Rozdział I

START

Autorka: Judyta Ziętkowska

Z tego rozdziału dowiesz się:

- **jak zadbać o siebie w czasie pracy z grupą uczniowską;**
- **jak określić osobiste cele, zasoby i wartości, z którymi zaczynasz pracę z grupą;**
- **jakie siły w szkole – zarówno pobudzające, jak i hamujące – mogą wpływać na pracę z grupą.**

Proces grupowy to coś, co dzieje się zawsze, kiedy mamy do czynienia z grupą – także w zespole uczniowskim pracującym nad projektem. Nie masz wpływu na to, że proces ten się toczy, ale to od ciebie zależy, czy podejmiesz się świadomego prowadzenia go tak, by przyniósł jak najwięcej korzyści uczniom i uczennicom. Uwzględniając perspektywę procesu grupowego w pracy nad projektem edukacyjnym, wzbogacisz działanie młodzieży o nowy i niezwykle ważny wymiar – projekt stanie się w pewnym sensie podwójnie uczący dla zespołu uczniowskiego. Młodzi ludzie będą mieć okazję, by dowiedzieć się nie tylko tego, jak określać cele projektowe, zdobywać wsparcie innych, opracowywać plan działania i następnie wcielać go w życie; dzięki uważności osoby prowadzącej na proces grupowy zyskają też szansę na przyjrzenie się sobie, w tym rozpoznanie własnych możliwości, oczekiwań, ale też potrzeb i granic. Nauczą się odnajdywać swoje miejsce w grupie i zrozumieją, jak lepiej z nią współdziałać. W bezpiecznych warunkach poćwiczą skuteczną komunikację, zauważanie i wyrażanie swoich emocji, nazywanie wyzwań pojawiających się w relacjach w zespole oraz mierzenie się z nimi.

Sterowanie tym okrętem nie jest jednak łatwym zadaniem. Prawdopodobnie już czujesz lub po prostu wiesz, że zaopiekowanie się procesem grupowym w twoim zespole będzie wymagało sporo czasu i energii. Aby grupa mogła płynąć we właściwym kierunku i tym samym się rozwijać, warto na starcie poświęcić uwagę samemu kapitanowi tego statku. Tak, mowa właśnie o tobie. Prowadząc swoich uczniów i uczennice przez proces grupowy, napotkasz zapewne sytuacje, które będą wymagać szczególnej uwagi czy refleksji. W trakcie tej przygody mogą pojawić się tematy niezmiernie delikatne dla młodzieży – warto się nimi zaopiekować.

Ale właśnie dlatego najpierw zachęcamy cię do zadbania o siebie. Zanim sięgniesz po ster i poprowadzisz swoją grupę, zerknij w głąb siebie. Przyjrzyj się swoim oczekiwaniom co do całego przedsięwzięcia. Pomyśl nad tym, co sprawia, że chcesz podjąć się tego wyzwania. Sformułuj własne cele, które chcesz zrealizować. Nazwij obawy lub wątpliwości, które przychodzą ci do głowy. Znajomość swoich celów, zasobów i potrzeb jest ważnym krokiem na drodze do stania się liderem lub liderką wrażliwą na proces.

Taka pogłębiona autorefleksja na początku drogi może ułatwić ci przeprowadzenie zespołu przez proces grupowy. Kiedy poukładasz sobie w głowie to,

czego chcesz, jakie masz możliwości i ograniczenia, staniesz przed młodymi ludźmi jako osoba dużo bardziej świadoma siebie. Wyobraźmy sobie na przykład, że jedną z twoich wątpliwości jest to, czy poradzisz sobie ze spadkiem motywacji młodzieży. Rozpoznanie i nazwanie tej obawy jest już sukcesem. Dzięki temu możesz pójść krok dalej i przyjrzeć się temu, jak dotąd mierzyłeś lub mierzyłaś się z tym tematem i z jakim skutkiem. Możesz zastanowić się, jakie emocje budzi w tobie ta sytuacja; co możesz zrobić, jeśli wystąpi w planowanym projekcie; jakie masz zasoby, które ci w tym pomogą; jakie problemy możesz rozwiązać samodzielnie, a w czym potrzebujesz wsparcia. Nawet jeśli twoja obawa się urzeczywistni i motywacja grupy spadnie, to masz już od czego zacząć – podjęłaś lub podjąłeś już refleksję na ten temat.

Praca oparta na procesie grupowym to doświadczenie uczące nie tylko dla zespołu – także ty jako osoba prowadząca będziesz mieć wiele okazji, żeby dowiedzieć się nowych rzeczy (np. poznać inne metody pracy z młodzieżą), zmierzyć się z różnorakimi wyzwaniami, szukać rozwiązań (np. gdy w grupie pojawi się konflikt lub ktoś z grupy zostanie z niej wykluczony). Potraktuj tę część publikacji jak materiał wspierający cię w ładowaniu akumulatorów i inwestowaniu we własny rozwój.

Wykonując ćwiczenia zawarte w tej części publikacji, zwróć uwagę na kilka kwestii:

- **Postaw na szczerość.** Odpowiadając na pytania postawione w tym rozdziale, notuj dokładnie to, co myślisz i czujesz. Czasem może to być trudne, np. kiedy jakiś temat wywołuje w tobie odczucia, których inni by nie pochwalili. Jednak korzyści ze szczerości mogą być większe niż straty – być może dowiesz się o sobie czegoś nowego i trafniej określisz cele, do których dążysz. Pamiętaj też, że to od ciebie zależy, czy udostępnisz komuś swoje notatki.

- **Znajdź dogodny czas**. Pogłębionej autorefleksji sprzyja spokój, nie pośpiech. Zamiast wykonywać ćwiczenia w biegu pomiędzy kolejnymi obowiązkami, znajdź taki moment w ciągu dnia, gdy już nigdzie nie musisz się spieszyć. Usiądź wygodnie, ogranicz rozpraszające cię bodźce, sięgnij po herbatę i poświęć ten czas tylko sobie.

- **Spisz swoje refleksje.** Dzięki notatkom możesz wracać do refleksji w trakcie i pod koniec procesu grupowego. Twoje cele, oczekiwania, potrzeby, a nawet to, jak definiujesz wyzwanie, mogą zmieniać się pod wpływem doświadczenia procesu z grupą. Dobrze jest co jakiś czas zatrzymać się i zrobić krótkie podsumowanie, żeby zobaczyć, co się zmieniło i co z wcześniejszych przemyśleń może się przydać w danym momencie (np. być może wypiszesz wśród swoich mocnych stron taką, o której warto przypomnieć sobie na którymś etapie procesu).

- **Bierz tyle, ile potrzebujesz.** Pochyl się nad tymi wątkami, które na ten moment wydają ci się ważne, szczególnie w kontekście przeprowadzenia zespołu przez proces grupowy (np. być może czujesz, że znasz już swoje mocne strony, za to wyzwaniem jest dla ciebie określenie, jakie cele indywidualne chcesz osiągnąć dzięki temu doświadczeniu).

Po tym krótkim wprowadzeniu przejdźmy do części praktycznej. 3… 2… 1… Start!

ĆWICZENIE

Z CZYM ZACZYNAM?

ZWRÓĆ UWAGĘ

W tym ćwiczeniu przyjrzysz się swojemu nastawieniu do tematu procesu grupowego, czyli tego wszystkiego, co dzieje się z grupą podczas współpracy, np. we wspólnym projekcie edukacyjnym.

Co skłoniło cię do zainteresowania się tematem procesu grupowego?

Jakie masz myśli lub skojarzenia, gdy słyszysz pojęcie „proces grupowy”?

Jakie jest twoje nastawienie do pracy na procesie grupowym zespołu uczniowskiego?
Z jakimi emocjami wchodzisz w to działanie?

Co mogą zyskać twoi uczniowie i uczennice dzięki temu, że zajmiesz się tym tematem?
A co możesz zyskać ty?

Jakie masz dotychczasowe doświadczenia w pracy z grupą?
Które z nich uważasz za udane, a które były wyzwaniem? Dlaczego?

Co z perspektywy czasu zrobiłbyś lub zrobiłabyś inaczej?

Jak pewnie, w skali od 1 do 10, czujesz się w temacie prowadzenia procesu grupowego?

bardzo niepewnie 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 bardzo pewnie

Jakie masz dotychczasowe doświadczenia w pracy nad projektem wspólnie z młodzieżą? Które z nich uważasz za udane, a które były wyzwaniem? Dlaczego?

Co z perspektywy czasu zrobiłbyś lub zrobiłabyś inaczej?

Jak pewnie, w skali od 1 do 10, czujesz się w metodzie projektu edukacyjnego?

bardzo niepewnie 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 bardzo pewnie

Jak widzisz swoją rolę w całym procesie?

ĆWICZENIE:
MOJE OSOBISTE CELE

Podczas planowania projektu z młodzieżą zapewne wspólnie określicie jego cele, czyli to, co chcecie osiągnąć przez działanie. Będą to więc cele projektowe. To wokół nich zwykle skupia się grupa, bo – przynajmniej na początku – to one w ogóle uzasadniają jej istnienie. Każda z osób wchodzących w skład zespołu może mieć jednak także własne cele związane z zaangażowaniem się we wspólną inicjatywę – mowa wtedy o celach indywidualnych czy osobistych.

W rozdziale poświęconym etapowi formowania znajdziesz ćwiczenie wspierające w poznaniu celów indywidualnych uczniów i uczennic oraz dowiesz się, jak uwzględnić je w czasie prowadzenia procesu grupowego. Teraz skup się na tym, co ty chcesz wynieść dla siebie z tego doświadczenia. Zastanów się, jakie są twoje cele. Odpowiedź nie zawsze nasuwa się sama – uchwycenie tego, do czego dążysz, może być trudniejsze niż zaplanowanie, jak to osiągnąć. Może ci w tym pomóc tzw. metoda WOOP. Opiera się ona na myśleniu obrazami i swobodnej refleksji, nie zaś na drobiazgowej analizie, przez co bywa bardziej adekwatna do określania celów związanych z kompetencjami miękkimi.

Na czym polega metoda WOOP?
- W – *wish* (cel, życzenie) – to cel, który chce się osiągnąć. Powinien stanowić dla ciebie wyzwanie, ale jednocześnie być w zasięgu możliwości.
- O – *outcome* (wynik, pożądany rezultat) – to najlepszy możliwy rezultat wynikający z tego, że zrealizujesz swój cel.
- O – *obstacle* (przeszkoda) – potencjalne trudności, które mogą pojawić się na drodze do osiągnięcia zaplanowanego celu.
- P – *plan* (plan) – konkretne działania, które można podjąć, jeśli faktycznie We dana przeszkoda pojawi się na drodze do celu[1].

Zastosuj tę metodę w praktyce – określ swój osobisty cel oraz sposób, w jaki go osiągniesz. Pomyśl o takim celu, który wiąże się z czekającym cię zadaniem, czyli prowadzeniem procesu grupowego zespołu.

PAMIĘTAJ

Możesz mieć więcej niż jeden cel osobisty. W takiej sytuacji postaraj się przeanalizować każdy z nich osobno, zaczynając od najważniejszego.

Cel (*wish*)
Wyobraź sobie cel, który chcesz osiągnąć dla siebie, prowadząc proces grupowy zespołu uczniowskiego. Co da ci satysfakcję? Co będzie dla ciebie wyzwaniem? Kiedy poczujesz, że było warto się w to zaangażować? Jak oceniasz możliwość osiągnięcia tego celu?

[1] „Metoda WOOP – 4 kroki do spełniania marzeń osiągania celów" [online], www.rosnijwsile.pl [dostęp 27.01.2021]. Dostępny w internecie: link. Dostępna jest również aplikacja w wersji anglojęzycznej, w której można przejść przez WOOP: www.woopmylife.org/en/home.

Pożądany rezultat (*outcome*)
Wyobraź sobie, że osiągnąłeś lub osiągnęłaś założony cel. Jaki jest najlepszy możliwy skutek, rezultat tej sytuacji? Co się dzięki temu zmieniło, co się teraz dzieje? Jak się z tym czujesz? Jak reagują na tę sytuację inni?

.....

.....

.....

Przeszkody (*obstacles*)
Pomyśl o trudnościach, które mogą utrudnić ci osiągnięcie celu osobistego. Jakie widzisz przeszkody wewnętrzne? Co cię hamuje przed osiągnięciem tego, czego chcesz?

.....

.....

.....

Plan (*plan*)
Co zrobisz, jeśli wystąpi któraś w powyższych przeszkód? Jakie działania podejmiesz? Co pomyślisz? Co możesz zrobić, żeby to było dla ciebie efektywne? Możesz zrobić to ćwiczenie, posługując się schematem „jeśli..., to...".

Jeśli (wybrana przeszkoda) .....,

to wtedy (działanie, myśl) .....

PAMIĘTAJ

Plan pomoże ci poradzić sobie z problemami, jednak równie dobrze może także zapobiec ich wystąpieniu.

Jeśli wolisz pracować metodami analitycznymi, polecamy ci zapoznanie się z metodą SMART. Jej opis znajdziesz tutaj[2].

ĆWICZENIE:
MOJE ZASOBY WEWNĘTRZNE

Zazwyczaj mamy ogólne i dość mgliste przeczucie, w czym jesteśmy dobrzy i co jest naszą mocną stroną. W większości przypadków na szybko potrafimy wymienić zaledwie kilka cech, z których jesteśmy zadowoleni, a łatwiej przychodzi nam wskazywanie własnych deficytów. Jakaś część mocnych stron umyka nam, bo o danym aspekcie nie myślimy w ogóle jako o potencjale; nawet gdy już nazwiemy naszą zaletę, to nie zawsze wiemy, jak wykorzystać ją w konkretnym obszarze życia, np. w pracy.

[2] P. Szostak, „SMART – formułowanie celów bez tajemnic" [online], www.jakosiagaccele.com [dostęp 27.01.2021]. Dostępny w internecie: link.

Dlatego zapraszamy cię do ćwiczenia, które pomoże ci zidentyfikować swoje talenty i zastanowić się, jak pomogą ci one poprowadzić proces grupowy z zespołem uczniowskim i osiągnąć cele osobiste związane z tym zadaniem. Gdy myślimy o talentach, do głowy przychodzą nam stereotypowe rzeczy, jak np. zdolności muzyczne czy sportowe. Tymczasem Instytut Gallupa stworzył listę aż 34 talentów, podzielonych na cztery grupy: związane z wykonywaniem zadań, myśleniem strategicznym, budowaniem relacji i wpływaniem na sytuację.

1. Spójrz na listę talentów zaczerpniętą z tzw. testu Gallupa[3]. Podkreśl wszystkie te, które twoim zdaniem do ciebie pasują. Jeśli jakiegoś brakuje, dopisz go poniżej.

Talenty związane z wykonywaniem zadań: dyscyplina, naprawianie, odpowiedzialność, organizator, ukierunkowanie, osiąganie, pryncypialność, rozwaga, bezstronność.

Talenty związane z budowaniem relacji: elastyczność, empatia, indywidualizacja, współzależność, integrator, bliskość, rozwijanie innych, optymista, zgodność.

Talenty związane z wpływaniem na innych lub na sytuację: czar, dowodzenie, maksymalista, komunikatywność, wiara w siebie, poważanie, aktywator, rywalizacja.

Talenty związane z myśleniem strategicznym: strateg, uczenie się, wizjoner, zbieranie, odkrywczość, analityk, intelekt, kontekst.

Inne:

.....

.....

ZWRÓĆ UWAGĘ

Twoja grupa również zapozna się z listą talentów, z których każda osoba może wybrać własne. To dobra okazja do tego, żeby przeprowadzić z uczniami i uczennicami rozmowę o mocnych stronach. Młodzi ludzie będą mieli szansę dowiedzieć się czegoś więcej o tobie, a ty o nich. Może dzięki temu spojrzysz na swój zespół z innej perspektywy, np. odkryjesz, że grupowy czaruś może mieć duży wkład w rozładowywanie napięć pomiędzy innymi.

2. Które talenty uważasz za przydatne w prowadzeniu procesu grupowego, a które za mniej istotne w tym kontekście? W jaki sposób możesz bardziej wykorzystać swoje talenty w pracy nad procesem grupowym?

.....

.....

.....

[3] Opis poszczególnych talentów: K. Bieleniewicz, „34 talenty Gallupa" [online], www.katarzynabieleniewczi.pl [dostęp 18.09.2020]. Dostępny w internecie: link.

W tym miejscu zachęcamy cię do przypomnienia sobie swojego celu osobistego. Jak twoje talenty (i ich wykorzystanie w prowadzeniu procesu grupowego) mogą zbliżyć cię do osiągnięcia tego celu? Które talenty uznajesz za niezbędne do zrealizowania planów?

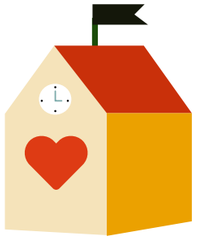
Jak twoje talenty mogą pomóc ci pokonać przeszkody na drodze do celu?

ZWRÓĆ UWAGĘ

Drugi krok tego ćwiczenia możesz zaproponować też grupie młodzieży. Uczniowie i uczennice mogą przyjrzeć się temu, w jakim stopniu wykorzystywali dotychczas swój talent i jak może się on przydać w realizacji waszego projektu.

ĆWICZENIE:
MOJA SZKOŁA

Prowadzony przez ciebie proces grupowy, tak jak i projekt edukacyjny, nie dzieje się w próżni. Wszystkie działania odbywać się będą w szkole, czyli miejscu, w którym już odgrywasz określoną rolę, masz konkretne zadania do wykonania, wykraczające poza planowany projekt. Na środowisko szkolne składają się też grupy pełniące różne funkcje i mające swoje obowiązki: inni nauczyciele i nauczycielki, uczniowie i uczennice, dyrekcja, pozostały personel szkolny.



Nie bez znaczenia są też takie rzeczy, jak atmosfera w miejscu pracy, nastawienie do nowych inicjatyw czy to stopień twojej samodzielności w szkole. To wszystko może mieć wpływ na pracę nad uczniowskim projektem edukacyjnym i możliwości włączenia w tę pracę perspektywy procesu grupowego, a także na realizację związanych z tym celów osobistych.

Warto więc przemyśleć, które warunki szkolne będą pomocne w osiągnięciu postawionego celu, a które mogą to utrudnić. Polecamy do tego narzędzie opracowane przez Kurta Lewina, zwane analizą pola sił[4].

[4] G. Jones, R. Correl, „50 top tools for coaching", Kogan Page 2009, str. 98.

1. Wpisz do poniższej tabelki swój cel. Może to być twój cel osobisty lub taki, który ściśle wiąże się z uwzględnieniem procesu grupowego w pracy z młodymi ludźmi (np. „chcę uwzględnić proces grupowy w pracy projektowej z zespołem uczniowskim"). Możesz też wpisać cel opisany w punkcie drugim tego rozdziału.

2. Zastanów się, co w twojej szkole pomoże ci osiągnąć ten cel, a co może cię powstrzymywać. Upewnij się, że na liście znalazły się wszystkie siły pobudzające i hamujące.

3. Zdecyduj, jak oceniasz natężenie danej siły: jako niskie (1), średnie (2) czy wysokie(3).

C E L :					
Siły pobudzające:			Siły hamujące:		
Niskie 1	Średnie 2	Wysokie 3	Niskie 1	Średnie 2	Wysokie 3
zielone światło od dyrekcji (3)			*Ilość moich obowiązków (2)*		

4. Przeanalizuj wyniki i zastanów się, jak możesz nad nimi pracować.

Jakie działania możesz podjąć, żeby wzmocnić istniejące siły pobudzające lub dodać nowe, kluczowe w dążeniu do celu? Kto może cię w tym wesprzeć?

Jakie działania możesz podjąć, żeby osłabić lub zlikwidować najważniejsze siły hamujące? Kto może cię w tym wesprzeć?

PAMIĘTAJ

Nie wszystko w szkole zależy od ciebie. Skup się szczególnie na wzmocnieniu wtych sił pobudzających, na które masz lub możesz mieć wpływ. Podobnie w przypadku sił hamujących: wybierz w pierwszej kolejności te, które postrzegasz jako najłatwiejsze do zmiany, a które mogą znacząco wpływać na działanie.

ZWRÓĆ UWAGĘ

W ćwiczeniu pierwszym, określając cel osobisty metodą WOOP, skupiliśmy się przede wszystkim na przeszkodach wewnętrznych. W ćwiczeniu drugim analizowaliśmy zasoby wewnętrzne i możliwości ich wykorzystania. W analizie pola sił w ćwiczeniu trzecim przyglądamy się możliwościom i trudnościom, których źródłem jest środowisko szkolne.

ĆWICZENIE:
MOJE WARTOŚCI

Wartości nadają naszemu życiu kierunek. W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że są to zasady, które są dla nas ważne. Uwzględnienie ich w działaniu sprawia, że jesteśmy bardziej zmotywowani i zaangażowani. Jeśli z kolei robimy coś niezgodne z wartościami, może nas to uwierać, wywoływać dyskomfort, a nawet budzić sprzeciw. Dlatego warto się przyjrzeć, czy to, w co planujemy się zaangażować albo co staramy się osiągnąć, jest bliskie naszym wartościom.

1. Zastanów się, jakie wartości są dla ciebie ważne. Pomyśl o następujących obszarach: a) praca, b) rozwój osobisty lub edukacja, c) relacja z uczniami i uczennicami, d) relacja ze współpracownikami i współpracownicami. Wypisz te wartości w odpowiednim miejscu na rysunku:

Praca:

Rozwój lub edukacja:

Relacja z uczennicami i uczniami:

Relacja ze współpracownikami i współpracownicami:

PYTANIA POMOCNICZE:

Jakie zasady są dla ciebie ważne? Jakimi zasadami się kierujesz? Co daje ci poczucie postępowania zgodnie z sobą? Kiedy czujesz satysfakcję? W jakich sytuacjach postąpiłeś lub postąpiłaś zgodnie ze swoimi przekonaniami? O jakie wartości wówczas chodziło?

Przykładowe wartości: bezpieczeństwo, akceptacja, odpowiedzialność, współpraca, zabawa, humor, pomaganie innym, podejmowanie wyzwania, odwaga, pokora, lojalność, sława, przyjemność, doświadczanie, wolność, zaufanie, siła, opanowanie, mądrość, sprawiedliwość, duchowość, empatia, postęp, uczenie się, doskonalenie się, cierpliwość, szacunek, pewność siebie, równość, troskliwość, indywidualne podejście, współczucie

2. Zastanów się, dlaczego te wartości są dla ciebie istotne. W jaki sposób i w jakich sytuacjach kierujesz się nimi w czterech wymienionych obszarach? Co ci to daje?

Jak oceniasz zgodność swojego osobistego celu z ważnymi dla ciebie wartościami?

Na ile praca na procesie grupowym jest zgodna z tymi wartościami?

Które z nich wydają ci się najważniejsze w realizacji projektu wspólnie z uczniami i uczennicami? Które wydają ci się najważniejsze w prowadzeniu procesu grupowego w twoim zespole?

3. Opracuj plan. Wypisz konkretne pomysły na to, jak możesz zadbać o swoje wartości w trakcie prowadzenia procesu grupowego w projekcie uczniowskim.

Przykład: obszar (np. relacja z uczniami) – kluczowa wartość (np. indywidualne podejście) – pomysł na włączenie tej wartości (np. wyznaczę momenty w procesie lub projekcie, kiedy dam każdemu uczniowi i każdej uczennicy indywidualną informację zwrotną).

PAMIĘTAJ

Nie musisz wprowadzać w życie wszystkich pomysłów, jeśli ocenisz, że jest to niemożliwe lub zbyt obciążające. Wybierz jeden, który możesz wdrożyć w swojej pracy z grupą. Nawet to wzmocni cię w przekonaniu, że działasz zgodnie z tym, co jest dla ciebie ważne.

ZWRÓĆ UWAGĘ

Twoi uczniowie i uczennice również będą mieć okazję, by pomyśleć o swoich wartościach. To może być szansa na rozmowę o tym, co jest ważne dla nich i dla ciebie. Świadomość wartości istotnych dla zespołu może wspierać grupę w na różnych etapach procesu.

MYŚLI WOLNE

Zanotuj wszystko to, co wydaje ci się ważne na początku tej drogi, np. o czym chcesz pamiętać, do czego chcesz wracać podczas prowadzenia procesu lub po jego zakończeniu, co chcesz sobie powiedzieć.

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego „Ćwiczenia dla wzmocnienia”, które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
Z czym zaczynam? **Moje oczekiwania wobec projektu**	Przybliża nastawienie ucznia do pracy nad projektem i pozwala poznać jego oczekiwania.	
Moje zasoby	Pozwala przyjrzeć się wartościom, talentom i umiejętnościom poszczególnych osób z grupy przed rozpoczęciem pracy nad projektem.	

Rozdział 2

ETAPY
PROCESU GRUPOWEGO

Autor: Michał Tragarz

Z tego rozdziału dowiesz się:

- **jakie są cechy charakterystyczne poszczególnych etapów procesu grupowego;**
- **na co jako nauczyciel lub nauczycielka zwrócić uwagę na każdym z etapów;**
- **jakie ćwiczenia mogą być użyteczne podczas pracy z grupą na poszczególnych etapach.**

ETAP 1. FORMOWANIE

Ten etap zaczyna się, kiedy tworzy się grupa. W podstawowym ujęciu grupa to minimum trzy osoby oraz interakcje pomiędzy nimi, które prowadzą do osiągnięcia wspólnego celu. Dlatego można powiedzieć, że w przypadku grupy mającej realizować projekt edukacyjny etap formowania rozpoczyna się na pierwszym spotkaniu, na które przychodzą osoby zainteresowane współpracą.

Grupa nie powstaje jednak w próżni – wszystkie osoby wchodzą do grupy z różnego rodzaju informacjami o niej i swoimi postawami. W warunkach szkolnych może być tak, że wszystkie lub niektóre osoby w grupie znają się nawzajem i mają już relacje, do których jako osoba prowadząca nie masz wglądu, choć mogą one wpływać na ten etap procesu.

Im większa grupa i im więcej zmian w jej składzie (dołączanie nowych osób i odchodzenie członków i członkiń grupy) tym większe prawdopodobieństwo, że elementy etapu formowania będą nawracać. Z punktu widzenia osoby prowadzącej optymalna sytuacja to taka, w której wszystkie osoby w grupie znają się w zbliżonym stopniu, a skład zespołu nie zmienia się znacząco przez cały projekt. Jeśli jednak tak się dzieje – należy zadbać o opisane poniżej elementy.

Cechy charakterystyczne tego etapu – po czym ją rozpoznać?

Niepewność i stres

Jeśli osoby nie znają się w ogóle lub znają się tylko w niewielkim stopniu, wejście do nowej grupy zawsze będzie wiązało się z mniejszym lub większym stresem. Młodzi ludzie szczególnie obawiają się oceny ze strony swoich rówieśników i rówieśniczek, dlatego na pierwszym etapie procesu wielu z nich odczuwa stres. Może on objawiać się zarówno niechęcią do wypowiadania swojego zdania, jak i próbami „pokazania się” i zabłyśnięcia przed grupą.

Jako osoba prowadząca powinieneś lub powinnaś zakładać, że to, co osoby mówią i jak się zachowują, jest powodowane właśnie stresem i niepewnością.

- Zazwyczaj pojawia się raz – na początku pracy

Zazwyczaj z etapem formowania mamy do czynienia raz w trakcie projektu, jednak grupa może ponownie wejść w tę fazę w przypadku zmiany dużej części składu, np. rotacji lub dołączenia nowych osób.

- Pozorność

Ponieważ osoby uczestniczące czują się jeszcze niepewnie w swoim gronie, rzadko ujawniają swoje potrzeby i emocje. Z tego powodu możesz zaobserwować się np. pozorną integrację lub współpracę, które jednak są nietrwałe i wynikają z tego początkowego nastawienia członkiń i członków grupy.

- Oczekiwanie ram od osoby prowadzącej

W przypadku grup sformalizowanych, takich jak zespół projektowy, naturalne jest oczekiwanie, że to osoba prowadząca określi ramy wspólnego funkcjonowania. Jeśli to się nie wydarzy (lub wydarzy się w niewystarczającym stopniu), niepewność i stres będą utrudniać grupie dalszą pracę. Taka sytuacja może też skutkować utratą motywacji osób do udziału w pracy grupy.

Pamiętaj

Za każdym razem gdy pracujesz z grupą, zastanów się, jakie zasady i ramy pracy będą narzucone (ze względu na zewnętrzne okoliczności, wymogi danego działania, lecz również i wiek oraz doświadczenie osób uczestniczących), a co ustalicie wspólnie. W żadnym wypadku osoba prowadząca nie powinna narzucać wszystkich zasad.

- Kształtowanie nastawienia osób uczestniczących do grupy i zadań, które przed nimi

Jest to banał, ale ludzie zazwyczaj wyrabiają sobie zdanie o nowo spotkanych osobach podczas pierwszych interakcji. Zmiana tego nastawienia jest możliwa, ale wymaga znacznie więcej czasu i pracy, dlatego tak kluczowe jest zbudowanie dobrych podstaw na początku: poczucia, że grupa jest miejscem przyjaznym, bezpiecznym, zajmuje się ciekawymi zadaniami, a osoba prowadząca jest kompetentna.

- Na końcu następuje odrzucenie dotychczasowej pozorności

Koniec tego etapu można rozpoznać po tym, że osoby czują się na tyle pewnie i bezpiecznie w grupie, że odrzucają początkową pozorność i zaczynają pewniej wyrażać swoje potrzeby i oczekiwania, czasami wykazywać oznaki oporu; pojawiają się pierwsze konflikty w grupie.

Kamienie milowe

Kamienie milowe to kluczowe momenty w pracy nad projektem. Ich wyznaczenie pozwala określić, co jest potrzebne, żeby nasze działania posunęły się do przodu. W tej publikacji mówimy o kamieniach milowych w rozwoju grupy projektowej.

Na etapie formowania kamienie milowe to:
- zaplanowanie ram pracy grupy i przygotowanie informacji dla potencjalnych osób uczestniczących;
- rekrutacja i stworzenie grupy;
- ustalenie zasad współpracy;
- wstępna integracja.

***

Poniżej szczegółowo omawiamy dwa kamienie milowe, które wymagają szczególnej uwagi: ustalenie zasad współpracy oraz wstępną integrację zespołu.

Kamień milowy: ustalenie zasad współpracy

Ćwiczenie: Zasady współpracy, s...

Ten krok milowy powinien wydarzyć się możliwie szybko po stworzeniu grupy, np. na pierwszym spotkaniu. Należy przy tym mieć gotowość na to, że inicjatywa grupy we współtworzenie zasad będzie ograniczona – zasady proponowane przez młodzież prawdopodobnie nie będą wynikały z rzeczywistych potrzeb (ponieważ osoby jeszcze nie potrafią ich sformułować lub też obawiają się zbytniej ekspozycji na forum grupy). Dlatego konieczne będzie powrócenie do zasad na kolejnych etapach pracy, zwłaszcza na etapie normowania. Tak czy inaczej określenie zasad współpracy na początku jest istotne, żeby odpowiedzieć na potrzebę ram pracy i zbudować poczucie bezpieczeństwa. Propozycja, jak stworzyć kontrakt metodami warsztatowymi, znajduje się w Ćwiczeniu: Zasady współpracy.

Tworząc zasady, zwróć uwagę na kilka aspektów ważnych z punktu widzenia procesu grupowego:

- **Narzucone zasady.** Część zasad może być zaproponowana przez ciebie jako osobę prowadzącą lub też wynikać z odgórnych zasad funkcjonowania

szkoły lub miejsca, w którym pracujecie (np. godzina spotkań, ograniczenia związane z wykorzystaniem przestrzeni). W takiej sytuacji dobrze zaznaczyć, że zasady te są nienegocjowalne i z czego to wynika.

- **Konkretne i realne zasady**. Samo tworzenie kontraktu rozpowszechniło się w praktyce szkół, jednak często widzimy, że zawierają one wiele ogólnych, nieokreślonych zasad (np. jesteśmy dla siebie mili, dbamy o dobrą atmosferę, mamy poczucie humoru itp.). Nie chodzi o to, żeby tego typu zasady w ogóle nie znajdowały się w kontrakcie, szczególnie jeśli zaproponują je osoby uczestniczące, jednak jeśli jest ich dużo, trudno realnie wykorzystywać spisany kontrakt. Czy jeśli ktoś powie podczas spotkania, że boli go głowa i źle się czuje, to znaczy, że psuje dobrą atmosferę? Zawsze warto dopytać, jakie konkretnie zachowania kryją się za punktami kontraktu. Część zasad powinna się również odwoływać do praktyki pracy i współpracy, np. czy wymagana jest obecność na spotkaniach, jaka jest liczba dopuszczalnych nieobecności, czy wymagamy punktualności.

- **Zasady budujące odrębność, pozaszkolny charakter grupy.** Praca metodą projektu jest oczywiście działaniem edukacyjnym i może służyć realizacji podstawy programowej, jednak różni się od zwykłej lekcji. Dlatego szczególnie w przypadku dłuższych działań, wymagających od uczniów i uczennic dodatkowej pracy, dobrze zadbać o to, żeby grupa czuła, że jej praca jest czymś odrębnym od reszty szkolnych zobowiązań. Przykładowe zasady budujące pozaszkolny charakter grupy to np. możliwość jedzenia i picia na spotkaniach (o ile nie utrudnia to innym pracy), dbanie o to, żeby na spotkaniu była herbata i ciastka, zwracanie się do siebie po imieniu (jeśli jest to ok również dla ciebie jako opiekuna lub opiekunki zespołu). Tego typu zasady mogą być wprowadzane z czasem, w zależności od tego, jakie potrzeby pojawią się w grupie.

- **Zwrócenie uwagi na docenianie lub brak oceniania**. Jeśli realizujemy projekt w ramach zajęć, być może oceny są koniecznością (powinniśmy jednak jasno określić, jakie będą kryteria oceniania!), ale jeśli tak nie jest, warto to wyraźnie powiedzieć i zapisać w zasadach. Dobrym pomysłem jest uwzględnienie zasady związanej z docenianiem się indywidualnie i grupowo (np. po realizacji ważnych działań idziemy na lody, prowadzimy tablicę naszych sukcesów, którą uzupełniamy na każdym spotkaniu). Ważne, by zasady nie wiązały się tylko z ograniczeniami, ale by wzmacniały poczucie wartości osób uczestniczących. Świętowania sukcesów nie warto odkładać na później, ponieważ bez takiego pozytywnego wzmocnienia część osób może odpaść z grupy przed zakończeniem projektu.

- **Konsekwentne stosowanie zasad i odwoływanie się do nich**. Ten ciężar spada przede wszystkim na ciebie jako osobę prowadzącą, która po pierwsze musi być strażnikiem zasad i zwracać uwagę na ich łamanie, a po drugie powinna sama je modelować, czyli ich przestrzegać. Jeśli jedno lub drugie się nie wydarzy, kontrakt pozostanie kawałkiem papieru wiszącym na ścianie i zapomnianym po pierwszym spotkaniu. Jeśli jakaś zasada nie jest przestrzegana, lepiej do niej wrócić i wspólnie zastanowić się, co z nią robimy – być może nie jest ona potrzebna?

- **Unikanie przeregulowania**. Dobrze, jeśli zasady odnoszą się do rzeczy naprawdę dla nas ważnych. Najlepiej przedstawić je wizualnie na jednym arkuszu papieru.

- **Zasady współpracy są żywe.** Kontrakt ustanowiony na pierwszym spotkaniu będzie pewnie miał charakter techniczny, jednak po przejściu przez kolejne etapy procesu członkinie i członkowie grupy będą bardziej świadomi swoich potrzeb i tego, które zasady rzeczywiście usprawniają pracę. Dlatego dobrze jest wrócić do kontraktu, szczególnie po sytuacjach konfliktowych i trudnych, które mogą być źródłem pomysłów na nowe ustalenia, bardziej osadzone w rzeczywistości grupy.

Kamień milowy: wstępna integracja

W niektórych grupach ten kamień milowy uda się osiągnąć bardzo wcześnie (np. już na pierwszym spotkaniu), czasami trzeba jednak trochę na to poczekać. Integracja może nastąpić samoistnie, ale może być również zainicjowana przez osobę prowadzącą poprzez aktywności i ćwiczenia integracyjne. Polecamy takie rozwiązanie w grupach projektowych złożonych z osób, które nie znają się lub znają się słabo.

Na co zwracać uwagę podczas integracji grupy?
Wykorzystaj integrację do tego, żeby uczennice i uczniowie mieli okazję powiedzieć o swoich zainteresowaniach i talentach, pokazać mocne strony (choć nie należy oczekiwać, że na tym etapie grupa będzie gotowa na pogłębione rozmowy na ten temat).

- Podejdź ostrożnie do ćwiczeń wymagających od osób uczestniczących sprawności i fizycznego kontaktu. Mogą one zaburzyć poczucie bezpieczeństwa ze względu na potencjalne ośmieszenie i naruszenie przestrzeni osobistej, a przez to sprawić, że niektóre osoby wycofają się lub pogłębi się ich poczucie niepewności w grupie.

ćwiczenie:
Co nas łączy?, s.

ćwiczenie:
Pytanie do wszystkich, s.

ćwiczenie:
Sklep z talentami, s.

- Wypróbuj aktywności, podczas których uczestnicy i uczestniczki mogą opowiedzieć o sobie lub zaprezentować się innym; dobrze zacząć od pracy w parach lub małych grupach.

- Wykorzystuj ćwiczenia integracyjne, żeby wydobyć podobieństwa między osobami w grupie. Ta potrzeba wynika z mechanizmu psychologicznego, który sprawia, że ludzie lepiej się czują wśród osób podobnych do siebie. Służy to zarazem budowaniu wspólnej płaszczyzny do dalszej współpracy. Przykłady bezpiecznych ćwiczeń integracyjnych proponujemy w części poniżej: Co nas łączy?, Pytanie do wszystkich, Sklep z talentami.

Pamiętaj

Ćwiczenia integracyjne to również okazja, żeby zebrać ważne informacje na temat osób uczestniczących. W które aktywności uczennice i uczniowie wchodzili chętnie? Które obniżały energię lub nie spotkały się z zainteresowaniem? Czy któreś ćwiczenie nie ujawniło ich niekompetencji lub braku sprawności? Czy w tym, co mówili i robili, pojawiało się coś, co wskazywało na powstające lub istniejące już antypatie albo mogło spowodować zaburzenie poczucia bezpieczeństwa u niektórych osób? Dobrze jest wychwytywać takie sytuacje od początku i rozmawiać o nich z grupą, odnosząc się do kontraktu, a w razie konieczności przeformułować niektóre zasady.

