

PSYCHOPEDAGOGICZNE UWARUNKOWANIA SKUTECZNEGO FUNKCJONOWANIA MAŁYCH GRUP KOŚCIELNYCH

Grupy są zjawiskiem powszechnym, istnieją zawsze i wszędzie, są one wśród ludzi wszechobecne. S. Mika podaje, że „grupą są dwie lub więcej osób, między którymi istnieje bezpośrednia interakcja, które posiadają ustalone wspólne normy, mają wspólny cel, tworzą rozwiniętą strukturą grupową i mają poczucie odrębności swojej grupy w stosunku do innych grup”¹. Zgodnie z przyjętą przez socjologów terminologią, jest to definicja dotycząca małej grupy. Grupą nazywa się każdą zbiorowość, którą charakteryzują wspomniane wyżej przymioty, ale określenie „bezpośrednia interakcja” dotyczy tylko niewielkich układów ludzi. Taką niewielką grupą jest np. klasa szkolna, zastęp lub drużyna harcerska, ale jest nią także grupa ministrantów, Wspólnota Odnowy w Duchu Świętym, grupa oazowa, wspólnota „Wiary i Świata”, krąg dyskusyjny czy koło biblijne².

Uczestniczenie w pracach i życiu grup jest konieczne, by nabyć doświadczenia i wiedzy. To właśnie przede wszystkim w małych grupach dokonuje się proces socjalizacji, czyli nauczanie zasad współżycia i podstaw kultury. Kontakt bezpośredni ułatwia i ubogaca wymianę doświadczeń i myśli. W niewielkim zespole młodzi ludzie uczą się pełnić odpowiedzialne role, uczą się reagować w trudnych sytuacjach, by być przygotowanym do pełnienia funkcji bardziej odpowiedzialnych, wymagających dojrzałości³. Tego rodzaju doświadczenia mają czasem decydujący wpływ na podejmowane przez osoby decyzje co do zachowań w innych grupach, pełnienia funkcji, itd. Mogą to być przeżycia dobre lub złe, ale są rzeczywiste⁴. Nie bez znaczenia jest fakt, że uczestnictwo w grupie kościelnej ma wpływ na rozwój wiary i religijności człowieka, jest pomocą w dążeniu do zjednoczenia z Bogiem.

* Ks. dr hab. Piotr Duksa, prof. UWM w Olsztynie, ur. 1967 r. w Olsztynie. Pełni funkcję dziekana Wydziału Teologii UWM. Bada i publikuje artykuły o tematyce: dydaktyka nauczania religii, formacja religijna dzieci i młodzieży, diagnoza i terapia pedagogiczna a także animowanie działań edukacyjnych i pracy wychowawczej z młodzieżą. Liczne artykuły w czasopismach specjalistycznych.

¹ J. Szmagalski, *Przewodzenie małym grupom. Działania grupowe*, Warszawa 1998, s. 11.

² Tamże, s. 12.

³ J. Słomińska, *Mechanizmy i funkcje grup młodzieżowych*, Warszawa 1986, s. 7–8.

⁴ J. Szmagalski, *Przewodzenie małym grupom. Działania grupowe*, dz. cyt., s. 31.

Każda grupa powstaje dla osiągnięcia określonego celu. Grupa funkcjonuje, gdy prowadzi działania zmierzające do osiągnięcia celu, a funkcjonuje tym skuteczniej, gdy widzi, że jej zamierzenia są możliwe do zrealizowania⁵. Na podstawie badań i doświadczeń ustalono, jakie warunki mają wpływ na skuteczne funkcjonowanie małych grup. Stąd też na początku artykułu zostaną przedstawione sposoby tworzenia właściwego klimatu w grupie. Następnie podjęty zostanie problem dotyczący prawidłowości w rozwoju grupy i pracy nad nią. Mowa będzie także o roli i wadze postaw oraz zachowań kierowników (opiekunów) grupy oraz szefów i liderów. W ostatniej części będziemy poszukiwać odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób grupa działając efektywnie rozwiązuje problemy, co stoi u podstaw jej działania.

Przedstawione psychopedagogiczne uwarunkowania skutecznego funkcjonowania grup znajdują zastosowanie także w działalności grup kościelnych, zrzeszających zarówno dzieci, młodzież jak i osoby dorosłe.

