ka kopā var sasniegt vairāk nekā individuāli;
 - Nenonāk konfrontācijā, ja piemeklē neveiksmes.

Grupas struktūra.

To ietekmē:

- Grupas lielums:

^ jo lielāka grupa, jo grūtāk koordinēt dalībnieku darbību;

^ vairāk vara koncentrēta vienās rokās – direktīva līderība;

^ vērojama zemāka lojalitāte, sadarbība, zemāks konformitātes līmenis;

^ biežāki konflikti, izvairīšanās no kopējas darbības, sociālā slinkošana.

- Viendabīgums (homogenitāte) vai neviendabīgums (nehomogenitāte):

^ viendabīgums: pēc dzimuma;

vecuma;

etniskās piederības;

izglītības;

profesijas u.c.

^ heterogēnas grupas:

- Vairāk konfliktu;

- Savstarpējās nesaskaņas;

- Psiholoģiskās nesaderības problēmas;

- Retāka un formālāka saskarsme;

- Mazāka saliedētība;

- Elāks elastīgums;

- Jaunas idejas;

- Ātrāka attiecību veidošana ar citām grupām.

Jo cilvēki labāk viens otru iepazīst jo mazāka nozīme:

- dzimumam;
- Vecumam;
- Etniskai piederības u.c.

Lielāka nozīme:

- Cilvēku uzskatiem;
- Personības īpašībām.

Grupa var sasniegt mērķi tikai tad, ja grupā notiek saskarsme. Tāpēc pēc saskarsmes grupas struktūra var būt:

- Centralizēta grupa:

^ centrā ir viens cilvēks;

^ efektīvi, ja uzdevumi ir reglamentēti.

- Decentralizēta grupa:

^ efektīva radošu uzdevumu veikšanā;

^ nav izteikta līdera;

^ cilvēku pašsajūta laba, veicina tuvāku iepazīšanos;

^ izteikta "mēs" izjūta.

Grupas normas.

Tie ir rakstīti un nerakstīti likumi, uzvedības standarti, kuri pieņemti konkrētajā grupā. Normas ir sociālās uzvedības etalons.

Normām grupā ir:

- *regulatīva;*
- *Vērtēšanas (kontroles);*
- *Stabilizācijas funkcijas.*

Grupas normas saistītas ar:

- *vērtībām;*
- *Godu;*
- *Cieņu;*
- *Pienākumu;*
- *Godaprātu u.c.*

Cilvēku attiekmi pret grupas normām visbiežāk nosaka:

- *Sociālais status grupā:*
 - *Ar zemu sociālo statusu bieži neievēro un pārkāpj normas. Kontrole vēršas ar visu bardzību;*
 - *Ar vidēju sociālo statusu – visvairāk ievēro normas;*
 - *Ar augstu sociālu statusu – cenša ievērot normas, lai iekarotu līdera pozīciju. Līderi ievēro svarīgākās normas, mazāk svarīgas bieži pārkāpj, bet nesaņem nosodījumu.*
- *Grupas sastāvs:*
 - *grupās, kur vairākiem ir vienāds sociālais statuss – normas tiek ievērotas stingrāk;*
 - *Grupās ar dažādu sociālu statusu – normas ievēro mazāk.*

Procesi grupā:

- **Sociālā fasiliācija** – *cilvēku aktivizēšanās citu cilvēku klātbūtnē. Pētījumi parāda:*
 - Grupa var paātrina darbību;
 - darbība kļūst precīzāka;
 - Tomēr var darbību arī palēnināt – kavēšana;
 - Vienkāršas darbības, automātiskas – paātrina;
 - Ja darbs ir sarežģīts – kavē. Ir vairāki skaidrojumi tam:
 - ^ instinktīva darbība;
 - ^ augstāks trauksmes līmenis;
 - ^ palielinās savas darbības kontrole, darbības vērtējums.

- **Sociālā slinkošana:**

- Grupā strādājot, cilvēki dara mazāk nekā, ja darbu dara viens. Tādejādi, katra ieguldījums var būt atšķirīgs vai pat “nekāds”;
- Ikdienā plaši sastopama;
- Tās rašanos nosaka:
 - Ja cilvēki ir pārliecināti, ka netiek vērtēts viņu darbs;
 - Neatbild par gala rezultātu;
 - Paši nespēj novērtēt savu ielikto darbu;
 - Darba samaksa ir fiksēta.
- Vairāk slinko vīrieši nekā sievietes (vīriešiem vairāk izteikts individuālisms);
- Dažādi var izpausties dažādās kultūrās.
- Bils Latanē atzīmē nosacījumus, kas izslēdz sociālo slinkošānu:
 - Ja cilvēks ir pārliecināts, ka var tikt noteikts un novērtēts viņa individuālais ieguldījums darbā;
 - Ja uzdevums ir nozīmīgs tā izpildītājiem;
 - Ja cilvēks **tic**, ka viņa darbs ir nozīmīgs kopējā mērķa sasniegšanā;
 - Ja cilvēks **ir pārliecināts**, ka tiks sodīts par sliktu rezultātu;
 - Ja grupa ir saliedēta.