Emocje i zachowania osób uczestniczących, które mogą pojawić się na tym etapie procesu

Emocje osłabiające grupę	Emocje wzmacniające grupę
obawa, niepewność, napięcie, lęk	zaciekawienie, ekscytacja
strach przed oceną i odrzuceniem lub przed konkretnymi osobami w grupie	zadowolenie, radość z poznania nowych osób i nowych wyzwań
niechęć do poszczególnych osób w grupie	pragnienie przynależności
zniechęcenie, zwątpienie	chęć do działania, entuzjazm
brak zaufania	poczucie ulgi
frustracja, zdenerwowanie	zaufanie, poczucie bezpieczeństwa

Emocje osób uczestniczących na tym etapie mogą być bardzo różnorodne i często sprzeczne. Rolą osoby prowadzącej jest zrozumienie, jakie emocje mogą się pojawić oraz do jakich zachowań może to prowadzić – dzięki temu masz szansę zapobiec destrukcyjnym praktykom w grupie.

Pierwsze zachowania uczniów i uczennic w tej fazie, jak pisaliśmy wcześniej, cechuje pozorność, sztuczność i niepewność. Różne osoby radzą sobie ze stresem w różny sposób. Przykładowe zachowania, które wynikają z początkowych emocji osób uczestniczących:

- **Rozładowywanie napięcia poprzez żartowanie**. To normalny, pozytywny sposób radzenia sobie ze stresem, który jednak może przekształcić się w ośmieszanie innych osób (w tym osoby prowadzącej) bądź samego celu działania. Tego typu zachowanie najczęściej wynika z niepewności oraz chęci zdobycia mocnej pozycji w grupie. Jeśli żarty nie ośmieszają innych i nie zakłócają pracy grupy, to są pomocne w rozładowaniu napięcia w grupie.

- **Bierne akceptowanie, uleganie i wyrażanie zgody.** Osoba prowadząca musi być przygotowana, że uczniowie i uczennice nie będą jeszcze ujawniać swoich potrzeb i oczekiwań na etapie formowania. Nie oznacza to, że ich w ogóle nie mają – musimy jeszcze poczekać na to, aż zdecydują się o nich mówić.
- **Pytania o informację, wyjaśnienie, powtórzenie, np. odnośnie ram pracy, zasad itp.**
- **Ujawnianie antagonizmów, obniżanie pozycji jakiejś osoby lub osób**. Zachowanie to występuje zwłaszcza, jeśli część grupy już się zna i osoby wnoszą konflikty lub zaszłości z innych grup czy relacji. Osoba prowadząca musi być bardzo wrażliwa na tego typu zachowania: warto od początku pokazywać, że nie ma na nie zgody (odwołując się do spisanych zasad współpracy).
- **Solidaryzowanie się z innymi osobami, podnoszenie pozycji innej osoby, udzielanie pomocy, nagradzanie**. Uważnie obserwując grupę, możesz zauważyć, które osoby cieszą się w grupie poważaniem. Z punktu widzenia osoby prowadzącej pozwala to zorientować się, czy w grupie istnieją antypatie lub sympatie wynikające z wcześniejszych relacji, czy pojawia się ryzyko podziałów w grupie, czy są w niej osoby przejawiające negatywne zachowania wobec swoich kolegów i koleżanek, czy takie zachowania spotykają się z aprobatą reszty osób, czy też część grupy na nie reaguje.

Rola nauczycielki lub nauczyciela na tym etapie

- **Przemyśl, jak zrekrutujesz osoby do grupy.** Najlepiej, jeśli przystąpienie do grupy będzie dobrowolne. Dobrze też, jeśli osoby w grupie znają się (lub nie znają) w podobnym stopniu, ponieważ znacznie trudniej jest wejść pojedynczym osobom w zżytą grupę, niż zintegrować się grupie osób nieznajomych.
- **Poświęć pierwsze spotkania na poznanie się, integrację i wypracowanie zasad.** To, czy te elementy pozwolą zbudować poczucie bezpieczeństwa wśród osób uczestniczących, będzie kluczowe dla powodzenia dalszej pracy.
- **Zadbaj o to, żeby ramy, w których będziecie pracować, były dla wszystkich jasne**. Przekaż możliwie kompletne informacje o odgórnych założeniach projektu, ramach czasowych. Wspólnie z grupą wypracuj zasady dalszej współpracy.
- **Zadbaj o czas na to, by odpowiedzieć na pytania i wątpliwości.** Mogą one być sformułowane w różnej formie: jedną z pierwszych aktywności może być zapytanie uczestniczek i uczestników o oczekiwania, obawy i wątpliwości związane z projektem oraz zebranie odpowiedzi na karteczkach samoprzylepnych. Pozwoli to wyrazić obawy anonimowo i na piśmie. Po przekazaniu każdej ważnej informacji czy podsumowaniu ustaleń daj też grupie chwilę na zadanie dodatkowych pytań; otwartość na zgłaszanie wątpliwości może być też podkreślona jako zasada współpracy w kontrakcie.

- **Podsumowuj i systematyzuj kolejne kroki i zadania, jakie stoją przed grupą.**
- **Zaplanuj, w jakich obszarach oddasz wpływ na projekt uczniom i uczennicom**. Czy będą mogli wypracować wszystko od początku (łącznie z celem i tematyką projektu)? Czy ich wpływ ograniczy się do samodzielnego dopracowania pomysłu i zaplanowania wydarzenia? To ważna informacja, którą należy przekazać na samym początku. Więcej na ten temat przeczytasz w podrozdziale „Jak zapewnić osobom uczestniczącym poczucie wpływu na etapie formowania".

Jak zapewnić osobom uczestniczącym poczucie wpływu na etapie formowania, s..

- **Pamiętaj, by umożliwić każdej osobie pozytywne zaistnienie na forum grupy.** Na początku nie powinno to być dla nikogo zbyt odsłaniające – wystarczy, że każdy powie, jak ma na imię. Po pewnym czasie, gdy osoby trochę się ośmielą, możesz poprosić je o podzielenie się tym, co lubią robić, albo porozmawiać o ich mocnych stronach. Możesz do tego wykorzystać **ćwiczenie: Co nas łączy?**.

Ćwiczenie:
Co nas łączy?, s...

- **Odpowiadaj na zgłaszane zastrzeżenia i wątpliwości.** Szczególnie na tym etapie ważne jest, by wszyscy czuli, że ich zdanie jest brane pod uwagę – nie oznacza to, że musisz uwzględniać wszystkie sugestie, ale dobrze, żeby nie pozostały one bez odpowiedzi.
- **Miej uważność na wypowiedzi i zachowania, które mogą zaburzać poczucie bezpieczeństwa i komfort innych osób**. Potrzebna jest zdecydowana reakcja osoby prowadzącej na wszelkie próby ośmieszania innych, obniżania ich pozycji w grupie, ostentacyjne łamanie ustalonych zasad – jeśli na początkowym etapie uczestniczki i uczestnicy zobaczą, że tego nie robisz, dla części będzie to oznaka, że nie mogą się czuć w tej grupie bezpiecznie, a dla innych – sygnał do eskalacji negatywnych zachowań.

Ćwiczenie:
Moja motywacja – kule śniegowe, s..

Zastanów się

Z jaką motywacją trafili do grupy jej członkowie i członkinie? Możesz dowiedzieć się tego z bezpośredniej rozmowy oraz własnych obserwacji. W jaki sposób możesz odpowiedzieć na te potrzeby? Polecamy **ćwiczenie: Moja motywacja – kule śniegowe.**

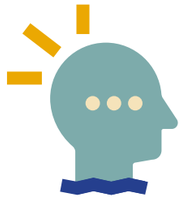
Jak zapewnić osobom uczestniczącym poczucie wpływu na etapie formowania?

Poczucie wpływu to jeden z silniejszych czynników wspierających zaangażowanie. Jeśli w czasie formowania grupy uczestnicy i uczestniczki nie poczują, że mogą mieć wpływ na działanie, znacznie trudniej będzie ich zaangażować. Z punktu widzenia celów edukacji obywatelskiej wzmacnianie poczucia wpływu wśród uczniów i uczennic jest celem samym w sobie prowadzenia projektów edukacyjnych, ponieważ kształtuje to postawę aktywności i odpowiedzialności za swoje otoczenie.

Osoba opiekująca się grupą projektowa powinna przed rozpoczęciem pracy określić, jaki zakres wpływu chce pozostawić młodzieży. Nie ma jednej właściwej odpowiedzi na to pytanie – inaczej wygląda to w działaniu z grupą osób w klasie czwartej, a inaczej przy pracy z doświadczonymi w działaniach społecznych siedemnastolatkami. Zawsze jednak trzeba wiedzieć, gdzie znajduje się pole wpływu, i jasno komunikować to osobom uczestniczącym.

Główne obszary wpływu uczestników i uczestniczek:

- określenie obszaru, problemu lub tematu, którym będzie zajmować się grupa (w starszych i bardziej doświadczonych grupach);
- określenie lub uszczegółowienie celu działania;
- ustalenie zasad pracy grupy;
- wypracowanie i wybór pomysłu na działanie;
- zaplanowanie poszczególnych kroków i zadań;
- zaplanowanie sposobów sprawdzania postępów w pracy oraz monitorowanie ich;
- realizacja poszczególnych zadań przez konkretne osoby i małe grupy.



Zastanów się

W jakim stopniu jesteś gotów lub gotowa dać wpływ na projekt osobom uczestniczącym? Na które w powyżej wymienionych elementów będzie mieć wpływ grupa? Weź pod uwagę poziom doświadczenia grupy, ale pomyśl też o własnej gotowości. Warto znaleźć złoty środek, tak by projekt udało się doprowadzić do końca, a jednocześnie by nie był on wyłącznie twoim dziełem jako osoby prowadzącej.

Ważne jest, żeby wpływ pozostawiony uczniom i uczennicom był realny. Jeśli powiesz grupie, że wspólnie zdecydujecie, co będziecie robić, ale w rzeczywistości masz już w głowie koncepcję i będziesz ją forsować – uczennice i uczniowie wyczują fałsz i stracą do ciebie zaufanie. Jest to gorsza sytuacja niż otwarte powiedzenie od samego początku, że grupa nie mamy wpływu na kształt samego wydarzenia (i dlaczego tak jest), ale np. może wpływać na to, jak będzie pracować lub jak będą wyglądały poszczególne elementy działania.

Często im większy wpływ uczniów i uczennic, tym sam proces dłuższy i trudniejszy dla osoby prowadzącej; doprowadzenie do decyzji o tym, co konkretnie i w jaki sposób będziemy robić może być dużym wyzwaniem i powodować konflikty. Z pewnością jednak wartością dodaną są cenne doświadczenia samych młodych osób i ich większe zaangażowanie w proces. Ponadto grupa, która czuje, że ma wpływ na działanie, zazwyczaj ma większe poczucie odpowiedzialności za efekty, chętniej wychodzi z inicjatywą, nie czeka na wsparcie lub decyzję osoby dorosłej w każdej drobnej kwestii. To oznacza więc również mniej pracy dla ciebie jako osoby opiekującej się grupą.

Przykład

Opiekunka koła przyrodniczego, zainspirowana znalezionymi w internecie przykładami, postanowiła w nowym roku szkolnym zaprosić członków i członkinie koła do przygotowania ekologicznej gry terenowej po okolicy szkoły. Był to pierwszy raz, kiedy zdecydowała się na projekt tego typu, dlatego uznała, że zaproponuje uczniom konkretną formę (z którą miała doświadczenia jako uczestniczka; brała również udział w praktycznym szkoleniu, wiedziała więc, jak przygotować taką grę). Przyjęła jednak, że to od zespołu uczniowskiego będzie w całości zależało to, czego konkretnie gra będzie dotyczyć, jak zostanie zaplanowana i jakie będą w niej zadania. Również samo wykonanie wszelkich elementów gry, rekrutacja osób uczestniczących oraz przeprowadzenie gry będzie po stronie uczniów i uczennic.

Autorefleksja

Zgłoszenia do grupy projektowej odbywały się na zasadzie dobrowolności.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Osoby uczestniczące mają pełną jasność, czym będziemy się zajmować i jaka będzie ich rola.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Grupie została zapewniona przestrzeń do wyjaśnienia wszelkich pytań i niejasności dotyczących kwestii technicznych i organizacyjnych oraz roli uczniów i uczennic.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wszystkie osoby miały okazję zaprezentować się z pozytywnej strony na forum grupy.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
W grupie odczuwalne jest poczucie bezpieczeństwa.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Ustalone zasady współpracy są akceptowane i rozumiane przez wszystkie osoby.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Osoby uczestniczące wiedzą, w jakich obszarach będą miały wpływ na realizowane działanie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Proponowane działanie jest w zakresie możliwości i kompetencji wszystkich osób w grupie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się

MOJE WNIOSKI

Przyjrzyj się swoim odpowiedziom. Jakie wnioski z nich wynosisz?

.....

.....

.....

MOJE WYZWANIE

W najbliższym czasie chcę skupić się na następujących elementach:

.....

.....

.....

MOJE CELE

Zastanów się nad swoimi celami , które chcesz osiągnąć na tym etapie (np. zapamiętanie imion wszystkich osób, sprawienie, żeby wszyscy dobrze rozumieli cele pracy, itp.).

Zastanów się, jakie będą twoje kamienie milowe jako osoby prowadzącej na tym etapie procesu.

1. .....

2. .....

3. .....

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego
„Ćwiczenia dla wzmocnienia", które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
Z CZYM ZACZYNAM, MOJE OCZEKIWANIA WOBEC PROJEKTU	Pozwala sprawdzić, z jakim nastawieniem zaczynają pracę nad projektem uczniowie i uczennice.	
MOJE ZASOBY	Umożliwia poznanie talentów, umiejętności, wartości, które mają poszczególne osoby w grupie.	
MOJE DOTYCHCZASOWE PROJEKTY	Pokazuje, jakie doświadczenie w podobnych działaniach ma grupa.	
PROJEKT – NAJWAŻNIEJSZE USTALENIA	Ułatwia wspólne ustalenie ram pracy nad projektem.	

Narzędzia do pracy z grupą

ĆWICZENIE:
CO NAS ŁĄCZY?

Prosta aktywność na poznanie się i integrację, wydobywająca wspólne cechy i zainteresowania osób w grupie.

Czas trwania: 10 min

Materiały: brak

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Grę zaczyna jedna osoba znajdująca się w odległości 5-6 metrów od pozostałych, które stoją w grupie. Osoba stojąca sama mówi: „na prawo od siebie zapraszam tego, kto lubi czekoladę” (albo jakąś inną rzecz). Z grupy wybiegają te osoby, których dotyczy wypowiedziane zdanie. Ta, która pierwsza dotknie prawej ręki osoby wypowiadającej zdanie, zostaje przy niej. Pozostali wracają do grupy.

2. Osoba rozpoczynająca mówi teraz nowe zdanie, np. „na lewą stronę zapraszam tego, kto lubi spotkania młodzieżowe”. Sytuacja się powtarza. W kolejnych rundach gracze stojący po bokach osoby rozpoczynającej podają inne cechy, aby do ich wolnych rąk dołączyły następne osoby. Wszyscy wygrywający cały czas trzymają się za ręce. Pod koniec gry dwie osoby, które dołączyły jako ostatnie, mają po jednej wolnej ręce. Aby grupa utworzyła krąg, muszą one znaleźć wspólną cechę.

ĆWICZENIE:
PYTANIE DO WSZYSTKICH

Czas trwania: 10 min

Materiały: kartki papieru A4, długopisy

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Rozdaj osobom uczestniczącym kartki A4 i poproś, żeby każda osoba pomyślała o jednym pytaniu, które chciałaby zadać pozostałym. Może to być zarówno coś związanego z projektem, jak również odnoszącego się do zainteresowań czy doświadczeń innych osób. Ważne, żeby pytanie było uniwersalne – by każdy mógł na nie odpowiedzieć – oraz żeby nie dotyczyło spraw osobistych lub kontrowersyjnych. Jako prowadząca również weź udział w tej zabawie! Pytanie zapiszcie na górze kartki.

2. Zadaniem każdej osoby jest porozmawianie ze wszystkimi członkiniami i członkami grupy. Uczniowie i uczennice podchodzą do siebie w parach i zadają sobie pytania. Odpowiedzi skrótowo zapisują na kartkach, żeby móc opowiedzieć o tym po zakończeniu ćwiczenia.

3. Podsumuj ćwiczenie. Zapytaj, co z niego wynika: czy w odpowiedziach coś ich zaskoczyło, zaciekawiło? Czy na podstawie tych odpowiedzi można coś powiedzieć o grupie? Pozwól wypowiedzieć się wszystkim chętnym osobom.

ĆWICZENIE:
ROZMOWA O OCZEKIWANIACH

Czas trwania: 15-20 min

Materiały: karteczki samoprzylepne, flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Ćwiczenie można wykonać już na samym początku pracy z grupą, podczas etapu formowania – pozwala to zmapować oczekiwania osób uczestniczących i ich potrzeby związane z udziałem w projekcie. Dzięki temu osoba prowadząca może wstępnie ocenić ryzyko konfliktu interesów pomiędzy osobami o różnych oczekiwaniach, a także odnieść się do potrzeb osób uczestniczących i powiedzieć, które z nich będą mogły być spełnione.

1. [2 min] Na flipczarcie lub arkuszu papieru pakowego zapisz pytanie: „Jakie są moje potrzeby i oczekiwania wobec udziału w projekcie?”. Wytłumacz, że przez oczekiwania rozumiesz np. to, co chcemy, żeby się wydarzyło w tym projekcie, zarówno z perspektywy korzyści osobistych, jak w bardziej ogólnym znaczeniu (np. zdobyte umiejętności, rezultaty projektu). Wyjaśnij, że potrzeby to z kolei te rzeczy, które pozwolą się zaangażować w projekt i czuć dobrze w grupie (np. „moje błędy nie będą wyśmiewane”, „spotkania będą kończyć się punktualnie”).

2. [8–15 min] Uczniowie i uczennice zapisują potrzeby i oczekiwania na karteczkach samoprzylepnych (jeśli to możliwe: potrzeby na karteczkach jednego koloru, a oczekiwania – drugiego). Po zakończeniu pracy poproś osoby o podzielenie się tym, co zapisały. Można to zrobić w sposób otwarty, np. każda osoba opowiada na forum o swoich potrzebach i oczekiwaniach, a potem przykleja na flipczarcie. Możesz też poprowadzić tę część ćwiczenia w sposób dający anonimowość: osoby przyklejają karteczki na flipczarcie i dopiero zbiorczo je omawiacie.

3. [3–5 min] W omówieniu odnieś się do wskazanych potrzeb i oczekiwań: które z nich mogą zostać spełnione, które są zależne od was wszystkich (być może oznacza to konieczność uzupełnienia kontraktu), których niestety nie uda się spełnić z powodu czynników zewnętrznych (np. czasu trwania spotkań). Najważniejsze, żeby wybrzmiało to, że potrzeby i oczekiwania są różne i podczas pracy nad projektem będą pojawiały

się kolejne. Żeby praca była efektywna, ważne jest otwarte komunikowanie potrzeb i wspólne zastanawianie się, co możemy zrobić, aby jak najwięcej z nich zostało zaspokojonych.

ĆWICZENIE:
SKLEP Z TALENTAMI

To ćwiczenie ma na celu poznanie mocnych stron różnych osób w grupie, a także pozwolenie każdej osobie, by pokazała się od dobrej strony. Ćwiczenie można wykonać w dwóch wersjach – z gotową listą mocnych stron (zalecane przy mniej doświadczonej, młodszej, mniej pewnej siebie grupie) lub też bez niej.

Czas trwania: 20-30 min

Materiały: flipczart lub papier pakowy z namalowanymi półkami sklepowymi; paski papieru lub karteczki samoprzylepne (kilkanaście sztuk na osobę) lub paski papieru z gotową listą mocnych stron i talentów – zestaw dla każdego ucznia i uczennicy

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Narysuj na arkuszu flipczart lub papierze pakowym półki sklepowe. Powiedz, że wspólnie stworzycie ofertę sklepu z talentami, pokazującego mocne strony całej grupy.

2. [7–10 min] Wersja A. Rozdaj przykładowe mocne strony pocięte na paski – każda osoba otrzymuje jeden zestaw i kilka pustych pasków. Poproś, żeby uczennice i uczniowie z listy mocnych stron wybrali minimum dwie lub trzy, które dotyczą ich w największym stopniu, i dopisali na nich swoje imię. Jeśli mają mocne strony, które nie znalazły się na paskach – poproś o ich dopisanie.

Zaletą tej wersji ćwiczenia jest to, że każda osoba musi wybrać jakieś mocne strony, co dla niektórych jest łatwiejsze niż wymyślanie ich samodzielnie.

3. [10–15 min] Wersja B. Rozdaj uczestniczkom i uczestnikom karteczki samoprzylepne lub paski papieru. Poproś, żeby zastanowili się nad tym, jakie maja talenty lub mocne strony. Powiedz, że chodzi o rzeczy, które lubią robić – nie muszą być w tym mistrzami lub mistrzyniami. Podkreśl, że mogą to być również drobne rzeczy, niekoniecznie związane z tym, czym będziecie się zajmować jako grupa (np. „umiem usmażyć pyszną jajecznicę", „potrafię narysować postać z mangi"). Im więcej talentów wymienią, tym lepiej.

Jeśli wydaje ci się, że to zadanie może być trudne, możesz przeprowadzić rozgrzewkę: zaproś osoby do rozmowy w parach na temat swoich umiejętności; dopiero potem poproś o zapisanie mocnych stron na paskach.

Na paskach z zapisanymi mocnymi stronami uczniowie i uczennice dopisują swoje imiona, żeby było widać, kogo dotyczą.

3. [5–10 min] Poproś, żeby osoby po kolei przedstawiły umiejętności zapisane na paskach i nakleiły je na arkuszu z narysowanymi półkami sklepowymi. Po każdej osobie można dać grupie czas na zadanie pytań, jeśli coś ich zainteresowało w prezentacjach kolegów i koleżanek.

Staraj się na bieżąco porządkować paski z talentami, tak żeby mocne strony podobnego rodzaju były na jednej półce lub obok siebie (np. talenty plastyczne, sportowe, technologiczne, naukowe itp.).

4. [3 min] Podsumuj ćwiczenie, podkreślając, jak wiele macie mocnych stron jako grupa. Zachęć do tego, żeby planując działania, osoby uczestniczące myślały o tym, w czym są dobre, i starały się rozwijać swoje mocne strony. Przypomnij, że bardziej efektywnie pracują osoby, które skupiają się na rozwoju talentów niż uzupełnianiu braków w tym, w czym są słabsze.

5. Zapamiętaj, co pojawiło się w tym ćwiczeniu - przyda wam się to przy podziale zadań. Staraj się zadbać o to, żeby członkinie i członkowie grupy mogli przynajmniej w części zajmować się tym, w czym są dobrzy. Czasem warto nawet przeformułować pomysł na projekt lub dodać nowe działania, jeśli dzięki temu uda się zwiększyć zaangażowanie grupy.

ĆWICZENIE:
ZASADY WSPÓŁPRACY

Czas trwania: 30-45 min

Materiały: flipczart do zapisywania zasad, kartki A4 zapisanymi zasadami

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5–10 min] Na początku przekaż grupie ramy i zasady, które wynikają z okoliczności zewnętrznych i nie podlegają negocjacjom (np. tematyka działania, spotkania grupy muszą być po lekcjach, uczennice i uczniowie będą lub nie będą zwalniani z zajęć na działania projektowe, działanie jest lub nie jest na ocenę, kryteria oceniania, ramy czasowe i możliwe godziny spotkań, konieczna obecność na spotkaniach lub liczba dozwolonych nieobecności). Sprawdź, czy na pewno części z tych rzeczy nie możesz ustalić wspólnie z grupą.

2. Po zaprezentowaniu tych zasad i wyjaśnieniu celu pracy grupy (na tyle, na ile został określony), upewnij się, że wszystko jest jasne i osoby w grupie nie mają pytań.

3. [7 min] Podziel grupę na pary i poproś, by osoby wymieniły się przykładami, kiedy coś udało im się zrobić w grupie (mogą to być różnego rodzaju sytuacje np. wygranie meczu w piłkę, przygotowanie urodzin

koleżanki, wyjazd rowerowy, zbiórka karmy dla zwierząt). Niech uczestnicy i uczestniczki opowiedzą sobie nawzajem o tym doświadczeniu oraz wymienią, co sprawiło, że w tej grupie dobrze im się współpracowało i udało się osiągnąć sukces. Jeśli macie więcej czasu, chętne osoby mogą podzielić się tymi doświadczeniami na forum.

4. [7 min] W drugim kroku poproś, żeby osoby zastanowiły się, co jest im potrzebne, by dobrze i efektywnie pracować w tej grupie, czuć się w niej komfortowo i bezpiecznie. Niech pomyślą zarówno o kwestiach technicznych i organizacyjnych (jak warunki i sposób prowadzenia spotkań, pracy grupy), jak i o zasadach związanych z komunikacją i współpracą. Uczniowie i uczennice zapisują propozycje konkretnych zasad w parach.

5. [5–15 min] Następnie każda para prezentuje po jednej proponowanej zasadzie, zaczynając od tej, która jest ich zdaniem najważniejsza. Każda z zasad powinna być zaakceptowana przez całą grupę. Jeśli jakieś osoby zgłaszają zastrzeżenia, należy w pierwszej kolejności spróbować przeformułować zasadę na taką, która zostanie zaakceptowana. Znalezienie wersji, która zostanie przyjęta przez cały zespół, jest szczególnie ważne, jeśli dana kwestia jest istotna dla części uczniów i uczennic. Zasad, które nie są kluczowe dla proponujących je osób, a budzą przeciw, możemy nie przyjmować. Pamiętaj, żeby zasady formułować pozytywnie, np. „jedna osoba mówi naraz" zamiast „nie przekrzykujemy się".

6. Po spisaniu wszystkich ustaleń, na które zgadza się grupa, powiedz, że zasady współpracy będą z wami podczas wszystkich kolejnych spotkań. Podkreśl, że nie są one wieczne – co jakiś czas będziecie wracać do nich, żeby sprawdzić, czy nie ma potrzeby modyfikacji.

7. Na koniec pracy niech wszystkie osoby podpiszą się pod kontraktem.

ĆWICZENIE:

MOJA MOTYWACJA – KULE ŚNIEGOWE

Czas trwania: 30-40 min

Materiały: karteczki samoprzylepne lub małe kartki (kilkanaście sztuk na osobę), pusty flipczart lub tablica

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2–3 min] Powiedz osobom uczestniczącym, że chcesz porozmawiać o tym, dlaczego zdecydowały się wziąć udział w projekcie (uwaga: ćwiczenie do przeprowadzenia na tym etapie tylko w grupie, w której osoby samodzielnie decydowały o zgłoszeniu się). Zapisz na tablicy lub kartce pytanie otwarte, np.:
- Dlaczego zdecydowałaś lub zdecydowałeś się na udział w projekcie?
- Jaka jest twoja motywacja do udziału w projekcie?
- Jakie możliwe korzyści płyną dla ciebie z udziału w projekcie?

2. [5–7 min] Rozdaj grupie karteczki i poproś, żeby przez 5 minut osoby zastanowiły się nad pytaniem, a odpowiedzi zapisały na karteczkach (jedna rzecz na jednej kartce).

3. [5–7 min] Poproś uczniów i uczennice o dobranie się w pary. Niech porozmawiają o rzeczach, które zapisały. Jeśli osoby w parze mają podobne motywacje, niech złączą te karteczki w jedną (nie muszą to być rzeczy identycznie zapisane, ale o podobnym sensie).

4. [5-7 min] Pary łączą się w czwórki. W czwórkach pary nawzajem opowiadają sobie o motywacjach, ale tylko o tych, które były wspólne (karteczki indywidualne zostają na boku). Jeśli są takie motywacje, które są wspólne dla obu par – znowu łączymy karteczki.

5. [5 min] Czwórki łączą się w ósemki lub, jeśli grupa jest mniejsza, wszyscy rozmawiają wspólnie według tej samej zasady.

6. [10 min] Podsumuj ćwiczenie. Spytaj w pierwszej kolejności o te motywacje, które były wspólne dla ośmioosobowych grup lub dla całego zespołu – te karteczki umieść na środku tablicy. Potem spytaj o motywacje, które były wspólne dla czwórek – je również przyklej na środku. Następnie zbierz motywacje wspólne dla par, a na samym końcu te indywidualne. Zastanówcie się wspólnie: czy coś z tego wynika dla was jako grupy? Czy jako grupa możecie coś zrobić, żeby wzmocnić te motywacje, które są wspólne? Jak o nie zadbać? Być może pojawią się tu pomysły na nowe zasady, które warto dopisać do kontraktu.

Możesz odnieść się do tych motywacji, które twoim zdaniem uda się w projekcie zaspokoić, jak i tych, co do których raczej nie ma na to szans.

7. Jako osoba prowadząca zastanów się nad tym, co wynika z tego ćwiczenia dla ciebie. Co możesz zrobić, żeby wzmocnić motywację uczestników? Co możesz robić, żeby nie osłabiać ich zapału do działania?

ETAP 2. ŚCIERANIE SIĘ

Poprzedni etap kończy się w momencie, kiedy osobie prowadzącej i samej grupie udało się zbudować podstawy wzajemnego zaufania i poczucie bezpieczeństwa, a otwarcie wyrażane są głównie pozytywne emocje. Osoba prowadząca grupę musi mieć świadomość, że – podobnie jak na etapie formowania się grupy – osoby uczestniczące mają w sobie wiele głębszych uczuć i emocji. Jeśli w pierwszym etapie udało się stworzyć bezpieczną atmosferę, to w grupie zaczną się ujawniać indywidualne potrzeby jej członkiń i członków. Nieuchronnie będzie prowadziło to do ścierania się i konfliktów – to znak, że przechodzimy do drugiego etapu rozwoju grupy. Intensywność i przebieg tej fazy zależy od wielu czynników, a w dużym stopniu również od twojego zachowania jako osoby

prowadzącej. Etap ten może przebiec niemal niezauważalnie i gładko, ale może również zakończyć się grupową burzą, która doprowadzi do rozpadu zespołu. Konflikt jest naturalną częścią interakcji grupowych i nie jesteśmy w stanie go uniknąć; możemy mieć jednak wpływ na to, jak grupa będzie sobie z konfliktami radzić. To, jak przejdziemy ten czas, wpłynie znacząco nie tylko na ostateczny efekt projektu, ale też na samopoczucie i dobrostan w grupie oraz na motywację osób uczestniczących do udziału w podobnych działaniach w przyszłości.

Cechy charakterystyczne tego etapu – po czym go rozpoznać?

- **Grupa jest wstępnie zintegrowana.** Na jawnym poziomie funkcjonowania grupy dominują pozytywne emocje, jednak wewnątrz osoby mają wciąż obawę przed odrzuceniem lub oceną albo nie czują się dobrze z innymi członkami i członkiniami zespołu, osobą prowadzącą, celem i sposobem pracy. To, że osoby zaczynają się czuć w grupie pewniej i nawiązują się pierwsze relacje, sprawia, że te nieujawniane dotąd emocje i potrzeby zaczynają być wyrażane przez uczestników i uczestniczki.

- **Ujawnianie się oporu**. Uczniowie i uczennice zaczynają ujawniać swoje emocje, okazując opór. Może on wyrażać się na różne sposoby: od bierności i szczątkowej aktywności, poprzez nadmierne żartowanie i ośmieszanie, aż po podważanie sensu działania, wyrażanie niechęci do innych osób w grupie lub ciebie jako osoby prowadzącej.

ZASTANÓW SIĘ

Jakie są twoje pierwsze skojarzenia ze słowem „konflikt”? jaki jest twój stosunek do konfliktu w grupie projektowej: czy traktujesz go jako coś, czego należy za wszelką cenę unikać, czy raczej jako okazję do wypracowania nowej jakości w sposobie pracy waszej grupy?

- **Pojawiają się pierwsze konflikty.** Ze względu na to, że potrzeby uczniów i uczennic zazwyczaj są rozbieżne, następuje ich ścieranie się. Im większa grupa, tym większa szansa, że oczekiwania poszczególnych osób będą sprzeczne. Wystąpienie konfliktów w grupie jest więc nieuniknione i samo w sobie nie jest zjawiskiem negatywnym – kluczowe jest tutaj wypracowanie otwartej komunikacji o potrzebach.

- **Fazy stagnacji i mało efektywnej pracy.** Grupa zaczyna mieć momenty stagnacji, wolniejszej i mniej efektywnej pracy. Mogą one wynikać z nieujawnionego konfliktu i być oznakami oporu grupy lub poszczególnych członków, jak również wiązać się z naturalnym spadkiem motywacji i energii na dalszym etapie realizacji projektu.

- **Drugie życie grupy.** Pod tym pojęciem rozumiemy wszelkie aktywności, które odbywają się poza sytuacjami oficjalnymi, obejmującymi całość grupy i osoby prowadzące. Drugie życie grupy może mieć charakter nieszkodliwy i naturalny (np. młodzież omawia to, co wydarzyło się w projekcie, w kawiarni lub w drodze do domu), jednak może ono stać się problemem, jeśli jest ujściem konfliktów nieujawnionych na forum. Tworzą się wówczas różne podgrupy i frakcje, a pewne osoby mogą być z grupy wykluczone i odrzucone przez resztę; złe emocje są ujawniane „na boku” lub w sposób destrukcyjny. Mogą powstawać antynormy, czyli zachowania sprzeczne z przyjętymi zasadami, które zaczynają być akceptowane i uznawane za pozytywne przez część lub całość grupy. Drugie życie grupy rozwija się szczególnie w sytuacjach, kiedy osoby spędzają ze sobą dużo czasu również poza oficjalnymi zajęciami (np. klasa szkolna, osoby mieszkające w internacie lub ośrodku zamkniętym).

- Jako osoba prowadząca nie możesz całkiem uniknąć tego zjawiska, możesz jednak zapobiegać pojawianiu się jego szkodliwych objawów, które prowadzą niekiedy do rozpadu grupy, dezorganizują jej działanie i sprawiają, że część osób może doświadczać dręczenia albo stawać się tzw. kozłami ofiarnymi. To, co może zapobiec pojawianiu się takich zachowań, to zbudowanie w grupie normy omawiania wszystkich tematów na forum oraz reagowanie na pojawiające się oznaki konfliktów i rozwiązywanie ich na forum.

- **Burza – gwałtowny konflikt w grupie.** Ścieranie się może, ale nie musi przerodzić się w burzę, czyli otwarty i angażujący całość lub większość grupy konflikt o gwałtownym charakterze. Bardzo często do burzy nie dochodzi – nie oznacza to, że grupa nie przechodzi przez etap ścierania się, tylko że konflikt przebiegł w sposób łagodny lub nieujawniony.

Kamienie milowe:

- zauważenie otwartych oznak oporu;
- ujawnienie konfliktu – grupowa komunikacja na jego temat;
- nauczenie się konstruktywnego radzenia sobie z sytuacją konfliktową przez osoby uczestniczące.

Emocje i zachowania, które mogą pojawić się podczas ścierania się grupy

Wspierające pracę grupy	Osłabiające pracę grupy
poczucie bezpieczeństwa	lęk przed dalszym otwarciem się i oceną
sympatia do innych osób w grupie	niechęć do niektórych osób w grupie
sympatia do osoby prowadzącej	napięcie, irytacja wynikająca z odczuwania negatywnych emocji w grupie
satysfakcja, radość z poradzenia sobie z sytuacją konfliktową	strach przed naruszeniem własnych interesów, potrzeb lub wartości
poczucie więzi z innymi osobami i zaufanie, że na forum grupy można otwarcie mówić o swoich potrzebach	odrzucenie całości lub części grupy, brak zaufania

Zachowania, które mogą wynikać z tych emocji

- **Osoby uczestniczące obserwują siebie nawzajem oraz osobę prowadzącą.** Chociaż czasem wydaje się, że uczennice i uczniowie są zajęci sobą i swoimi zadaniami, to w rzeczywistości uważnie obserwują sytuację – wynika to z wciąż tlącej się w nich niepewności i niepełnego poczucia bezpieczeństwa. Wychwytują i wyczuwają napięcia pomiędzy osobami w grupie i, co szczególnie ważne dla ciebie, zwracają uwagę na to, co robisz z ujawnianym oporem, naginaniem lub łamaniem zasad, pojawiającymi się konfliktami. Jeśli zobaczą, że nie radzisz sobie z sytuacją – udajesz, że nie widzisz, ignorujesz, unikasz ujawniania, szybko utracą uzyskane zaufanie i poczucie bezpieczeństwa.

Konflikt – przyczyny i rodzaje konfliktów, s...

- **Zaczynają pojawiać się pierwsze relacje, jak również konflikty pomiędzy osobami uczestniczącymi.** To naturalne, że w grupie pojawiają się sympatie i antypatie. W przypadku grup projektowych to właśnie konflikty bazujące na relacjach są najczęstsze i ciężko ich całkiem uniknąć. Więcej o typach konfliktów przeczytasz w podrozdziale „Konflikt – przyczyny i rodzaje konfliktów".

- **Zmagania o kontrolę nad sytuacją.** Część osób uczestniczących może mieć silną potrzebę kontroli nad sytuacją – decydowania o sposobie pracy, zasadach i zadaniach, co może skutkować próbą zdominowania kolegów i koleżanek lub osoby prowadzącej. Może się to wyrażać np. ostentacyjnym łamaniem przyjętych zasad, przerywaniem, nieustannym zabieraniem głosu, niekonstruktywną krytyką pomysłów innych osób.

- **Wyłania się nieformalny lider, liderka albo kilka osób rywalizujących o przywództwo.** Kiedy w grupie znajduje się kilka osób dążących do przejęcia kontroli nad sytuacją lub wzmocnienia swojej pozycji, może to być źródłem konfliktu. Rozwiązaniem problemu może być właściwy podział zadań – tak, by każda osoba odpowiadała za ważną dla projektu część. Dzięki temu zmniejsza się liczba potencjalnych obszarów spornych, a energia kieruje się na dobre wykonywanie działań. Liderki i liderzy, którzy identyfikują się ze wspólnym celem i są akceptowani przez grupę, mogą być dla ciebie dużym wsparciem (na etapie konfliktu i później).