I. WŁAŚCIWY KLIMAT W GRUPIE

Każdy człowiek ma pewne wyobrażenia o grupie, która — jego zdaniem — jest efektywna. W potocznym pojęciu wiąże się skuteczność jedynie z osiąganiem celów, ale każdy uczestnik jakiegokolwiek zespołu zgodzi się ze stwierdzeniem, że dla osiągnięcia rezultatów, zwłaszcza dobrych jakościowo, niezbędny jest właściwy klimat w grupie. Zostanie on omówiony pod kątem tak zwanej spójności i ducha grupy.

1. Spójność

Spójność występuje wówczas, gdy przynależność do grupy jest nie tylko formalna, okazywana na zewnątrz, ale stanowi niejako część osobowości człowieka, głęboko w niej zakorzenioną. Można wyróżnić cztery główne czynniki spójności. Pierwszy dotyczy występowania wspólnych wartości i norm oraz celu grupy. Im jaśniej jest określony przedmiot działań, tym bardziej grupa staje się spójna. Drugi element dotyczy z jednej strony potrzeb członków, które muszą zostać zaspokajane, a z drugiej strony oczekiwań, które trzeba spełniać. Jako trzeci podaje się tak zwaną wzajemną atrakcyjność, która polega na tym, że osoby przynależące do grupy są pozytywnie względnie siebie nastawione. Czwarty faktor dotyczy struktury. Spoistość pod tym względem występuje, gdy wszyscy aprobują osoby spełniające poszczególne, właściwe sobie role, zarówno te określone w strukturze formalnej, jak i nieformalnej⁶.

Istnieje wiele badań, których wyniki potwierdzają, że im większa spoistość, tym większa jest efektywność danej grupy. Jednak należy pamiętać o tym, że nadmierna spoistość negatywnie wpływa na produktywność. Potocznie o zespole, który

⁵ J. Słomińska, *Mechanizmy i funkcje grup młodzieżowych*, dz. cyt., s. 9–10.

⁶ Tamże, s. 14–15.

wykazuje przesadną jednorodność, mówi się, że jest „towarzystwem wzajemnej adoracji”. W takim wypadku poziom wykonywania zadań i realizacji celów spada, gdyż członków pochłaniają wówczas przede wszystkim sprawy związane z utrzymaniem pozytywnych więzi emocjonalnych oraz powiązane z tymi uczuciami potrzeby stawiania na pierwszym miejscu, wyżej niż jakości rozwiązań, zgodności w grupie. Dlatego, dla podniesienia efektywności, istnieje czasem potrzeba krytyki podejmowanych dotychczas decyzji i metod działania, oraz zburzenie tej ogólnej, dobrej atmosfery⁷.

2. „Duch grupy”

„Duch grupy” jest warunkiem efektywności grupy, związanym z jej spójnością. By panował dobry klimat niezbędne jest występowanie siedmiu czynników. Po pierwsze, w grupie muszą panować dobre stosunki między osobami. Członkowie darzą się wzajemnie zaufaniem, rozumieją się i pomagają sobie nawzajem. Wzmacnia te uczucia satysfakcja związana z osiągnięciami wspólnej pracy. Po drugie, osoby darzą zaufaniem i szacunkiem formalnych szefów. Trzecim czynnikiem jest ufność w osiągnięcie zamierzonych przez grupę celów. Po czwarte, każdy członek ma umożliwione współdziałanie z innymi i aktywnie rzeczywiście współpracuje, zarówno przy ustalaniu celów, jak i przy doborze metod, które mają prowadzić do ich osiągnięcia. Kolejnym elementem jest stawianie oporu przeciwko naciskom zewnętrznym. Zagrożenia konsolidują grupę, wzmacniają w niej chęć autonomii i wzmacniają solidarność. Szóstym faktorem jest zadowolenie z przynależności do zespołu, dzięki czemu jest on atrakcyjny. Aby „duch grupy” rzeczywiście istniał i był wyraźnie obecny, potrzebna jest dojrzałość i zdolność do refleksji. Rodzi się ona wraz z życiem grupy i jej kryzysami, które są nieodłącznie związane z wybieraniem celów, doбором środków, podejmowaniem decyzji, walkami z kryzysami i grupowymi czynnikami⁸.