- **Deindividualizācija.**

Ja cilvēks darbojas anonīmi, tad tas ietekmē viņa uzvedību negatīvi.

Deindividualizāciju veicina:

- *Fiziskā anonimitāte;*
- *Grupas lielums;*
- *Savas apziņas pavājināšanās;*
- *Formas;*
- *Gaismas apstākļu pasliktināšanās (krēsla, tumsa);*

Anonimitāte rada:

- *Pavājina vajadzību sekot normām;*
- *Paaugstina uzbudinātību (izmaina pārdzīvojumus);*
- *Izmaina laika ritumu (cilvēks koncentrējas tikai uz notiekošo);*
- *Kopīgu grupas izjūtu, apmierinātības izjūtu;*
- *Antisociālu uzvedību:*
 - *Sociālā fasiliācija rada uzbudinājumu;*
 - *Sociālā slinkošana – atbildības samazināšanos;*
 - *Abi faktori kopā var radīt uzvedības sociālo normu neievērošanu – līdz vardarbībai un vandālismam*

- **Lēmuma pieņemšana grupā:**

- Viena no vissvarīgākām grupas funkcijām;
- Grupā visbiežāk tiek pieņemti labāki lēmumi nekā individuāli (tomēr tas nav vienmēr);
- Lēmuma pieņemšana grupā ir atkarīga no:

- **Grupas sastāva:**

- ^ ja grupu veido augsti intelektuāli dalībnieki – lēmums ir labāks;

- ^ ja zema intelekta pārstāvji – lēmums sliktāks;

- ^ ja grupā ir melanholiķi, tad bieži lēmums netiek pieņemts vispār (domā kāpēc nevajag, nevis kā izdarīt);

- **Grupas skaitliskais sastāvs:**

- ^ var domāt, ka mazās grupās (3-4) cilvēki – lēmumu pieņem ātrāk un labāk;

- ^ lielās grupās – sliktāk (vienmēr gandrīz vērojama sociālā slinkošana);

- ^ vairāk atkarīgs no grupas sastāva (nenožīmē, ka mazās grupās darbība veiksmīgāka kā lielās).

➤ Grupas saliedētība:

- Viens no svarīgākiem nosacījumiem;
- Atkarīgs arī no uzdevuma rakstura:
 - ^ dalāmie uzdevumi – katram savs individuāls uzdevums (darba dalīšana);
 - ^ unitārie uzdevumi – darba dalīšana nosacīta:
 - Aditīvie – summējas atsevišķu dalībnieku darbs;
 - Konjuktīvie – katrs veic vienādu darbu, bet ne vienlaicīgi (secīgi);
 - Disjuktīvie – veicamie uzdevumi prasa atbildi “jā” vai “nē” (darbs atkarīgs no spēcīgākiem grupas dalībniekiem).

➤ Lēmuma pieņemšanai grupā ir savas priekšrocības:

- Dalībniekam ir atšķirīgas zināšanas;
- Atšķirīga darba pieredze;
- Atšķirīga dzīves pieredze;
- Atšķirīgas personības īpašības u.c.

• **Lēmuma pieņemšanas process (iespējami vairāki varianti):**

1. *Neatkarīgs procesa sākums:*

- Katrs uzkrāj pieejamos faktus;
- Analizē iegūto informāciju;
- Izvēlas labāko variantu (pēc paša domām);
- Izvēlētie risinājumi tiek konfrontēti;
- Pieņemot grupas lēmumu, iespējams:
 - kompromiss;
 - Konflikts.

2. *Kopējs faktu uzkrāšanas process:*

- Visiem ir pieejami vienādi dati;
- Analīzi un interpretāciju veic katrs atsevišķi;
- Katrs izvēlas risinājumu;
- Risinājumi tiek konfrontēti;
- Divi iespējamie risinājumi:
 - kompromiss;
 - konflikts;
- Atšķirība no iepriekšējā – visiem bija pieejami vienādi fakti.

Aplūkotie varianti iespējami tikai mazās grupās, kur varianti nav tik daudzi.