Rola nauczycielki lub nauczyciela na tym etapie procesu

- Traktuj osoby wyrażające sprzeciw wobec tego, jak działa grupa, jako swoich sprzymierzeńców

Choć wyrażanie sprzeciwu może być niekomfortowe i budzić opór, to dzięki temu grupa idzie do przodu. Sprzeciw powinien być jasno wyrażony – często rolą osoby prowadzącej jest właśnie wsparcie grupy w sformułowaniu go; inaczej może znaleźć ujście w drugim życiu grupy. Im szybciej jakiś problem lub różnica zdań wyjdzie na jaw, tym lepiej – można to na bieżąco omawiać na forum. Odwrotny skutek będzie miało zignorowanie krytycznych głosów lub też próba załagodzenia sytuacji przez osobę prowadzącą – nie sprawi to, że kwestie konfliktowe znikną, za to osoby uczestniczące zobaczą, że w grupie nie ma miejsca na otwartą komunikację. Uciszone i „przyklepane" konflikty zazwyczaj nie rozwiązują się same, lecz wybuchają ze zdwojoną siłą lub stopniowo niszczą relacje w grupie.

- Wychwytuj pojawiające się oznaki konfliktu, ujawniaj je i zarządzaj nimi

Nie zawsze osoby będą same komunikować swój opór, różnicę zdań czy sprzeczne potrzeby. Czasami mogą to robić nie wprost – opór może wyrażać się w poprzez bierność i milczenie. Jest to duże wyzwanie, ponieważ osoby zapytane o sytuację wprost powiedzą, że „jest ok," ale ich zachowanie będzie temu przeczyć. Zadaniem osoby prowadzącej jest więc obserwować to, co dzieje się w grupie, i na wszelkie oznaki oporu reagować – zauważać je, nazywać i próbować rozmawiać o nich na forum grupy. Ujawnianie i nazywanie oporu oraz zachowań konfliktowych to podstawowa metoda ich

rozwiązywania. Im dłużej trwa utajenie konfliktu, tym bardziej narastają frustracja oraz złe emocje. Będą one skutecznie zatruwać pracę grupy przez długi czas, a mogą doprowadzić również do destrukcyjnego i gwałtownego ujawnienia się konfliktu, po którym powrót do efektywnej współpracy będzie trudny lub niemożliwy.

Warto zapamiętać, że to, co dzieje się na forum i jest widoczne dla wszystkich, nawet jeśli nie wszystkich dotyczy, powinno być wyjaśniane otwarcie w obecności całej grupy. Rozmowy indywidualne zostawiamy na sytuacje, które dotyczą pojedynczych osób. Grupa zazwyczaj widzi, że coś się dzieje, tak więc powinna brać udział w rozmowie o danym zachowaniu – tworzy to przyjazny klimat dla przyszłych rozmów i cementuje grupę, uczy też w praktyce otwartej komunikacji.

- Nie obawiaj się konfliktu jako czegoś destrukcyjnego, traktuj to jako okazję do rozwoju grupy

W polskiej kulturze silne jest przekonanie, że dla dobrej pracy w grupie ważne są miła atmosfera i brak konfliktów. Często w myśl zasady „żeby było miło" jesteśmy gotowi wyrzec się części naszych potrzeb i oczekiwań. Konflikt z kolei jest słowem o zabarwieniu negatywnym i czasem można usłyszeć, że w grupie dobrze się pracowało, bo nie było żadnych konfliktów. To nie same konflikty jednak sprawiają, że dobrze lub źle się nam pracuje w grupie, lecz sposób ich rozwiązywania. Poprzez pracę z konfliktem możemy wypracować z grupą nowe, lepsze pomysły, sposoby pracy i rozwiązania, a jednocześnie pozwalamy wszystkim wyrazić swoje potrzeby. Dobrze przepracowany konflikt jest źródłem wzmocnienia i rozwoju grupy.

- Dbaj o otwartą i jasną komunikację

Dawaj przestrzeń do mówienia o tym, co dręczy, denerwuje lub frustruje osoby w grupie. Rozmawiaj, dopytuj o opinie, modeluj taką komunikację – mów o swoich uczuciach wobec zachowań osób w grupie, jeśli są one dla ciebie trudne. Pokaż, że negatywne uwagi nie są przez ciebie traktowane jak atak, nie przyjmuj postawy obronnej wobec nich – traktuj je jako punkt do rozmowy.

- Przekaż grupie zasady konstruktywnej i otwartej informacji zwrotnej – pilnuj korzystania z komunikatu „ja"

Nie da się mówić o otwartej komunikacji bez stosowania komunikatu „ja" – prostego narzędzia, które ułatwia prowadzenie trudnych rozmów i odnoszenie się do zachowań innych osób. Jego podstawowe elementy poznasz w rozdziale o komunikacji.

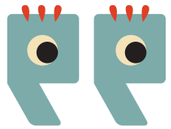
- Okazuj szacunek wszystkim i staraj się zrozumieć, z czego wynikają trudne zachowania

Irytujące zachowania często biorą się z oporu, negatywnych emocji lub tego, co wydarzyło się w drugim życiu grupy. Dlatego podejmij próbę

rozpoznania tego drugiego dna: spróbuj porozmawiać z daną osobą na osobności i dopytać ją o daną sytuację, a jeśli zachowania dotyczą części grupy – otwórz rozmowę na forum. Zachowania zakłócające twoją pracę to również idealna okazja do zamodelowania w grupie komunikatu „ja".

- Odnoś się do zasad i w sytuacji ujawnienia konfliktu wypracowuj z grupą zasady, które pozwolą go unikać w przyszłości

Ustalone wspólnie z grupą zasady mogą być bardzo skutecznym narzędziem – o ile nie pozostaną jedynie plakatem powieszonym na ścianie. Na tym etapie najczęściej następuje weryfikacja tego, czy osoba prowadząca trzyma się zasad konsekwentnie, a nie tylko wtedy, kiedy uznaje to za wygodne. Sytuacje konfliktowe są też okazją do odświeżenia kontraktu – jego zmiany lub uzupełnienia. Po takich doświadczeniach grupa poczuje większy związek z zasadami i może samodzielnie potrafić się do nich odwoływać lub inicjować zmiany reguł.



Przykład

W grupie aktywnych wolontariuszy i wolontariuszek Adam od początku starał się zdobyć uwagę i uznanie – zarówno u osoby prowadzącej, jak i w całej grupie. Ze spotkania na spotkanie zabierał swoimi wypowiedziami coraz więcej przestrzeni; często nie miały one związku z działaniem grupowym, były anegdotami lub mało śmiesznymi żartami. Prowadząca początkowo nie zwróciła na to uwagi, ciesząc się z aktywności chłopca. Jednak zachowania te bardzo irytowały część osób w grupie – uważały one, że Adam próbuje się wywyższać i pokazać innym, jak wiele już ma doświadczeń w działaniach wolontariackich. Niektóre osoby były zirytowane, że spotkania się przedłużały, a one same nie mogły dojść do głosu w sprawach dotyczących projektu. Dość szybko część grupy zaczęła okazywać opór wobec zachowania Adama – zaczęły się docinki i porozumiewawcze uśmieszki, kiedy zaczynał mówić. Dla prowadzącej stało się jasne, że powinna zareagować, kiedy dostrzegła, że chłopak budzi wyraźną niechęć części grupy. Poprosiła grupę o chwilę rozmowy.

Powiedziała, że czuje w grupie napięcie i chce o nim porozmawiać, żeby dalsza praca przebiegała w dobrej atmosferze. Poprosiła, żeby w tej rozmowie osoby pamiętały o wcześniej ustalonej zasadzie – mówienie zgodnie z komunikatem „ja" (czym jest komunikat i jak go formułować wolontariusze dowiedzieli się na spotkaniu, na którym ustalano zasady współpracy – ale nie mieli okazji jeszcze go przećwiczyć).

W odniesieniu do ustalonej na początku pracy zasady w kontrakcie („szanujemy siebie nawzajem") spytała, czemu ostatnio pojawiają się teksty ośmieszające Adama, kiedy ten zabiera głos. Początkowo panowała cisza i osoby nie chciały się wypowiadać, ale po pewnym czasie kilka osób zaczęło mówić, co czuje w związku z zachowaniem Adama i z czego wynikają ich reakcje. Adam również powiedział o swoim odbiorze sytuacji – widać było, że nie jest mu łatwo przyjąć krytykę grupy, ale przyznał, że rzeczywiście czasem zbytnio się rozgaduje. Każdy w grupie mógł powiedzieć o swoich uczuciach i oczekiwaniach. Prowadząca pilnowała, żeby osoby trzymały

się komunikatu „ja”, co nie było łatwym zadaniem i wymagało nieustannego przypominania, jednak w rezultacie rozmowa nie przerodziła się we wzajemne oskarżanie. Postanowiono wspólnie przyjąć zasadę, że na forum wypowiadamy się zwięźle i na temat, bez dygresji, a grupa ma prawo do zasygnalizowania mówiącej osobie, że leje wodę – gestem falującej ręki.

Rozmowa oczyściła sytuację i choć Adam wyglądał początkowo na przybitego, przyszedł na kolejne spotkanie i widać było, że stara się zmienić swoje zachowanie. Dzięki nowej zasadzie inne osoby w grupie miały też większą łatwość komunikowania, kiedy się w tym zapominał. Było to też praktyczne przećwiczenie komunikatu „ja”, który na stałe wszedł do języka grupy.

Konflikt – przyczyny i rodzaje konfliktów

„To nie konflikt jest źródłem nieporozumień i walki między ludźmi, tylko sposób jego rozstrzygnięcia”[1] – ten cytat opisuje ważny aspekt pracy na procesie grupowym. Nie jest możliwe, żeby osoby w grupie myślały i czuły w ten sam sposób. Nawet jeśli pracujesz z bardzo jednorodną grupą złożoną z podobnych do siebie osób, nie unikniesz różnic między nimi. Przyczyn konfliktów jest wiele – jako osoby prowadzące nie jesteśmy w stanie wszystkim zapobiec. Część z tych przyczyn możesz przewidzieć i starać się im zapobiec, jednak musisz pogodzić się z tym, że konflikty w grupie się pojawią.

Główne przyczyny konfliktów w grupie:

- **Indywidualna frustracja osoby uczestniczącej.** W przypadku grupy projektowej może ona wynikać np. z przymusowego udziału, niezrozumienia celu działania, nieakceptowania wybranej przez grupę formy działania lub swoich zadań. Może również wynikać z czynników zewnętrznych, takich jak sytuacja osobista itp.

- **Sprzeczne cele osób uczestniczących**. W grupie młodzieżowej może to wynikać z różnych motywacji (np. części grupy zależy głównie na możliwości zwalniania się z lekcji, części na dobrej ocenie z przedmiotu, a niektóre osoby pasjonuje temat, którym się zajmujecie).

- **Sprzeczne wartości osób uczestniczących**. Konflikty wartości zazwyczaj są nie do rozwiązania (i grupa projektowa nie jest na to miejscem), szczególnie jeśli chodzi o kwestie światopoglądowe. Należy je jednak nazwać i ujawnić oraz ustalić zasady, które pomogą osobom wspólnie pracować.

- **Rywalizacja o miejsce w grupie.** Klasycznym przykładem jest rywalizacja osób chcących pełnić funkcję liderki lub lidera, jednak może to być też rywalizacja o możliwość pracy z określonymi osobami lub wykonywanie konkretnych zadań.

- **Rywalizacja o uwagę osoby prowadzącej zajęcia.** W grupach młodzieżowych opiekunka lub opiekun często cieszy się autorytetem, dlatego młodzi ludzie chcą zostać docenieni i zauważeni.

1 J. Gut, W. Haman, „Psychologia szefa”, wyd. 2, Gliwice 2014.

- **Rozczarowanie sposobem prowadzenia grupy.** Przyczyną konfliktu jest zachowanie osoby prowadzącej, np. niekonsekwencja (nierespektowanie ustalonych zasad), zbyt autorytarny lub zbyt swobodny styl prowadzenia grupy. Nie zawsze jest to coś, na co masz wpływ jako osoba prowadząca, np. twój styl pracy może odpowiadać części osób, a irytować inne. W tym aspekcie trudniej też uzyskać bezpośredni komunikat od grupy – musimy raczej polegać na własnej intuicji.

- **Rozczarowanie zachowaniem innych osób uczestniczących.**

- **Obawa przed nowymi i trudnymi sytuacjami[2].**

W żywej grupie różne przyczyny konfliktów zazwyczaj współistnieją i nakładają się na siebie, są w różnym stopniu istotne dla poszczególnych osób. Wszystkie one zasadniczo odnoszą się do tego, że różni ludzie mają różne potrzeby wobec grupy i swojego funkcjonowania w zespole. Istotą rozwiązania konfliktu jest doprowadzenie do sytuacji, w której członkinie i członkowie grupy będą otwarcie się komunikować i szukać rozwiązań pozwalających zaspokoić kluczowe potrzeby wszystkich uczestników.

Powyższe przyczyny mogą prowadzić do kilku rodzajów konfliktów[3]:

- Konflikt relacji. Bardzo powszechny w grupach, częsty w zespołach młodzieżowych, w których relacje odgrywają ważną rolę. Nie da się go uniknąć praktycznie w żadnej grupie. Przejawia się negatywnymi emocjami, jakie żywimy do innych osób w grupie lub wobec osoby prowadzącej.

- Konflikt wartości. Wynika z odmiennych systemów wartości. Uznaje się go za nierozwiązywalny przy założeniu, że żadna ze stron nie zmieni swoich przekonań. Jest to jednak jak najbardziej kwestia, o której należy rozmawiać; warto ustalić zasady, które umożliwią dalszą współpracę. Czasem projekty edukacyjne same w sobie bazują na określonych wartościach – wtedy, o ile członkowie i członkinie grupy się z nimi zasadniczo nie zgadzają, optymalnym rozwiązaniem jest opuszczenie przez nich grupy. Przykładem może być np. sytuacja, w której grupa zdecydowała się na przeprowadzenie kampanii przeciwko wycince cennego drzewostanu w pobliskim lesie. Jeśli w grupie są osoby przekonane o konieczności wycinki, by w ten sposób zapewnić źródło przychodu mieszkańcom, może to być źródłem nierozwiązywalnego na poziomie grupy konfliktu wartości.

- Konflikt danych. Wynika z braku informacji lub ich odmiennej interpretacji, a jego przyczyną są braki w komunikacji lub słaby przepływ informacji. W grupie projektowej można niemal całkowicie mu zapobiec. Jeśli niedoinformowanie będzie trwało, może przeradzać się w konflikt relacji.

- Konflikt strukturalny. Wynika zwykle z czynników zewnętrznych, niezależnych od osób w grupie. Najczęściej przyczyną są ograniczone zasoby, np. brak czasu, środków. Jeśli nie mamy możliwości wpłynąć na te zewnętrzne czynniki, może być to konflikt nierozwiązywalny (np. dyrektor nie zgadza

2 Typologia przyczyn konfliktów za: A. Kozak, „Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców”, Gliwice 2019, s. 65.

3 Typologia konfliktów oparta jest na tzw. kole konfliktu Christophera Moore’a. Charakterystyka za: A Kozak, „Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców”, Gliwice 2019, s. 73.

się zwalniać uczniów i uczennic z lekcji, więc grupa musi się spotykać późnym popołudniem) – w takiej sytuacji grupa powinna wspólnie podjąć decyzję, czy chce dalej pracować.

- Konflikt interesów. Pojawia się, kiedy możliwość realizacji potrzeb poszczególnych osób jest ograniczona. Dotyczy to zarówno potrzeb psychologicznych (poczucie własnej wartości, rozwój, szacunek), jak i rzeczowych (pieniądze, korzyści materialne) oraz proceduralnych (sposób działania, rozwiązywania problemów). Ze względu na to, że grupa nieustannie się rozwija, ten typ konfliktów uznaje się za nieunikniony. Są to zarazem konflikty, które można rozwiązać, o ile osoby otwarcie komunikują swoje interesy i są nastawione na współpracę.

W pracy z grupą młodzieżową najczęściej będziemy mieli do czynienia z konfliktami relacji. Bardzo często trudno dotrzeć do pierwotnej przyczyny takiego sporu – zazwyczaj jest ich kilka i nawarstwiają się one z czasem. Często zaczyna się od pozornie łatwej do rozwiązania sytuacji, jednak słaba komunikacja lub różne postrzeganie tej samej sytuacji prowadzą do pojawienia się pierwszych złych emocji. W tym momencie, o ile nie skupimy się na rozwiązaniu sytuacji, konflikt się zaostrza, możliwe jest nałożenie emocji z innych sytuacji z przeszłości. Konflikt zaczyna być wtedy widoczny, zazwyczaj na tym etapie pojawiają się też zachowania, które go pogłębiają. Gromadzi się coraz więcej negatywnych odczuć, a do sporu wciągane są kolejne osoby. W głowach osób zaangażowanych umacniają się stereotypy i uprzedzenia wobec drugiej strony, a coraz mniej miejsca pozostaje na komunikację i zdobycie prawdziwych informacji o przyczynach określonych zachowań.

Podsumowując, konflikty relacji są napędzane przez:
- błędną komunikację;
- odmienne postrzeganie sytuacji;
- stereotypy i uprzedzenia;
- negatywne emocje.

Burza w grupie

Burza w grupie to sytuacja, gdy konflikt przebiega w dynamiczny i emocjonalny sposób, angażując przy tym całą grupę lub jej dużą część. Warto pamiętać, że nawet jeśli osoby w grupie nie są stronami konfliktu, to zazwyczaj są w niego w jakiś sposób zaangażowane.

Burza może prowadzić do rozpadu grupy, jeśli osoba prowadząca zignoruje jej oznaki lub będzie obawiała się ujawniania i otwartego rozwiązania konfliktu. W takiej sytuacji nagromadzenie różnych nieporozumień i emocji może spowodować eskalację napięcia, znaczne obniżenie efektywności pracy i pogorszenie atmosfery.

Po czym możesz poznać, że zbliża się burza? Oznaki zbliżającej się burzy są podobne, co w przypadku innych konfliktów, mają jednak znacznie większe nasilenie. Jeśli zauważysz, że np. początkowo rzadkie i rzucane na boku złośliwe uwagi pomiędzy osobami zaczynają pojawiać się często i na forum całej grupy, jeśli szybko narastają oznaki niechęci, a efektywność grupy drastycznie spada – to znak, że zbliżacie się do poważnego kryzysu.

Jeśli widzisz takie zachowania w grupie, nie licz, że sytuacja rozejdzie się po kościach – to bardzo mało prawdopodobne. Im szybciej pokażesz

grupie, że sytuację dostrzegasz, powiesz o tym w formie komunikatu „ja" i zaprosisz do wspólnej rozmowy, tym większa szansa, że uda się rozwiązać konflikt w sposób niedestrukcyjny (a często wręcz twórczy i korzystny z punktu widzenia grupy). Im gwałtowniej ujawnia się konflikt, tym większy koszt emocjonalny ponosi cała grupa, dlatego wszystkie osoby powinny uczestniczyć w poszukiwaniu rozwiązania.

Sposoby reakcji na konflikt

Konflikty są nieuniknioną częścią życia, dlatego każda osoba ma wypracowane własne sposoby reagowania na nie. To, jaką strategię wybieramy zależy od naszych osobistych doświadczeń, cech charakteru i stosunku do potrzeb (zarówno własnych, jak i innych osób). Spośród różnych strategii reagowania na konflikt[4] możemy wyróżnić:

- **Unikanie**. To sytuacja, w której osoba z różnych powodów nie decyduje się na zadbanie o potrzeby własne ani drugiej strony – kluczową wartością jest dla niej w tym momencie święty spokój lub też poczucie bezpieczeństwa,. Osoby, które w ten sposób reagują na konflikt, mogą być uznawane za miłe i bezkonfliktowe, jednak często może im również towarzyszyć poczucie niespełnienia. Jeśli w grupie dominuje taki typ radzenia sobie z konfliktami, to działania mogą być zachowawcze, zdominowane przez ostrożność i napięcie. Ryzykujemy, że skumulowana frustracja w najmniej spodziewanym momencie przerodzi się w gwałtowną burzę.

- **Rywalizacja.** Pojawia się w momencie, gdy strony konfliktu są skoncentrowane przede wszystkim na realizacji własnych potrzeb oraz postrzegają konflikt jako sytuację, w której można wygrać albo przegrać. Osoby o podejściu rywalizacyjnym często widzą relacje zero-jedynkowo, dzielą więc osoby w grupie na przyjaciół i wrogów – wobec tej drugiej grupy nie dopuszczają możliwości ustępstwa. Jeśli ten typ rozwiązywania konfliktu dominuje w grupie, ciężko będzie skupić się na wspólnym sukcesie. Jednocześnie osobie prowadzącej zwykle łatwiej jest dostrzec rywalizację, nazwać ją i zająć się nią w grupie.

- **Dostosowanie.** Pojawia się wtedy, kiedy jedna ze stron konfliktu uznaje swoje potrzeby za mniej ważne i zgadza się na przyjęcie sposobu widzenia i potrzeb partnera. Może to wynikać np. z mniejszej pewności siebie lub nastawienia na utrzymanie dobrych relacji z innymi. Zazwyczaj ten typ zachowania pojawia się w konfliktach z nieformalnymi liderami grupy lub osobami o mocnej pozycji. Część osób niejako zrzeka się swoich potrzeb i tożsamości w imię więzi z nieformalnym liderem lub liderką. Tego typu konflikt może długo pozostawać nieujawniony, ponieważ lider otrzymuje pozytywne wzmocnienia (jest lubiany w grupie), mimo że wśród członkiń i członków zespołu, którzy się dostosowują, może kumulować się frustracja i poczucie bycia wykorzystanym.

- **Kompromis**. Najczęściej spotykany sposób reagowania na konflikty to szukanie kompromisu, czyli rozwiązania leżącego pośrodku, zaspokajającego część potrzeb każdej ze stron. Niekoniecznie jest to najlepsze rozwiązanie, ponieważ zakłada ono rezygnację z części swoich potrzeb przez każdą ze stron – wszyscy muszą z czegoś zrezygnować, żeby dogadać się

[4] Typologia konfliktów za: A. Kozak, „Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców", Gliwice 2019, s. 76-77.

z drugą stroną. Problemem rozwiązań kompromisowych jest to, że obie strony mogą pozostać nieusatysfakcjonowane, co może być podłożem do kolejnych konfliktów. Zaletą kompromisu jest z kolei to, że czasami jest on jedynym możliwym rozwiązaniem.

- **Współpraca**. To sytuacja, w której uznajemy, że interesy wszystkich stron konfliktu są równie ważne i szukamy takich rozwiązań, żeby wszyscy czuli się wygrani. Analizujemy wspólnie, jakie są interesy i potrzeby różnych stron, a następnie szukamy pomysłów na to, jak można je spełnić. Podejście, w którym odchodzimy od swoich pierwotnych stanowisk i staramy się wymyślić nowe pomysły, uwzględniające interesy obu stron, może być bardzo twórcze oraz prowadzić do efektu synergii. Przy silnych konfliktach sprzecznych interesów czasem jednak rozwiązanie konfliktu będzie wymagało elementów kompromisu.

ZASTANÓW SIĘ

Pomyśl o sytuacjach konfliktowych, w które byłaś zaangażowana lub byłeś zaangażowany. Jakie sposoby reakcji wybrałaś lub wybrałeś? Czy były one podobne, czy też różne w zależności od sytuacji? Co sprawia, że wybierasz właśnie takie sposoby reagowania?

Niezależnie od tego, jakie reakcje na konflikty dominują w grupie, twoim zadaniem jako osoby prowadzącej jest dążenie do otwartej rozmowy o potrzebach, które stoją za konfliktem, oraz wzmocnienie w osobach uczestniczących przekonania, że potrzeby wszystkich są ważne i możecie znaleźć rozwiązanie, które uwzględni znaczną część z nich.

Komunikat „ja”

Wielokrotnie w tym rozdziale wspomnieliśmy, że najskuteczniejszym sposobem rozwiązania konfliktów w grupie jest otwarta komunikacja. To, czy się uda ją wprowadzić, zależy w dużej mierze od osoby prowadzącej, zadbania o poczucie bezpieczeństwa i zaufanie w grupie, ustalenia zasad i ram rozmowy. Jest jednak narzędzie, które zdecydowanie ułatwia otwartą komunikację, jest proste i można powiedzieć, że działa w każdych warunkach – to komunikat „ja”.

To, czy rozmawiając o naszych potrzebach, będziemy stosować komunikat „ja”, czy komunikat „ty”, ma decydujący wpływ na to, czy uda się wprowadzić w grupie otwartą komunikację.

Schemat komunikatu „ja” i wskazówki, jak go formułować znajdują się KOMUNIKAT „JA”, s....

PAMIĘTAJ

Komunikat „ja” najlepiej zacząć ćwiczyć w sytuacjach mniejszej wagi niż otwarty konflikt. Zadaniem osoby prowadzącej jest właściwe modelowanie tego komunikatu, np. gdy ktoś się któryś raz z rzędu spóźnia na spotkanie projektowe. Osoba prowadząca zamiast mówić: „znowu się spóźniłeś, to niekulturalne” może wykorzystać komunikat „ja” i powiedzieć: „Stasiu, po raz trzeci z rzędu przychodzisz na nasze spotkanie 15 minut po czasie. Utrudnia to pracę całej grupy, ponieważ na spotkanie mamy tylko 45 minut, przez co trudniej nam wszystkim będzie zakończyć o czasie Chciałabym, żebyś decydując się na udział w projekcie, dbał o to, żeby przychodzić o czasie”.

Autorefleksja

Osoby w grupie czują się na tyle bezpiecznie, żeby wyrażać swój opór czy niezadowolenie z tego, co dzieje się w grupie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
W grupie bardziej zauważalne stają się relacje i antypatie pomiędzy osobami.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wiem, co mam robić, kiedy pojawia się napięcie w grupie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Uczestniczki i uczestnicy ujawnili swoje potrzeby i oczekiwania wobec pracy w grupie – była przestrzeń do rozmowy o nich.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Osoby w grupie znają i potrafią stosować komunikat „ja” w rozmowie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
W sytuacjach konfliktowych i przy trudnych zachowaniach osób w grupie potrafię na bieżąco odnieść się do danej sytuacji i omówić ją z grupą.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Odnoszę się do trudnych dla mnie zachowań osób w grupie, stosując komunikat „ja”.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Gdy dostrzegam zachowania łamiące ustalone zasady, reaguję na nie i odwołuję się do kontraktu.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Nie unikam ujawniania i omawiania na forum trudnych sytuacji, nawet jeśli może to zaburzyć atmosferę w grupie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się

MOJE WNIOSKI

Przyjrzyj się swoim odpowiedziom. Jakie wnioski z nich wynosisz?

.....

.....

.....

MOJE WYZWANIE

W najbliższym czasie chcę skupić się na następujących elementach:

.....

.....

.....

MOJE CELE

Zastanów się nad swoimi celami , które chcesz osiągnąć jako osoba prowadząca na tym etapie (np. zapamiętanie imion wszystkich osób, sprawienie, żeby wszyscy dobrze rozumieli cele pracy, itp.).

Zastanów się, jakie będą twoje kamienie milowe jako osoby prowadzącej na tym etapie procesu.

1. .....

2. .....

3. .....

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego „Ćwiczenia dla wzmocnienia", które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
CO WŁAŚCIWIE CZUJESZ?	Umożliwia przyjrzenie się własnym emocjom.	
CO CZUJĄ INNI?	Ułatwia zrozumienie uczniom i uczennicom, jak mogą czuć się inne osoby w danej sytuacji.	
JAK SIĘ DOBRZE „KŁÓCIĆ"?	Zachęca do refleksji nad tym, co zaognia sytuacje konfliktowe a co ułatwia ich rozwiązanie.	
PERSPEKTYWA 3D	Umożliwia spojrzenie na sytuację konfliktową z różnych stron i dzięki temu lepiej ją zrozumieć.	

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
PERSPEKTYWA 3D	Umożliwia spojrzenie na sytuację konfliktową z różnych stron i dzięki temu lepiej ją zrozumieć.	
KAŻDY INNY, WSZYSCY RÓWNI	Pokazuje jak dostrzec zalety różnorodności w grupie.	
KAŻDY Z NAS JEST WAŻNY	Pokazuje jak dostrzec zalety różnorodności w grupie.	
DLACZEGO CAŁA TABLICZKA CZEKOLADY JEST LEPSZA NIŻ JEDNA KOSTKA?	Pokazuje jak dostrzec zalety różnorodności w grupie.	
JAK NIE ZWARIOWAĆ W GRUPIE	Zachęca do zastanowienia się nad sposobami na rozładowanie napięcia w grupie.	
SKOJARZENIA ZE ZŁOŚCIĄ	Zbiera skojarzenia z odczuwaniem złości.	
MOJA ZŁOŚĆ	Pozwala na przyjrzenie się swojej złości, uchwycenie z czego ona wynika i jak może być pomocna.	
JAK SOBIE RADZĘ ZE ZŁOŚCIĄ	Zachęca do refleksji, jak można sobie radzić z własną złością	

Narzędzia do pracy z grupą

ćwiczenie:
Sześć myślowych kapeluszy, s.

Dobrym narzędziem do rozwiązywania konfliktów związanych z różnymi pomysłami na to, czym powinna zajmować się grupa lub w jaki sposób pracować, jest **ćwiczenie Sześć myślowych kapeluszy.**

Dobrym punktem odniesienia do rozmowy o emocjach, które pojawiają się w trudnych chwilach projektowych, mogą być **ćwiczenia: Jakie są moje potrzeby, Jakie są moje emocje**. Poproś uczennice i uczniów o wykonanie ćwiczenia, a następnie porozmawiajcie o tym na forum. **Ćwiczenie Poznaj swoje emocje** sprawdzi się, gdy dojdzie do ujawnienia konfliktu – każda osoba może dzięki temu przemyśleć i podzielić się tym, jakie emocje wywołuje w niej ta sytuacja.

ćwiczenie:
Jakie są moje potrzeby?, s...

ćwiczenie:
Jakie są moje emocje?, s..

ćwiczenie:
Poznaj swoje emocje, s...

ĆWICZENIE:
Z CZYM ZACZYNAM I Z CZYM KOŃCZĘ?

To podstawowe i często stosowane ćwiczenie, które pozwala wszystkim osobom wypowiedzieć się na początku lub/i końcu spotkania, a jednocześnie daje osobie prowadzącej informacje o nastrojach panujących w grupie.

Czas trwania: 5-10 min w zależności od wielkości grupy

Materiały: brak, ale można wzbogacić aktywność o pracę z kartami emocji lub zdynamizować ćwiczenie, np. przez rzucanie piłeczką

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Poproś siedzące w kręgu osoby, żeby powiedziały, z czym zaczynają lub kończą dzisiejsze spotkanie (dzień, tydzień pracy itp.). Może to być coś, co szczególnie zapamiętały po dzisiejszym dniu albo jakieś ważne dla nich słowo, skojarzenie lub emocja, z którą kończą lub zaczynają. Osoby wypowiadają się po kolei albo przekazują sobie głos, rzucając piłeczką (o ile w grupie nie ma osób mających trudności w poruszaniu się lub o słabszej koordynacji ruchowej) lub przekazując symboliczny mikrofon.

Ćwiczenie można urozmaicić poprzez rozłożenie na podłodze kart (np. z gry Dixit lub specjalnych talii z obrazkami symbolizującymi emocje, alegoriami). Poproś osoby o wybranie karty, która odzwierciedla ich odczucia w danym momencie. Każda osoba krótko przedstawia swoją kartę i mówi, dlaczego ją wybrała (w jaki sposób wyraża ona jego lub jej nastrój).

Jeśli będziesz stosować to ćwiczenie na kolejnych spotkaniach, zaobserwujesz, jak kształtują się energia i nastroje w grupie. Oczywiście w takiej rundce nie ma miejsca na dopytywanie i pogłębianie refleksji, ale sprawny obserwator łatwo wychwyci oznaki oporu, spadku motywacji, negatywnych emocji wobec innych osób, jeśli takie będą się pojawiać. Gdy zauważysz, że więcej osób w grupie mówi o zmęczeniu, zniechęceniu lub negatywnych emocjach, możesz odnieść się do tego w dalszej części spotkania: „widzę, że ostatnio coraz więcej z was mówi o zniechęceniu lub pośrednio je wyraża o – porozmawiajmy o tym, z czego to wynika i wspólnie poszukajmy rozwiązań".

ĆWICZENIE:
KOŁO EMOCJI

Ta aktywność sprawdza się jako wstęp do rozmowy o komunikowaniu swoich potrzeb i emocji. Daje przy tym osobie prowadzącej podstawowe

informacje o samopoczuciu i nastrojach w grupie. Poniżej przedstawiamy, jak przeprowadzić ćwiczenie pod koniec zajęć.

Czas trwania: 5 min

Materiały: wersja A: arkusz flipczart lub papier pakowy z narysowanym kołem podzielonym na cztery części wersja B: małe kartki lub karteczki samoprzylepne

Każda z ćwiartek koła oznacza wybrany aspekt samopoczucia osób w grupie, np.:
- „Czułam/czułem się dziś dobrze w grupie"
- „Mam motywację do dalszej pracy"
- „Rozumiem, co i dlaczego mam robić"
- „Czułem/czułam dzisiaj gniew i irytację"
- „Odczuwam zmęczenie lub przytłoczenie swoimi zadaniami"

Stwierdzenia dotyczące emocji można oczywiście wymieszać z innymi, dotyczącymi samego projektu – wybór należy do ciebie. Warto zadbać, żeby zdania były możliwie precyzyjne i zrozumiałe.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Narysuj na flipczarcie okrąg podzielony na ćwiartki lub poproś osoby o zrobienie tego indywidualnie na swoich kartkach.
2. Podpisz każdą z ćwiartek odpowiadającym jej stwierdzeniem.
3. [5 min] Poproś, żeby osoby zaznaczyły, w jakim stopniu zgadzają się z danym stwierdzeniem (im bardziej uważają je za prawdziwe, tym bliżej środka koła zaznaczają punkt). W wersji A uczniowie i uczennice oznaczają swoje samopoczucie na wspólnym flipczarcie (uzyskujecie wtedy obraz wspólny dla grupy, choć może on być zafałszowany przez brak anonimowości), a w wersji B – robią to na swoich karteczkach (jest wtedy więcej materiału, który trudniej uporządkować, ale rośnie szansa na szczere odpowiedzi).
4. Regularnie powtarzane ćwiczenie będzie dawało ci obraz tego, jak zmieniają się główne emocje w grupie. Jeśli w pewnym momencie zobaczysz znaczącą zmianę, możesz poruszyć ten temat na kolejnym spotkaniu.

ĆWICZENIE:
TRUDNA ROZMOWA

Jest to metoda, którą możesz zastosować, gdy ujawni się konflikt lub gdy jako osoba prowadząca chcesz go ujawnić i omówić z grupą.

Czas trwania: 45 min lub więcej, zależnie od tematu i rozmowności grupy

Materiały: spisane na flipczarcie zasady komunikatu „ja", kontrakt z pozostałymi zasadami; herbata i ciastka – wszystko, co sprawi, że rozmowa przebiegnie w dobrej atmosferze

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5 min] Zacznij od zdefiniowania sytuacji i zamodelowania komunikatu „ja” – opisz, co się wydarzyło i jak ta sytuacja na ciebie wpływa (np. „Obserwuję od pewnego czasu, że kiedy pracujemy na forum lub w mniejszych grupach, pojawia się wiele negatywnych komentarzy lub złośliwych żartów skierowanych w stronę Kamila. Jest to niezgodne z przyjętymi przez nas zasadami – zapisaliśmy wspólnie, że szanujemy się nawzajem i nie wyśmiewamy. Źle się czuję z tym, że takie zachowania pojawiają się w naszej grupie i chciałabym, żebyśmy o tym porozmawiali i zastanowili się wspólnie, co możemy zrobić, żeby unikać takich sytuacji w przyszłości”).

2. [5 min] Powiedz, że zależy ci, by otwarcie porozmawiać o tej sytuacji i by każdy miał możliwość opowiedzieć o swoich odczuciach i oczekiwaniach. Przypomnij zasady, według których prowadzona będzie rozmowa (zasady komunikatu „ja” i inne przyjęte w grupie zasady odnoszące się do komunikacji). Koniecznie zwróć uwagę na poufność – nikt nie może opowiadać o wypowiedziach poszczególnych osób poza grupą.

3. Zachęć osoby do wypowiadania się: jak czują się w takiej sytuacji, jakie zachowania innych osób w tym kontekście są dla nich trudne, jakiej zmiany zachowań oczekują.

Jeśli to pierwsza taka rozmowa, na początku może panować cisza i nikt nie będzie się rwał do wypowiedzi – należy to przeczekać. Jako osoba prowadząca możesz podkreślić, że bez oczyszczenia sytuacji nie wyobrażasz sobie dalszej pracy w tej grupie.

4. Do tego typu rozmowy można użyć rekwizytu, np. „mikrofonu” (butelka po napoju, marker) – tylko osoba, która trzyma go w ręku, może w danym momencie mówić.

5. [20 min lub więcej, w zależności od sytuacji] Uczniowie i uczennice z czasem zaczną mówić – im głębszy konflikt, tym tych wypowiedzi będzie więcej. Rolą osoby prowadzącej jest pilnowanie zasad i przeformułowanie komunikatów udzielanych przez osoby uczestniczące, przerywanie, kiedy pojawiają się komunikaty „ty” lub ocenianie. Na początku będzie to trudne i męczące, ale szybko powinno przynieść pożądany efekt, bo grupa będzie sama się pilnować.

6. [10 min lub więcej, w zależności od sytuacji] Na początku pozwól osobom powiedzieć o emocjach, jakie w nich są. Kiedy wszyscy się wypowiedzą, zapytaj o ich potrzeby w tej sytuacji – jakich zachowań oczekują, żeby czuć się dobrze. W drugiej części rozmowy rolą osoby prowadzącej jest zbieranie konkretnych oczekiwań, parafrazowanie ich i upewnianie się z osobami, których dotyczą, czy są dla nich zrozumiałe i możliwe do przyjęcia. Wszelkie konkretne ustalenia powinny być zapisane.

7. [10 min] Dobrze zakończyć rozmowę rundką z pytaniem: jak się czujesz? Dzięki temu uczniowie i uczennice podzielą się emocjami, z którymi kończą spotkanie. Jeśli podczas rozmowy pojawiły się lub otworzyły nowe tematy – warto umówić się na kolejną rozmowę.

ETAP 3. NORMOWANIE

Jeszcze niedawno twoja grupa mierzyła się z takimi wyzwaniami, jak niezgoda czy konflikt pomiędzy członkami i członkiniami zespołu. Starcie się z sobą osób z grupy mogło mieć różny przebieg: może sytuację udało się opanować w ciągu jednego spotkania, a być może doszło do bardziej złożonego konfliktu i burzy. Niezależnie od tego, po doświadczeniu ścierania się grupa może potrzebować stabilizacji. Na horyzoncie pojawia się więc kolejny etap, czyli normowanie.