II. PROCES TWORZENIA SIĘ OPTYMALNIE FUNKCJONUJĄCEJ GRUPY

Grupą, jak już wspomniano na wstępie, staje się zbiorowość ludzka, gdy cechują ją wspólne normy, cel, struktura i poczucie odrębności. Grupy, podobnie jak ich członkowie, żyją, to jest powstają, rozwijają się, zmieniają, krzepną, nabywają doświadczenia. Grupa zatem też jest przedmiotem pewnego procesu, którego reguły muszą zostać poznane i przedstawione, by możliwe było skuteczne funkcjonowanie zespołu.

Istnieje wiele podziałów procesu grupowego. Jeden z nich, który można nazwać prostym, wyróżnia cztery następujące po sobie fazy⁹: tworzenie, atakowanie, stabilizacja norm i skuteczne działanie.

⁷ J. Szmagalski, *Przewodzenie małym grupom. Działania grupowe*, dz. cyt., s. 46–47.

⁸ J. Słomińska, *Mechanizmy i funkcje grup młodzieżowych*, dz. cyt., s. 15–16.

⁹ J. Szmagalski, *Przewodzenie małym grupom. Działania grupowe*, dz. cyt., s. 24–25.

Tworzenie to okres niepewności. Członkowie nie są pewni co do samego celu, co do norm i struktury, a przywództwa w szczególności. Jest to etap wzajemnego badania się, co do możliwych do zaaprobowania działań. Końcem tego okresu jest ten moment, w którym uczestnicy myślą o sobie jako o członkach grupy¹⁰.

Z kolei atakowanie jest etapem, w którym występuje konflikt wewnątrz grupy, polegający na sprzeciwie wobec grupowych norm ograniczających zachowanie jednostki, a także dotyczący przywództwa. Końcem tego okresu jest powstanie bardziej określonej struktury władzy¹¹.

Stabilizacja norm jest etapem, w którym wytwarza się spistość i więzi interpersonalne. Koniec tego okresu to czas, w którym jest już utrwalona struktura grupy, zaś wszyscy członkowie wiedzą, jakie mają role do odegrania, to jest jakie są oczekiwania wobec nich ze strony innych członków grupy, jak i środowiska zewnętrznego¹².

Ostatni etap, skutecznego działania, jest możliwy wówczas, gdy grupa przejdzie przez wszystkie trzy poprzednie etapy, bowiem pozwoli to na poświęcenie przez członków jak najwięcej swojej energii na realizację celów¹³.

Wspomniany wyżej podział, mimo swojej prostoty, nie obejmuje wszystkich ważnych, i wartych przez to podkreślenia, etapów w życiu grup. Bardziej praktycznie, na podstawie szczegółowych badań ustalono, że na proces grupowy składają się następujące etapy¹⁴:

- etap przedgrupowy,
- formowanie grupy (rozpoznanie, wstępne zaangażowanie),
- integracja (ustanawianie kontroli, solidarność, różnicowanie),
- etap końcowy.

Etap przedgrupowy polega na ustaleniu oraz zaprezentowaniu przyszłym, potencjalnym członkom grupy zakładanych, lecz czasem tylko ogólnie określonych i nie ostatecznych, celów, norm i zamierzonej struktury. W tym projekcie trzeba szczególnie zwrócić uwagę na to, by normy, role i cele były w miarę jak najbardziej zgodne z możliwościami, umiejętnościami i zainteresowaniami osób branych pod uwagę jako potencjalnych członków przyszłej grupy¹⁵.

Formowanie grupy rozpoczyna się wraz z inaugurującym spotkaniem i obejmuje dwie fazy: rozpoznania i wstępnego zaangażowania. Faza rozpoznania polega na znajdowaniu i uzasadnianiu przez uczestnika procesu grupowego sensu funkcjonowania w zaproponowanej mu zbiorowości oraz na poszukiwaniu odpowiadającej roli i pozycji. To ostatnie, zależnie od dotychczasowych doświadczeń i charakteru, cechuje nadmierna ostrożność albo brawura. Faza wstępnego zaangażowania występuje wówczas, gdy osoby autentycznie zaangażowane i szczerze prezentujące poglądy na forum grupy starają się niejako „porwać” innych. Gdy taka

¹⁰ J. Szmagałski, *Przewodzenie małym grupom. Działania grupowe*, s. 24.

¹¹ Tamże, s. 25.

¹² Tamże.

¹³ Tamże.

¹⁴ Tamże, s. 27–32.

¹⁵ Tamże, s. 27–28.

próba się nie powiedzie, grupa jest zagrożona stagnacją, albo nawet rozpadem. Formowaniu grupy sprzyjają ceremonie inicjacji czy też kontrakt grupowy¹⁶.