3. Kopējs faktu uzkrāšanas un lēmumu pieņemšanas process:

- Visiem pieejami vienādi fakti;
- Faktu analīze un interpretācija notiek kopīgi;
- Lēmumu pieņem balsojot;
- Katrs lēmumu var pieņemt kā savējo, centīsies to realizēt.

Tomēr pastāv faktori, kas var samazināt grupas pieņemtā lēmuma kvalitāti:

➤ *Procesa zaudējums:*

- Pasliktinās attiecības grupas dalībnieku starpā;
- Cilvēki neieklausās viens otrā;
- Netiek novērtēts, kurš kompetents, kurš nē;

➤ Nepietiekama dalīšanās ar svarīgu informāciju:

- Izmanto to informāciju, kas visiem pieejama;
- Var būt informācija, kas zināma tikai vienam vai dažiem grupas dalībniekiem;

➤ Grupas domāšana:

- Grupas saliedētība var tikt uzskatīta par svarīgāku nekā faktu vērtējums;

- Grupas domāšanas priekšnosacījumi:

^ relatīva grupa izolācija (pasargāta no citādu uzskatu uzklauššanas);

^ direktīvs līderis;

^ stresa situācija – situāciju uztver kā draudīgu;

^ neorientējas uz alternatīvu uzklauššanu;

- Ē. Dženiss izdalīja riska faktoros grupas domāšanai:

^ neievainojama iluzija;

^ racionalizācija;

^ stereotipisks pretinieka vērtējums;

^ konformisma spiediens;

^ pašcenzūra;

^ vienprātības iluzija;

^ grupu cenšas pasargāt no informācijas, kas varētu apšaubīt lēmuma pareizību.

- **Mazākuma ietekme:**

- Personības ietekme grupā;
- Mazākums var ietekmēt vairākumu;
- Mazākums liek šaubīties, pārskatīt faktus;
- Mazākums var ietekmēt grupas lēmumu;
- Samazina grupas domāšanas ietekmi;

- **Grupās polarizācija:**

- Grupā visbiežāk tiek pieņemti galēji lēmumi;
- Grupā apvienojas līdzīgi domājošie;
- Grupā uzņemas lielāku risku;
- Grupa pastiprina individuālo lēmumu intensivitāti.

- **Sāncensība un sadarbība:**

- Katram dalībniekam var būt atšķirīgi mērķi;
- Var raksties konflikts, kura risināšanā var:
 - ^ sadarboties – iegūs visi grupas dalībnieki;
 - ^ sacensties – vieni iegūs vairāk, citi zaudēs.

- **Mobings, bosings, bulings:**
 - Var rasties sociālā vidē, cilvēkiem kontaktējoties;
 - Savstarpējā ietekmēšanas gaitā;
 - Ja viens cilvēks cenšas iegūt varu pār otru cilvēku;
 - Dažāda grupas dalībnieku sociālais statuss;
 - Nelabvēlīgs psiholoģiskais klimats grupā.

Mobings – viens no negatīviem attiecību veidiem starp darbiniekiem. (Latv. val. – sociālpsiholoģiskais terors darba vietā starp kolēģiem)

Tā pazīmes ir (Halta,2003):

- Aizskaroša uzvedība (aprunāšana, tenku izplatīšana, apsūkāšana utt.);
- Diskriminējoša uzvedība (piedēvē kļūdas vai darbības, kuras nemaz nav veiktas);
- Negatīva komunikācija (visbiežāk tiek izmantoti negatīvi ietekmēšanas veidi);
- Psiholoģiska agresija pret kolēģi (var būt tieša vai netieša);
- Ignorēšana – atteikšanās no komunikācijas, informācijas nesniegšana, neuzklausīšana utml.

Mobingam ir vairākas fāzes:

1. Pret indivīdu tiek vērstas atsevišķas kritiskas frāzes, apsūkšana, neklausīšanās;
2. Sistemātisks psiholoģisks terors – jaukšanās darbā, privātajā dzīvē, nekoncekventa kritika – ārējā izskata, personības īpašību kritika utml.;
3. Parādās jau cilvēka tiesību pārkāpumi – bezjēdzīgu darbu uzdošana, darba uzdevumu maiņa – šādas darbības daļēji tiek sankcionētas no vadītāja, personāldaļas puses;
4. Upura izolēšana – izolēšana darba vietā, piemēram, ierosināšana aiziet priekšlaicīgā pensijā, aiziet no darba pēc paša vēlēšanās. Arī šai fāzē darbības tiek sankcionētas no vadītāja un personāldaļas puses.

