

Ova je publikacija ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije. Ona izražava isključivo stajalište njenih autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom pri uporabi informacija koje se u njoj nalaze.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Tuckmanov model razvoja grupa

Danijel Papić, ing.

Uvod

Rad u grupi nezaobilazan je dio suvremenog obrazovanja, poslovanja i društvenih aktivnosti. Kako bi se razumio proces kroz koji prolaze grupe tijekom svog razvoja, američki psiholog Bruce W. Tuckman razvio je 1965. godine poznati model razvoja grupa. Ovaj model opisuje faze kroz koje većina grupa prolazi dok se kreću od formiranja do uspješnog funkcioniranja.

Tuckman razlikuje pet ključnih faza:

1. Formiranje (Forming)
2. Bura (Storming)
3. Normiranje (Norming)
4. Izvođenje (Performing)
5. Raspuštanje (Adjourning)

Važno je naglasiti da grupe ne prolaze uvijek linearno kroz ove faze. Neke se mogu vraćati u prethodne faze, ovisno o promjenama u sastavu tima, novim zadacima ili vanjskim okolnostima.

1. Formiranje (Forming)

U ovoj početnoj fazi članovi grupe upoznaju jedni druge. Još uvijek vlada određena nesigurnost jer se postavljaju pitanja o ciljevima, ulogama i pravilima. Dominira pristojnost i oprez, a vođa ili facilitator ima ključnu ulogu u davanju smjernica i stvaranju sigurnog okruženja.

Motivacija članova u ovoj fazi obično je visoka, no produktivnost je niska jer još nije jasno kako će grupa surađivati. Ovdje je ključno pružiti jasne upute i poticati otvorenu komunikaciju.

2. Bura (Storming)

Ovo je faza sukoba i neslaganja. Članovi grupe počinju izražavati vlastite stavove i boriti se za utjecaj i uloge unutar grupe. Nerijetko dolazi do frustracija, napetosti i konflikata. Iako može djelovati destruktivno, ova faza je nužna jer omogućuje razjašnjavanje razlika i postavljanje temelja za daljnju suradnju.

Vođe timova ovdje imaju važnu ulogu u posredovanju i osiguravanju da konflikti budu konstruktivni. Ukoliko se ova faza uspješno prevlada, grupa stječe snagu i spremna je za suradnju na višoj razini.

3. Normiranje (Norming)

Nakon prevladavanja sukoba, grupa ulazi u fazu stabilizacije. Članovi počinju graditi povjerenje, razvijaju zajedničke norme ponašanja i usklađuju ciljeve. Povećava se osjećaj pripadnosti i zajedništva, što dovodi do produktivnijeg timskog rada.

U ovoj fazi jača osjećaj identiteta grupe i stvara se kultura suradnje. Članovi razvijaju međusobnu podršku i počinju samostalno rješavati nesuglasice.

4. Izvođenje (Performing)

U ovoj fazi grupa doseže punu učinkovitost. Članovi su usmjereni na ciljeve i suradnja je visoko produktivna. Sukobi se rješavaju konstruktivno, a kreativnost i inovativnost dolaze do izražaja. Grupa sada funkcionira kao dobro uigran tim.

Karakteristika ove faze je visoka razina autonomije i povjerenja. Vodstvo može biti manje formalno, jer grupa sama preuzima odgovornost za zadatke i rezultate. Ova faza rijetko se postiže ako prethodne faze nisu dovoljno razrađene.

5. Raspuštanje (Adjourning)

Ova faza odnosi se na završetak rada grupe. Članovi se opraštaju, reflektiraju o postignućima i iskustvima, a ponekad osjećaju i žaljenje zbog rastanka. Raspuštanje je prirodan završetak ciklusa, no ujedno i prilika za evaluaciju i učenje iz zajedničkog rada.

Ova faza je posebno značajna kod privremenih timova i projektnih grupa. Konstruktivno zatvaranje projekta doprinosi pozitivnim iskustvima članova te povećava spremnost za buduće suradnje.

Zaključak

Tuckmanov model pomaže razumjeti dinamiku razvoja grupa i izazove s kojima se one suočavaju. Poznavanje faza omogućuje vođama i članovima da bolje upravljaju međuljudskim odnosima, rješavaju sukobe i razvijaju učinkovit timski rad.

Bez obzira radi li se o poslovnom timu, studentskoj grupi ili volonterskoj organizaciji, razumijevanje ovih faza ključno je za postizanje zajedničkih ciljeva. Važno je naglasiti da svaki tim ima svoj ritam i da fleksibilnost, empatija i otvorena komunikacija čine temelj uspješne grupne dinamike.