Cechy charakterystyczne tego etapu – po czym go rozpoznać?

- Poprawa atmosfery w grupie

W grupie można zauważyć pozytywne przejawy zakończenia poprzedniego etapu, takie jak odczuwalną ulgę związaną z przezwyciężeniem kryzysu, satysfakcję ze wspólnego pokonania trudności, chęć przebywania ze sobą, zwiększone zaufanie – zarówno do innych członków i członkiń grupy, jak i do ciebie jako osoby prowadzącej. Pojawia się też poczucie wyjątkowości grupy, chęć przynależenia do niej i dopasowania się do reszty. W efekcie twoi uczniowie i uczennice mogą być odprężeni, zadowoleni, a nawet podekscytowani wizją wspólnej pracy nad projektem. Chętniej mogą też mówić o swoich oczekiwaniach i potrzebach niż na początku wspólnej pracy.

- Czasem zmęczenie i spadek motywacji

Przejście przez kryzys mogło sporo kosztować zespół. Osoby należące do grupy mogą być zmęczone (także emocjonalnie), nie mieć energii do podjęcia konkretnych zadań. Możesz zauważyć spadek motywacji do dalszego działania, objawiający się np. spóźnianiem się na spotkania zespołowe, niezabieraniem głosu na forum.

- Myślenie grupowe

Prawdopodobnie uczniowie i uczennice czują, że wreszcie się dogadali i zrozumieli. W związku z tym może bardziej zależeć na utrzymaniu dobrych stosunków w grupie i nienarażaniu spójności zespołu na szwank, niż na poznawaniu różnych punktów widzenia czy krytycznym podejściu do pracy. Takie zjawisko nazywamy myśleniem grupowym[5]. Do przejawów myślenia grupowego należą m.in.: ignorowanie informacji, które są niezgodne ze zdaniem większości grupy, niewypowiadanie krytycznego zdania w obawie przed reakcją grupy, lekceważący stosunek do osób spoza zespołu („my jesteśmy lepsi”), silne przekonanie, że jako grupa jesteśmy jednomyślni i nieomylni.

[5] A. Kozak, „Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców”, Gliwice 2014, s. 127.

- Dążenie do odzyskania równowagi

O ile na poprzednim etapie grupa (łącznie z tobą) mogła mieć wrażenie, że wszystko postawione jest na głowie, a wiele kwestii było niejasnych (np. co można, a czego nie), to teraz zespół będzie dążył do odzyskania równowagi i przejrzystości. Pomaga temu m.in. uporządkowanie:
– celów, oczekiwań, możliwości i potrzeb osób wchodzących w skład grupy;
– miejsca, które zajmują w grupie poszczególni uczniowie i uczennice;
– norm grupowych, czyli zasad gry obowiązujących w grupie.

- Możliwość pojawienia się niepożądanych norm (antynorm)

Sytuacja w grupie będzie na pozór unormowana, ale niekoniecznie w taki sposób, na jakim ci zależy. Możliwe, że pojawią się takie zasady czy zwyczaje, które zamiast ułatwiać zespołowi współdziałanie będą go dezorganizować, np. ktoś zostanie wykluczony z grupy, jedna osoba przejmie całą komunikację i będzie wypowiadać się w imieniu wszystkich. Normy niepożądane mogą pojawiać się na każdym etapie procesu grupowego, ale warto zwrócić na nie szczególną uwagę w fazie normowania, gdy grupa jest świeżo po doświadczeniu konfliktu.

Kamienie milowe

- Sprawdzenie celów, oczekiwań, możliwości i potrzeb grupy.
- Zorientowanie się, jak poszczególne osoby czują się w grupie.
- Przyjrzenie się normom obowiązującym w grupie i ich uaktualnienie.
- Nazwanie norm niepożądanych (antynorm) i przekucie ich w zasady wspierające grupę.

Kamień milowy: Sprawdzenie celów, oczekiwań, możliwości i potrzeb grupy

Prawdopodobnie już na wcześniej poruszaliście w grupie temat celów (indywidualnych i grupowych), jak również tego, czego oczekują oraz potrzebują twoi uczniowie i uczennice. Nawet jeśli tak było, etap normowania to dobry moment w procesie grupowym, żeby do tego wrócić. Może nasunąć ci się pytanie: po co wracać do czegoś, o czym była już mowa i co zostało ustalone?

Przede wszystkim warto zrobić to dlatego, że będąc ze sobą już jakiś czas i wspólnie mierząc się z pierwszymi wyzwaniami, osoby należące do grupy czują się znacznie ze sobą bezpieczniej, mają do siebie większe zaufanie, lepiej się znają. To może przełożyć się na większą szczerość w formułowaniu i dzieleniu się oczekiwaniami, pragnieniami, a nawet tym, co jest dla nich zbyt trudne. Przykład? Być może na początku projektu twój uczeń nie będzie miał odwagi przyznać, że stresują go wystąpienia publiczne i wolałby dostać inne zadania, a twoja uczennica dopiero po pewnym czasie przyzna, że zależy jej na krótszych spotkaniach projektowych.

Równie ważne jest to, że cele, oczekiwania i potrzeby mogą ulegać zmianie w miarę, jak grupa poznaje się i zaczyna razem działać. Aby ukierunkować zespół na działanie, czyli przeprowadzenie projektu edukacyjnego, warto tę wiedzę zweryfikować. Pomoże ci to też uwzględni cele osobiste młodzieży w planowaniu projektu.

PAMIĘTAJ

To ty wiesz, ile masz czasu i przestrzeni na ponowne pochylenie się z grupą nad celami, możliwościami, potrzebami i oczekiwaniami. Możesz określić sobie własny plan minimum, np. wspólne ponowne przyjrzenie się celowi projektu. Na tym etapie młodzi ludzie chętniej niż na początku mogą dzielić się przemyśleniami, co chcą za pomocą tego projektu osiągnąć, co jest dla nich interesujące.

Kamień milowy: Zorientowanie się, jak poszczególne osoby czują się w grupie

Jednym z elementów, które normują i porządkują życie grupy, jest to, jakie miejsce zajmują w niej poszczególne osoby. Ważne jest więc to, jak poszczególni uczniowie i uczennice określają swoje pozycje, jak się z tym czują, a także jak widzą to pozostałe osoby. Przyjrzenie się temu aspektowi pozwoli ci sprawdzić, czy każda z osób czuje się częścią zespołu i czy zgadza się na pozycję, którą w nim zajmuje. Jeśli miejsce to jest niesatysfakcjonujące albo wręcz nieakceptowalne dla danego członka lub członkini zespołu –może to skutkować stopniowym wycofywaniem się takiej osoby z życia grupy, marginalizowaniem innych, ponownym konfliktem. Daje to każdej osobie w zespole przejrzystość, poczucie że jestem ważną częścią grupy i moje miejsce w niej jest ważne. Ułatwia to tym samym powrót do równowagi samej grupy po przebytym konflikcie. Może też wpływać na poprawę motywacji do pracy, jeśli ta ucierpiała na skutek poprzedniej fazy.

PAMIĘTAJ

Miejsce w grupie to pozycja, jaką uczeń lub uczennica zajmuje w zespole. Zależy ono nie tylko od danej osoby, ale też od tego, jak postrzegają ją pozostali członkowie i członkinie grupy. Pozycja w grupie może być akceptowana i satysfakcjonująca dla danej osoby (np. jeśli czuje się lubiana), ale może też być źródłem frustracji i braku akceptacji (np. gdy nie jest włączona do wspólnej pracy). Rolą osoby prowadzącej jest zadbanie o to, żeby możliwie każda z osób należących do zespołu odczuwała satysfakcję z bycia częścią.

ZWRÓĆ UWAGĘ

Gdy mowa o układzie czy strukturze grupy, często wprowadza się pojęcie „roli grupowej". Jest wiele typologii ról grupowych, np. Mereditha Belbina, Elżbiety Sołtys czy Marka Grondasa. W tej publikacji celowo nie wprowadzamy żadnej z nich, ponieważ z naszego doświadczenia wynika, że wprowadzenie podziału na role w myślenie o grupie może sprzyjać łatwemu szufladkowaniu osób – zarówno młodzieży, jak i osoby prowadzącej. Dlatego zachęcamy do myślenia raczej o miejscu w grupie i uwzględnienia tego, gdzie widzą się w zespole poszczególni uczniowie i uczennice.

Kamień milowy: Przyjrzenie się normom obowiązującym w grupie i ich uaktualnienie

Normy grupowe to, najprościej mówiąc, zasady określające, jakie zachowania są dopuszczalne w grupie, a jakie nie. Mogą być one wypowiedziane i spisane (np. w formie kontraktu), jednak zazwyczaj niektóre są nienazwane i niespisane – ustalane są poprzez praktykę (np. gdy konkretne zachowanie czy działanie powtarza się i grupa uzna je za zwyczaj, panującą zasadę). Ten drugi rodzaj norm, mniej oczywisty i trudniejszy do uchwycenia, jest często silniejszy; wpływa m.in. na to, w jakim stopniu zespół poczuwa się do przestrzegania spisanego kontraktu.

Niepisane normy mogą mieć olbrzymią siłę oddziaływania. Obejmują m.in.: to, które tematy możemy poruszać, a które stanowią tabu; kiedy czujemy, że możemy zabrać głos w grupie; jakie natężenie głosu jest akceptowane (np. czy można mówić głośno, krzyczeć). Są one ważnym elementem istnienia grupy, ponieważ integrują ją, organizują jej sposób funkcjonowania, budują poczucie bezpieczeństwa (członkinie i członkowie grupy wiedzą, jakie zachowania będą docenione, a jakie skrytykowane).

Ustalone i przyjęte zasady pozwalają zespołowi oszczędzić czas i energię na ponowne rozstrzyganie, czy dane zachowanie można uznać za akceptowalne. Zmniejszają też prawdopodobieństwo, że reakcja uznawana za niepożądaną przez grupę w ogóle wystąpi. Co więcej, grupa określa często, jakie są dopuszczalne odstępstwa od danej normy. Przykład: jeśli zespół uzna, że ważne jest stawianie się punktualnie na spotkaniach, to osoby uczestniczące będą niechętnie łamać tę regułę; jednocześnie jednak grupa może akceptować wyjątek od tej zasady, czyli spóźnienie się z przyczyn zdrowotnych.

PAMIĘTAJ

Negatywna reakcja grupy może być dla osoby nieprzestrzegającej zasad silniejszą sankcją niż twoja krytyka jako osoby prowadzącej. Warto zadbać o to, żeby zespół zgodził się na obowiązujące zasady, bo wtedy sam będzie poczuwał się do reagowania na ich łamanie.

Zasady zaczynają wyłaniać się już na pierwszym spotkaniu grupy, np. szansa, że w takiej sytuacji ktoś wskoczy na stół i zacznie tańczyć, jest nieduża (chyba że planujecie projekt taneczny i ktoś chce zaprezentować swój pomysł, ale to już osobna historia).

W toku pracy pojawiają się nowe sytuacje, które wymagają zatrzymania się i sprawdzenia: na ile wasze ustalenia są wystarczające? Czy trzeba je zmienić lub uzupełnić? Wyobraź sobie, że na pierwszych spotkaniach w kontrakcie nie pojawiła się żadna reguła odnosząca się do tego, jak dyskutować ze sobą na forum. Prawdopodobnie na kolejnych zebraniach okaże się, że uczniowie i uczennice się przekrzykują, przerywają sobie, dochodzi do kłótni; dojdziecie do wniosku, że nie jesteście w stanie dalej efektywnie pracować w ten sposób. Możecie wówczas przyjąć normę, że słuchacie się wzajemnie i nie przerywacie osobie, która w tym momencie mówi. Na tym etapie wspólnej pracy grupa może też bardziej otwarcie

proponować zapisy kontraktu niż na początku. Po pierwsze dlatego, że już lepiej się zna, poszczególne osoby czują się z sobą pewniej; po drugie zaś uczniowie i uczennice mają już doświadczenie współpracy w zespole i łatwiej im nazwać, czego potrzebują, żeby lepiej im się pracowało. W uaktualnieniu norm grupowych wspólnie z zespołem pomoże i **ćwiczenie: Nowe spojrzenie na kontrakt.**

Kamień milowy: Nazwanie norm niepożądanych (antynorm) i przekucie ich na zasady pomocne dla grupy

Antynormy to zasady, które zaczynają obowiązywać w grupie, ale nie służą jej efektywnej współpracy ani dobrym relacjom pomiędzy osobami. Powstają najczęściej w reakcji na brak jasnych reguł (np. brak spisanego kontraktu), narzucenie norm przez osobę prowadzącą (grupa się z nimi nie zgadza i nie chce ich przestrzegać), brak konsekwencji ze strony opiekuna lub opiekunki w przestrzeganiu przyjętych zasad (np. wybiórcze reagowanie na łamanie zasady w zależności od tego, kto to robi). Pojawianie się antynorm może być wynikiem myślenia grupowego, np. gdy zespołowi tak zależy na dobrych stosunkach w grupie, że będzie chronić je niepożądanymi normami. Przykład antynormy to sytuacja, w której grupa nigdy nie podważa zdania nieformalnego lidera lub liderki zespołu. Oznacza to być może, że zabrakło nazwania i zaakceptowania oficjalnej normy, że głos każdej osoby w grupie się liczy i jest tak samo ważny. Antynormy potrafią podzielić zespół, doprowadzić do konfliktu, wzmacniają też drugie życie grupy. W radzeniu sobie z nimi pomoże ci **ćwiczenie: Jak przekuć antynormę w pożądaną normę?**

ćwiczenie:
Jak przekuć antynormę w pożądaną normę?, s.

PAMIĘTAJ

Grupa jest szczególnie wrażliwa na to, w jakim stopniu osoba prowadząca przestrzega norm grupowych. Jeśli ustaliliście, że dana zasada dotyczy wszystkich łącznie z tobą, to zespół zauważy, kiedy ja naruszysz. Będzie to miało negatywne skutki – może dojść do łamania innych zasad przez uczniów i uczennice, pojawienia się oporu, kwestionowania twojego autorytetu. Równie mocno grupa odczuje sytuację, gdy nie będziesz reagować na pojawiające się antynormy.

Emocje i zachowania, które mogą pojawić się na etapie normowania

Przykładowe emocje:

Wzmacniające grupę	Osłabiające grupę
ulga z powodu zakończenia konfliktu w grupie	zmęczenie po grupowym kryzysie
satysfakcja z poradzenia sobie wspólnie z wyzwaniem	zniechęcenie do dalszej pracy
zaufanie	poczucie niedopasowania do grupy i odrzucenia
poczucie odnalezienia swojego miejsca w grupie	obawa przed „podpadnięciem” grupie
chęć do działania	

Przykładowe zachowania, które mogą wyniknąć z tych emocji:

- **Przedstawianie swojego zdania, mówienie o swoich oczekiwaniach i potrzebach**. Jest to zdecydowanie pozytywny przejaw świadczący o tym, że uczniowie i uczennice ufają sobie, czują się ze sobą bezpiecznie. Warto wzmacniać takie zachowania i zachęcać osoby do mówienia, co myślą o pojawiających się pomysłach i czego potrzebują, by mogły dobrze pracować w grupie.

- Niewypowiadanie głosów krytycznych wobec pomysłów innych, bierne zgadzanie się na nie. Zachowanie to może wynikać z obawy przed naruszeniem relacji i popsuciem atmosfery w grupie. Ważne jest, żeby osoba prowadząca wyłapywała takie sytuacje i pokazywała, jak oddzielać ocenę pomysłów od oceny osoby, doceniała różnorodność opinii.

- Mniejsza aktywność i zaangażowanie, spóźnianie się na spotkania, niezabieranie głosu na forum. Może to oznaczać, że zespół jest zmęczony po poprzednim etapie procesu i ma mniej motywacji do działania. To dobry moment, żeby powrócić do celu projektu i celów, oczekiwań poszczególnych osób w grupie – pomoże to przypomnieć uczniom i uczennicom, po co biorą udział w całym przedsięwzięciu.

- Podkreślanie wyjątkowości swojej grupy, podnoszenie jej pozycji. Zachowania z tym związane wymagają od osoby prowadzącej wyczucia i uważności. Z jednej strony może to świadczyć o tym, że zespół jest z sobą zżyty, dobrze się z sobą czuje, lubi z sobą przebywać – co bez wątpienia jest pożądane. Z drugiej strony jednak może prowadzić do lekceważącego stosunku do osób spoza grupy, dyskredytowania ich – dobrze porozmawiać o tym z grupą.

- Marginalizowanie niektórych osób, obniżanie ich pozycji. Może to być sygnał, że w grupie pojawia się niepożądana norma, która pozwala na wykluczenie części osób z zespołu. Osoba prowadząca powinna jasno dawać do zrozumienia, że nie wyraża na to zgody.

PAMIĘTAJ

Zebrane powyżej reakcje mogą, ale nie muszą pojawić się w twojej grupie. Nie ma sztywnej listy emocji i zachowań, które są przypisane do danego etapu procesu grupowego, dlatego przyglądając się swojemu zespołowi, możesz zauważyć też zupełnie inne zachowania. W rozdziale dotyczącym emocji znajdziesz podpowiedzi, jak pracować z różnymi odczuciami grupy na poszczególnych etapach procesu.

Rola nauczyciela lub nauczycielki na tym etapie

- **Sprawdź, jak grupa czuje się po kryzysie**. Przyjrzyj się temu, z czym twój zespół zakończył poprzedni etap procesu. Czy jest zmotywowany do działania, czy też zmęczony i niechętny do podejmowania dalszych kroków projektowych? W zależności od dominującego nastawienia w grupie dobierz odpowiednią reakcję. Jeśli grupa jest pełna energii, przywołaj cele grupowe i zacznij pracę nad tym, jak je osiągnąć. Jeśli jednak widzisz, że w zespole nastąpił spadek formy, popracuj nad podniesieniem chęci do działania. Możesz też poświęcić chwilę na ponowne przyjrzenie się oczekiwaniom, potrzebom i celom każdej z osób wchodzących w skład grupy. Pomoże ci to w motywowaniu uczniów i uczennic.

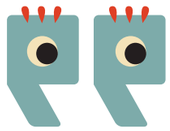
- Uzupełnij obowiązujący kontrakt. Nazywaj obowiązujące zasady, przywołuj je w razie potrzeby w dowolnym momencie procesu, jeśli sytuacja tego wymaga. Sprawdzaj, czy ustalone zasady są wystarczające, jeśli nie – uaktualnij je. Upewnij się, że dla wszystkich są one jasne i akceptowalne.

- Wyłapuj antynormy. Zachowaj uważność na dysfunkcyjne reguły w twoim zespole. Gdy je napotkasz, nie ignoruj ich – postaraj się je nazwać i wspólnie z grupą przeformułować na konstruktywne zasady.

- Ukierunkuj na działanie. Przygotuj zespół do wejścia w etap działania. Przypomnij uczniom i uczennicom cel grupowy, sprawdź z nimi, czy wymaga on zmiany i jakiej. Jeśli masz możliwość, już teraz zacznij planować zadania i podziel się nimi z zespołem. Przypomnijcie sobie jako grupa, dlaczego chcecie osiągnąć to, co zaplanowaliście. Może ci się przydać **Ćwiczenie: Cel w budowie**.

PAMIĘTAJ

To, czy zmiana celu działania będzie większa czy mniejsza, zależy od wielu czynników. Ważne jest jednak zachowanie minimum otwartości na modyfikację pierwotnego założenia (szczególnie w nawiązaniu do oczekiwań i możliwości samej grupy). Przykład: początkowym celem grupy było przeprowadzenie internetowej kampanii społecznej, ale w trakcie projektu okazało się, że uczniowie i uczennice wolą działać w realu i planują flash mob.



Przykład

Jakiś czas temu do zespołu dołączyła nowa uczennica. Nauczyciel zauważył, że dziewczynka trzyma się na uboczu, jest nieśmiała, nie włącza się w działania grupy. Pozostałe osoby podczas wykonywania konkretnych zadań współpracują z nową uczennicą, ale pomiędzy ćwiczeniami nie inicjują z nią kontaktu. Nauczyciel zaczął obawiać się, że stanie się to zasadą grupową, która w dłuższej perspektywie zagrozi spójności jego grupy i źle wpłynie na relacje w zespole. Zaproponował aktywność, w której członkowie i członkinie zespołu mogli dostrzec podobieństwa w grupie (w tym z uczennicą, która niedawno dołączyła do grupy). Ustawił wszystkich w rzędzie i powiedział, że będzie teraz odczytywać zdania. Jeśli dane zdanie kogoś dotyczy, ta osoba robi krok do przodu. Zdania były takie, żeby każdy mógł zrobić choć jeden krok do przodu, np. „mam psa lub kota", „zdarzyło mi się nudzić na lekcjach". Na koniec prowadzący zaprosił grupę do rozmowy w parach o tym, co było zaskakujące, czego dowiedzieli się o sobie, jakie jeszcze podobieństwa między sobą widzą.

Autorefleksja

Znam oczekiwania, potrzeby i cele każdej z osób w zespole.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Grupa jest zmotywowana do dalszego działania.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Relacje w grupie polepszyły się w porównaniu z początkiem pracy.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wszystkie osoby czują się dobrze z tym, jakie miejsce zajmują w grupie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Większość kluczowych zasad obowiązujących w grupie jest spisana i wyartykułowana.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wszyscy w grupie akceptują kontrakt.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Zauważam antynormy i potrafię na nie reagować.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Mój zespół wie, co ma dalej robić.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się

MOJE WNIOSKI

Przyjrzyj się swoim odpowiedziom. Jakie wnioski z nich wynosisz?

.....

.....

.....

MOJE WYZWANIE

W najbliższym czasie chcę skupić się na następujących elementach:

.....

.....

.....

MOJE CELE

Zastanów się nad swoimi celami , które chcesz osiągnąć jako osoba prowadząca na tym etapie (np. zapamiętanie imion wszystkich osób, sprawienie, żeby wszyscy dobrze rozumieli cele pracy, itp.).

Zastanów się, jakie będą twoje kamienie milowe jako osoby prowadzącej na tym etapie procesu.

1. .....

2. .....

3. .....

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego, które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
JA A NAUCZYCIEL LUB NAUCZYCIELKA	Ułatwia rozmowę o tym, jakie oczekiwana ma zespół wobec samego opiekuna lub opiekunki.	
EWALUACJA PRACY OPIEKUNA LUB OPIEKUNKI PROJEKTU	Ułatwia rozmowę o tym, jakie oczekiwana ma zespół wobec samego opiekuna lub opiekunki.	
BITWA Z PROKRASTYNATOREM	Podejmuje temat spadku motywacji i zniechęcenia do dalszej pracy.	
KAŻDY INNY, WSZYSCY RÓWNI	Pokazuje, jak dostrzec znaczenie każdej osoby w grupie.	
KAŻDY Z NAS JEST WAŻNY	Pokazuje, jak dostrzec znaczenie każdej osoby w grupie.	
DLACZEGO CAŁA TABLICZKA CZEKOLADY JEST LEPSZA NIŻ JEDNA KOSTKA?	Pozwala docenić poszczególne osoby w grupie.	
KOMPLETNIE RÓŻNI	Ułatwia określenie swojego miejsca w zespole.	

Narzędzia do pracy z grupą

ĆWICZENIE:
DRZEWO ZESPOŁU

Ćwiczenie pozwala określić, jak poszczególne osoby widzą swoje miejsce w grupie i gdzie chciałyby w niej być.

Czas trwania: 30 min

Materiały: jeden wydruk A3 z drzewem zespołu dla całej grupy lub wydruk A4 dla każdej osoby, tablica lub flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5 min] Umieść rysunek z drzewem zespołu w widocznym miejscu lub rozdaj kopię drzewa każdej osobie. Poproś, żeby każdy przez chwilę zastanowił się, które miejsce na ilustracji najlepiej pokazuje jego miejsce w zespole.

2. [10 min] Podziel zespół na pary lub trójki i zachęć do odpowiedzi na pytania:
- Które miejsce na drzewie zespołu wybrałeś lub wybrałaś?
- Jak się z tym czujesz?
- Co wpływa na to, że tu jesteś?
- Gdzie chcesz być?

3. [15 min] Usiądź razem z całym zespołem. Zadaj pytania:
- Jak się czujecie po tym ćwiczeniu?
- Czego nowego dowiedzieliście się o innych?
- Czego nowego dowiedzieliście się o sobie?
- Czego potrzebujecie, żeby znaleźć się w miejscu, w którym chcielibyście być?

PAMIĘTAJ

Dzielenie się takimi przemyśleniami w podgrupach czy na forum może być sporym wyzwaniem dla młodych ludzi, wymagającym zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Dlatego warto wykonać to ćwiczenie, gdy czujesz, że grupa jest już ze sobą odpowiednio zżyta. Możesz też sięgnąć po nie wcześniej, jednak w takim wypadku powinno to być ćwiczenie dla osób chętnych, omawiane podczas indywidualnych informacji zwrotnych.

ĆWICZENIE:
NOWE SPOJRZENIE NA KONTRAKT

Czas trwania: 35 min

Materiały: spisany kontrakt, karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach, flipczart, markery

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [10 min] Powieś spisany na początku projektu kontrakt w miejscu widocznym dla wszystkich. Podziel grupę na pary, daj każdej osobie karteczki w dwóch różnych kolorach i poproś o rozmowę wokół pytań:
Co mi dotychczas utrudniało pracę w grupie?
Co mi dotychczas pomagało pracować w grupie?

Poproś o hasłowe spisanie odpowiedzi na każde z pytań (na kartkach różnego koloru).

2. [5 min] Podziel tablicę lub flipczart na dwie kolumny i zapisz w nich pytania z punktu 1. Poproś uczniów i uczennice o przyklejenie karteczek z odpowiedziami w odpowiedniej kolumnie. Przeczytaj wszystkie odpowiedzi, pogrupuj podobne.

3. [15 min] Zainicjuj dyskusję na forum. Zapytaj:
- Które zasady z kontraktu uważacie za szczególnie pomocne?
- Jakich zasad w kontrakcie wam brakuje?

Zapisuj wszystkie odpowiedzi. Zwracaj szczególną uwagę ma to, czy udało wam się znaleźć zasady odpowiadające na wszystkie trudności, np.:

Trudność: Czułem się wywoływany do odpowiedzi.

Odpowiedź: Możemy powiedzieć „pas", jeśli nie chcemy się wypowiedzieć na jakiś temat.

4. [5 min] Na koniec odczytaj każdą z nowych zasad i zapytaj grupę, które z nich chce wpisać do kontraktu. Uzupełnij kontrakt o punkty, co do których grupa jest zgodna.

Lista przykładowych zasad

Zasady
Obowiązujące uczniów i uczennice: Wykonuję swoje zadania na czas. Jeśli widzę, że z czymś mogę się nie wyrobić lub potrzebuję pomocy, od razu mówię o tym grupie. Mogę powiedzieć „pas", jeśli nie chcę brać udziału w rozmowie na jakiś temat.

Obowiązujące nauczyciela lub nauczycielkę:
Czuwam nad przestrzeganiem kontraktu.
Pomagam, kiedy ktoś z zespołu poprosi o moje wsparcie.
Pilnuję, żeby spotkania nie trwały dłużej, niż ustaliliśmy.

Obowiązujące wszystkich:
Słuchamy się wzajemnie i nie przerywamy sobie.
Dopytujemy, jeśli coś jest dla nas niejasne.
Na naszych spotkaniach mamy wyciszone telefony.
Pozwalamy sobie na popełnianie błędów.

ĆWICZENIE:
JAK PRZEKUĆ ANTYNORMĘ W POŻĄDANĄ NORMĘ?

Czas trwania: 10 min

Materiały: spisany kontrakt

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [1 min] Nazwij antynormę, która wzbudza twoją wątpliwość – nawyk, praktykę czy zachowanie, które pojawiło się w grupie. Na przykład: „Ostatnio zauważyłem coś, co mnie zaniepokoiło. Chcę się podzielić z wami tym spostrzeżeniem".

2. [2 min] Sprawdź, czy wszystkie osoby należące do grupy są świadomie istnienia danej antynormy i czy postrzegają ją jako problem, np. „Chciałbym wiedzieć, jak to widzicie. Czy uważacie, że to trudność, czy was to niepokoi?".

3. [2 min] Jeśli grupa również zauważa szkodliwe działanie antynormy, można zapytać o zgodę na jej przeformułowanie, np. „Skoro zgadzamy się co do tego, że jest to problem, to pomyślmy nad tym, jak może to wyglądać inaczej".

4. [2 min] Podsumuj to, co zostało wspólnie ustalone, np. „Jeśli dobrze, rozumiem, to zgodziliśmy się właśnie, że od tej pory będziemy...". Możesz wpisać nowe ustalenie do waszego kontraktu za zgodą grupy.

ĆWICZENIE:
CEL W BUDOWIE

Ćwiczenie służy wzmocnieniu motywacji grupy do osiągnięcia wspólnego celu.

Czas trwania: 30 min

Materiały: klocki lego

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [3 min] Wysyp klocki w miejscu, w którym każda osoba z zespołu będzie miała do nich łatwy dostęp. Na tablicy lub flipczarcie zapisz wybrany wcześniej cel projektu. Wyjaśnij grupie, że zaraz poprosisz ją o uruchomienie wyobraźni i pomyślenie, co się stanie, kiedy uda wam się osiągnąć cel.

2. [15 min] Jeśli grupa liczy do czterech osób, może pracować wspólnie. Jeśli jest większa, podziel ją na zespoły liczące trzy lub cztery osoby. Poproś, żeby każdy zespół wyraził za pomocą klocków, jak wyobraża sobie osiągnięcie waszego celu projektowego. Na tablicy lub flipczarcie możesz zapisać pytania, które pozwolą uczniom i uczennicom uruchomić wyobraźnię:
   - Co się zmieni dzięki temu, że osiągniemy ten cel?
   - Jak zareagują na tę zmianę inni?
   - Jak będziecie się wtedy czuć?
   - Co będziecie wtedy robić?

3. [12 min] Poproś, żeby każda grupa krótko przedstawiła na forum swój projekt w nawiązaniu do powyższych pytań. Po prezentacji pozostałe grupy mogą dopytać o poszczególne elementy konstrukcji.

4. [10 min] Podsumujcie wspólne lub podobne elementy projektów uczniowskich na forum. Możesz zapisywać je na tablicy lub flipczarcie. Pozostaw wynik waszej pracy w widocznym miejscu. Przyda się szczególnie podczas planowania kolejnych działań prowadzących do osiągnięcia waszego celu.

ETAP 4. DZIAŁANIE

Ten etap i jego cechy charakterystyczne można w pełni zaobserwować, jeśli udało się przejść pomyślnie poprzednie fazy procesu, szczególnie ścieranie się i normowanie.

Cechy charakterystyczne dla tego etapu – po czym go rozpoznać?

- Nastawienie na działanie

Na tym etapie zauważysz efekty udanego przejścia przez poprzednie etapy procesu grupowego. Grupa nie tylko jest zmobilizowana do działania, ale też znacznie lepiej zna swoje możliwości i potrafi je wykorzystać we współpracy. Co więcej, grupa jest ze sobą na tyle zżyta i jest w niej na tyle dużo zaufania, że poszczególnym osobom łatwiej zgodzić się na ustępstwa, jeśli zależy od tego dobro zespołu.

- Otwarta komunikacja

Zaufanie w grupie przekłada się również na wzrost akceptacji wobec pozostałych osób – młodzi ludzie raczej wspierają inne osoby uczestniczące, pomagają sobie, niż atakują się nawzajem. Jeśli szczęśliwie przeprowadziłeś lub przeprowadziłaś grupę przez poprzednie etapy, to właśnie teraz zbierasz owoce tego wysiłku: w zespole jest otwarta komunikacja i swobodny przepływ informacji. Na tym etapie uczniowie i uczennice czują, że mogą wyrażać swoje zdanie, okazywać emocje (zarówno te pozytywne, jak i negatywne), bo nie prowadzi to do odrzucenia przez grupę.

- Dostrzeżenie korzyści z bycia w grupie

Zespół czuje, że zaangażowanie we wspólną pracę jest warte włożonego wysiłku. Uczniowie i uczennice zaczynają dostrzegać w tym podwójną korzyść – dla siebie (bo mogą się czegoś dowiedzieć, nauczyć, coś nowego zobaczyć) i dla grupy (zależy im, żeby wspólnie osiągnąć to, co zaplanowali). Zaczyna dominować poczucie dumy z bycia częścią tego konkretnego zespołu. W grupie można odczuć chęć bycia razem, ekscytację, entuzjazm i optymistyczne spojrzenie na czekające zadania.

- Wzięcie odpowiedzialności za zadania

Duma z przynależności do grupy, pozytywne emocje, zaufanie i poczucie bezpieczeństwa wpływają na to, że grupa jest gotowa wziąć odpowiedzialność za działanie oraz potrafi podjąć ryzyko, jeśli przybliży ją to do zrealizowania wspólnych planów. Wysiłki zespołu są ukierunkowane na wyniki i osiągnięcie przyjętego celu. Na tym etapie procesu zespół może wykonać najwięcej efektywnej pracy projektowej.

ZWRÓĆ UWAGĘ

Na poprzednich etapach najważniejsze było zbudowanie grupy, ustalenie wspólnych celów i zasad gry. W fazie działania wysiłek wkładany jest przede wszystkim w mobilizowanie grupy do osiągnięcia celów grupowych.

- Możliwość pojawienia się nowego konfliktu

Kiedy grupa mierzy się z konkretnymi zadaniami w praktyce, natrafia nowe przeszkody i wyzwania. Może to doprowadzić do konfliktu i potrzeby rozwiązania go wspólnie z zespołem. Kryzys może pojawić się też w wyniku zmęczenia i naturalnego spadku motywacji, które towarzyszą dłuższym i wymagającym zadaniom – zwłaszcza, gdy nie widać jeszcze efektów naszej pracy.

Choć może się wydawać, że w ten sposób grupa „cofa się” w rozwoju, jest to mylne wrażenie: jeśli uważnie przeprowadzisz grupę przez poprzednie etapy, to przejdzie przez ewentualny nowy kryzys dużo sprawniej niż za pierwszym razem – wzmocniona, a nie osłabiona.

PAMIĘTAJ

Aby zmniejszyć ryzyko ponownego wystąpienia konfliktu, należy zadbać o ciągłe wzmacnianie spójności grupy, np. dbając o relacje, wspólnie świętując nawet małe sukcesy czy mierząc się z pojawiającymi się na waszej drodze wyzwaniami.

Kamienie milowe

- Monitorowanie postępów w wykonaniu zadań projektowych przez grupę.
- Wspieranie zespołu w rozwiązywaniu napotkanych trudności w realizacji zadań.
- Dbanie o utrzymanie dobrej komunikacji w zespole.

Emocje i zachowania, które mogą pojawić się na etapie działania

Wzmacniające grupę	Osłabiające grupę
– ekscytacja, entuzjazm z bycia grupą i działania razem	– frustracja i zawód w sytuacji, gdy pojawi się trudność, np. spór w grupie, trudna sytuacja w projekcie
– duma z przynależności do grupy, robienia czegoś ważnego	– obawa, czy uda się zrobić wszystko, do czego zobowiązała się grupa i poszczególne osoby
– zaufanie do osób w grupie i osoby prowadzącej	– presja, żeby nie zawieść grupy, „nie zawalić” zadania
– poczucie bezpieczeństwa	– zwątpienie, czy uda się osiągnąć cel

Przykładowe zachowania, które mogą wyniknąć z tych emocji:

- **Zgłaszanie się do wykonywania zadań, dzielenie się pomysłami z innymi.** Świadczy to o zaangażowaniu i motywacji do działania. Warto zauważać i doceniać takie zachowania, zachowując czujność, by ktoś z uczniów lub uczennic nie zaczął dominować nad całą grupą.

- **Przekrzykiwanie się, ośmieszanie pomysłów innych, wzmacnianie określonego zdania**. Może być to objaw tego, jak bardzo uczniom i uczennicom zależy, żeby projekt zakończył się sukcesem – forsują pomysły, które uważają za najlepsze do osiągnięcia celu. W takiej sytuacji należy odwołać się do zasad obowiązujących w grupie i powiedzieć, że niezgoda i dyskusja powinny mieć określoną formę (np. czekamy aż ktoś skończy mówić, nie zagłuszamy wypowiedzi innych osób). Brak reakcji w takich sytuacjach może skutkować wejściem w kolejny konflikt w zespole.

- **Popieranie trudnych do zrealizowania koncepcji, wyrażanie chęci ich przeprowadzenia w projekcie**. Grupa może tak mocno wierzyć w swoje siły, że chce zrobić znacznie więcej i na większą skalę, niż wcześniej planowała. Wymaga to od ciebie uważności i wrażliwości: z jednej strony nie warto gasić energii do działania i odbierać młodzieży inicjatywy, z drugiej – warto pokazywać, co jest realne do przeprowadzenia, np. powołując się na harmonogram i skłaniając zespół do zastanowienia się, jakie są potencjalne ryzyka poszczególnych pomysłów.

- **Unikanie odpowiedzi, odwlekanie wykonania zadania, odmawianie pomocy ze strony innych.** Osoby, które tak się zachowują, mogą nie radzić sobie z przydzieloną odpowiedzialnością, ale jednocześnie czuć presję, żeby nie zawieść grupy. Dobrze jest od razu porozmawiać z uczniem lub uczennicą na osobności: zapytać, jak można w takiej sytuacji pomóc, jak ten temat wnieść na forum grupy.

- **Niechęć do wykonywania zadań, opóźnienia w ich wykonywaniu, niezabieranie głosu**. Mogą to być oznaki zmęczenia i spadającej motywacji, która jest czymś naturalnym w dłuższych projektach. Takie zachowania mogą wystąpić również u osób mocno zaangażowanych, które poświęciły dużo sił i energii na pracę nad projektem, a nie widzą jeszcze rezultatów swoich działań. Osoba prowadząca może temu zapobiegać, prowadząc monitoring zadań, dbając o to, by poszczególne osoby nie brały na siebie za dużo, wyznaczając również czas na odpoczynek i cieszenie się z małych sukcesów grupy.

Rola nauczyciela lub nauczycielki na tym etapie

- **Monitoruj wykonywanie zadań**. To czas, w którym twoja grupa przejmuje inicjatywę, chce działać i podejmować samodzielnie decyzje. Pozwól jej na to. Oddaj tyle decyzyjności zespołowi, ile możesz – tak, żeby było to dla ciebie do zaakceptowania, a przy tym nie zagrażało grupie ani projektowi. Jednocześnie przyglądaj się z boku, jak idą postępy w pracy grupy, i sprawdzaj, czy nie pojawiają się sytuacje wymagające interwencji. Zwróć też uwagę na to, czy niektóre osoby nie biorą na siebie za dużo, co może skutkować ich wypaleniem. Pytania pomocnicze do monitorowania zadań grupy znajdziesz poniżej w **ćwiczeniu Monitorowanie zadań**.