- *Mobings kā ikviena agresīva darbība var radīt noteiktas sekas. Radītās sekas var iedalīt vairākās fāzēs:*

1. Cilvēks var saglabāt savu darba vietu un veselību, ja:
 - Neņem vērā terorizēšanu;
 - Risina situācijas, izmantojot humora izjūtu;
 - Bez protesta pakļaujas terorista prasībām;
 - Lūdz piedošanu par it kā izdarītām kļūdām;
 - Nereaģē un nogaida, vai netiks izvēlēts cits upuris (ja upuris nereaģē, tad bieži terorizētājam kļūst garlaicīgi, jo viņa darbība nerada prognozējamo efektu). Tomēr nogaidīšana prasa lielu fizisko un garīgo spēku.

2. Terors pastiprinās, tas rada:

- Depresiju;
- Stresa paaugstināšanos;
- Psihosomatiskas slimības;
- Var izmantot sportu kā relaksēšanās veidu, tomēr pie spēka izsīkuma tas bieži nodod vēlamo rezultātu;
- Var sākt lietot alkoholu kā relaksētāju – tomēr tas pazemina darba spējas, kas var radīt vēl dziļāku depresiju, stresu;
- Vienlaicīgi rodas arī nepatika pret darbu, kas var izraisīt darba kavējumus, kas kopumā vēl vairāk sarežģī situāciju.

3. Šai fāzē cilvēks pats jau vairs nespēj atrisināt situāciju un viņam nepieciešama profesionāla palīdzība.

Par mobingu parasti runā, ja terors darbā turpinās vismaz sešus mēnešus.

Tomēr dažreiz tā attīstība ir tik ātra, ka cilvēks nonāk trešajā fāzē daudz īsākā laika periodā.

Mobinga cēloņi var būt ļoti dažādi:

- Cilvēkam jau bērnībā bijušas agresīvas attiecības – tādas attiecības tiek uzskatītas par normu;
- Agresija tiek izmantota kā līdzeklis, lai panāktu vēlamu (uzvedības modelis);
- Agresīva komunikācija jau bijusi iepriekšējā darba vietā;
- Pats ir bijis mobinga upuris;
- Personīgas antipātijas vai psiholoģiska nesaderība ar kolēģi;
- Skaudība par otra sasniegumiem;
- Augsta konkurence darba grupā;
- Stress;
- Nenoteiktība, haoss;
- Pārslodze darbā, atpūtas trūkums vai nemāka atpūsties;
- Darba zaudēšanas draudi u.c.

Bez minētiem cēloņiem *Furmanovs (furmanov,2007) min tādus agresijas cēloņus kā:*

- Citu cilvēku novērtējums (cilvēka klātbūtne rada agresiju);
- Domas, ka citi ir agresīvi noskaņoti pret individu;
- Ieaudzināta agresija;
- Alkohola lietošana;
- Paaugstināta vai pazemināta apkārtējās vides temperatūra (fiziskais diskomforts);
- Šaurība telpā;
- Paaugstināts trokšņa līmenis;
- Augsts gaisa piesārņojums.

Starp kolēģiem un arī ar vadītājum var rasties tāds agresijas veids kā *bullings*:

- Tā pamatā ir darba konflikts;
- Konflikts netiek atrisināts, bet cilvēks, kas tanī iesaistījies kļūst par upuri;
- Cilvēks nonāk situācijās, kurās tiek pakļauts agresijai;
- Nespēj izvairīties no agresijas vai aizstāvēties.

Bosings ir vadītāja terors pret kādu no saviem darbiniekiem:

- Cēloņi un izpausmes veidi tāti pašī kā mobingam;
- Izpaužas smagāk, jo cilvēks pilnībā neaizsargāts;
- Nav īpašs personības veids, kurš vairāk tiek pakļauts agresijai;
- visbiežāk tie tomēr ir apdāvināti, spējīgi cilvēki, kuri izraisa citu skaudību;
- Šāds terors sastopams arī skolās:
 - Skolotāju attieksmē pret skolēniem;
 - Skolēnu starpā, īpaši pusaudžu grupās.

Pasākumi bosinga, mobinga un bullinga gadījumos:

1. Darbs ar sevi:

- Mainīt attieksmi pašam pret sevi;
- Mainīt savu uzvedību;
- Neļaut bailēm noteikt pieņemtos lēmumus;
- Apgūt paņēmienus kā cīnīties pret psiholoģisko teroru;
- Nenosodīt, bet pārdomāt, ja gadās atgriezties pie iepriekšējās uzvedības;
- Apsveikt sevi ar katru panākumu (pat vismazāko);
- Lūgt sociālo atbalstu no ģimenes, draugiem, speciālistiem.

2. Informācijas dokumentēšana:

- Var izmantot diktafonu;
- Vākt rīkojumus par darba uzdevumiem, darba līguma pārkāpumiem.

3. Juridiskais regulējums.