Pełną efektywność w osiąganiu zamierzonych celów grupa osiąga poprzez przejście etapu integracji. Na ten okres składają się trzy fazy: ustanawiania kontroli, solidarności i różnicowania. Faza ustanawiania kontroli jest fazą sporów o wpływy, przywództwo, cele i relacje panujące w grupie. Te konflikty budzą emocje, czasem negatywne, ale są nieuniknione i nawet pożądane. Dominacja przywódcy w większości przypadków powoduje bierność członków grupy, a nawet rezygnację z uczestnictwa. Tymczasem właśnie aktywny udział w podejmowaniu decyzji zwiększa zdolność osiągnięcia zamierzeń, przede wszystkich tych złożonych. Faza solidarności to okres wykształcenia się poczucia więzi z innymi członkami grupy. Jeśli uczestnicy darzą się wzajemną sympatią, są entuzjastycznie nastawieni do celu grupy, aktywnie współpracują przy podejmowaniu decyzji i ich wykonywaniu, to znaczy, że grupa przechodzi fazę budowania jedności. Tu właśnie pojawia się jednak niebezpieczeństwo nadmiernej spójności, które negatywnie wpływa na produktywność. Gdy członkowie przekonują się jednak, że głoszenie odmiennych niż większość grupy poglądów nie jest piętnowane, zespół wkracza w fazę różnicowania. Przybiera ono dwa rozmiary. Pierwszy dotyczy swobody wypowiedzi bez oskarżania o nielojalność, drugi dotyczy poglądu co do zespołu cech, które daną grupę pozwalają odróżnić od innych zespołów. Członkowie nabywają pewności, że ich sposób postępowania, mimo że odmienny od metod działania innych, jest słuszny. Ideałem jest sytuacja, gdy przywództwo zmierza nie do dominacji, lecz do przybliżenia ludzi do osiągnięcia zamierzeń, zostawiając im pole do samodzielnych decyzji, działań i interweniując wówczas, gdy sobie nie radzą; brak jest zazdrości i konkurencyjnych, wrogich sobie działań, inicjatywy są nagradzane. Jest to oczywiście obraz idealny, gdyż w każdej grupie istnieje zazwyczaj nawet częściowy brak zaufania, poczucia bezpieczeństwa i trwa walka o wpływy i przywództwo¹⁷.

III. WŁAŚCIWA POSTAWA KIEROWNIKA, LIDERA I CZŁONKÓW GRUPY

Niektóre grupy, jak na przykład klasa szkolna czy też chociażby każda grupa kościelna, mają z góry określony program i sposób działania. Bardzo często trudno stworzyć z klasy szkolnej jeden podmiot, to jest zbiór uczniów o jednakowych wartościach i wspólnym celu, ku któremu skierowane by były działania wychowawcze. Wiąże się to z tym, że uczestnictwo w klasie szkolnej jest obowiązkowe. Zatem rolą wychowawcy będzie stworzenie takich warunków pracy, w których członkowie grupy będą współpracowali i nawiązywali pozytywne kontakty. W związku z tym kierownik nadzorujący grupę pracuje zasadniczo nad trzema czynnikami: komunikacją, strukturą i utopią grupy¹⁸.

¹⁶ Tamże, s. 29.

¹⁷ Tamże, s. 30–32.

¹⁸ Salezjańska Organizacja Sportowa, *Animator grupy młodzieżowej*, Warszawa 1994, s. 129–142.

Prawidłowa komunikacja w grupie wymaga uświadomienia członków w zakresie oczekiwań co do grupy, jak i mechanizmów obronnych. W zakresie oczekiwań ważna jest pomoc osobie w zrozumieniu osobistej motywacji. Dopiero po tym możliwe jest uzdolnienie do odczytywania potrzeb innych. Te potrzeby dotyczą włączenia się w życie grupy, uznania, identyfikacji, prestiżu. Nie mniej ważna jest potrzeba doświadczenia autorytetu lub wpływu na innych za pośrednictwem przyznanej władzy. Każdy jest także spragniony uczuć, przede wszystkim przyjaźni. Co do mechanizmów obronnych, to muszą one zostać przewyżczone. Dopóki istnieją, nie jest możliwa głęboka wymiana myśli i doświadczeń. Zadaniem kierownika w tym zakresie są: pozytywne ocenianie odmienności i specyficzności każdej osoby; stwarzanie klimatu bezwarunkowego zaufania, w którym nie ma obawy przed dzieleniem się z innymi, a komunikacja jest prawdziwa, to jest odbywa się w duchu dialogu; podejmowanie i rozwijanie rzeczywistego pragnienia przez członków grupy zmiany swojego stylu myślenia i systemu wartości¹⁹.