ćwiczenie:
Monitorowanie zadań,
s...

Pamiętaj

W projekcie przydaje się narzędzie do monitorowania zadań i postępów w ich realizacji, np. plakat na ścianie czy tabelka w arkuszu Google. Na każdym spotkaniu możecie wracać do tego planu i przechodzić przez kolejne zadania – sprawdzać, co jest jeszcze do zrobienia, dodawać nowe informacje, uzupełniać status działania (np. „nic się nie wydarzyło", „w trakcie", „zrealizowane"). Dzięki temu grupa widzi, co się dzieje i ile jeszcze przed nią pracy. Poza zadaniami można w takim narzędziu zapisywać także kamienie milowe oraz pomysły, jak będzie się świętować ich osiągnięcie. Będzie to wzmacniało motywację zespołu.

Komunikacja,
s...

- **Czuwaj nad komunikacją.** Nawet w zgranej i zmobilizowanej do działania grupie mogą pojawić się trudności komunikacyjne. W ferworze zadań łatwo o nieporozumienie czy różnicę zdań. Staraj się wyłapywać takie sytuacje i rozwiązywać je wspólnie z uczniami i uczennicami. Dbaj o sprawny przepływ informacji w grupie, np. sprawdzając, czy wszyscy wiedzą o poczynionych ustaleniach.

- **Wzmacniaj zespół.** Im silniejszy zespół, tym łatwiej poradzi sobie z zadaniami i pokona trudności. Zaplanuj aktywności, które umocnią w grupie chęć bycia razem i poczucie, że grają do jednej bramki.

ćwiczenie:
Pobudzanie
do twórczego
myślenia
s.

- **Pobudzaj do działania i szukania rozwiązań.** Stawiaj przed grupą wyzwania na jej miarę; wspieraj w radzeniu sobie z nimi, ale nie wyręczaj uczniów i uczennic. Sięgaj po ćwiczenia, które uruchomią kreatywne myślenie, pozwolą młodzieży inaczej spojrzeć na dany problem. Satysfakcja płynąca ze wspólnego rozwiązania trudności wzmocni motywację zespołu i sprawi, że pozostanie on w gotowości do pracy. Na końcu rozdziału znajdziesz **ćwiczenie Pobudzanie do twórczego myślenia**, które może ułatwić to zadanie.

ćwiczenie:
Radzenie sobie
z porażkami
s.

- **Pokaż, jak radzić sobie z porażkami.** Jest całkiem prawdopodobne, że w grupie coś się nie uda. Taka sytuacja może mocno podkopać wiarę w siebie w zespole oraz zniechęcić go do dalszego działania, dlatego zatrzymaj się nad tym niepowodzeniem. Nie udawaj, że go nie ma – nazwij sytuację i podkreśl, że wspólna praca nad projektem zawsze niesie ryzyko, że coś pójdzie nie tak i jest to jak najbardziej naturalne. Przekuj to doświadczenie w konstruktywną rozmowę z grupę, np. o tym, co można zrobić, żeby w przyszłości uniknąć podobnego problemu. Pomoże ci w tym **Radzenie sobie z porażkami.**

- **Pozwalaj na niedoskonałość.** Daj grupie poczuć, że dopuszczasz możliwość zmian w planie projektu i nie wszystko musi pójść tak, jak zakładaliście. Ważne, by zespół czuł, że ma twoje wsparcie i może liczyć na docenienie, nawet jeśli nie zrealizuje projektu dokładnie tak, jak planowaliście.

- **Daj grupie złapać oddech.** Zadbaj o odpoczynek w grupie i zachęcaj do cieszenia się nawet małymi sukcesami. Nie każde spotkanie musi być

robocze – jeśli masz możliwość, poświęć jedno z zebrań wyłącznie na wspólne świętowanie, np. z okazji osiągnięcia kolejnego kamienia milowego. To może być wzmocnić motywację grupy do dalszej pracy.

Przykład

W ramach projektu grupa planowała szereg działań zachęcających do udziału w zbliżających się wyborach. Było to m.in.: założenie punktu informacyjnego w szkole, symulacja wyborów, a także flash mob profekwencyjny z udziałem kilkuset osób. Niestety plany pokrzyżowała pandemia koronawirusa i wymogi sanitarne uniemożliwiły zrealizowanie pierwotnego planu. Uczniowie i uczennice byli rozczarowani i zniechęceni. Nauczyciel zwołał zdalne spotkanie i rozpoczął dyskusję, co mogą zrobić w tych okolicznościach. Zespołowi udało się zorganizować debatę online na temat możliwości przeprowadzania wyborów zdalnie. Opiekun zadbał o to, żeby docenić zarówno wysiłek włożony w zmianę planów i przeprowadzenie projektu mimo przeciwności, jak i podjęcie aktualnego i ciekawego tematu. Podkreślił też, że choć pierwotny plan zakładał bardziej spektakularne działania, to umiejętność reagowania na to, co dzieje się wokół, jest znacznie cenniejsza.

Autorefleksja

Pozwalam grupie podejmować część decyzji w związku z projektem.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Każda z osób w grupie ma swój zakres odpowiedzialności i samodzielności.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Dbam o równomierny podział zadań dostosowany do możliwości poszczególnych osób.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Stawiam grupie wyzwania, z którymi może sobie poradzić; pozwalam jej samej szukać rozwiązań.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Komunikacja w zespole działa dobrze.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Potrafię interweniować, kiedy widzę, że praca zespołu jest zakłócona.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Mój zespół jest przygotowany do radzenia sobie z porażkami.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Mam w sobie zgodę na to, że coś może pójść inaczej niż w planach.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Dbam o to, żeby praca nad projektem była ciekawa dla mojej grupy.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Dbam o to, żeby był czas na odpoczynek i cieszenie się drobnymi sukcesami.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się

MOJE WNIOSKI

Przyjrzyj się swoim odpowiedziom. Jakie wnioski z nich wynosisz?

.....

.....

.....

MOJE WYZWANIE

W najbliższym czasie chcę skupić się na następujących elementach:

.....

.....

.....

MOJE CELE

Zastanów się nad swoimi celami , które chcesz osiągnąć jako osoba prowadząca na tym etapie (np. zapamiętanie imion wszystkich osób, sprawienie, żeby wszyscy dobrze rozumieli cele pracy, itp.).

Zastanów się, jakie będą twoje kamienie milowe jako osoby prowadzącej na tym etapie procesu.

1. .....

2. .....

3. .....

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego, które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
JAK POKONAĆ GREMLINY?	Pokazuje, co zrobić w sytuacjach, gdy uczniowie i uczennice tracą wiarę we własne siły.	
NIEPOWODZENIE JAKO SZANSA	Zachęca do spojrzenia na porażkę jako na szansę do nauki.	
ŻEGNAMY DRĘCZYCIELA	Podpowiada, jak radzić sobie z trudnościami w projekcie, takimi jak brak wiary w siebie czy niepewność co do sensu działań.	
BITWA Z PROKRASTYNATOREM	Zachęca do porozmawiania o spadku energii i motywacji w grupie.	
DOCENIAM SIEBIE	Ułatwia dostrzeżenie uczniom i uczennicom swoich mocnych stron.	

Narzędzia do pracy z grupą

ĆWICZENIE:
MONITOROWANIE ZADAŃ

Czas trwania: 5–30 min (w zależności od tego, co grupa wniesie do rozmowy)

Materiały: brak

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Zadaj grupie wybrane pytania pomocnicze podczas pracy nad zadaniami:
- Jak się macie? Jak się czujecie?
- Jak idzie wam wykonywanie zadań? Co idzie łatwo, a co trudniej? Jak myślicie, dlaczego tak jest?
- Jak sądzicie, czy uda się zakończyć zadanie w planowanym czasie? Jeśli nie, to jakie zmiany w harmonogramie powinniśmy wprowadzić?
- Czy potrzebujecie wsparcia przy realizacji zadania? Jakiego? Czy bardziej użyteczne będzie moje wsparcie, czy kogoś z grupy?
- Czy napotykacie jakieś wyzwania? Jakie? Jak możemy je rozwiązać?
- Czy wszyscy wiemy, co mamy robić? Co wymaga wyjaśnienia?

ĆWICZENIE:
SZEŚĆ KAPELUSZY MYŚLOWYCH

Sześć kapeluszy myślowych (ang. *six thinking hats*) jest metodą opracowaną przez Edwarda de Bono[5]. Może być ona przydatna m.in. do wielostronnej analizy problemu i wyboru rozwiązania, które chcemy zastosować. Umożliwia spojrzenie na omawiane zagadnienie z wielu perspektyw. Metoda opiera się na sześciu kolorach kapeluszy, z których każdy reprezentuje inny sposób myślenia. W czasie dyskusji każda osoba przed zabraniem głosu zakłada jeden z kapeluszy, starając się myśleć i mówić w sposób symbolizowany przez dany kolor.

Do wypracowania takiej metody skłoniły de Bono następujące obserwacje:
- Bardzo trudno jest prowadzić konstruktywną dyskusję w sytuacji, kiedy u każdej z osób dochodzą do głosu jednocześnie emocje, fakty, obserwacje, przekonania, wartości – ciężko je rozpoznać i rozdzielić.

- Współcześnie promowana jest forma dyskusji, w której chodzi o wygraną oraz rywalizację różnych stron. Trudno wtedy o wspólne spojrzenie na temat i szukanie najlepszych dla grupy rozwiązań, bo ważniejsze jest, żeby mieć rację.

[5] E. De Bono, „Six thinking hats", UK: Penguin Randome House 2017, s. 6–17.

O czym należy pamiętać stosując tę metodę:
- Kapelusze nie służą do opisywania i kategoryzowania ludzi, przedstawiają jedynie określony sposób myślenia czy zachowania. Należy reagować w sytuacjach, w których kapelusz zaczyna być używany jako charakterystyka określonej osoby, np. „ona zawsze jest czarnym kapeluszem".

- Ważne jest, żeby każda z osób mogła doświadczyć różnych perspektyw, czyli użyć kapeluszy w różnych kolorach. Należy unikać sytuacji, w której poszczególne osoby będą miały tylko jeden kolor kapelusza podczas całej dyskusji.

- Na wstępie warto podkreślić, że w dyskusji nie chodzi o wojnę na argumenty i wygraną jednej ze stron. Prawdziwym wygranym będzie ten, kto postara się jak najbardziej wczuć się w różne perspektywy reprezentowane przez kolorowe kapelusze.

- Jest sześć myślowych kapeluszy, można jednak użyć ich mniej (np. trzech lub czterech) w zależności od tego, co będzie użyteczne w danej grupie i danym momencie.

Dlaczego warto zastosować metodę sześciu kapeluszy:
- Współpraca zamiast rywalizacji. Uczestnicy i uczestniczki dyskusji patrzą w jednym kierunku, są zorientowani na wspólne wypracowanie konstruktywnych rezultatów dyskusji zamiast na walkę.

- Doświadczenie różnych perspektyw. Każda z osób może zobaczyć, jak to jest prezentować określone podejście w dyskusji oraz jakie korzyści ono przynosi.

- Oszczędność czasu. Dochodzenie do wspólnego rozwiązania i skupienie się na jednym sposobie myślenia w danej chwili zajmuje mniej czasu i wysiłku niż udowadnianie innym swoich racji czy też robienie wielu rzeczy jednocześnie, np. przeżywanie emocji, szukanie rozwiązań, myślenie o faktach.

ZWRÓĆ UWAGĘ

Metoda sześciu myślowych kapeluszy jest dość czasochłonna, dlatego warto po nią sięgnąć, kiedy chcecie podjąć kluczowe decyzje, np. wybrać cel projektu lub grupę, do której chcecie trafić. Możesz skorzystać z niej także w trakcie ścierania się, gdy poznanie różnych perspektyw ułatwi grupie dojście do zgody czy kompromisu.

Czas trwania: 45 min

Materiały: sześć kapeluszy (papierowych lub innych) lub inne kolorowe przedmioty (np. sześć kolorów kartek, sześć apaszek), tablica lub flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Wybierz temat do dyskusji z grupą. Możesz zapytać osoby uczestniczące, o czym chciałyby porozmawiać – warto, żeby temat był ważny i tym samym angażujący. Może to być dylemat, z którym mierzy się grupa.

2. [8 min] Wyjmij kapelusze (lub ich symboliczne odpowiedniki) i wyjaśnij, na czym będzie polegała dyskusja:

- Każdy kolor kapelusza reprezentuje inną perspektywę, z której patrzy się na temat (wyjaśnienie kolorów kapeluszy i ich znaczeń znajdziesz w załączniku).

- Każda osoba przed zabraniem głosu powinna wybrać kapelusz, którego chce użyć.

- Mając na sobie kapelusz w wybranym kolorze, uczeń lub uczennica stara się przyjąć określony sposób patrzenia na dany temat („Kiedy zakładacie kapelusz, odgrywacie określoną rolę. Ważne jest, żeby starać się wczuć w tę rolę najlepiej, jak potraficie").

- Kapelusze można w dowolnej chwili zmienić („Kiedy zmieniacie kolor kapelusza, to zmienia się również wasza rola. Spróbujcie odegrać ją tak samo przekonująco").

3. [25 min] Przeprowadź dyskusję z użyciem myślowych kapeluszy.

4. [10 min] W podsumowaniu przedstaw wnioski z dyskusji i zapytaj grupę, czy się z nimi zgadza. Sprawdź też, jak uczennice i uczniowie czuli się podczas całego doświadczenia:
- Jak się teraz czujecie?
- Jak oceniacie to, co udało nam się wypracować w czasie dyskusji?
- Jak wam się pracowało z myślowymi kapeluszami?
- Których kapeluszy używało wam się łatwiej? Których trudniej? Jak myślicie, dlaczego tak było?

Załącznik: opis kapeluszy

Kapelusz biały – odpowiada za informacje, dane. Zbiera je, przedstawia, uzupełnia, ale nie podaje żadnych opinii. Informacje, które podaje, są obiektywne i możliwe do zweryfikowania. Kieruje się logiką.

Przykładowe sformułowania białego kapelusza:
- Wiem, że…
- Sprawdziłem, sprawdziłam że….
- Według danych…

Kapelusz czerwony – odpowiada za wrażenia, odczucia i emocje, które pojawiają się w związku z omawianym tematem. Kieruje się intuicją, nie analizuje. Wypowiada swoje subiektywne zdanie.

Przykładowe sformułowania czerwonego kapelusza:
- Czuję, że…
- Budzi to we mnie odczucia…
- Jak myślę o…, to wywołuje to we mnie…

Kapelusz żółty – odpowiada za perspektywę optymistyczną. Pokazuje korzyści i możliwości płynące z pomysłu czy rozwiązania. Wykazuje entuzjazm i przekonanie, że omawiany pomysł uda się wcielić z sukcesem w życie.

Przykładowe sformułowania żółtego kapelusza:
- Dzięki temu zyskamy…
- Widzę, że to może dać nam korzyści…
- Zalety takiego rozwiązania to…

Kapelusz czarny – odpowiada za pesymistyczne spojrzenie na sprawę. Krytykuje i podważa omawiany pomysł, szuka słabych punktów w prezentowanych rozwiązaniach. Jest przeciwieństwem kapelusza żółtego.

Przykładowe sformułowania czarnego kapelusza:
- Słabą strona tego jest…
- Zwróćcie uwagę, że to może spowodować…
- Nie zgadzam się z tym, ponieważ…

Kapelusz zielony – odpowiada za przedstawienie innych możliwości niż te, które już były prezentowane. Pokazuje alternatywne rozwiązania, inne spojrzenie na temat, uzupełnia istniejące pomysły.

Przykładowe sformułowania zielonego kapelusza:
- A może spojrzymy na to tak…
- Zastanówmy się, co by było, gdyby…
- Mam inny pomysł…

Kapelusz niebieski – przewodzi dyskusji. Zbiera wnioski, czuwa nad prawidłowym przebiegiem rozmowy, łagodzi spory, jeśli takie się pojawiają.

Przykładowe sformułowania niebieskiego kapelusza:
- Teraz głos zabiera…, a potem…
- Podsumujmy…
- Sprawdźmy, czy tak samo to rozumiemy…

ZWRÓĆ UWAGĘ

Choć w metodzie sześciu myślowych kapeluszy ważne jest założenie, że osoby mogą zmieniać kolory kapeluszy podczas dyskusji, to kapelusz niebieski jest dość specyficzny. Jako osoba prowadząca grupę możesz sobie przydzielić rolę przewodzenia dyskusji, aby zespół mógł skupić się na pozostałych perspektywach w bezpiecznych warunkach.

ĆWICZENIE:
ZAMIANA MIEJSC

Ćwiczenie to możesz przeprowadzić, kiedy w grupie pojawiają się konkurencyjne pomysły i zespół dzieli się obozy, którym trudno dojść do porozumienia i uzgodnienia stanowiska.

Czas trwania: 30 min

Materiały: karteczki samoprzylepne, długopisy, flipczart lub tablica

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Podziel zespół na mniejsze grupy – osoby popierające pomysł pierwszy (np. prezentacja projektu w formie tradycyjnej szkolnej gali) i osoby popierające pomysł drugi (np. prezentacja w formie gry terenowej po okolicy).

2. [10 min] Wyjaśnij, że zadaniem każdej z grup będzie znalezienie mocnych stron konkurencyjnego pomysłu, a słabych stron własnego. Osoby zapisują swoje refleksje na karteczkach samoprzylepnych.

3. [8 min] Zaproś grupy do podzielenia się efektami swojej pracy na forum. Zbierz i uporządkuj karteczki na flipczarcie lub tablicy.

4. [10 min] Podsumuj dyskusję – powiedz, że uczennice i uczniowie mieli szansę spojrzeć na oba pomysły z innej perspektywy, a wnioski (zalety i wady) zebrane są na tablicy. Zapytaj się, jakie są przemyślenia grupy, kiedy ma przed oczami te wszystkie argumenty – które rozwiązanie bardziej ich przekonuje i dlaczego.

ĆWICZENIE:
RADZENIE SOBIE Z PORAŻKAMI

Metoda dobrej porażki zakłada, że mamy prawo do niepowodzenia – to, że coś się nie udało, jest dopuszczalne, jest w porządku. Porażkę możemy za to przekuć w coś wartościowego, konstruktywnego, pomocnego.

Metoda opiera się na przywołaniu sytuacji, które wiążą się z niepowodzeniem, dlatego rozmowa na ten temat może być delikatna i trudna. Jeśli chcesz zastosować tę metodą, pamiętaj o kilku rzeczach:

- O sytuacjach związanych z niepowodzeniem łatwiej rozmawia się w mniejszych grupach niż na forum. W miarę możliwości podziel zespół na podgrupy.

- Niezależnie od tego, czy chodzi o wypowiedź na forum czy w podgrupie, daj uczniowi lub uczennicy wybór, czy chce się podzielić z innymi swoją porażką.

- Gdy prosisz grupę o przywołanie niepowodzenia, zadbaj o odpowiednią instrukcję, żeby przykłady podawane przez młodzież dotyczyły sytuacji angażujących emocjonalnie, ale nie były zbyt osobiste (np. związane z sytuacją rodzinną ucznia lub uczennicy).

- Zanim zachęcisz zespół do myślenia o swojej porażce, spróbuj sobie wyobrazić, jakie odpowiedzi mogą paść – oceń, czy nie będą one zbyt trudne do omówienia podczas spotkania.

- Daj uczniom i uczennicom czas na indywidualną refleksję.

- Jeśli prosisz osoby o przywołanie porażki, to tylko z taką intencją, żeby przekuć ją w korzyść. Pokaż grupie, jak może to zrobić.

Czas trwania: 20 min

Materiały: flipczart lub tablica

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [3 min] Poproś osoby z grupy o przypomnienie sobie sytuacji z waszej wspólnej pracy, w której coś im się nie udało; którą oceniają jako niepowodzenie. Podkreśl, że to, czy opowiedzą innym o tej sytuacji, zależy od nich. Pytania pomocnicze:
- Czego dotyczyła ta sytuacja?
- Jak się wtedy czułaś/czułeś?
- Jakie były konsekwencje tej sytuacji dla ciebie?
- Jak sobie z nią radziłaś/radziłeś?
- Jakie rozwiązania tej sytuacji widzisz z dzisiejszej perspektywy?

2. [7 min] W zależności od wielkości grupy podziel ją na zespoły liczące trzy lub cztery osoby. Zaproś chętnych uczniów i uczennice do opowiedzenia o swojej sytuacji. Poproś grupę o dużą uważność w czasie, gdy inne osoby będą mówić.

ZWRÓĆ UWAGĘ

Do podzielenia grupy na mniejsze zespołu możesz użyć fragmentów piosenek mówiących o niepowodzeniu – poproś każdą osobę o wylosowanie jednej kartki i znalezienie innych uczniów, którzy wylosowali ten sam fragment itp.

3. [10 min] Podsumuj, np. zadając pytania:
- Jak się czujecie? Czy przywołanie niepowodzenia było trudne, czy łatwe?
- Jak wam się rozmawiało?
- Do mówiących: jak wam się mówiło o niepowodzeniu? Co wam ułatwiało mówienie? Co było wyzwaniem? Dlaczego?
- Do słuchających: jak wam się słuchało o niepowodzeniu? Co wam ułatwiało słuchanie? Co wam utrudniało, było wyzwaniem? Dlaczego?

Zapisuj wnioski z tego, co pomagało, a co utrudniało mówić i słuchać o niepowodzeniach. Zwróć uwagę, że choć mówienie o swojej porażce nie jest proste, często podzielenie się nią z innymi umożliwia złapanie dystansu do tej sytuacji, zobaczenie jej z innej perspektywy. Kiedy jesteście grupą i macie wspólny cel, dzielenie się niepowodzeniami umożliwia wspólne poszukiwanie sposobów na to, jak uniknąć takiej sytuacji w przyszłości.

ĆWICZENIE:
POBUDZANIE TWÓRCZEGO MYŚLENIA

Czas trwania: 15 min

Materiały: flipczart lub tablica, karteczki samoprzylepne, długopisy

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Napisz na flipczarcie lub tablicy abstrakcyjne pytanie, np.:
- Jakich argumentów można użyć, żeby przekonać dyrekcję szkoły do zakupu słonia jako szkolnego pupila?
- Co pożytecznego dla innych mógłbyś lub mogłabyś robić, gdybyś potrafiła lub potrafił latać?
- Co mógłbyś lub mogłabyś robić, gdybyś była lub był bohaterem filmów akcji?

2. [5 min] Poproś grupę, żeby zapisała wszystkie odpowiedzi, jakie przychodzą jej do głowy. Następnie zachęć do wybrania pomysłów, które uczennice i uczniowie uważają za najbardziej kreatywne, i poproś o zapisanie ich na karteczce.

3. [3 min] Odczytaj głośno odpowiedzi zebrane na karteczkach.

4. [5 min] Podsumuj ćwiczenie. Zapytaj:
- Czy wymyślanie odpowiedzi było dla was trudne czy łatwe? dlaczego?
- Jak myślicie, co może dać pobudzanie wyobraźni do pracy, np. myślenie nad abstrakcyjnymi pytaniami?
- Jak to można wykorzystać podczas naszej pracy?

ĆWICZENIE:
WYPRAWA NA PÓŁNOC

Ćwiczenie dotyczy komunikacji w zespole, podejmowania decyzji, ustalania zasad pracy.

Czas trwania: 30 min

Materiały: lista przedmiotów, tablica lub flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5 min] Wyjaśnij grupie, że w tym ćwiczeniu wcieli się w grupę badaczy, która bierze udział w wyprawie na biegun północny. Podczas wyprawy ich samolot się rozbija. Wszyscy są cali i zdrowi, ale niestety nadal znajdują się 100 km od bazy, w której będą bezpieczni. W samolocie znajdowało się 15 rzeczy, które mogą przydać się w dalszej drodze. Niestety grupa może zabrać ze sobą tylko 5 przedmiotów – musi jednomyślnie podjąć decyzję, które z nich weźmie ze sobą.

Lista rzeczy znajdujących się w samolocie:
- latarka z bateriami
- okulary przeciwsłoneczne dla każdego
- gumowa tratwa
- cztery wełniane koce
- pudełko zapałek
- radio tranzystorowe
- pudełko płatków śniadaniowych
- termos z kawą
- sześć batonów czekoladowych
- mapa okolicy
- toporek
- para nart
- trzy pary butów
- kompas
- strzelba

2. [10 min] Wyznacz grupie czas na podjęcie decyzji i obserwuj, co dzieje się w zespole. Poproś o odpowiedź, które przedmioty wybrano.

3. [15 min] Podsumuj ćwiczenie. Możesz użyć pytań pomocniczych:
- Dlaczego wybraliście właśnie te przedmioty?
- Co was przekonało do tego wyboru? Które argumenty były najbardziej przekonujące? Dlaczego?
- Co wam pomagało podjąć decyzję, a co utrudniało?
- Czy zdanie każdej osoby zostało wzięte pod uwagę? Dlaczego?
- Jak chcielibyście, żebyśmy podejmowali decyzje w naszej grupie?

PAMIĘTAJ

To ćwiczenie możesz wykorzystać na etapie normowania, kiedy wspólnie z zespołem ustalasz i porządkujesz zasady.

ETAP 4. SEPARACJA

Cechy charakterystyczne dla tego etapu – po czym go rozpoznać?

Kiedy praca grupy zbliża się do końca (np. po finałowym wydarzeniu w projekcie), zmniejsza się chęć wykonywania kolejnych zadań. Uczniowie i uczennice potrzebują podsumować to, co się wydarzyło w trakcie wspólnej pracy, zastanowić się, jak mogą to wykorzystać poza waszym projektem i poza grupą. Pojawiają się różnorodne emocje związane ze zbliżającym się rozstaniem.

PAMIĘTAJ

Separacja jest zwykle ostatnim etapem procesu grupowego. Jeśli jednak w trakcie projektu zmieni się skład grupy (np. część osób odejdzie, zespół podzieli się na mniejsze podgrupy), to może ona wejść w fazę separacji niezależnie od momentu projektu. Wtedy najważniejsze jest odbudowanie poczucia wspólnoty w zespole.

- Satysfakcja z osiągniętego celu i końca pracy

W grupie może pojawić się radość i ulga, że wspólny cel został osiągnięty lub że praca dobiegła końca. Skończyły się zadania, do których wykonania zobowiązał się zespół, na horyzoncie widać już szansę na odpoczynek, większą ilość wolnego czasu.

- Niechęć do zbliżającego się rozstania

Młodzi ludzie mogą też przeżywać specyficzną żałobę wynikającą ze zbliżającego się rozstania. Im więcej wysiłku, pracy, czasu i energii dali z siebie w całym przedsięwzięciu, tym odczucie to może być silniejsze. Czują smutek, lęk, a nawet niechęć do zakończenia działania. Obawiają się, jak będą wyglądać ich relacje z pozostałymi, kiedy nie będą się już regularnie spotykać w związku z projektem. Te odczucia będą wyraźniejsze w grupie, która rozstaje się trwale, to znaczy po skończonej wspólnej pracy będzie mieć z sobą utrudniony kontakt. Jeśli są to np. osoby z tej samej klasy, które mimo zakończonego projektu będą dalej się widywać, ten etap może przejść znacznie łagodniej.

- Plany na podtrzymanie kontaktu

Czasem członkowie i członkinie grupy wychodzą z inicjatywą podtrzymania kontaktu po zakończeniu projektu. Takie pomysły pozwalają zespołowi poczuć, że relacje, które zawiązały się w czasie wspólnego działania, mogą trwać poza nim, że da się o nie zadbać.

Kamienie milowe

- Podsumowanie wspólnej pracy z zespołem.
- Rozmowa z zespołem o planach na przyszłość.
- Zakończenie pracy grupy w doceniający ją sposób.

Kamień milowy: Podsumowanie wspólnej pracy z zespołem

Spojrzenie wstecz na to, jak wyglądała praca w grupie i nad projektem, da twoim uczniom i uczennicom szansę na refleksję i wyciągnięcie wniosków przydatnych po zakończeniu wspólnego działania. Osoby uczestniczące mogą zastanowić się, jak im było w grupie, co im pomagało, a co utrudniało wykonywanie zadań. Sprawdzają, w jakim stopniu są zadowolone z osiągniętych efektów. Przyglądają się także relacji z tobą i temu, jakie wsparcie otrzymywały, czy było one dla nich adekwatne i wystarczające. Robią rachunek osiągniętych korzyści i poświęceń na rzecz wspólnego celu. Podsumowanie służy nie tylko młodzieży, ale też tobie jako osobie prowadzącej – może być dla ciebie prawdziwie uczącym momentem informacji zwrotnej i ewaluacji.

Kamień milowy: Wsparcie w robieniu planów na przyszłość

Twoi uczniowie i uczennice wiedzą, że ich czas jako grupy dobiega końca. Dlatego coraz częściej może się u nich pojawiać pytanie „co dalej?". Niektórzy mogą już widzieć na horyzoncie nowe cele i snuć plany ich osiągnięcia. Inni znów mogą mieć nadzieję, że obecne doświadczenie przyda im w przyszłości i włożony wysiłek nie pójdzie na marne, ale jeszcze nie mają jasności, jak mogą z tego skorzystać. Są pewnie i tacy, którzy wasz projekt widzą w kategoriach zabawy i nie dostrzegają żadnej jego przydatności w życiu. Dlatego warto wesprzeć młodych ludzi w zobaczeniu, jak doświadczenia wyniesione z projektu mogą przydać się poza nim.

PAMIĘTAJ

Przywołaj w myślach ostatnie szkolenie, w którym uczestniczyłeś lub uczestniczyłaś. Przypomnij sobie, czego dotyczyło, co miało ci dać. Jakie miałeś lub miałaś nadzieje, jakie plany po nim? Czy udało się je zrealizować? W jakim stopniu? Czy było to dla ciebie łatwe zadanie? Czy od razu dostrzegłeś lub dostrzegłaś, do czego możesz wykorzystać wiedzę czy umiejętności z tego szkolenia?

W ten sam sposób spójrz na swoich uczniów i uczennice. Jeśli zobaczenie powiązań między wspólnym projektem a codziennością było dla ciebie wyzwaniem, to dla młodych osób może być górą nie do zdobycia. Pomóż im się nią wspiąć.

Emocje i zachowania, które mogą pojawić się na etapie separacji

Przykładowe emocje:

Wzmacniające grupę	Osłabiające grupę
radość ze zdobycia planowanego celu	smutek i niepokój przed zbliżającym się rozstaniem
ulga w związku z zakończeniem pracy	niechęć do rozstania z grupą

Przykładowe zachowania, które mogą wyniknąć z tych emocji:

- **Rozprężenie, żartowanie, rozmowy na boku, niechęć do wykonywania i kończenia zadań**. Te zachowania mogą pokazywać, że grupa czuje zbliżające się rozstanie, trudniej jej skupić się na pracy, bo przykłada większe znaczenie do relacji w zespole. Dobrze jest tę sytuację nazwać i wyjść jej na przeciw, np. dać grupie czas na zastanowienie się, jak chcą wspólnie świętować zakończenie projektu i osiągnięcie celu.

- **Trzymanie się z boku, nieodzywanie się lub lakoniczne wypowiedzi**. Takie zachowania mogą świadczyć albo o trudnych emocjach związanych ze zbliżającym się rozwiązaniem zespołu, albo też o tym, że osoby są już mentalnie w innym miejscu – czują, że w tej grupie i w tym projekcie zrobiły swoje, więc czekają na oficjalne zakończenie. Warto uszanować tę potrzebę i nie starać się na siłę angażować osób w mocne przeżywanie tego, co dzieje się w grupie. Dobrze zadbać o włączenie takich uczniów czy uczennic w podsumowanie wspólnej pracy i świętowanie z grupą. Zarówno dla nich, jak i dla całego zespołu będzie to stanowić domknięcie działania.

Rola nauczyciela lub nauczycielki na tym etapie

- **Podsumuj**. Zaproś grupę do refleksji, jak ocenia efekty swojej pracy, z czego jest zadowolona, a co z perspektywy czasu zrobiłaby inaczej. Zainicjuj rozmowę o tym, jak członkom i członkiniom zespołu współpracowało się ze sobą, co im pomagało, a co utrudniało działanie. Zadbaj, żeby każda z osób w grupie mogła się wypowiedzieć. Podsumowanie wspólnej pracy da zespołowi poczucie domknięcia i ułatwi wyciągnięcie przydatnych wniosków na przyszłość. Pomogą ci w tym **ćwiczenia: Oś czasu** oraz **Tarcza strzelnicza**.

ćwiczenie:
Oś czasu
s.

ćwiczenie:
Tarcza strzelnicza
s.

- **Pomóż uczniom i uczennicom dostrzec, czego grupa się nauczyła**. Przyjrzyj się z każdą osobą należącą do zespołu temu, z czym startowała (z jaką wiedzą, umiejętnościami, oczekiwaniami, celami, potrzebami) i z czym ląduje. Umożliwi to młodym ludziom świadome korzystanie ze zdobytego doświadczenia przy okazji innych projektów lub w codziennym życiu. Da im też poczucie, że nie zmarnowali czasu, a ich udział w działaniu był dobrą inwestycją.

- **Wesprzyj uczniów i uczennice w tworzeniu planów na przyszłość.** Wskaż osobom uczestniczącym nowe inicjatywy, w których mogą skorzystać z tego, czego się nauczyli. Weź przy tym pod uwagę zainteresowania i oczekiwania poszczególnych osób. Wyjaśniaj, jak zaangażowanie się w kolejne działanie może ich rozwinąć. Przedstawiaj różne możliwości wyboru i pozwól uczniowi lub uczennicy samodzielnie zdecydować, czy i w co chce się zaangażować. W tym zadaniu pomogą ci **ćwiczenia: Zabieram w drogę** oraz **List do siebie**.

ćwiczenie:
Zabieram w drogę
s.

ćwiczenie:
List do siebie
s.

- **Doceniaj**. Zespół włożył czas i wysiłek w to, żeby zrealizować projekt. Osiągnięcie planowanego celu może być nagrodą samą w sobie, ale równie ważna – jeśli nie ważniejsza – jest twoja uwaga jako osoby prowadzącej. Zauważ starania grupy jako całości, ale postaraj się zapewnić każdemu uczniowi i każdej uczennicy też chwilę, w której dostrzeżesz właśnie jego lub jej wkład. Pomogą ci w tym **ćwiczenia: Karta na pożegnanie** oraz **Notki wzmacniające**.

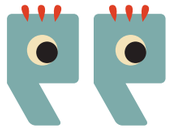
ćwiczenie:
Karta na pożegnanie
s.

ćwiczenie:
Notki wzmacniające
s.

ćwiczenie:
Zabieram w drogę
s.

ćwiczenie:
Planowanie wspólnego świętowania
s.

- **Świętuj z zespołem.** Daj sobie i grupie chwilę wytchnienia – zaplanuj wspólne celebrowanie zakończenia projektu. Jeśli ten moment będzie miał atmosferę święta, grupa umocni się w poczuciu, że udało się osiągnąć naprawdę dużą rzecz, z której warto się cieszyć. Osoby nabiorą przekonania, że byliście w całym przedsięwzięciu razem i dzięki temu dotarliście tak daleko. Świętowanie zwiększy też szanse na to, że wszyscy rozstaną się w dobrych nastrojach. W zaplanowaniu wspólnego święta może ci pomóc **ćwiczenie: Planowanie wspólnego świętowania.**



Przykład

Na spotkaniu podsumowującym niektóre osoby zwróciły uwagę, że nie potrafią określić, czego się nauczyły podczas pracy w projekcie, i nie wiedzą, jak mogą wykorzystać zdobyte doświadczenia w przyszłości. Nauczycielka wprost odniosła się do pojawiających się głosów i zaproponowała wspólne zastanowienie się, co uczniowie i uczennice wynoszą z pracy nad projektem oraz do czego może się to dalej przydać. Zadbała o to, żeby każda osoba z grupy wskazała choć jedną rzecz, którą wynosi z pracy zespołowej i podała choć jeden przykład, co może zrobić z tym dalej – w szkole lub poza nią.

Autorefleksja

Przeprowadziłem lub przeprowadziłam wartościowe dla grupy podsumowanie wspólnej pracy.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
W ramach podsumowania rozmawialiśmy o tym, jak uczniom i uczennicom współpracowało się ze mną i z innymi osobami.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Każda osoba z grupy wypowiedziała swoje zdanie w trakcie podsumowania.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Osoby należące do zespołu wiedzą, czego się nauczyły w związku z realizacją projektu.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Uczniowie i uczennice potrafią wskazać, jak mogą wykorzystać w przyszłości to, czego nauczyli się w projekcie.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Uczniowie i uczennice czują się docenieni za włożony wysiłek.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wszyscy w grupie są zadowoleni z tego, co udało im razem osiągnąć.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się
Wiem, co chciałbym lub chciałabym zrobić inaczej, prowadząc grupę projektową.	nie zgadzam się 1 2 3 4 5 zgadzam się

MOJE WNIOSKI

Przyjrzyj się swoim odpowiedziom. Jakie wnioski z nich wynosisz?

.....

.....

.....

MOJE WYZWANIE

W przyszłym projekcie czasie chcę skupić się na następujących elementach:

.....

.....

.....

MOJE CELE

Zastanów się nad swoimi celami , które chcesz osiągnąć jako osoba prowadząca na tym etapie (np. zapamiętanie imion wszystkich osób, sprawienie, żeby wszyscy dobrze rozumieli cele pracy, itp.).

Zastanów się, jakie będą twoje kamienie milowe jako osoby prowadzącej na tym etapie procesu.

1. .....

2. .....

3. .....

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego, które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
CZAS NA ZMIANY	Zachęca do refleksji, w co można się zaangażować po zakończonym projekcie.	
MÓJ NAJLEPSZY DZIEŃ W PROJEKCIE	Pozwala grupie przywołać najlepsze momenty w czasie wspólnej pracy.	
NEW BRAND	Poddaje refleksji to, jak udział w projekcie wpłynął na kompetencje komunikacyjne zespołu.	
PODSUMOWUJĘ I IDĘ DALEJ	Poddaje refleksji to, jak udział w projekcie wpłynął na kompetencje komunikacyjne zespołu.	
HOP, W GÓRĘ!	Podsumowuje, co ułatwiało a co utrudniało pracę nad projektem z perspektywy poszczególnych osób	
PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ	Zachęca do zastanowienia się, w co osoby z zespołu chcą się zaangażować po skończonym projekcie.	