Drugim czynnikiem, nad którym powinien pracować opiekun, szczególnie w trakcie powstawania grupy, jest struktura. Składają się na nią takie elementy jak: spójność, cel, liderzy, normy, system decyzyjny. Spójność to siła przyciągania grupy. Zadaniem kierownika w tym zakresie jest wsparcie jednostki w kształtowaniu poczucia przynależności, przylgnięcia do grupy, a zarazem zachęcanie do rezygnacji z takich działań i relacji, które pozostawałyby w jawnej sprzeczności z normami i zasadami wyznawanymi przez zespół. Niezmiernie ważne jest też dążenie do jak największego przybliżenia do siebie struktury formalnej i nieformalnej. Spójność jest wzmacniana także przez cel, to jest wskazanie pierwszorzędnych zakresów działań. Cel grupy może być mniej lub bardziej określony, jeśli nie jest jasny do końca, to zadaniem lidera jest wyławianie wartościowych celów, poddawanie ich pod dyskusję w grupie, zachęcanie do rozwijania potencjalnych zamierzeń. Kierownik dba o to, by jak najwięcej osób pełniło funkcje w grupie, żeby liderzy nie stanowili zamkniętej klikii. Liderzy są kierowani przez opiekuna, by dobrze administrowali grupą. Dobry opiekun nie narzuca reguł, za przyjęcie których wyznacza do tego nagrodę, ale stara się tak przedstawić zagadnienie reguł, by grupa podjęła sama dyskusję nad tym, co ma dotyczyć spotkań, porządku dnia, rozdziału zadań czy tak zwanego codziennego stylu życia wszystkich członków. Reguły powinny być przedstawione nie jako narzędzia kontroli, ale jako podkreślenie wolności i znaczenia instytucji w życiu ludzkim. Kolejnym punktem ważnym w strukturze jest stworzenie procedury podejmowania decyzji. Opiekun musi położyć nacisk na to, by grupa działała jak najbardziej demokratycznie. W tym celu pomaga grupie w uświadomieniu, że pojawia się problem i angażuje odpowiednie osoby, pomagając im pojąć problem, a w razie występowania groźnego, z punktu widzenia członków grupy, sporu, uspokaja i gasi nadmierne obawy. Dbą on o to, by grupa nie skrywała problemu, lecz zdobyła się na odwagę stawienia mu czoła. Opiekun stoi na straży obiektywizmu przy opisywaniu problemu i jego przyczyn, jak i pilnuje, by zostały zdobyte odpowiednie informacje, korzystne dla podjęcia właściwej decyzji. W procesie dyskusji i podawania rozwiązań kierownik ma za zadanie zachęcać członków grupy do uruchomienia wyobraźni. Pomaga pokonać

¹⁹ Salejańska Organizacja Sportowa, *Animator grupy młodzieżowej*, Warszawa 1994.

strach przed nowymi sposobami myślenia. Gdy już została podjęta decyzja co do sposobu działania, opiekun ma za zadanie uświadomić uczestnikom dyskusji, że potrzebny jest jeszcze szczegółowy plan działań dotyczący wykonania podjętego postanowienia²⁰.

Trzecim czynnikiem, niestety bardzo często pomijanym, jest tak zwana utopia grupy. Utopia grupy są to inaczej ideały, dla których warto żyć i działać w grupie. Może być to na przykład własny rozwój duchowy, wolontariat, działalność ewangelizacyjna. Opiekun powinien w takim wypadku pomóc członkom w ujawnieniu swoich marzeń, rozwinięciu i opracowaniu ich oraz podzieleniu się nimi na forum publicznym całego zespołu. Kierownik sprzyja tej zdrowej wyobraźni, podtrzymuje życie ideami dobra i prawdy, które nadają krótkoterminowym działaniom grup charakter moralny. Potrzeba, by zespół jednak potrafił tę ideę przenieść na codzienne życie. Opiekun powinien uzdolniać grupę do tego, by podejmowała w duchu ideałów wybory coraz bardziej świadome i odpowiedzialne. Celem pośrednim dla osiągnięcia utopii są „utopie realne”, to jest wartości związane z ideą naczelną, ale bardziej konkretne²¹.

Po omówieniu pożądanych postaw kierownika grupy podczas procesu tworzenia się jej, należałoby teraz zająć się ważną rolą lidera grupy, jak i jego postawą podczas kierowania grupą. Dla skutecznego funkcjonowania grupy zasadnicze znaczenie ma styl przywódczy. Wyróżnia się trzy style przywództwa: autokratyczny, gdzie szef sam podejmuje decyzje; demokratyczny, gdzie decyzje są podejmowane wspólnie; anarchiczny, gdzie członków pozostawia się samych sobie. Najbardziej skuteczny, gdy chodzi o dłuższą perspektywę czasu i pożądaną samodzielność grupy, jest styl demokratyczny. Styl autorytarny sprawdza się wówczas, gdy istnieje szybka lub wręcz natychmiastowa potrzeba podjęcia decyzji. Szef powinien także przywiązywać jednakową wagę do wykonania zadania, jak i do samopoczucia ludzi to zadanie wykonujących²². Szef ma być gwarantem utrzymania kierunku nadanego grupie przez jej twórców i opiekunów.

IV. SKUTECZNE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Z punktu widzenia skutecznego funkcjonowania grupy istotną kwestią jest umiejętność rozwiązywania problemów. Na proces ten składają się trzy etapy: dyskusja, podejmowanie decyzji i realizacja zadania²³.

W tak zwanej chorej grupie, podczas dyskusji, nie wszyscy są chętni do spontanicznego wypowiedzenia swoich poglądów, a już prawie zawsze powstrzymują się od wypowiedzenia swoich uczuć i planów. Członkowie nie słuchają innych, będąc skupionym na obronie zajętego stanowiska i ślepego przeciwstawieniu się cudzym poglądom. Dyskusja jest jałowa, gdyż dotyczy spraw

²⁰ Tamże.

²¹ Tamże.

²² R. Brown, *Procesy grupowe. Dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa*, Gdańsk 2006, s. 93–94.

²³ J. Słomińska, *Mechanizmy i funkcje grup młodzieżowych*, dz. cyt., s. 18–20.

drugorzędnych lub zbyt ogólnych, a sprawy ważne są załatwiane pośpiesznie lub wyznacza się osoby do ich rozwiązania. W zdrowo funkcjonującej grupie panują natomiast tolerancja i otwartość. Wszyscy, na tyle, na ile chcą, wypowiadają się swobodnie, uważnie i aktywnie słuchają innych, zaś sama dyskusja jest prawie w całości poświęcona na omówienie spraw pierwszorzędnych, ważnych i trudnych²⁴.

Podczas drugiego etapu rozwiązywania problemu, to jest okresu podejmowania decyzji, w nieprawidłowo funkcjonującej grupie, osoby znające się w danym zakresie spraw nie zabierają głosu. Wypowiadana opinia jest brana pod uwagę wówczas, gdy nie jest niezgodna bądź z dotychczas przyjętą linią grupy, bądź ze stanowiskiem kierownika, bądź z poglądem szczególnie ważnej podgrupy. W takiej grupie, dla charakteru rozwiązania liczy się tradycja grupy, jej teorie, nawet te, które się dotychczas nie sprawdziły. Realny wpływ mają uprzedzenia, nie są brane pod uwagę skutki długoterminowe. Prawidłowo funkcjonującą grupę cechuje natomiast obiektywizm i dalekowzroczność. Osoby kompetentne zabierają głos i są wysłuchiwane, poglądy są analizowane i oceniane ze względu na swoją ewentualną wartość dla rozwiązania problemu. Podejmowane decyzje nie są skrępowane dotychczasowym postępowaniem, lecz następują starania, by odpowiadały one zmieniającej się sytuacji, nowym zasadom i celom zespołu, a także były podejmowane przy rozważeniu także długookresowych ich skutków²⁵.