Narzędzia do pracy z grupą

ĆWICZENIE:

OŚ CZASU

Czas trwania: 35 min

Materiały: kartki papieru, długopisy lub markery, tablica lub flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Poproś uczniów i uczennice o narysowanie na kartce dwóch linii: pionowej i poziomej. Pozioma będzie osią czasu, która odzwierciedla długość działania waszej grupy (w zależności od tego, jak długo działała grupa, podzielcie oś na odpowiednie odcinku czasu, np. tygodnie lub miesiące). Pionowa linia odpowiada temu, jak każda osoba czuła się w grupie w danym okresie.

2. [5 min] Każda osoba z grupy rysuje na wykresie linię, która oddaje jej samopoczucie w różnych momentach projektu.

3. [8 min] Podziel grupę na pary. Zachęć uczniów i uczennice do rozmowy o tym, co wpłynęło na to, jak wygląda ich wykres. Warto dopytać zwłaszcza o wyraźne wzrosty i spadki na linii:
   - Co wpłynęło na to, że w tym czasie widać wzrost na twoim wykresie?
   - Co wpłynęło na to, że w tym czasie widać spadek na twoim wykresie?

4. [15 min] Zbierz zespół na forum. Zachęć do tego, żeby każdy opowiedział o wykresie osoby, z którą był w parze.

5. [5 min] Podsumuj pracę. Zwróć uwagę na podobieństwa (spadków, wzrostów), jeśli takie się pojawiły. Zapytaj: czy było to łatwe, czy trudne ćwiczenie? Dlaczego?

Przykład wypełnionej osi czasu:

Jak się czułeś lub czułaś w grupie?

....

....

....

oś czasu naszej grupy: 1 miesiąc → 2 miesiąc → 3 miesiąc → 4 miesiąc

Pamiętaj

Analiza wykresów grupy może być dla ciebie źródłem cennych wniosków. Zbierz wykresy uczniów i uczennic, przejrzyj je na spokojnie i sprawdź, czy widzisz jakieś podobieństwa oraz różnice. Zastanów się, co w danym momencie współpracy mogło wpłynąć na duże wzrosty lub spadki na osiach czasu.

ĆWICZENIE:

TARCZA STRZELNICZA

Czas trwania 25 min

Materiały: flipczart, różnokolorowe mazaki, karteczki samoprzylepne

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Narysuj na flipczarcie tarczę strzelniczą. Podziel ją na następujące obszary:
- wsparcie opiekuna lub opiekunki
- atmosfera w grupie
- komunikacja w grupie
- wspólne radzenie sobie z trudnościami
- nasze sukcesy
- wzajemna pomoc w grupie.

2. [8 min] Rozdaj uczniom i uczennicom kolorowe mazaki. Poproś grupę o zastanowienie się, jak ocenia poszczególne punkty na tarczy. W razie potrzeby wyjaśnij, co kryje się pod tymi obszarami, podaj przykłady. Następnie niech każda osoba podejdzie i umieści na tarczy punkt odpowiadający jej ocenie w każdym z obszarów (im bliżej środka tarczy, tym wyższa ocena).

3. [15 min] Porozmawiaj z grupą o wynikach w poszczególnych obszarach:
- Co wpłynęło na waszą ocenę?
- Co mogłoby sprawić, że byłaby ona wyższa?

Wnioski z dyskusji notuj na flipczarcie nad obszarem, którego dotyczą, lub przyklejaj karteczki z wnioskami w odpowiednim miejscu.

ĆWICZENIE:

ZABIERAM W DROGĘ

Czas trwania: 45 min

Materiały: karty pracy tyle ile osób jest w grupie, długopisy, flipczart lub tablica

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [2 min] Wyjaśnij uczniom i uczennicom, że w tym ćwiczeniu będą mogli zastanowić się nad swoimi celami na przyszłość i sprawdzić, jak doświadczenie zdobyte w ramach projektu może przyczynić się do ich osiągnięcia.

2. [12 min] Rozdaj wszystkim karty pracy. W zależności od wielkości grupy podziel ją na zespoły liczące trzy lub cztery osoby. Zachęć do tego, aby każda z osób odpowiedziała na pytanie:
   - Czego się nauczyłaś/nauczyłeś podczas pracy przy tym projekcie (czego się dowiedziałeś/dowiedziałaś, co potrafisz teraz zrobić)?
   - Jakie swoje mocne strony dostrzegłaś/dostrzegłeś, wykorzystałaś/wykorzystałeś podczas wspólnej pracy nad projektem?
   - Co wynosisz dla siebie z pracy w grupie?

Pozostałe osoby w zespole mogą prosić o doprecyzowanie wypowiedzi, jeśli coś jest dla nich niejasne. Następnie każda z osób zapisuje swoje odpowiedzi w odpowiednim miejscu na karcie.

3. [5 min] Poproś uczniów i uczennice o indywidualną refleksję nad tym, jakie nowe cele pojawiają się dla nich na horyzoncie. Dodaj, że nie muszą być to cele związane ze szkołą czy udziałem w innych projektach, ale też takie, które dotyczą ich zainteresowań, planowanej ścieżki kariery. Poproś o zapisanie tych celów w odpowiednim miejscu na karcie pracy. Każda osoba może zapisać tyle celów, ile chce. Jeśli jest taka potrzeba, możesz pomóc uczniom lub uczennicom w sprecyzowaniu celów.

4. [5 min] Poproś, żeby każda osoba wybrała jeden cel, o którym może powiedzieć pozostałym. Zachęć do przyjrzenia się, które z wcześniej wypisanych umiejętności mogą przydać się w dążeniu do tego celu.

5. [12 min] Poproś, żeby uczniowie i uczennice podzielili się efektami pracy (wybranym celem i planem, z czego skorzysta, żeby go zdobyć) w tych samych grupach, w których pracowali wcześniej. Pozostałe osoby mogą zadawać pytania albo proponować, co jeszcze można dodać do planu.

6. [5 min] Podsumuj ćwiczenie. Zaproś chętne osoby do podzielenia się swoimi planami na forum.

7. [4 min] Jeśli starczy ci czasu, zadaj uczniom i uczennicom pytanie do refleksji indywidualnej: co chcesz powiedzieć sobie przed podjęciem nowego wyzwania? Odpowiedź można umieścić we właściwym miejscu na karcie.

ĆWICZENIE:
LIST DO SIEBIE[6]

Czas trwania: 15 min

Materiały: kartki papieru, długopisy, koperty, tablica lub flipczart

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [10 min] Zachęć uczniów i uczennice do zastanowienia się nad tym, czego się nauczyli, dowiedzieli, czego doświadczyli, jak się rozwinęli podczas wspólnej pracy. Następnie pokaż zapisane na tablicy lub flipcarcie pytania i poproś o pisemną odpowiedź na minimum trzy z nich:
   - Co ci się najbardziej podobało w grupie? Co podobało ci się najmniej?
   - Czego próbowałeś/próbowałaś, choć wcześniej tego nie robiłeś lub nie robiłaś?
   - Jakie wyzwanie było dla ciebie najtrudniejsze? Jak udało ci się je rozwiązać?
   - Co było dla ciebie najważniejsze podczas wspólnej pracy nad projektem?
   - Kogo poznałeś/poznałaś dzięki udziałowi w projekcie? Które z tych znajomości są dla ciebie ważne?
   - Z czego jesteś najbardziej dumny/dumna?
   - Jakie umiejętności wykorzystałeś/wykorzystałaś? Jakie umiejętności rozwinąłeś/rozwinęłaś?
   - Jak możesz wykorzystać w przyszłości to, czego się nauczyłeś/nauczyłaś?

Podkreśl, że chętnie zapoznasz się z refleksjami uczniów i uczennic, ale nie przeczytasz tego bez ich zgody. Mogą zostawić spisane refleksje dla siebie.

2. [5 min] Gdy wszyscy skończą pisanie, pokaż grupie koperty. Wyjaśnij, że za miesiąc wyślesz im listy z ich notatkami jako przypomnienie tego, co czuli i na co zwrócili uwagę zaraz po zakończeniu wspólnych działań. Poproś o zapisanie na kopercie imienia i nazwiska, włożenie kartki oraz zaklejenie listu.

Wysyłając listy, możesz opatrzeć je własnym komentarzem, zwrócić się bezpośrednio do danej osoby z grupy. Twoja uwaga będzie dla niej docenieniem.

ĆWICZENIE:
KARTA NA POŻEGNANIE

Czas trwania: ok. 15 min na jedną kartę

Materiały: kartki papieru lub pocztówki, długopis

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Twoi uczniowie i uczennice poczują się docenieni i zauważeni, jeśli na zakończenie współpracy otrzymają od ciebie indywidualną informację zwrotną. Jeśli nie masz możliwości umówić się z każdą osobą z grupy na rozmowę, możesz wręczyć choć krótki list, w którym zwrócisz się bezpośrednio do niej. Zachęcamy cię do skorzystania z poniższego schematu.

1. [15 min] Zanim zaczniesz pisać, pomyśl o danym uczniu lub uczennicy (o pracy nad projektem, o współdziałaniu w grupie, o relacji z tobą jako osobą prowadzącą). Zastanów się, co chcesz tej konkretnej młodej osobie powiedzieć.

Dla .....

Doceniam:

.....

.....

.....

Dostrzegam w Tobie:

.....

.....

.....

Na przyszłość:

.....

.....

.....

Chcę Ci powiedzieć, że:

.....

.....

.....

Dziękuję Ci za:

.....

.....

.....

[6] Modyfikacja ćwiczenia „Mirror Mirror" opisanego w materiale „Team Building Activities" [online], University of Wisconsin-Madison [dostęp 12.01.2021]. Dostępny w internecie: link.

ĆWICZENIE:
NOTKI WZMACNIAJĄCE

Czas trwania: 20 min

Materiały: karteczki samoprzylepne, długopisy

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5 min] Rozdaj po kilka karteczek samoprzylepnych uczniom i uczennicom. Poproś o zapisanie na każdej karteczce pozytywnej wiadomości dla innej osoby w grupie, np. za co jej dziękuje („Dziękuję ci za pomoc w przygotowaniu prezentacji"), jakie umiejętności docenia („Według mnie jesteś świetnym słuchaczem"). Opisane karteczki należy przykleić na plecach osoby, której dotyczą. Zadbaj o to, żeby każda osoba w grupie dostała notki, np. zachęcając do wylosowania karteczki z imieniem ucznia lub uczennicy z grupy.

2. [5 min] Daj grupie czas na przeczytanie swoich wiadomości w ciszy.

3. [10 min] Omów ćwiczenie. Możesz zadać pytania:

- Czego o sobie się dziś dowiedziałeś/dowiedziałaś?
- Czy coś cię wyjątkowo zaskoczyło? Co to było?
- Jak się czułeś/czułaś czytając wiadomości o sobie?
- Jakie to uczucie pisać pozytywne wiadomości o innych?
- Jak uważacie, co może dać powiedzenie sobie nawzajem, za co się doceniamy?

ĆWICZENIE:
PLANOWANIE WSPÓLNEGO ŚWIĘTOWANIA

Czas trwania: 15 min

Materiały: karteczki samoprzylepne lub kartki papieru, długopisy

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. [5 min] Wyjaśnij grupie, że może zaplanować wspólne świętowanie zakończenia projektu. Zachęć do pomyślenia o innych członkach i członkiniach zespołu (co lubią, co jest dla nich ważne, jak chcieliby spędzić ten czas). Następnie poproś, żeby każda osoba zapisała trzy rzeczy, które sprawią, że świętowanie będzie dobrym czasem dla pozostałych.

2. [10 min] Wysłuchaj propozycji uczniów i uczennic. Możesz też zadać pytania, np.:
- Jakie są podobieństwa między waszymi pomysłami? Jakie są różnice?
- Jak się czujecie z tym, że myśleliście nad tym, żeby świętowanie było wyjątkowe dla kogoś innego, a nie dla was samych?
- Jak chcecie świętować jako grupa?

MATERIAŁ DODATKOWY

JAK PRACOWAĆ Z DZIENNIKIEM UCZNIOWSKIM „ĆWICZENIA DLA WZMOCNIENIA"

Autor: Aneta Derda

W tym rozdziale poznasz przykładowe ćwiczenia, w jaki sposób można pracować z dziennikiem uczniowskim.

Zachęcamy cię też do zajrzenia do dziennika „Ćwiczenia dla wzmocnienia" przeznaczonego dla uczniów i uczennic. Zawarliśmy w niej ćwiczenia napisane z myślą o pracy samodzielnej, sprzyjającej autorefleksji i rozwijającej wewnątrzsterowność, ale większość z nich z powodzeniem można zaadaptować do pracy w grupie. Zachęcaj młodzież do pracy, także w trakcie spotkań zespołu, traktując jednocześnie ćwiczenia jako punkt wyjścia do swobodnej dyskusji lub pracy indywidualnej na życzenie ucznia lub uczennicy. Część zadań z dziennika uczniowskiego zachęca do wpisania wrażliwych informacji na swój temat – wygłaszanie ich na forum może zawstydzać autorów i autorki. W takich sytuacjach dobrą praktyką jest zachęta do zrobienia ćwiczenia, ale jednocześnie pozwolenie na niepokazywanie swoich odpowiedzi oraz stworzenie przestrzeni na dobrowolne dzielenie się refleksjami. To, co powiedzą, w zupełności wystarczy; to, czego nie powiedzą i tak prawdopodobnie przemyślą w odpowiednim dla siebie momencie. Poniżej znajdziesz podpowiedzi, jak pracować z wybranymi częściami dziennika. Mamy nadzieję, że staną się one inspiracją do opracowywania twoich własnych pomysłów na to, jak można pracować z tym materiałem.

Wydobywanie zasobów

Pewnie doskonale wiesz, jak trudno wydobyć z młodych ludzi choć jedno dobre słowo o nich samych – nie zawsze dlatego, że mają niską samoocenę. W naszej kulturze bardziej skupiamy się na wadach i rzeczach do poprawy niż na tym, w czym jesteśmy dobrzy. Dlatego w dzienniku uczniowskim zaproponowaliśmy kilka ćwiczeń związanych z pracą nad listą talentów opracowaną przez Instytut Gallupa (**Moje zasoby, część II**). Zanim się nimi zajmą, warto zaproponować im prostsze zadania, które mogą pozytywnie wpłynąć na współpracę w grupie.

ĆWICZENIE:

CO Z SOBĄ PRZYNOSZĘ?

Czas trwania: 15 minut

Materiały: koszyk, karteczki samoprzylepne, brystol

PRZEBIEG ĆWICZENIA

To proste zadanie, w którym możesz uczestniczyć na równi z uczniami i uczennicami. Możesz je przeprowadzić online lub fizycznie.

1. Każda osoba dostaje pięć karteczek i zadanie, by wypisać pięć swoich umiejętności, talentów lub mocnych stron. Mogą być one ściśle związane z pracą nad projektem, jak np. doświadczenie z poprzednich działań czy umiejętność przeprowadzania wywiadów, ale mogą też dotyczyć jazdy na deskorolce, pieczenia ciast czy czegokolwiek innego. Po zapisaniu, uczniowie i uczennice wrzucają wszystkie kartki do koszyka.

2. Przeczytajcie wspólnie wszystkie kartki i zastanówcie się, czy i jak możecie wykorzystać te potencjały w projekcie. Część okaże się bardzo przydatna, a część „zaparkujecie" na przyszłość. Warto zadbać o to, by choć jeden talent każdej osoby okazał się niezbędny – dzięki temu nikt nie poczuje się wykluczony.

3. Na podstawie tej listy talentów stwórzcie tablicę umiejętności i mocnych stron – odwoływanie się do niej w trakcie projektu wesprze cię w oddziaływaniu wychowawczym i pomoże wam ustalić podział pracy.

ĆWICZENIE:

CO PRZYJMIEMY?

Czas trwania: 15 min

Materiały: rysunek talerza, karteczki samoprzylepne, markery

PRZEBIEG ĆWICZENIA

To ćwiczenie jest kolejnym etapem wydobywania mocnych stron.

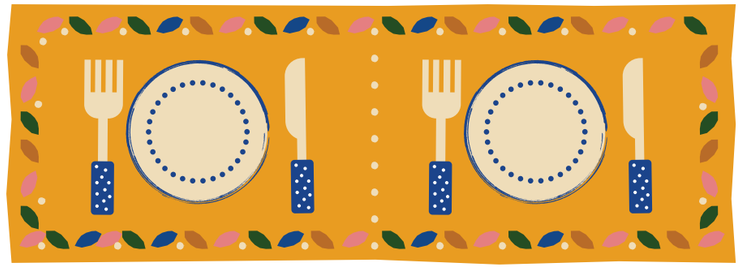
1. Wspólnie z uczniami i uczennicami zastanawiamy się, jakie umiejętności, które jeszcze nie pojawiły się w koszyku, są potrzebne w projekcie.

2. Osoby uczestniczące zapisują je na karteczkach lub wpisują bezpośrednio na narysowany (lub wirtualny) pusty talerz. Na tym etapie prawdopodobnie będą pojawiać się raczej twarde umiejętności niż te związane z kompetencjami miękkimi – są one dla młodych osób łatwiej uchwytne. Prawdopodobnie na talerzu pojawią się np.: montowanie filmów, pisanie artykułów, robienie ankiet.

3. Kiedy talerz jest już pełny, zapytaj, czy w grupie na pewno nie ma osoby, która mogłaby się daną rzeczą zająć. Okaże się, że ktoś dobrze pisze, inna osoba robi zdjęcia od lat, tylko wstydziła się pochwalić, a jeszcze ktoś zna się na robieniu wywiadów.

4. Kartki przyklejcie na tablicy z poprzedniego ćwiczenia.

5. Co z kartkami, które zostały na talerzu? Są świetnym pretekstem do rozmowy o poszukiwaniu sojuszniczek i sojuszników projektu – osób, które mogą wam pomóc.



ĆWICZENIE:

NASZE DOŚWIADCZENIE

Czas trwania: 10 min

Materiały: kartki z wydrukowanymi pytaniami

Jeśli w grupie są osoby, które już wcześniej pracowały metodą projektu (także poza szkołą, np. współorganizując jakieś wydarzenie lub biorąc udział w grupowych działaniach), zachęć je do podzielenia się tym doświadczeniem.

1. Rozłóż karty z pytaniami na stole tak, by pytania nie były widoczne. Uczniowie i uczennice, którzy mają jakiekolwiek doświadczenia w pracy metodą projektu, losują po jednej kartce.

2. Poproś, by przypomnieli sobie projekt, przy którym pracowali, i odpowiedzieli na wylosowane pytanie. Zanim odpowiedzą, daj im 2 minuty na zastanowienie się. Poniżej podajemy przykładowe zagadnienia.
   - Z której części projektu jesteś najbardziej dumny/dumna?
   - Co uważasz za największy sukces w projekcie?
   - Co sprawiło ci największe trudności?
   - Na jaki problem natrafiliście w projekcie i jak go rozwiązaliście w grupie (lub jak zrobiłeś/zrobiłaś to samodzielnie)?
   - Co teraz zrobiłbyś/zrobiłabyś inaczej? W jakiej sytuacji musieliście zmienić plany lub harmonogram projektu?
   - Jak rozwiązywaliście sytuacje konfliktowe w grupie?
   - Kto pomógł wam zrealizować projekt?

3. Daj każdemu chwilę na wypowiedź. Jeśli osoby wypowiadające się zechcą, mogą też wylosować następne pytanie.

Na podstawie wypowiedzi spiszcie krótką listę dobrych praktyk.

Czego oczekujemy?

Sprawdzanie oczekiwań przydaje się przede wszystkim na początku projektu, gdy planujemy działania. Możesz poprowadzić to ćwiczenie także w momencie, gdy uczestnicy i uczestniczki projektu sygnalizują kryzys lub rozczarowanie jakimiś elementami działania. Mają wtedy szansę sprawdzić, czy ich osobiste cele mogą być spełnione oraz czy każda osoba robi to, co jest zgodne z jej potrzebami.

ćwiczenie z dziennika uczniowskiego: Moje oczekiwania wobec projektu s.

Wiesz już, czego sam lub sama oczekujesz od projektu i jakie są twoje cele. Także uczniom i uczennicom zaproponowaliśmy zastanowienie się nad ich własnymi celami i potrzebami (**Moje oczekiwania wobec projektu**). Duża część z nich zapewne nie będzie miała zbyt wiele wspólnego z samym tematem projektu i… to bardzo dobrze!

Część celów indywidualnych uda się świetnie zagospodarować, część stanie w poprzek projektu, a o większości prawdopodobnie się nie dowiesz, bo uczniowie i uczennice nie potrafią ich świadomie i jasno sformułować. Wiadomo jednak, że ich osobiste dążenia będą miały duży wpływ na atmosferę i jakość pracy w projekcie, warto więc poświęcić im chwilę. Jest to tym ważniejsze, im intensywniejsze jest tzw. ukryte życie szkoły, związane z nieformalnymi hierarchiami wśród młodzieży, agresją i przemocą. W takim wypadku praca projektem jest nadal możliwa, wymaga jednak ciągłej uważności na proces grupowy i emocje grupy, także te wyrażane niewerbalnie. Świadomość celów indywidualnych członków i członkiń grupy ułatwia kierowanie pracami merytorycznymi i prowadzenie procesu wychowawczego.

Cele uczniów i uczennic

Karolowi spodobał się temat projektu, Ada potrzebuje punktów za wolontariat. Michał, Tomek i Ksawery zawsze razem zgłaszają się do projektów, Marta lubi nowe wyzwania, Tosi nie stać na zajęcia pozalekcyjne, więc angażuje się w kolejne szkolne działania, dla Zosi to szansa, żeby wygrzebać się ze złych ocen, Ignacy nie miał wyjścia – zgłoszono go, Marcel chciałby pokonać nieśmiałość i nawiązać nowe kontakty. Czy ich motywacje są ważne? W końcu każdy ma jakieś potrzeby, ale z nimi czy bez nich prace muszą iść do przodu. Prawdopodobnie nawet bez twojej głębszej ingerencji tak właśnie się stanie – projekt będzie się lepiej lub gorzej toczył w kierunku finału.

Chyba że… Michał, Tomek i Ksawery, zachwyceni swoim poczuciem humoru, będą uniemożliwiać pracę na każdym spotkaniu, Karolowi nikt nie da się wypowiedzieć merytorycznie, Zofia i Ignacy przestaną się wywiązywać z obowiązków, a Marcel będzie nadal z boku, samotny. Tak też się może zdarzyć, prawda?

Część z tych sytuacji pewnie zauważysz sam lub sama, bez żadnych dodatkowych ćwiczeń; zapewne wiesz też, jak rozbroić takie trudne sytuacje. Może wesprzesz Karola w ramach pracy z dzieckiem zdolnym, zaangażujesz dziewczyny w działania, które dadzą im satysfakcję, rozdzielisz zadania

Michała, Tomka i Ksawerego, żeby nie dominowali grupy, delikatnie włączysz Marcela do zadań wspólnie z życzliwymi mu osobami – albo zastosujesz inne metody w zależności od tego, co podpowiadają ci wiedza i doświadczenie. Po co zatem rozmawiać z uczniami i uczennicami o ich celach?

Po pierwsze warto ich zapewnić, że to w porządku, że je mają; zasygnalizuj, że jeśli chcą się nimi podzielić, z chęcią o tym porozmawiasz. Muszą mieć świadomość, że ich cele i potrzeby, o ile nie zaburzą trwania projektu i nie krzywdzą innych osób, są ważne i możliwe do realizacji. Dzięki temu uczniowie i uczennice mają szansę na głębsze zaangażowanie w projekt i we współpracę w grupie, a ty – na lepsze poznanie młodzieży, z którą pracujesz. Jeśli uczniowie i uczennice zdecydują się podzielić z grupą częścią swoich potrzeb, być może uda wam się wymyślić coś, co scali grupę i jednocześnie pomoże projektowi się rozwijać, np. potrzeba zabawy, wyjścia grupowego lub albo zdobycia punktów na świadectwo.

Czego się boimy?

Co złego może się wydarzyć? Zapewne niejedno, zwłaszcza jeśli ktoś się czuje zagubiony w projekcie lub w nowej grupie. Lęk przed pracą w grupie i ewentualną porażką bywa paraliżujący (nie tylko dla uczniów i uczennic). By go rozbroić, proponujemy poniższe ćwiczenia do wyboru.

ĆWICZENIE:
NAJGORSZY MOŻLIWY SCENARIUSZ

To ćwiczenie sprawdza się, gdy grupa reaguje lękowo oraz gdy są w niej osoby, które boją się nowych wyzwań i porażki.

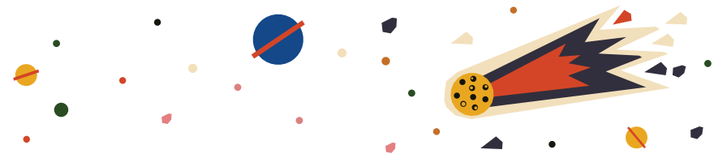
Czas trwania: 15 min

Materiały: brak

PRZEBIEG ĆWICZENIA

To ćwiczenie na wyobraźnię. Pozwala pozbyć się lęku przed porażką i skupić się na prawdziwych trudnościach.

Zaangażuj grupę do wymyślenia, co złego może się wydarzyć w trakcie projektu – meteoryt, masowa śpiączka, zawalenie się szkoły? Wyrzucenie z siebie nawet najbardziej absurdalnych obaw pomoże oswoić się z możliwościami popełnienia błędu i prawdopodobieństwem porażki. Gdy uczniowie i uczennice wyliczą swoje lęki i je obśmieją, łatwiej będzie im znaleźć rozwiązania dla prawdziwych trudności.



ĆWICZENIE:
GREMLINY

ćwiczenie z dziennika uczniowskiego: Jak pokonać gremliny s.

To ćwiczenie, które sprawdza się w różnych momentach, nawet gdy wszystko jest już zaplanowane, a prace ruszyły. Pozwala na stopklatkę – zatrzymanie się i zastanowienie, czy projektowi nic nie zagraża.

Czas trwania: 25 min

Materiały: kartka lub tablica, flamastry

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Z dziennika uczniowskiego młodzież wie, czym są **gremliny**. Te skądinąd cudowne stworzenia w niesprzyjających warunkach stają się potworami, niszczącymi wszystko i wszystkich. W naszym projekcie gremlinami jest wszystko to, co może go zepsuć.

1. Wymieńcie i wypiszcie wszystkie możliwe (i realne) gremliny: spóźnianie się, brak czasu, zajęcia dodatkowe kolidujące ze spotkaniami, zła pogoda w dniu, kiedy planujecie wydarzenia na dworze…
2. Kiedy macie już listę potencjalnych tragedii, pozwól grupie punkt po punkcie zastanowić się, jak realne jest każde zagrożenie i jak je rozbroić. W większości przypadków samodzielnie znajdą właściwe rozwiązania.

Jeśli zrobisz to zadanie na początku projektu, możecie uwzględnić część przeszkód już na etapie planowania działań i tworzenia harmonogramu.

ĆWICZENIE:
BALON

Czas trwania: 20 min

Materiały: rysunek balonu, karteczki samoprzylepne

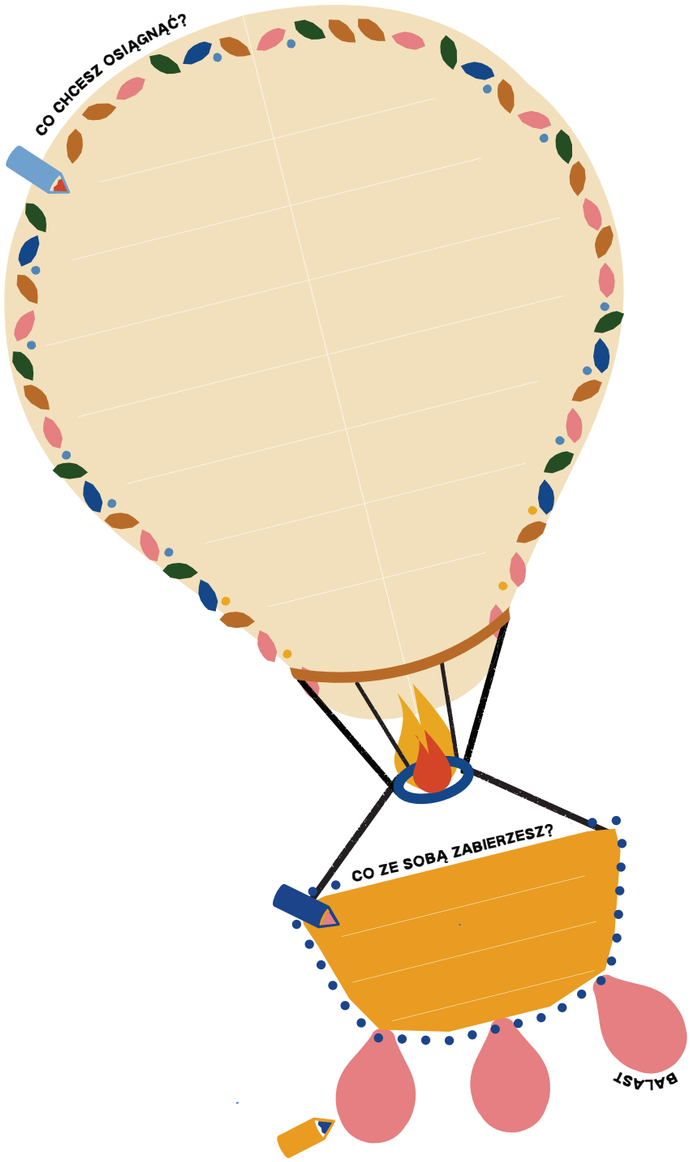
To ćwiczenie pozwala na szybkie sprawdzenie emocji i potrzeb grupy. Można je wykonać zawsze, gdy chcesz szybko zebrać podstawowe informacje o zasobach i celach na poszczególnych etapach projektu.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Zainicjuj rozmowę o projekcie na forum grupy lub w parach (możesz też rozdać kartkę każdej osobie do refleksji indywidualnej – forma pracy zależy tylko od twoich potrzeb).
2. Balon to wasz projekt. Zastanówcie się, co chcecie osiągnąć i dokąd chcecie dolecieć – wypiszcie te rzeczy w czaszy balonu.
3. W koszu zapiszcie to, co zabieracie ze sobą: wasze zasoby i umiejętności, a także osoby, które mogą wam pomóc – czyli wszystko to, umożliwia wam pracę. Jeśli robicie to ćwiczenie w ramach podsumowania któregoś etapu projektu, to w koszu zapiszcie to, co już osiągnęliście.
4. Na koniec omówcie, co jest waszym balastem – co was obciąża i może przeszkadzać w osiągnięciu celu. Poszukajcie rozwiązań na to, jak sobie z tymi trudnościami poradzić.

Dzięki temu ćwiczeniu uczennice i uczniowie z łatwością nazwą swoje zasoby i trudności, a także zobaczą, ile już przefrunęli i co osiągnęli.

Po prostej modyfikacji balon może być też dobrym ćwiczeniem na podsumowanie całego działania lub projektu.



Porozmawiajmy o wartościach

ćwiczenie
z dziennika
uczniowskiego:
Moje wartości
s.

Rozmowy o celach i potrzebach są dobrą okazją do dyskusji na temat wartości. W ćwiczeniu **Moje wartości** w dzienniczku uczniowskim przedstawiliśmy skróconą listę wartości (zakładając, że zbyt długa może zniechęcać i nadmiernie komplikować rozmowę). Oto one:

akceptacja bezpieczeństwo efektywność kreatywność pomoc innym prawda empatia rodzina przyjaźń miłość przyjemność osiągnięcia praca z innymi niezależność mądrość przywództwo szacunek wolność wiara zaangażowanie piękno ciekawość współpraca pasja patriotyzm pomysłowość podziw zabawa

Celem ćwiczenia jest refleksja nad wartościami, których dotyczy projekt – to na nich się skupimy. Rozmowa ta jest jednak dobrym punktem wyjścia do dyskusji o wartościach w ogóle i pozwala na poruszenie takich aspektów, jak wybór zawodu lub dalszej ścieżki edukacyjnej, konfliktu wartości czy wyborów życiowych.

Na początek wyświetl lub pokaż listę wartości i zapytaj uczniów i uczennice, czym są dla nich wartości. Możesz poprosić ich najpierw o rozmowę w parach, a dopiero później zebrać odpowiedzi na forum i je zapisać.

Poproś grupę o przypomnienie, jaki jest temat i cel projektu. Zapytaj, z jakimi wartościami wiąże się ten projekt i dlaczego tak sądzą. Zaznacz te wartości, co do których grupa się zgadza.

Następnie daj uczniom i uczennicom trzy minuty na zastanowienie się i zaznaczenie tych wartości, które są dla nich ważne w życiu osobistym – to zadanie indywidualne. Osoby, które chcą się podzielić swoim wyborem, mogą zabrać głos na forum, ale nie ma obowiązku uzasadniania swoich wypowiedzi.

Zainicjuj swobodną rozmowę, korzystając z pytań pomocniczych: w jaki sposób możemy określić, czy projekt jest zgodny z naszymi wartościami? Jakimi wartościami kierowaliście się, wybierając projekt? Kiedy to, że kierujemy się różnymi wartościami, może nam pomóc, a w jakich sytuacjach będzie to przeszkodą w projekcie? Jakie wartości mogą stać ze sobą w konflikcie?

Po każdej dłuższej wypowiedzi parafrazuj to, co zostało powiedziane. Na koniec podsumuj ćwiczenie wspólnie z uczniami i uczennicami. Najważniejsze wnioski odnoszące się do projektu oraz waszej współpracy zapiszcie na arkuszu papieru i powieście na ścianie, obok pozostałych plakatów. W trakcie pracy będziecie mogli wracać do nich i sprawdzać, czy wasze działania idą we właściwym kierunku.

Dalsze części dzienniczka uczniowskiego zawierają ćwiczenia dotyczące planowania swojej pracy i pracy grupy (**Co ja mam robić?**). Na jednym ze spotkań upewnij się, że każda osoba wie, co ma robić, z kim ma się kontaktować i jakich terminów powinna dotrzymać.

Z dziennika
uczniowskiego:
co ja mam robić?
s.

I tak się pokłócą

Z dziennika
uczniowskiego:
co ja mam robić?
s.

Kłótnie w projekcie po prostu się zdarzają, zwłaszcza na etapie ścierania się grupy. Ty także będziesz mieć w tym czasie mnóstwo wątpliwości, ogarnie cię zniechęcenie albo będziesz marzyć o trzaśnięciu drzwiami. Da się to przetrwać.

W okresie wzmożonego napięcia projekt może być zagrożony, przeważnie jednak sytuacja w końcu się normuje i prace znów posuwają się do przodu – zwłaszcza kiedy nad wszystkim czuwa osoba, która łagodzi napięcia. Na etapie ścierania się opada pierwotny entuzjazm, pojawiają się żale i kłótnie, grupa może rozpaść się na podgrupy. To naturalny etap, na który można się przygotować. W dzienniczku uczniowskim poświęciliśmy temu rozdział „Porozmawiajmy o emocjach” oraz fragmenty dotyczące kłótni i rozmowy. Ćwiczenia te pomagają nazywać swoje i cudze emocje, przyglądać się im i akceptować je na tyle, by móc skupić się na rozwiązaniu problemu. Aby wesprzeć uczniów i uczennice w tym procesie, proponujemy ci kilka wskazówek do pracy z młodzieżą w takich momentach:

1. Wprowadź komunikat „ja”, by ograniczyć wzajemne oskarżenia.
2. Parafrazuj to, co mówią uczniowie i uczennice, wydobywając sedno i upewniając się, że wszyscy dobrze się rozumieją.
3. Pozwól na krytykę zachowań, ale nie na krytykę osób.
4. Upewnij się, że rozmowy nie zdominowały osoby głośne, o silnym charakterze. Niech każdy ma przestrzeń na wypowiedź. Jeśli są osoby, które nie mogą powstrzymać się od przerywania, wprowadź „gadający patyk” (piłkę, guzik itp.) – tylko osoba, która go trzyma, może mówić.
5. Jeśli ktoś ma trudności z wypowiedzią, pomóż mu, zadając pytania otwierające.
6. Kieruj rozmowę w stronę celów i rozwiązywania problemów.
7. Szukaj sojuszników i sojuszniczek: szkolnych mediatorów (także uczniowskich), pedagoga lub pedagożki, innej osoby, która pomoże spojrzeć na sytuację z nowej perspektywy.

Przyswajając te zasady, uczniowie i uczennice uczą się, jak można radzić sobie z trudnymi sytuacjami bez przekreślania dotychczasowego dorobku zespołu. Nie zapominaj, że ty także jesteś częścią tej grupy, choć w szczególnej roli. Tak samo podlegasz mechanizmom procesu grupowego, masz swoje racje i wątpliwości, możesz je wyrażać. Uczniowie i uczennice z kolei mają wówczas prawo się do nich odnieść – także wtedy, gdy nie zgadzają się z tobą lub mają do ciebie o coś żal. Jeśli wspólnie przezwyciężycie impas, będzie to wasz wspólny, ogromny sukces.

Inni aktorzy

Komunikacja jest podstawą współpracy w grupie, ale wasze zasady powinny obejmować też wszystkich innych, którzy towarzyszą wam w projekcie. Kodeks zachowania, który ustaliliście, powinien zawierać informację, że stosujemy go do każdego – dyrekcji, sojuszników i sojuszniczek projektu itp. Omówcie, kto i jak komunikuje się z poszczególnymi sojusznikami lub sojuszniczkami na każdym etapie współpracy – od jej zadzierzgnięcia, poprzez wspólne wykonanie zadania, aż po podziękowanie za pomoc. Poza szczególnymi przypadkami zostaw to uczniom i uczennicom – dzięki temu mają okazję do organizowania wydarzeń z pomocą obcych (lub bliskich) dorosłych i komunikacji z nimi. Nie tylko pozwoli im to ćwiczyć nowe umiejętności, ale też da poczucie sukcesu. Jeśli twój zespół boi się kontaktu z obcymi lub nie wie, jak się zachować, wcześniej przećwiczcie scenki, np. spotkania z urzędniczką lub urzędnikiem, zapraszanie gości, szukanie sponsorów.

Zamiast podsumowania

Lider lub liderka wrażliwa to ktoś, która zgadza się na bycie uważnym wobec wszystkich osób w projekcie, także wobec siebie. Mając w sobie tę gotowość i otwartość, uczysz młodzież szacunku, języka emocji i empatii. Sukces grupy nie polega wyłącznie na ukończeniu projektu, lecz kryje się przede wszystkim pomiędzy zadaniami do wykonania – w osobistych, małych zwycięstwach uczennic i uczniów oraz pracy, jaką wykonali nad sobą. Bez względu na to, czego dotyczy projekt i jakie są jego założenia, twoja praca wybiega daleko poza rolę kontrolną. Daje ci okazję do głębszego poznania uczniów i uczennic, włączenia do grupy osób wykluczanych, dodania skrzydeł tym, którzy nie wierzyli dotąd we własne siły. I za to bardzo ci dziękujemy.

MYŚLI WOLNE

Rozdział 3

FUNDAMENTY
PROCESU GRUPOWEGO

Autor: Aga?

Z tego rozdziału dowiesz się:

- **jakie są fundamenty procesu grupowego;**
- **jak zadbać o komunikację, emocje i motywację w czasie pracy z grupą;**
- **jak zmieniają się komunikacja, emocje i motywacja na poszczególnych etapach procesu grupowego.**

KOMUNIKACJA

Zatrzymaj się na chwilę, zanim przekroczysz próg klasy. Wsłuchaj się w gwar po niedawnym dzwonku.

O czym rozmawiają twoi uczniowie i uczennice? Z czego się śmieją? Kto mówi, kto słucha? Czy przekrzykują się? A może w klasie jest zupełnie cicho? Co mówi ich ciało? Co kryje się w oczach, rękach – gestykulujących, a może opuszczonych wzdłuż ciała czy splecionych ze sobą jak pancerz?

Słowo „komunikacja" pochodzi z łacińskiego *communio* („poczucie łączności") i *comunico* („uczynić wspólnym"). I to właśnie sprawna, wrażliwa i otwarta na drugiego człowieka komunikacja jest jednym z fundamentów grupy – bez niej nie powstanie zżyty zespół, a cel projektu nie będzie wspólny.

Co się dzieje z komunikacją na poszczególnych etapach procesu grupowego?

W czasie **formowania** dominuje niepokój, lęk, niepewność, ale również zaciekawienie nowymi ludźmi i zadaniami. To moment największej w całym procesie grupowym zależności od nauczycielki lub nauczyciela. Na tobie jako osobie prowadzącej skupia się uwaga, to ty inicjujesz rozmowę, podejmujesz działania integrujące grupę. Na tym etapie jasny i konkretny sposób formułowania komunikatów i udzielanie szczegółowych informacji buduje poczucie bezpieczeństwa w zespole, zachęca do aktywności i zwiększa zaangażowanie w pracę grupy. Uczniowie i uczennice potrzebują komunikatów, które pozwolą im osadzić się w miejscu – zrozumieć, po co i dlaczego znaleźli się w tej grupie oraz jak będzie wyglądać ich wspólna praca.

Pamiętaj

Stworzenie kontraktu pozwoli uczniom i uczennicom poczuć się bezpiecznie, poznać zasady wzajemnej komunikacji. Pamiętaj, że kontrakt musi być wypracowany wspólnie – to pierwszy ważny moment, który odciśnie się na waszym dalszym dialogu (bądź jego braku).

Zaproś uczniów i uczennice do kręgu. Usiądź, weź kilka głębszych oddechów, uspokój myśli. Uśmiechnij się do młodzieży, przyjmij otwartą postawę ciała, niech twoje oczy patrzą z uwagą i ciekawością. Daj uczniom poczucie, że jesteś nimi żywo zainteresowany lub zainteresowana, otwarty lub otwarta na nich.

Tworząc kontrakt, pamiętaj o zapisaniu w nim punktów dotyczących zasad komunikacji. Często pojawiają się tam zapisy, które uczniowie i uczennice wymieniają automatycznie (bo tak było w poprzedniej szkole lub grupie projektowej). Mowa tutaj m.in. o zasadach takich jak: słuchamy siebie nawzajem, słuchamy uważnie, używamy komunikatu „ja", nie przerywamy sobie, nie oceniamy tego, co ktoś mówi.

Jak dzieci i młodzież rozumieją te zasady? Jak my sami je rozumiemy?

Aktywne słuchanie opiera się na akceptacji rozmówcy, tolerancji dla jego emocji i poglądów. Aktywnie słuchając, pokazujesz, że nie tylko słuchasz, ale też słyszysz i rozumiesz. Wyrażasz zainteresowanie świadczące o tym, że to, co ktoś mówi, jest istotne. Niestety często zakładamy, że skoro młodzież nie jest jeszcze wystarczająco dojrzała, nie zna życia, można pomijać to, co mówi. Takie słowa dzieci słyszą w domu („a co ty wiesz o życiu, dorośniesz to zrozumiesz!"), w szkole („nie dyskutuj!"). Przecież dzieci i ryby głosu nie mają. Młodzież często skarży się, że nikt ich nie słucha, nauczyciele i nauczycielki nie przejmują się, co mają do powiedzenia osoby w grupie, ich zdanie nie jest traktowane poważnie. Realizując projekt, czują się jak narzędzia do wykonywania zadań (przeprowadź ankietę, wytnij zaproszenia, rozwieś plakaty).

Autentyczne słuchanie

Czy pytasz swoich uczniów i uczennice o opinie? Czy pozwalasz im decydować? Czy wspierasz ich decyzje? Oczywiście nie wszystko w szkole jest realne – nie każdy pomysł czy projekt da się zrealizować. Uczniowie i uczennice z głowami pełnymi ideałów nie zawsze to rozumieją (a może to my przestaliśmy wierzyć, że wiele rzeczy jest możliwych). Porozmawiaj z nimi. Nie mów „nie, bo nie". Pozwól im zrozumieć sytuację, zadać pytania, wyżalić się, unieść gniewem. Niejednokrotnie taki gest wysłuchania, dania przestrzeni do rozmowy jest dla ważniejszy dla grupy, niż samo przepchnięcie pomysłu na działanie. Młodzież bardzo potrzebuje bycia wysłuchana i zauważona.

Na czym polega autentyczne słuchanie? Nie na skupianiu się tylko na tym, co ktoś do nas mówi, ale na słuchaniu na wielu poziomach jednocześnie:

zauważaniu słów, przejawów emocji, dostrzeganiu ekspresji ciała. Staraj się wychwycić sprzeczne komunikaty, niewypowiedziane na głos potrzeby i emocje. Aktywne słuchanie to próba zrozumienia tych wszystkich sygnałów. Aby jednak do tego doszło, młodzież potrzebuje przestrzeni, w której będzie czuła się bezpieczna i akceptowana.

ĆWICZENIE:

AKTYWNE SŁUCHANIE

Czas trwania: ok. 30 min

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- grupa się formuje i chcesz, żeby uczniowie i uczennice poznali się;
- chcesz wprowadzić uczniów i uczennice w zasady uważnego komunikowania się.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Podziel grupę na pary, tak by w każdej parze była osoba A i osoba B.

Następnie poproś, żeby osoby A opowiedziały koledze lub koleżance z pary coś o sobie. Jeśli widzisz, że uczniowie i uczennice mają z tym problem, podsuń im kilka pytań:
- Co lubię robić po szkole?
- Gdzie byłem lub byłam na wakacjach?
- Jaki film albo serial ostatnio widziałem lub widziałam?

Daj parom trzy minuty na rozmowę. Następnie wróćcie do kręgu i poproś osoby B, żeby opowiedziały reszcie grupy, czego dowiedziały się koledze lub koleżance.

Ponownie zaproponuj parom rozmowę – osoby zamieniają się teraz rolami. Wprowadź jednak małą zmianę: uprzedź uczniów i uczennice, że po zakończeniu rozmowy osoby słuchające będą opowiadać o tym, czego się dowiedziały.

Po zakończonym ćwiczeniu rozpocznij dyskusję:
- Jak myślicie, czym różniło się słuchanie w tych dwóch sytuacjach?
- Czy gdybyście nie musieli później przedstawić swojego kolegi lub koleżanki, słuchalibyście równie uważnie? Dlaczego tak, dlaczego nie?
- W jakich momentach czuliście, że jesteście słuchani? Co robiła wtedy osoba słuchająca, jak się zachowywała? W jakich momentach czuliście, że nie jesteście słuchani?
- Co robiliście, żeby osoba mówiąca wiedziała i czuła, że rzeczywiście jej słuchacie i jesteście zainteresowani tym, co mówi?
- Czy zdarzało się, że prosiliście kolegę lub koleżankę o dodatkowe wyjaśnienia lub informacje? Dlaczego tak, dlaczego nie? Czego dotyczyły te pytania?
- Czy były momenty, że w których byliście tak przejęci tym, co chcieliście powiedzieć, że nie zwracaliście uwagi na to, co mówiła do was druga osoba?

Po dyskusji podziękuj grupie za otwartość na rozmowę i na drugą osobę. Powiedz, że aktywne słuchanie jest bardzo trudnym zadaniem, nad którym pracujemy całe życie. Podkreśl, że słuchanie bez przerywania drugiej osobie nie oznacza, że zgadzamy się z drugą stroną – znaczy tylko, że staramy się efektywnie komunikować.

Komunikowanie własnych potrzeb

Aktywne słuchanie drugiej osoby to tylko połowa sukcesu, druga to umiejętność jasnego komunikowania własnych potrzeb. W efektywnej komunikacji dążymy do bycia zrozumianym – aby tak było, musimy wyrażać się w sposób jasny i rzeczowy. Unikajmy sytuacji pełnych niedopowiedzeń, które skazują drugą osobę na domysły (co niejednokrotnie prowadzi do konfliktów) lub czasochłonne dopytywanie. Pierwszym krokiem w nauce jasnego komunikowania może być przypomnienie sobie sytuacji, w której to ty czułeś lub czułaś się niewysłuchany, niewysłuchana lub niezrozumiany, niezrozumiana. Co i jak wtedy mówiłeś lub mówiłaś? O co dopytywała druga osoba? Jasny przekaz powstaje w dwóch krokach: najpierw myśl, potem mów. Naucz się zastanawiać nad treścią tego, co chcesz powiedzieć, i nad konsekwencjami, jakie może nieść twój przekaz. Nawet jeśli wydaje ci się, że druga osoba doskonale cię rozumie – dopytuj.

Pamiętaj, że słowa zostają z człowiekiem na zawsze – niektóre uskrzydlają, inne ciągną w dół przez całe życie. Każdy z nas powinien mieć to z tyłu głowy, a dla nauczyciela wrażliwego lub nauczycielki wrażliwej musi stać się to codziennością. Doceniaj i mobilizuj, przekazuj informację zwrotną, ważąc każde słowo. Twój przekaz może mieć zupełnie inną wagę i konsekwencje niż przekaz między uczniami i uczennicami.

ĆWICZENIE:

CZEKAJ... ŁĄCZĘ WĄTKI – CZYLI, JAK MÓWIĆ, ŻEBY INNI MNIE ROZUMIELI

Czas trwania: 30 min

Materiały: komputer z internetem, rzutnik, kartki papieru i twarde podkładki, długopisy, lista słów z różnych rejestrów języka polskiego,

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Przed wejściem uczniów i uczennic do klasy przyczep na tablicy lub wyświetl mem z napisem „o co cho?”. Po wpisaniu tego hasła w wyszukiwarkę znajdziesz bardzo dużo memów – możesz też stworzyć swój własny, korzystając z generatora (**https://generator.memy.pl/**).

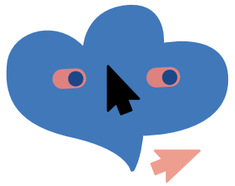
Kiedy uczniowie i uczennice wejdą do klasy, zadaj pytanie: Czy zdarzyła się wam sytuacja, w której zadał wam pytanie, które widzicie na tablicy? Czy zdarzyło się, że chcieliście coś opowiedzieć lub o coś poprosić, a druga osoba zrozumiała to kompletnie inaczej? Co to była za sytuacja?

Następnie rozdaj uczniom i uczennicom kartki ze słowami z różnych odmian języka: współczesnego języka młodzieżowego, gwary, a także dawnej, archaicznej polszczyzny. Poproś o ich rozszyfrowanie.

Lista przykładowych słów: alternatywka, jesieniara, chillwagon, eluwinia, dzban, sztos, mamadżer, bławat, cykoriant, doświtek, dziamdzia, dekonfitura.

Po prezentacjach uczniów i uczniów spytaj, w jaki sposób używanie takich słów może zaburzać komunikację. Dopytaj, co dla nich znaczy jasne komunikowanie się, czym się różni w zależności od tego, z kim rozmawiamy.

W ramach podsumowania ćwiczenia możesz poprosić uczniów i uczennice o stworzenie własnych memów dotyczących zasad jasnej komunikacji. Mogą to zrobić na przygotowanych przez ciebie gotowych szablonach (np. zdjęcie kota z pustym polem do wpisania tekstu) lub stworzyć własne rysunki.



Wskazówki pomocne na etapie formowania

Członkowie i członkinie grupy zazwyczaj spotykają się ze sobą, ponieważ mają jakiś cel. Może on być jednak różnie rozumiany przez poszczególne osoby w zespole. Co możesz zrobić, żeby wspomóc komunikację świeżo stworzonego zespołu?

- Udzielaj szczegółowych informacji na temat nowych zadań i zasad.
- Pytaj o oczekiwania.
- Odpowiadaj szczerze.
- Zachęcaj do zadawania pytań dotyczących niejasnych kwestii oraz do wyjaśniania wątpliwości.

Pierwsze spotkania członków i członkiń grupy mogą być dla nich stresujące, dlatego zachęcaj ich do:

- opowiadania o sobie, swoich zainteresowaniach (wpłynie to na budowanie więzi w grupie);
- słuchania innych, dopytywania poprzez stosowanie pytań otwartych, parafrazowanie, potakiwanie;
- wsłuchiwania się w swoje potrzeby, nazywania ich, a w efekcie – ich jasnego komunikowania.

Na **etapie ścierania** się panuje atmosfera konfliktu, emocjonalnego oporu wobec wymagań, które stawiane są przed osobami uczestniczącymi. Często to także moment oporu, a nawet buntu wobec osoby prowadzącej. Wszystko to rodzi napięcie, które może doprowadzić do kłótni, podziału na podgrupy, a nawet rozpadu zespołu.

To moment, w którym komunikacja niemal zawsze jest zakłócona. Uczniowie i uczennice przyjmują w takich chwilach różne strategie: od nastawienia na agresywną konfrontację, poprzez zamknięcie się w sobie i usunięcie w kąt, aż po możliwe odejście z grupy. Grupa przestaje się słuchać, nie zwraca uwagi na to, co mówią inni. Osoby czekają tylko na to, żeby wejść mówiącemu w słowo i przedstawić swój punkt widzenia. Słuchają wybiórczo – słyszą to, co chcą usłyszeć. Przerywają osobie, która się wypowiada, by skończyć za nią wypowiedź i zniekształcić komunikat do własnych celów.

ĆWICZENIE:
JA CZY TY?

Czas trwania: ok. 20 min

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz rozładować napięcie w grupie;
- chcesz pokazać uczniom i uczennicom, jak można rozwiązywać konflikty;
- chcesz utrwalić zasady komunikatu „ja";
- chcesz wypracować zasady porozumiewania się w grupie.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Zaproś uczniów i uczennice do kręgu. Poproś wszystkich o zamknięcie oczu i wzięcie trzech głębokich oddechów. Powiedz: „Kiedy ostatni raz słyszeliście bicie swojego serca? Nie otwierając oczu, wsłuchajcie się w nie. Dajcie mu się uspokoić. Otwórzcie oczy".

Pozwól uczniom i uczennicom dobrać się w pary. Każdej parze rozdaj scenki do odegrania:
1. Twój siostra od godziny gra na tablecie. Obiecała, że skończy ostatnią rundę i zaraz ci go odda.
2. Na przerwie próbujesz powtórzyć materiał do klasówki, a kolega wygłupia się głośno tuż obok ciebie.
3. Twoja przyjaciółka umieściła na Instagramie zdjęcie, na którym jesteś, mimo że prosiłaś ją, by tego nie robiła.
4. Pożyczyłeś koledze grę, miał oddać ci ją po tygodniu. Minęły już trzy tygodnie.
5. Twoja przyjaciółka śmiała się przy wszystkich z twoich nowych butów.
6. Pożyczyłeś koledze swoją ulubioną płytę, a on przynosi ci ją zniszczoną, porysowaną.
7. Twój przyjaciel spóźnia się na spotkanie z tobą już godzinę. Zjawia się w końcu i udaje, że nic się nie stało.
8. Twój kolega pokazuje wszystkim SMS-a od ciebie, w którym prosiłeś lub prosiłaś, żeby nie pokazywał tego nikomu.

Poproś ich, żeby odegrali scenki używając komunikatu „ty" („jesteś złośliwy, beznadziejny..."), a następnie powtórzyli zadanie, ale korzystając z komunikatu „ja" („przykro mi, kiedy ty...").

Zachęć uczniów i uczennice do rozwinięcia scenek i eksperymentowania: niech nie ograniczają się tylko do krótkiej wymiany zdań.

W omówieniu zapytaj:
- Czego doświadczyliście w tym ćwiczeniu?
- Jak czuliście się w swoich rolach?
- Jak się czuliście scence z komunikatem „ty", a jak w scence z komunikatem „ja"?
- Czy udało wam się dojść do porozumienia?
- Jak wyglądała wasza rozmowa w obu przypadkach?
- Co było dla was najtrudniejsze?
- Czy prosiliście o wyjaśnienie sytuacji? W jaki sposób?
- Jakiego typu argumenty padały najczęściej?
- Który model rozmowy chcielibyście stosować w naszej grupie?
- Jak możecie odnieść to ćwiczenie do waszej komunikacji w grupie?

W podsumowaniu podkreśl, że komunikat „ja" stosuje się nie tylko w sytuacjach konfliktu, ale także przy wyrażaniu pochwał oraz docenianiu pracy drugiej osoby.

Możesz także zamieścić w widocznym miejscu w klasie krótkie przedstawienie korzyści stosowania komunikatu „ja".

Komunikat „ja" pozwala na wyrażenie naszych odczuć i oczekiwań w stosunku do drugiej osoby w taki sposób, że nie są one odbierane jako raniące, nie godzą w poczucie własnej wartości rozmówcy lub rozmówczyni. Problem zostaje dokładnie nazwany i wyjaśniony, dzięki czemu nie ma miejsca na domysły prowadzące do nieporozumień. Dodatkowo komunikat „ja" nastawiony jest na rozwiązania, więc sprzyja poszukiwaniu wyjścia z trudnej sytuacji.

Schemat komunikatu „ja" sprowadza się do czterech elementów: (1) opisania swoich uczuć, (2) nazwania konkretnego zachowania drugiej osoby; (3) opisania konsekwencji tego zachowania dla ciebie (co ci ono robi), (4) nazwania, jakiego zachowania oczekujesz (jakie są twoje potrzeby).

Te cztery punkty zawrzemy, trzymając się prostej konstrukcji:
Czuję... (wyrażenie swoich emocji)
Kiedy ty... (opis sytuacji oparty na faktach)
Jest mi wtedy... (nazwanie konsekwencji)
Chcę... (oczekiwania na przyszłość)

W skutecznym komunikacie „ja" ważne są zasady – przed rozmową warto je omówić wspólnie z grupą.

1. Mówimy zawsze tylko w swoim imieniu, nie uogólniamy.
2. Trzymamy się faktów — mówimy o tym co rzeczywiście się wydarzyło, co widzieliśmy lub czego doświadczyliśmy, a nie o rzeczach usłyszanych lub w inny sposób zapośredniczonych.
3. Nie oceniamy – unikamy słów oceniających, nie spekulujemy na temat intencji osoby, skupiamy się na tym, jakie efekty miało dane zachowanie.
4. Podajemy przykłady konkretnych zachowań.
5. Okazujemy sobie zrozumienie – nie oskarżamy ani nie przypisujemy złych intencji.

Powyższe zasady mogą być elementami ogólnego przyjętego wspólnie z grupą kontraktu, jak również mogą zostać osobno zaproponowane przez prowadzącą przed trudniejszą rozmową.

Komunikat „ja” nie jest sposobem porozumiewania się, który wpaja nam kultura, więc należy się go nauczyć. Wymaga to sporo uważności od osoby prowadzącej przy pierwszych sytuacjach, w których zajdzie realna potrzeba jego zastosowania. Początkowo poprawianie osób uczestniczących może być męczące, jednak z czasem zaczną zwracać uwagę na momenty, w których nie trzymają się komunikatu „ja”.

Komunikacja niewerbalna

Na etapie ścierania się duże znaczenie ma komunikacja niewerbalna, czyli język ciała. Zaciśnięte dłonie i usta (złość), skrzyżowane ręce, zgarbione plecy (wycofanie się), rumieniec (złość, skrępowanie, zdenerwowanie), wymachiwanie rękoma (gniew) – nasze ciało często mówi o nas więcej, niż byśmy chcieli.

Sympatię wobec drugiej osoby komunikujemy zazwyczaj poprzez utrzymywanie kontaktu wzrokowego, ciepły ton głosu, wyraźną artykulację, która nie jest ani szeptem, ani krzykiem, stanie w odległości, która jest bliska, ale nie narusza strefy komfortu rozmówcy lub rozmówczyni. Czy wiesz, jak zachowuje się twoje ciało, kiedy kogoś nie lubisz?

Umiejętność rozumienia mowy ciała może pomóc ci w pracy z grupą, w szczególności z uczniami i uczennicami, którzy mają problemy z komunikowaniem swoich potrzeb i emocji (są nieśmiali, wycofani lub nie potrafią nazywać tego, co się z nimi dzieje).

ĆWICZENIE:
ROZPOZNAJĘ ZNAKI, JAKIE DAJE MI MOJE CIAŁO

Czas trwania: 10 min

Materiały: wydrukowane kartki z poniższymi zdaniami do uzupełnienia

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz wprowadzić pojęcie komunikacji niewerbalnej;
- chcesz nauczyć uczniów i uczennice lepiej odczytywać komunikaty wysyłane przez drugą osobę.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Rozdaj każdej osoby kartkę z ćwiczeniem do uzupełnienia.
1. Kiedy znudzi cię dyskusja, jak zwykle wyrażasz to uczucie?

Słowami:.....

Bez słów:.....

2. Kiedy rozgniewa cię przyjaciel lub przyjaciółka, jak zwykle wyrażasz to uczucie?

Słowami:.....

Bez słów:.....

3. Kiedy ktoś mówi lub robi coś, co rani twoje uczucia, jak to okazujesz?

Słowami:.....

Bez słów:.....

Po zakończeniu ćwiczenia zaproś kilka osób do pokazania jednej sytuacji z karty pracy bez użycia słów. Zadaniem reszty grupy będzie odgadnięcie, jaka to sytuacja.

Zaproś uczniów i uczennice do dyskusji:
- Czy trudno jest odgadnąć przekazywane informacje z gestów, mimiki, mowy ciała? Dlaczego tak, dlaczego nie?
- Czym jest komunikacja niewerbalna? Co się na nią składa?
- Czy potrafimy jasno określić czyjeś intencje na podstawie komunikatów niewerbalnych? Jakie pomyłki możemy popełnić?
- Co daje nam komunikacja niewerbalna?

Komunikacja niewerbalna to nie tylko postawa ciała (jak siedzimy, stoimy, chodzimy), czy mimika twarzy (marszczenie oczu, brwi, uśmiechanie się), ale także to, jaki zachowujemy dystans (odległość od rozmówcy, rozmówczyni), czy utrzymujemy kontakt wzrokowy, jaki jest ton naszego głosu (cichy i zalękniony, donośny i nieznoszący sprzeciwu, spokojny, zrównoważony, pewny) oraz wszelkie wydawane przez nas dźwięki, takie jak: wzdychanie, płacz, chrząkanie. Nawet nasz wygląd wpływa na to, jak odbierają nas inni i jak odczytują nasze komunikaty niewerbalne.

PAMIĘTAJ

Nie chodzi o to, żeby być aktorem lub aktorką i kontrolować każdy swój gest, skrzywienie ust. Staraj się zachować naturalność. Zachęcaj uczniów i uczennice do przyglądania się temu, co komunikuje ciało i czy ich przekaz werbalny jest spójny z niewerbalnym – sam lub sama też o to dbaj.

ĆWICZENIE:
MOJE KOMUNIKATY NIEWERBALNE

Czas trwania: ok. 10 min

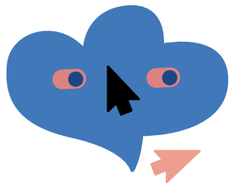
Materiały: kartki

Poproś uczniów i uczennice, aby podzielili kartkę na kolumny i uzupełnili każdą z nich.

- Pierwsza kolumna: lista komunikatów niewerbalnych, np. płacz, krzyk, jednoczesne wykonywanie innych czynności, milczenie, dotyk, rozmowa twarzą w twarz z bardzo bliskiej odległości, przerywanie wypowiedzi, rozglądanie się, gwałtowne gesty, stanie nad rozmówcą, splatanie rąk, uporczywe wpatrywanie się w oczy.
- Druga kolumna: uczennice i uczniowie zaznaczają „+” lub „–” w zależności od tego, czy lubią, jeśli rozmówca tak robi.
- Trzecia kolumna: uczennice i uczniowie zaznaczają „+” lub „-” w zależności od tego, czy sprzyja to komunikacji z drugą osobą.
- Ostatnia kolumna: uczennice i uczniowie zaznaczają „+” lub „-”, w zależności od tego, czy sami tak robią w kontaktach z innymi.

komunikaty niewerbalne	czy lubisz, jeśli rozmówca?	czy sprzyja to komunikacji?	czy robisz tak w kontaktach z innymi?
płacz			
krzyk			
jednoczesne wykonywanie innych czynności			
milczenie			
dotyk			
rozmowa twarzą w twarz z bardzo bliskiej odległości			
przerywanie wypowiedzi			
rozglądanie się			
gwałtowne gesty			
stanie nad rozmówcą			
splatanie rąk			
uporczywe wpatrywanie się w oczy			

Zapytaj, czy są osoby, które chciałyby się podzielić swoimi przemyśleniami po ćwiczeniu. Na koniec zachęć uczniów i uczennice do zastanowienia się, czy są jakieś zachowania i komunikaty niewerbalne, nad którymi chcieliby pracować.



WSKAZÓWKI pomocne na etapie ścierania się

- Rozmawiaj, rozmawiaj, rozmawiaj.
- Pozwól milczeć i ochłonąć, nie tylko uczniom i uczennicom, ale także sobie.
- Jeśli konflikt się nasila, a padające słowa stają się obraźliwe, agresywne – zrób stop-klatkę. Zaproś grupę do kręgu i kilku minut milczenia. To także forma komunikowania się.
- Zawsze stosuj komunikat „ja”. Warto na samym początku wykorzystać jego sztywny schemat, aby zapadł uczniom i uczennicom w głowę.

Otwarta komunikacja, nastawienie na współpracę to cechy trzeciego etapu tworzenia się grupy, czyli **normowania**. To moment na zaproponowanie uczniom i uczennicom ćwiczeń wspierających efektywną komunikację, komunikację bez przemocy (jest to sposób porozumiewania opracowany przez Marshalla Rosenberga, opierający się na empatii i szczerym wyrażaniu siebie). Przejście przez etap ścierania się wzmocniło grupę, co sprzyja większej gotowości do udzielania sobie informacji zwrotnej, szczerego wspierania się. Grupę zaczyna łączyć poczucie tożsamości, zaczyna mówić wspólnym językiem. To może być także dobry moment na włączenie mediów społecznościowych (takich jak Facebook, Instagram, czy TikTok) jako dodatkowego kanału komunikacji. O ile na wcześniejszych etapach taki sposób komunikowania się mógłby wprowadzić dużo zamętu (ze względu na niejasność komunikatów, możliwość błędnego odczytywania intencji spowodowaną brakiem kontaktu wzrokowego, intonacji głosu itp.), o tyle w tym momencie może stać się dodatkową przestrzenią na wymianę myśli.

Etap normowania warto wykorzystać do wzmacniania bliskości w grupie, budowania poczucia wspólnoty, które przełoży się na grupową odpowiedzialność za powodzenie projektu.

ĆWICZENIE:

OCHRONNY PŁASZCZ

Czas trwania: ok. 20 min

Materiały: kartki papieru, kredki lub długopisy

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz zacieśnić więzi w grupie;
- chcesz rozbudzić kreatywność uczennic i uczniów, wspierać myślenie symboliczne.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Zaproś uczniów i uczennice do kręgu. Podziel ich na pary, np. poprzez losowanie rysunków lub pocztówek (osoby, które wylosują te same kartki, dobierają się w parę).

Wyjaśnij uczniom i uczennicom, na czym polega ich zadanie:
Wyobraźcie sobie, że w jedna osoba w parze jest krawcem lub krawcową, a druga zamawia u niej płaszcz. Zdecydujcie, kto wcieli się w którą rolę. Zadaniem krawca lub krawcowej jest uszycie płaszcza w swojej głowie, czyli wyobrażenie sobie, jak mógłby wyglądać. Niech to jednak nie będzie zwykły płaszcz – ma stanowić ochronę zawsze wtedy, gdy zajdzie taka potrzeba.

Rolą krawca lub krawcowej jest opisanie płaszcza drugiej osobie. Można zamknąć oczy i zacząć opis w ten sposób: „Chcę ci dać magiczny płaszcz. Zrobiony jest z…". Dajcie się ponieść wyobraźni.

Po tym, jak obie osoby w parze obdarzą się nawzajem płaszczem i podzielą się swoimi doświadczeniami, daj im trochę czasu, by narysowały i pokolorowały (lub opisały na kartce) płaszcz, który otrzymały. W ten sposób mogą wracać do swojego płaszcza zawsze, gdy będą tego potrzebować1.

W podsumowaniu podkreśl, że największym sukcesem projektu nie jest jego zrealizowanie, ale stworzenie grupy, w której członkowie i członkinie wspierają się oraz kibicują sobie wzajemnie.

Podczas **normowania** w grupie zostają uczennice i uczniowie, którzy przeszli przez etap ścierania się. To ważny moment, żeby utrzymać łączącą ich więź i zadbać o dobrą atmosferę. Praca w zespole, w którym młodzież się lubi, jest mobilizująca, a panująca w nim serdeczna atmosfera sprawia, że łatwiej pokonać trudności.

ĆWICZENIE:
GŁOWA W STRONĘ SŁOŃCA

Czas trwania: cały dzień

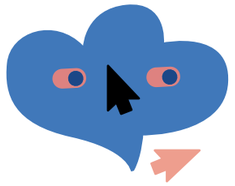
To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz podkreślić rolę pozytywnej atmosfery w zespole;
- chcesz przypomnieć zasady komunikacji niewerbalnej.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Zaproponuj uczniom i uczennicom nietypowe ćwiczenie, polegające na obdarzaniu uśmiechem zarówno znajomych, jak i nieznajomych, których spotkają wracając ze szkoły, w autobusie, w sklepie, na spacerze z psem.

Następnego dnia spytaj grupę, jakie były reakcje na uśmiech – czy ludzie go odwzajemniali? Jakie to uczucie dawać innym część swojej życzliwości i radości? Jak się czuli, kiedy otrzymywali zwrotny uśmiech, a jak, kiedy go nie było? Czy uśmiech w grupie jest dla nich ważny?

WAŻNE: Powiedz uczniom, że mogą czuć się również źle, nie muszą zmuszać się do uśmiechu, jeśli nie są w nastroju. Zarówno w grupie, jak i poza nią mamy praco do różnych emocji i powinny one być akceptowane.



WSKAZÓWKI pomocne na etapie normowania:

- Proponuj grupie ćwiczenia i aktywności, które pozwolą im jeszcze lepiej się poznać, a tym samym zacieśnić więzi.
- Przypominaj o stosowaniu komunikatu „ja".
- Regularnie proś uczniów i uczennice o udzielanie informacji zwrotnej zarówno tobie, jak i innym osobom w grupie.
- Zaproponuj grupie powrót do kontraktu, który zawarliście na początku pracy. Zastanówcie się, czy przestrzegacie jego zasad. Czy któraś z nich wymaga doprecyzowania, a może usunięcia? Czy coś chcielibyście dodać, żeby lepiej czuć się w grupie i skuteczniej się komunikować?

Na etapie działania komunikacja oparta jest nie tylko na szczerości, ale także empatii. Grupa widzi efekty swojej pracy, czuje radość, lubi spotykać się nie tylko podczas działań projektowych, ale także poza nimi. Rodzi to między nimi poczucie jedności, które uwalnia empatię. Osobom uczestniczącym łatwiej wczuć się w emocje innych, zauważyć smutek, radość i obawy. To moment, w którym możesz zaproponować uczniom i uczennicom pracę nad empatią, komunikacją niewerbalną, rozumieniem drugiej osoby oraz jej emocji.

W tym okresie pracy często zdarza się, że trzeba podejmować szybkie decyzje. Szczególnie finał projektu, kiedy mogą wydarzyć się nieprzewidziane sytuacje, jest wyzwaniem wymagającym poprawnej i jasnej komunikacji. To dobry moment, żeby przedyskutować z uczniami i uczennicami zasady komunikacji jedno- i dwustronnej oraz zastanowić się, kiedy i jak je stosować podczas realizacji projektu.

ĆWICZENIE:
KOMUNIKACJA JEDNO- I DWUSTRONNA

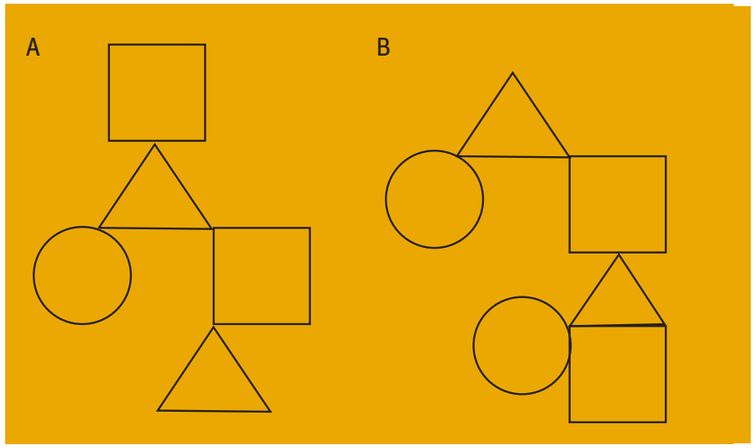
Czas trwania: cały dzień

Materiały: kartki z narysowanymi figurami geometrycznymi, czyste kartki, długopisy

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz zapoznać grupę z zasadami komunikacji jedno- i dwustronnej;
- chcesz przygotować uczniów i uczennice na odbieranie i rozumienie krótkich komunikatów (niekiedy niezbędnych w trakcie działania projektowego).

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Wybierz z grupy jedną osobę lub poproś o zgłoszenie się ochotnika albo ochotniczki. Osoba ta siada naprzeciwko grupy na krześle i otrzymuje kartkę z rysunkiem. Jej zadaniem jest opisanie go w jak najbardziej zrozumiały sposób, tak aby grupa mogła odwzorować na swoich kartkach układ figur, jaki znajduje się na rysunku.



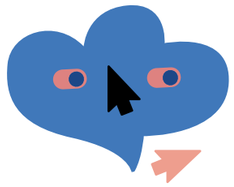
Ćwiczenie przeprowadź w dwóch etapach:

Etap 1: osoba przedstawiająca siedzi przodem do grupy i nie może odpowiadać na pytania grupy.

Etap 2: osoba przedstawiająca nadal siedzi przodem do grupy, ale może odpowiadać na pytania grupy.

W omówieniu zapytaj:
- Co było dla was łatwe, a co trudne w tym ćwiczeniu?
- Czym różniła się komunikacja w obu ćwiczeniach?
- Kiedy warto stosować komunikację podobną do tej z pierwszego przykładu (jednokierunkową), a kiedy z drugiego (dwukierunkową)?

W podsumowaniu wprowadź definicję komunikacji jedno- i dwukierunkowej. Jak sama nazwa wskazuje, w tej pierwszej przekazywanie informacji odbywa się tylko w jedną stronę i jest szybkie, dlatego sprawdza się w nagłych sytuacjach, np. podczas finału projektu. Komunikacja dwukierunkowa natomiast odbywa się w dwóch kierunkach, między nadawcą lub nadawczynią i odbiorcą, odbiorczynią. Zajmuje więcej czasu, jest jednak dokładniejsza, a informacja zwrotna pozwala osobie mówiącej doprecyzowywać swoją wypowiedź na bieżąco. Ten rodzaj komunikacji pozwala na wyjaśnienie wątpliwości, np. omówienie szczegółów projektu.



WSKAZÓWKI pomocne na etapie działania

- Zachęcaj grupę do wzajemnego dopingowania się, np. „super ci to wyszło", „jestem pod wrażeniem", „jestem pewny, że dasz radę".
- Sprawdź, czy przepływ informacji w grupie działa: czy każda z osób wie, za co jest odpowiedzialna, czy grupa wymienia się informacjami dotyczącymi postępów w pracy.
- Znajdź czas na luźną rozmowę. Zakończenie projektu, dopięcie wszystkiego na ostatni guzik to jedno – równie ważne są rozmowy o błahych, niezwiązanych z projektem sprawach przy kawie. Dlatego poza dyskusjami na temat plakatów, pism do mediów i scenografii przedstawienia znajdźcie czas na rozmowę o tym, co u was słychać.

Etap separacji może być momentem mieszanych emocji: radości ze zrealizowanego projektu, ale także smutku wynikającego z rozstania się grupy. Zaopiekuj się grupą, pozwól jej na pożegnanie się, pokaż, że smutek jest czymś normalnym. Ty również go okazuj, mów o nim – oczywiście tylko wtedy, jeśli go odczuwasz.

Świętujcie! Rozmawiajcie o tym, z czego jesteście dumni, dajcie sobie przestrzeń na wspominanie zabawnych momentów z przebiegu projektu. Wyjdźcie wspólnie na pizzę, urządźcie sobie posiadówkę przy ciastku i kawie. Rozmawiajcie!

Koniecznym elementem procesu komunikacji na tym etapie jest udzielenie sobie nawzajem informacji zwrotnej. Każda osoba w grupie musi mieć szansę na usłyszenie tego, co chcą jej powiedzieć inni, oraz sama dostać przestrzeń, by się wypowiedzieć. To czas, w którym uczniowie i uczennice ćwiczą ujawnianie i ubieranie w słowa swoich spostrzeżeń dotyczących zachowania kolegów i koleżanek. Uczą się w praktyce zasad konstruktywnej informacji zwrotnej – zarówno jej dawania, jak i przyjmowania.

Na tym etapie uczniowie i uczennice otrzymują informację zwrotną od osoby prowadzącej, ale powinni również mieć możliwość, by przekazać swoje uwagi w drugą stronę – nauczycielowi lub nauczycielce. Pozwoli im to domknąć projekt, zrozumieć proces, przez który przeszli, oraz to, co z niego wynieśli.