Podczas trzeciego etapu, realizacji zadania, w grupie chorej nowe pomysły nie zyskują zwolenników i są kwestionowane. Za porażki i niepowodzenia członkowie są karani, nawet wyrzuceniem z zespołu. Niektórzy są wykorzystywani dla celów niezwiązanych z działalnością grupy, której spistość jest utrzymywana przez takie bodźce negatywne, jak presje moralne czy postawy agresywne. Zdrowa grupa natomiast wykazuje twórczość i szacunek dla innych. Istnieje klimat otwartości dla inwencji i twórczości. W przypadku niepowodzenia każdy może liczyć na wsparcie ze strony grupy, która stara się zrozumieć, czemu tak postąpił, i pomaga mu w znalezieniu prawidłowego wyjścia z sytuacji. W prawidłowo funkcjonującej grupie członkowie nie są traktowani przedmiotowo, a grupę w spójności utrzymuje poczucie przynależności, wzajemne zrozumienie i sympatia, także do innych grup.

PODSUMOWANIE

Podsumowując należy zaznaczyć, iż artykuł ten nie obejmuje wszystkich możliwych psychopedagogicznych uwarunkowań skutecznego funkcjonowania grup, ale porusza zagadnienia podstawowe i zasadnicze. W skuteczności procesu socjalizacji oraz osobowościowym i duchowym rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych istotną rolę odgrywa poczucie przynależności i faktyczna przynależność do grupy. Bez jej poczucia jednostki izolują się, nie biorą udziału w pracach. W ten sposób, zamiast wymieniać się myślami i doświadczeniem, tworzą układ ludzi żyjących obok siebie, a nie ze sobą. Najistotniejsze jest zatem pobudzenie

²⁴ J. Słomińska, *Mechanizmy i funkcje grup młodzieżowych*, dz. cyt., s. 18–20.

²⁵ Tamże.

i rozwijanie poczucia przynależności poprzez stopniowy przydział coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, stosowanie nagród i zachęt, przyznanie określonej roli, wyrażanie akceptacji, właściwe i godne wprowadzenie członków w funkcjonowanie grupy.

Koncepcje przedstawione w niniejszym artykule mają zastosowanie w działalności grup, wspólnot funkcjonujących w ramach duszpasterstwa parafialnego, zarówno dzieci, młodzieży jak i dorosłych (ministranci, lektorzy, schole muzyczne, chóry, Ruch Oazowy Światło-Życie, Odnowa w Duchu Świętym, Katolickie Stowarzyszenie Młodzieży, Akcja Katolicka, Wspólnota Krwi Chrystusa i inne). Są o one na tyle istotne i ważne, gdyż ostatecznym i nadrzędnym celem działalności wspomnianych grup kościelnych jest rozwój duchowy ich członków, działalność ewangelizacyjna i „budowanie Kościoła”, a misja ta domaga się efektywności i zasługuje na profesjonalizm.

PSYCHO-PEDAGOGICAL CONDITIONING OF EFFECTIVE FUNCTIONING OF SMALL CHURCH GROUPS

SUMMARY

Groups are a general occurrence, exist always and everywhere, they are among people omnipresent. Participating in works and life of groups is necessary to gain experience and knowledge. It above all in small groups takes place process of the socialization, i.e. teaching principles of co-existence and culture bases. The direct contact facilitates and enriches exchange experiences and thoughts. In a small team, young people learn to perform responsible roles, learn to react in difficult situations so to be prepared to act more responsible functions, of requiring maturities. Such type of experience has sometimes deciding influence on the decisions taken by persons as for behaviors in other groups, of serving, etc. It may be good or bad experiences, but they are real. Not without significance is the fact that participation in the church group has an impact on the development of faith and human religiousness's is a help in aspiration to uniting with God.

Each group arises to achieve the determined purpose. The group functions, when leads activity aimed at achieving goal and works better when can see that aims are feasible. Based on the research and experience established, what conditions have an impact on the effective functioning of small groups. So, at the beginning of article describe ways of creating the appropriate climate in the group. Next a problem concerning the correctness of development group and work on it was taken. Speech is also about the role and an importance of attitudes and behaviors of managers (guardians) of the group and bosses and leaders. In the last part are seeking answers to the question of how the group acting effectively solves a problem, which is at the basis of its action.

Presented concepts in this article apply to the activities of groups, communities functioning as part parish priesthood, as well as children, young people and adults (altar servers, lectors, musical band, choirs, Oasis Activity Life — Light, Renovation in the Holy Spirit, Catholic Association of Youth People, Catholic Action, Community of the Christ Blood and others). They are so significant and important, because the ultimate and overarching purpose of activity of recalled church groups is a spiritual development of their members, an evangelizing activity and „church building” and this mission demands the effectiveness and deserves the professionalism.