Drugą, często trywializowaną metodą przekazania informacji zwrotnej, która jednak jest doskonałym narzędziem ewaluacji, jest popularna kanapka. Ze względu na rozbudowaną formę sprawdzi się zwłaszcza jako schemat informacji zwrotnej między osobą prowadzącą a uczniem lub uczennicą; możesz zastosować ją też w mniejszych grupach projektowych.

Zaczynamy od informacji wzmacniającej: podkreślamy dobre strony drugiej osoby oraz jej działania, pracy w grupie, komunikowania się z innymi.

W drugiej warstwie kanapki wskazujemy obszary do dalszej pracy, przedstawiamy, co można ulepszyć. Komunikat musi opierać się na faktach, wskazywać konkretną zmianę i korzyści, jakie wynikają z wprowadzenia jej w życie.

Pierwsza warstwa kanapki pozwala na bardziej otwarte przyjęcie jej drugiej części. Osoba, która wie, że jej praca została zauważona oraz doceniona, z większym spokojem przyjmie komunikat na temat rzeczy do poprawy. Warto pokazywać uczniom i uczennicom, że ten drugi etap informacji zwrotnej wspiera ich dalszy rozwój i nie jest niczym negatywnym (komunikatem, że powinni byli coś zrobić inaczej, muszą coś niezwłocznie poprawić itp.).

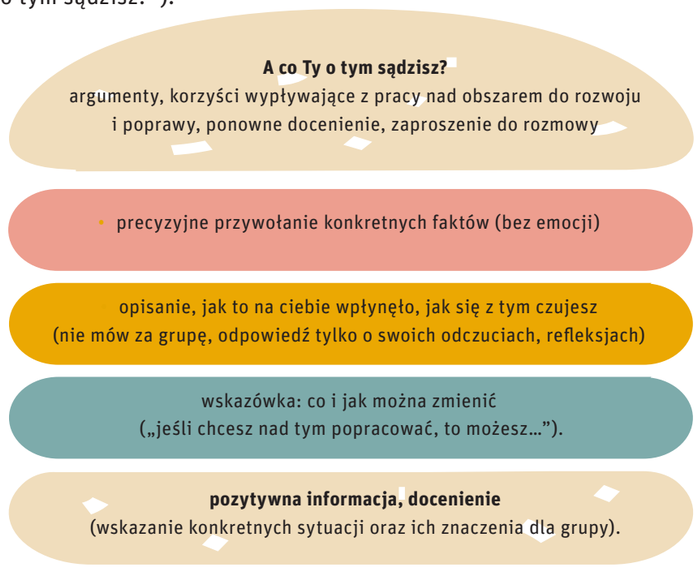
Kanapkę przykrywa jeszcze jedna warstwa: wyrażenie wiary w dalszy rozwój danej osoby. To także moment, w którym doceniamy jej wysiłek włożony w projekt (warto tutaj przywołać konkretny przykład zaangażowania). Posypką kanapki niech będzie przypomnienie o mocnych stronach danej osoby, motywujące ją do dalszej pracy.

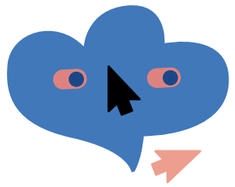
Schemat kanapki

Podstawa: pozytywna informacja, docenienie (wskazanie konkretnych sytuacji oraz ich znaczenia dla grupy).

Środek kanapki: informacje dotyczące rzeczy do poprawy
- precyzyjne przywołanie konkretnych faktów (bez emocji);
- opisanie, jak to na ciebie wpłynęło, jak się z tym czujesz (nie mów za grupę, odpowiedź tylko o swoich odczuciach, refleksjach);
- wskazówka: co i jak można zmienić („jeśli chcesz nad tym popracować, to możesz…”).

Wierzch kanapki: argumenty, korzyści wypływające z pracy nad obszarem do rozwoju i poprawy, ponowne docenienie, zaproszenie do rozmowy („a co ty o tym sądzisz?”).





WSKAZÓWKI pomocne na etapie separacji

Przypomnij grupie cechy konstruktywnej informacji zwrotnej:
- Zwracaj się bezpośrednio do kolegi lub koleżanki.
- Oceniaj zachowanie, nie osobę.
- Bądź konkretny lub konkretna, opisuj zachowanie.
- Nie formułuj pochopnych wniosków.
- Nie oceniaj aspektów, na które twój kolega lub koleżanka nie mieli wpływu.
- Dziel się pomysłami, nie udzielaj rad.
- Przekazuj tyle, ile może przyjąć osoba otrzymująca informację zwrotną.

O czym jeszcze warto pamiętać bez względu na etap procesu?

Zauważ, że większość ćwiczeń poprzedzonych jest zaproszeniem uczniów i uczennic do kręgu. Bez względu na etap procesu, w którym się znajdujecie, krąg jest doskonałym narzędziem komunikacyjnym. Dlaczego warto korzystać z jego mocy w pracy z uczniami i uczennicami?

Krąg stał się formą spotkań w momencie odkrycia ognia – ludzie zaczęli gromadzić się wokół niego, opowiadać sobie przy nim historie. Dzisiaj często jest tak, że podczas spotkań w salach lekcyjnych, na widowni w kinie lub w teatrze, a nawet w autobusach siedzimy w rzędach jedni za drugimi, nie mając możliwości, by patrzeć sobie w oczy. Bywa też tak, że organizujemy spotkania przy dużych prostokątnych stołach, które w zasadzie tylko nas od siebie oddzielają. W kręgu natomiast siedzimy razem, równi sobie. Krąg jest jak kocioł, a pusta przestrzeń pośrodku to miejsce, w którym dzięki wspólnej rozmowie możemy coś razem stworzyć. Krąg jako forum komunikacji wydobywa to, co ważne dla wszystkich. Mocniej uwydatnia wspólne wartości, a nie dzielące nas problemy[7].

Krąg możecie postrzegać również metaforycznie. By czuć się jego częścią, nie trzeba fizycznie w nim siedzieć – szczególnie na późniejszych etapach procesu, kiedy grupę łączą już więzi (zarówno projektowe, jak i prywatne). Bycie w kręgu to bycie częścią wspólnoty – kiedy stworzysz go fizycznie („weźcie krzesła i utwórzcie z nich krąg”), to zapoczątkujesz też krąg symboliczny, w którym uczniowie i uczennice znajdą bezpieczną przestrzeń do rozmów, wymiany pomysłów, ale także do odsłonięcia się i okazywania emocji.

[7] S. Kr. Hannesdottir, „Opo awieści dające siłę” [w:] „Aktywne metody pracy z młodzieżą” [online], red. A. Chodasz, s. 20. Dostępny w internecie: link.

Ćwiczenia z dziennika uczniowskiego, które mogą cię zainspirować

Tytuł ćwiczenia	Krótki opis	Strona
KOMUNIKAT „JA”	Umożliwia spróbowanie w praktyce komunikatu „ja”.	
JAK SIĘ „DOBRZE KŁÓCIĆ?”	Pozwala zadbać o komunikację nawet wtedy, gdy osoby się z sobą nie zgadzają.	
PARAFRAZA	Umożliwia spróbowanie w praktyce parafrazy.	
PYTANIA OTWARTE	Pokazuje, jak formułować pytania otwarte.	
NEW BRAND	Poddaje refleksji to, jak udział w projekcie wpływa na sposób komunikacji.	
PODSUMOWUJĘ I IDĘ DALEJ	Zachęca do przemyślenia swoich mocnych i słabszych stron w zakresie komunikowania się z innymi.	

MOTYWACJA

ZATRZYMAJ SIĘ NA CHWILĘ I ZASTANÓW SIĘ:

Co cię motywujew pracy z grupą, podczas realizacji projektu? Kiedy masz więcej motywacji? Kiedy czujesz spadek energii i swojego zaangażowania? Co może motywować członków grupy do działania lub bycia częścią grupy? Przyglądanie się swoim motywacjom i motywacjom zespołu pozwoli ci lepiej zrozumieć i poprowadzić proces toczący się w grupie.

Pracując z grupą i będąc zarazem jej częścią, potrzebujesz energii, siły napędowej – czyli motywacji, która pobudza do działania. W początkowych fazach procesu energia w dużej mierze skierowana jest na utworzenie grupy i znalezienie wspólnych celów. W późniejszym etapie, kiedy grupa pracuje konstruktywnie, energia ta rozdziela się między pracę nad wspólnymi zadaniami, utrzymywanie zintegrowanego zespołu i zaspokojenie indywidualnych potrzeb jego członków oraz członkiń.

W każdej grupie poziom motywacji zmienia się w trakcie działania. Inną energię zaobserwujesz na początku projektu, a inną w trakcie realizowanych działań. Jednych motywować będzie np. robienie czegoś wspólnie, uczenie się nowych, ciekawych rzeczy, działanie poza szkołą, współpraca z instytucjami lub organizacjami, temat projektu. Dla innych z kolei motywująca może być potrzeba docenienia lub popularność w grupie. W różnych momentach u poszczególnych osób uczestniczących może pojawić się zmęczenie i wypalenie. Niektóre zadania spotkają się z mocnym zaangażowaniem grupy lub jej części, inne z kolei okażą się wyzwaniem. To zupełnie naturalne – motywacja jest procesem, jest zmienna, ma swoje wahania. Nie zrażaj się, kiedy widzisz jej spadek, zarówno u uczniów, jak i u siebie.

ZASTANÓW SIĘ:

jakiego języka używasz do motywowania osób? Jak motywujesz siebie samą lub samego do pracy z grupą? W czym dostrzegasz korzyści, co cię przekonuje i wspiera twoją motywację?

ĆWICZENIE:

JAKI JEST TWÓJ JĘZYK MOTYWACJI?

Czas trwania: ok. 20 min (w zależności od wielkości grupy i tego, jak bardzo chcesz pogłębić dyskusję)

Materiały: tablica do zapisywania pomysłów

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:
- chcesz poznać grupę i lepiej zrozumieć, co może motywować jej członkinie i członków, np. w czasie formowania;
- czujesz, że spada motywacja do działania, np. podczas fazy normowania.

Ćwiczenie w wersji z pogłębioną refleksją i autorefleksją warto przeprowadzić w starszych klasach – z młodzieżą, która może mieć większą świadomość, jakie przekazy wzmacniają, a jakie osłabiają motywację. W młodszych klasach ćwiczenie możesz potraktować jako pretekst do rozmowy o tym, jak różne rzeczy mogą nas zachęcać do działania.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Zachęć osoby uczestniczące, aby każda z nich indywidualnie zastanowiła się, jakich argumentów i sposobów używa do motywowania innych.

2. Po chwili zaciśnij dłoń i poproś, aby grupa przekonała cię do jej otworzenia tylko za pomocą słów (perswazji). Propozycje możecie zapisywać lub wypowiadać na forum.

3. Po zebraniu wszystkich pomysłów porozmawiajcie:
- Jakich argumentów używacie? Jaki jest wasz język motywacji?
- Które z nich są skuteczne i dlaczego?
- Które z przywołanych technik możecie wykorzystać podczas pracy w grupie?

4. W podsumowaniu podkreśl, że każdą osobę może motywować coś innego – podobnie będzie też w waszym projekcie. Czasami będziemy bardziej, a czasami mniej zmotywowani, będziemy mieć większą lub mniejszą energię do współtworzenia grupy i realizowania zadań. Warto wiedzieć, co skutecznie zachęca nas do działania – i przypominać sobie o tym, kiedy czujemy, że nie mamy sił.

Co się dzieje z motywacją na poszczególnych etapach procesu grupowego?

Na etapie formowania dopiero rozpoznajesz potrzeby i wartości uczniów oraz uczennic. To moment, kiedy widzisz, czy osoby uczestniczące chcą tworzyć grupę, czyli mają już swoje indywidualne motywacje do bycia jej częścią, czy też wręcz przeciwnie – są w oporze, np. dlatego, że ich udział w działaniu nie jest dobrowolny. Trudnością, jaką możesz napotkać, starając się poznać oczekiwania i potrzeby grupy, jest początkowa ostrożność i niepewność jej członków oraz członkiń w wyrażaniu swojego zdania. Daj sobie i grupie czas – zadbaj o atmosferę spotkań, ich cykliczność i przyjazne miejsce. Zachęć uczniów i uczennice (nie wywierając jednak presji) do refleksji na temat tego, dlaczego tu są, co chcieliby robić, czego się nauczyć, dowiedzieć, jak spędzić czas, co osiągnąć. Możesz skorzystać z **ćwiczenia Moje oczekiwania wobec projektu**, które znajduje się w dzienniku uczniowskim. Na pierwszym etapie procesu grupowego motywację buduje ciekawość innych osób, zadań, tematu, sposobu pracy. Demotywować może natomiast lęk przed nowym działaniem, dodatkowym wysiłkiem, nieznaną formułą pracy, ale też niepewność siebie i własnych możliwości („czy dam radę, czy to miejsce dla mnie?”).

ćwiczenie:
Moje oczekiwania wobec projektu
s.

ZATRZYMAJ SIĘ NA CHWILĘ I POMYŚL

Z czym zaczynasz projekt – z jakimi oczekiwaniami, potrzebami i zasobami wchodzisz do grupy. Zapisz je, by móc do nich wracać na następnych etapach wspólnej pracy. Zastanów się, w jaki sposób projekt może zaspokoić te potrzeby.

Podczas ścierania się grupy możesz poczuć, jak u części osób uczestniczących spada motywacja do działania lub współpracy z tobą. Wiesz już, że ten trudny, napięty czas jest momentem kształtowania się tożsamości grupy i jest dla niej rozwojowy. Mimo to poczucie osłabienia twojej pozycji w grupie, wyczuwalne napięcia, zmęczenie i kontestacja mogą obniżyć twoją energię do konstruktywnego przeprowadzenia grupy przez kryzys. Wykorzystaj ten moment, by skupić się na rozwiązaniu problemu, dać innym przestrzeń do wypowiedzi, podzielenia się frustracjami. Motywujące dla grupy będą: nieocenianie i używanie języka obserwacji, twoja uwaga i czas poświęcony na rozmowę, wspieranie współpracy, stawianie na zespół. Demotywować natomiast może skupienie się wyłącznie na zadaniu i realizacji harmonogramu.

Podczas normowania może okazać się, że mimo pokonania kryzysu grupa odczuwa zmęczenie i znajduje się w stagnacji po doświadczeniu silnych emocji, które buzowały w fazie konfliktu. Wykorzystaj to, że grupa czuje się już ze sobą pewniej po wspólnym przejściu przez kryzys: wróćcie do celu i zweryfikujcie go, jeśli jest taka potrzeba. To czas, kiedy motywujące będą: przyjrzenie się podziałowi zadań, docenianie, pokazywanie sensu działania i bazowanie na mocnych stronach oraz zainteresowaniach członków i członkiń grupy.

Na etapie działania grupa współpracuje w wykonywaniu zadań. Motywująco działa wówczas atmosfera, duch grupy – kiedy czujemy się częścią zespołu, lubimy się, nie jesteśmy oceniani, to mniej zrażamy się trudnymi zadaniami. Siłą napędową jest na tym etapie poczucie spójności grupy, dlatego wzmocnisz zaangażowanie młodzieży, zauważając wszystkie osoby w zespole i tworząc im warunki do działania. To również czas powrotu do indywidualnych celów i możliwości ich realizacji w działaniu podejmowanym przez grupę.

Etap separacji to czas, kiedy osoby uczestniczące mogą być zmęczone, a ich energia do działania i bycia grupą ulega rozproszeniu. W tym momencie motywowanie młodzieży ma zasadnicze znaczenie. Pomogą podsumowania, docenienie zaangażowania, nazwanie zdobytej wiedzy i umiejętności. Takie działania pozwolą tobie i grupie przekierować zdobytą wiedzę i umiejętności na przyszłe działania podejmowane poza projektem i grupą.

Zwróć uwagę

Motywacja to energia do działania, która pomaga w tym działaniu wytrwać1. Może wynikać z czynników zewnętrznych, np. gdy robimy coś, bo czekamy na nagrodę bądź boimy się kary, albo wewnętrznych, np. gdy zadanie jest dla nas atrakcyjne, ponieważ dotyczy ciekawego tematu lub umożliwia zdobycie nowych umiejętności. Opublikowano wiele wyników badań, które podkreślają przewagę motywacji wewnętrznej nad zewnętrzną2. Nagrody i kary, nawet jeśli wydają się skuteczne, to działają na krótką metę – nie osiągniemy w ten sposób pełnego zaangażowania i zaciekawienia członków i członkiń grupy. Inaczej jest, kiedy robimy coś, bo sprawia nam to przyjemność, pozwala poznać nowe osoby lub tematy, zaspokoić ciekawość. To na budowaniu i wzmacnianiu motywacji wewnętrznej warto skupić się w prowadzonym procesie grupowym.

Co pomoże ci wzmacniać motywację grupy?

Pamiętaj

To ty wiesz, ile masz czasu i przestrzeni, by zaangażować się we wspieranie procesu grupowego, który toczy się równolegle z realizowanym projektem.

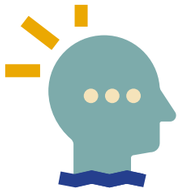
Pomyśl, ile możesz i chcesz dać z siebie, jak bardzo jesteś zmotywowany lub zmotywowana, a także jakiego poziomu motywacji do tworzenia grupy i wykonywania zadań oczekujesz od innych w projekcie. Możesz określić własny plan minimum, którego celem będzie osiągnięcie takiej motywacji w grupie, by możliwe było zrealizowanie projektu i podzielenie się jego efektami. Jeśli masz możliwości i chęci, możesz też dążyć do planu maksimum, który zakłada osiągnięcie satysfakcji z działania w grupie i refleksji na temat tego, czego się w tym procesie nauczyliście.

Zaproponowane w tym rozdziale aktywności, nastawione na budowanie zespołu, wypracowanie wspólnego celu i docenianie, wesprą cię w stworzeniu grupy, która jest zmotywowana i chce działać razem. Wskazówki pomogą ci osiągnąć to w ramach toczącego się w twoim projekcie procesu grupowego[9]. Pamiętaj też, że grupa może być jednocześnie w innych procesach grupowych i na wiele rzeczy, które się dzieją, nie masz wpływu.

Zgrany zespół. Grupa może się wzajemnie motywować, dawać sobie wsparcie i być paliwem do dalszego działania – jeśli ze sobą współpracuje i wie, co chce razem osiągnąć. Tworzenie zespołu jest procesem, przez który przeprowadzasz osoby uczestniczące, poznając je i integrując, ustalając i respektując wspólnie zasady.

9 A o tym jak można motywować młodzież w projekcie przeczytasz tu: J. Ziętkowska, „Jak motywować młodzież do pracy w projekcie?" [online], Centrum Edukacji Obywatelskiej [dostęp 18.03.2021], Dostępny w internecie: link.

10 „Projekt edukacyjny" [online], Fundacja Szkoła z Klasą [dostęp 18.03.2021]. Dostępny w internecie: link.



ZASTANÓW SIĘ

Ile czasu możesz poświęcić na budowanie zespołu w ramach pracy przy projekcie. Czy macie swoją stałą przestrzeń na spotkania, możliwość wyjścia na zewnątrz i spotkania się w mniej formalnym miejscu? Czy masz na to wpływ?

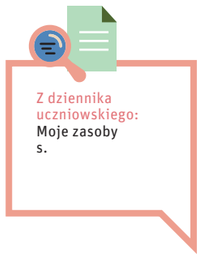
Jeśli spotykasz się z grupą systematycznie, pomyśl nad wprowadzeniem na każdym spotkaniu drobnych aktywności rozwijających współpracę. Może to być rytuał służący lepszemu poznaniu się uczniów i uczennic, ćwiczenia na budowanie zespołu, np. szukanie rzeczy, które nas łączą, zespołowe tworzenie czegoś, a nawet wyjście na spacer. Jeśli macie stałe miejsce spotkań, warto wspólnie je przygotować do pracy, np. ozdobić i oznaczyć (mogą w tym pomóc plakaty o grupie i projekcie, zapisany w widocznym miejscu cel działania, przyniesione z domu kubki na herbatę itp.). Ty też daj się poznać – może uczniowie i uczennice przeprowadzą z tobą wywiad, z którego dowiedzą się, co lubisz, jak spędzasz czas, dlaczego realizujesz projekt, jakie masz doświadczenie, czego możesz nauczyć innych, a czego chcesz nauczyć się od grupy.

Jeśli nie macie częstych i regularnych spotkań, działacie w rozproszeniu i spotykacie się za każdym razem w innym miejscu – budowanie zespołu może być trudniejsze, ale nie niemożliwe. Zadbaj o to, żebyście mieli okazję poznać się na pierwszych spotkaniach (możecie na nich stworzyć nazwę grupy, logo, gest przywitania). Bądźcie ze sobą w stałym kontakcie, np. poprzez grupę w mediach społecznościowych; wspólnie ustalcie zasady jej działania.

Podział zadań. Nawet jeśli przypuszczasz, w jakich zadaniach odnalazłyby się poszczególne osoby, warto, by każdy miał możliwość wybrania aktywności, w które chce się zaangażować. Motywują nas działania, w których dobrze się czujemy, które są bliskie naszym zainteresowaniom, talentom, możliwościom, predyspozycjom i chęciom.

ZATRZYMAJ SIĘ NA CHWILĘ I POMYŚL,

jak w twojej grupie projektowej przebiega proces podziału zadań. Czy wiesz, jakie talenty i umiejętności mają osoby uczestniczące? Jakie zadania w projekcie bierzesz na siebie i dlaczego akurat te? Jak się z tym czujesz?



Rozpiszcie poszczególne zadania, przed którymi stoicie jako grupa. Zastanówcie się, jakiej wiedzy, umiejętności, cech i zasobów wymagają poszczególne aktywności. Zatrzymaj się na mocnych stronach, zainteresowaniach uczniów i uczennic – możesz skorzystać z ćwiczeń opisanych w dzienniku uczniowskim: **Moje zasoby**. Niech każda osoba stworzy swoją listę zadań, w której określi: co robi, w jakim czasie i z kim przy tym działaniu współpracuje. Jeśli kilka osób chce zajmować się tym samym – warto stworzyć podgrupę liczącą od trzech do pięciu osób[10] . Zespół może wyłonić lidera

lub liderkę, sekretarza, osobę od PR-u; jeszcze inne osoby mogą dbać o obieg informacji, pilnować terminów, sporządzać notatki, wypełniać kartę projektu lub być odpowiedzialne za kontakt z nauczycielem albo nauczycielką. Pamiętaj, że te role mogą był pełnione rotacyjnie.

W którym momencie realizacji projektu jesteś? Co w najbliższym czasie przed tobą? Jakie zadania cię czekają? Co pomoże ci w ich realizacji?

Plan działania, harmonogram, oś czasu. Harmonogram zadań czy plan działania to narzędzia, które ułatwią wam rozplanowanie pracy, monitorowanie jej przebiegu oraz weryfikowanie, na jakim etapie jesteście i co jeszcze przed wami. Dobrze przygotować taki plan na etapie normowania grupy, kiedy poszczególne osoby czują się pewniej oraz wiedzą, co chciałyby robić w projekcie. Nawet jeśli przygotujecie plan działania na początku pracy grupowej, zawsze możecie go później zweryfikować. Systematyczne wracanie do harmonogramu na spotkaniach pomaga utrzymać motywację do działania – daje bowiem jasność co do dalszych kroków (kto, co, kiedy i po co ma zrobić). Harmonogram pracy całej grupy lub podgrup warto przygotować w dużym formacie i umieścić w widocznym dla wszystkich miejscu.

Zrób swój indywidualny harmonogram prac i wracaj do niego często. Pomocne w tym będzie poniższe ćwiczenie.

ĆWICZENIE:
MÓJ PLAN DZIAŁANIA – UDAŁO SIĘ CZY JESZCZE NIE?

Czas trwania: 45 min

Materiały: kartki, flamastry

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy podzieliliście się już zadaniami w grupie i planujecie przejść do działania.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Rozdaj osobom uczestniczącym czyste kartki, flamastry, długopisy.
2. Poproś grupę, by wyobraziła sobie wielowarstwowy tort. Aby był on smaczny, należy przygotować wiele warstw, z których każda ma swój specyficzny smak, ale tylko zestawione razem i w odpowiedniej kolejności smakują wyśmienicie. Tak samo jest z projektem – aby działania się udały, warto je zaplanować, pamiętając o właściwej kolejności.
3. Każda osoba przygotowuje na kartce własny plan działania na najbliższy czas, posiłkując się pytaniami z poniższej tabelki. Harmonogram można przedstawić w formie warstwowego tortu.

Co trzeba zrobić?		
Jakie zadania są do wykonania, krok po kroku?		
Do kiedy?		
Czego potrzebujesz?		
Po co to robisz?		
Udało się czy jeszcze nie?		
Dlaczego?		

Pytania pomocnicze do harmonogramu:

- **Co trzeba zrobić?** Czy wszyscy wiedzą, za jakie działanie są odpowiedzialni?
- **Jakie zadania są do wykonania krok po kroku?** Na jakie mniejsze czynności można rozłożyć działanie?
- **Do kiedy?** Warto ustalić termin na wykonanie zadania – jeśli robisz je wspólnie z drugą osoba, wtedy uzgodnijcie datę wspólnie. Czy późniejsza realizacja działania nie zablokuje postępów w projekcie? Czy terminy są realne, biorąc pod uwagę inne zobowiązania osób w grupie, ich tempo pracy?
- **Czego potrzebujesz?** Jakie zasoby będą potrzebne, zarówno te materialne (kredki, kartony, komputer, telefon), jak i czasowe (jedno popołudnie, weekend) oraz przestrzenne (sala na spotkania)?
- **Po co to robisz?** Czy to działanie cię rozwija, czegoś uczy, czy dzięki niemu poznasz kogoś nowego? A może bez tego działania projekt będzie mniej atrakcyjny?
- **Udało się czy jeszcze nie?** Weryfikujmy swoje działania, doceniajmy to, co zostało zrobione. Zastanówmy się, dlaczego coś się jeszcze nie udało. Czy czegoś potrzebujesz?

KOMENTARZ DO ĆWICZENIA:
Jeśli podczas realizacji projektu pojawiają się nowe zadania – zaznacz je z zespołem w harmonogramie.

Wracaj z grupą do planu zawsze, kiedy czujesz spadek mocy – wspólnie sprawdzajcie, co już zostało zrobione, a co przed wami, w którym jesteście momencie. Jeśli jest za dużo zadań i czujesz, że jakieś aktywności przerastają uczniów lub uczennice, warto poruszyć temat, porozmawiać z zespołem, opowiedzieć, dlaczego w waszych działaniach jest: „jeszcze nie".

ZASTANÓW SIĘ,

czego potrzebujesz, by pójść dalej z zadaniami. Otuchy, zauważenia, odpoczynku, wsparcia w aktywnościach? Co z tych rzeczy możesz sobie dać sam lub sama, a jakiego wsparcia warto szukać na zewnątrz – w grupie projektowej lub jeszcze szerzej?

Wspólny, widoczny cel. Warto poświęcić czas na wypracowanie konkretnego, możliwego do zmierzenia, atrakcyjnego, realistycznego, określonego w czasie celu. Fundamentalne znaczenie ma zarówno cel grupowy, wypracowany wspólnie, jak i ten indywidualny, wynikający z potrzeb poszczególnych osób, który warto sobie uświadomić i nazwać.

Z dziennika uczniowskiego: „Projekt – najważniejsze ustalenia", s.

ZASTANÓW SIĘ:

jaki jest cel istnienia grupy? Jaki cel zamierzacie osiągnąć w projekcie, jak go wyznaczyliście? Czy wszystkie osoby z grupy wiedzą, jaki jest cel działania, oraz akceptują go?

Zarówno indywidualne, jak grupowe cele mogą się zmieniać. W przypadku celu grupowego ważne jest, by zespół był świadomy zmian, akceptował je, wiedział, z czego wynikają, a także miał czas na przełożenie nowego celu na rezultaty i podejmowane działania. Zmiana celu nie oznacza porażki, niepowodzenia, złego planowania – często wynika z sytuacji zewnętrznej, możliwości grupy, wniosków z diagnozy potrzeb czy z nowej wiedzy (np. uświadomienia sobie określonego problemu społecznego).

Wracaj do waszego celu, kiedy czujesz, że spada motywacja zespołu. Dlaczego realizujecie projekt, na jakie potrzeby miał on odpowiadać? Co miał zmienić w szkole, okolicy, w samych uczniach i uczennicach? Czego chcieli się nauczyć? Zapytaj uczniów i uczennice, co z tych rzeczy udało się osiągnąć. Co ich przybliżyło do realizacji celu? Jakie kamienie milowe

są już za grupą, a co jest największą przeszkodą w obecnie planowanych działaniach?

Jeśli grupa czuje, że podejmowane działania nie zbliżają jej do celu; kiedy poszczególne osoby czują, że podejmują wysiłek, który nie ma sensu – warto pomyśleć nad przeformułowaniem celu. Zaznacz jednak, czego nie możecie zmienić, co jest niezależne od was (np. wynika ze statutu szkoły albo regulaminu programu, do którego przystąpiliście). Jeśli grupa ma taką gotowość, popracujcie nad celem grupowym – tak, by był akceptowany przez wszystkich i jednocześnie realistyczny. Upewnij się, czy grupa jest świadoma, co się zmienia, dlaczego i jak wpłynie to na zadania do wykonania.

Dbanie o poczucie sensu w grupie. Wracanie i weryfikowanie celu pokazuje nam, że nasze działanie ma sens, że do czegoś dążymy, coś chcemy osiągnąć.

ZASTANÓW SIĘ:

czy podczas dotychczasowej pracy z grupą dowiedziałeś lub dowiedziałeś się czegoś nowego o sobie, swoim stylu pracy lub umiejętnościach? Co to było? Czego nowego dowiedziałeś, dowiedziałaś się o pracy z grupą? Co z tego doświadczenia możesz wykorzystać w przyszłości?

Wpływaj na motywację uczniów i uczennic, pokazując, jak mogą czerpać z obecnych doświadczeń. Porozmawiajcie o tym, jakie umiejętności zdobywają w trakcie projektu i pracy grupowej. Wypiszcie w widocznym miejscu jak najwięcej pomysłów, używając języka korzyści. Możesz również zaproponować listę cech i umiejętności, które rozwija udział w projekcie. Poproś, by osoby uczestniczące wskazały te kompetencje, nad którymi mogą pracować dzięki działaniu projektowemu (np. rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, komunikowanie się, przyjmowanie odpowiedzialności, samodzielne i twórcze myślenie, planowanie i organizacja pracy zespołowej, zbieranie i selekcjonowanie informacji, współpraca, ocenianie przebiegu i efektów własnej pracy, publiczna prezentacja). Porozmawiajcie o tym, które z tych rzeczy przydadzą się podczas innych zajęć w przyszłości. W jaki sposób uczennice i uczniowie będą mogli je wykorzystać w innych obszarach życia?

Docenienianie. Trudności z motywacją często pojawiają się, gdy grupa podejmuje różne wysiłki, ale nie widać ich rezultatów[11]. Dlatego tak ważne jest zauważanie sukcesów i docenianie nawet najmniejszych osiągnięć grupy – na spotkaniach starajcie się rozmawiać o tym, co się co się udało, a z czym są trudności. Zachęć grupę do dzielenia się swoimi sukcesami i pokazywania ich innym, np. w formie wspólnego bloga, fanpage'a na Facebooku, tablicy we wspólnej przestrzeni z kalendarzem projektu i przestrzenią na zdjęcia oraz wpisy. Wspólnie celebrujcie nawet drobne rzeczy – warto zaplanować małe święta w trakcie realizacji projektu, np. w ramach podsumowania pierwszego etapu projektu lub osiągnięcia kroku milowego (oczywiście finałowi projektu powinna towarzyszyć największa

11 A. Geller, M. Tragarz, J. Witkowski, J. Ziętkowska, „Przewodnik dla opiekunów samorządów uczniowskich" [online], Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2011 [dostęp 18.03.2021], str. 45. Dostępny w internecie: link.

feta). To, w jakiej formie chcielibyście świętować, zależy od was – zapytaj o to pozostałe osoby. Może będzie to wspólny piknik, wyjście do kina, na spacer, przygotowanie przekąsek na podwieczorek lub drugie śniadanie, zaproszenie ważnego dla nich gościa, zrobienie sesji zdjęciowej z wzmacniającymi napisami: „udało nam się", „jesteśmy na półmetku projektu". Możecie wspólnie przygotować humorystyczne, wzmacniające przypinki, np.: „mam spore sukcesy na koncie!". Doceniaj zaangażowanie, wysiłek, współpracę – niekoniecznie skupiając się tylko na końcowym rezultacie.

Wzmacniaj pozytywnie. Zauważaj starania i chęci uczniów oraz uczennic, dając sobie i innym możliwość poprawiania różnych rzeczy, które nie wychodzą – spróbujmy raz jeszcze, nie zniechęcajmy się. **Pamiętaj o informacji** zwrotnej, która może motywować do działania i bycia częścią grupy, o ile jest indywidualnie przekazywana i odpowiednio przeprowadzona. Wydobywaj na światło dzienne i wzmacniaj dobre nawyki, pomysły i działania każdej osoby, dając jednocześnie wskazówki, które mogą przyczynić się do efektywniejszego, bardziej satysfakcjonującego bycia częścią grupy lub osiągnięcia zamierzonego celu[12]. Pomocne mogą być także pytania, które równocześnie wzmacniają samoocenę ucznia lub uczennicy:

- Jak ci poszło zadanie?
- Co sprawiło ci największą radość w wykonywaniu tego zadania?
- Jak wyglądała twoja współpraca z zespołem?
- Czy wykonując zadanie jeszcze raz, coś byś zmienił lub zmieniła?
- Który aspekt zadania był dla ciebie najtrudniejszy?
- Czego się nauczyłeś lub nauczyłaś, wykonując zadanie? Co utkwiło ci w pamięci?[13]

Kiedy coś się nie udaje w projekcie, pomocny w motywowaniu może być również uspokajający, niezniechęcający komunikat „jeszcze nie"[14] skierowany do danej osoby (lub do samej, samego siebie): np. zamiast: „nie zrobiłeś plakatu informacyjnego o projekcie" – „jeszcze nie zrobiłeś plakatu, co może ci w tym pomóc?". „Jeszcze nie" może być wielką siłą wspierającą w radzeniu sobie z wyzwaniami – pokazuje, że jesteśmy na ścieżce, która prowadzi nas do celu.

Jak jeszcze możesz wzmacniać motywację w procesie grupowym – kilka wskazówek

Stwórz przestrzeń, w której każda osoba może jasno i otwarcie wypowiedzieć się na temat tego, co jej odpowiada lub nie odpowiada (z zachowaniem zasad przyjętych na początku wspólnej pracy – kontraktu).

Dodawaj otuchy sobie i innym. Nawet jeśli coś nie udało lub nie zostało zrealizowane na czas, pomyśl, co możecie z tego wziąć dla siebie: czego się dowiedziałeś lub dowiedziałaś o sobie lub o grupie. Pokaż, że nawet niepowodzenie może być wartością. Zastanówcie się wspólnie: co i dlaczego nie wyszło (albo wyszło inaczej, niż chcieliśmy)? Co o tym myślimy? Czego się dowiedzieliśmy? Co możemy zmienić w przyszłości? Postarajcie się wypracować rozwiązania i przyjąć „plan naprawczy" – nawet tymczasowy, na próbę. Możesz skorzystać z **ćwiczenia: Radzenie sobie z porażkami**.

ćwiczenie:
Komunikacja
s.

12 Więcej o informacji zwrotnej w: J. Kostrzewa „Informacja zwrotna czyli ocena kształtująca" [online], [dostęp 18.03.2021]. Dostępny w internecie: link.

13 M. Czakon, „Jak udzielać informacji zwrotnej, chwalić i doceniać" [online], Centrum Dobrego Wychowania [dostęp 18.03.2021]. Dostępny w internecie: link.

14 Wystąpienie Carol Dweck profesor psychologii z Columbia University, prowadząca badania nad motywacją, opowiada o sile „jeszcze nie". Zobacz: C. Dweck, „The power of believing that you can improve" [wideo online], TED [dostęp 28.11.2020]. Dostępny w internecie: link.

15 Na podstawie ćwiczenia zaproponowanego w „Jak i po co odkrywać talenty uczniów?" [online], Centrum Dobrego Wychowania [dostęp 18.03.2021]. Dostępny w internecie: link.

ćwiczenie:
Ćwiczenie: Radzenie
sobie z porażkami
s.

Pomagaj dostrzegać swoje mocne strony

Porozmawiaj z osobami uczestniczącymi o tym, co je interesuje, co lubią robić poza szkołą, z czego są zadowolone, co chciałyby robić i czego się uczyć. Zastanówcie się, jak można te zainteresowania oraz supermoce wykorzystać podczas realizacji projektu.

W określaniu swoich mocnych stron przydatne mogą być ćwiczenia, np.:

- Przedstawienie się za pomocą przedmiotu, który jest dla nas ważny (mówienie o sobie poprzez metaforę, nie wprost).
- Wzajemna nauka – podziel grupę na pary i zaproponuj, by w określonym czasie (np. przez tydzień, do następnego spotkania) nauczyli się czegoś nowego od siebie nawzajem.
- Dostrzeżenie siebie. Możesz zachęcić uczniów do obserwacji samych siebie przez tydzień – celem tego ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, co udało się nam w danym dniu lub tygodniu, czego się nauczyliśmy, ile godzin spędziliśmy, realizując swoje pasje, wypełniając obowiązki, co sprawiło nam radość, a co nas zasmuciło.
- Zauważenie naszej wiedzy lub umiejętności przez innych – pomocne będzie krótkie ćwiczenie grupowe: **Czego mogę dowiedzieć się lub nauczyć od...**

ĆWICZENIE:
CZEGO MOGĘ DOWIEDZIEĆ SIĘ LUB NAUCZYĆ OD...[15]

Czas trwania: 30 min

Materiały: karty do aktywności dla uczestników i uczestniczek

To ćwiczenie warto przeprowadzić, kiedy:

- grupa już się zna (etap normowania i działania);
- chcesz wzmocnić zespół i pomóc poszczególnym osobom znaleźć ich mocne strony.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

- Przygotuj karty do aktywności z miejscem na wpisanie imienia oraz dwoma kategoriami: „wiedza" i „cechy charakteru". Rozdaj karty członkom oraz członkiniom grupy i poproś, by każdy wpisał swoje imię.

Czego mogę się dowiedzieć lub nauczyć od...

.....

.....

.....