

RZWIS- ROZWIJAM ZASOBY WŁASNE I SZKOŁY

- SEMINARIUM TEMATYCZNE

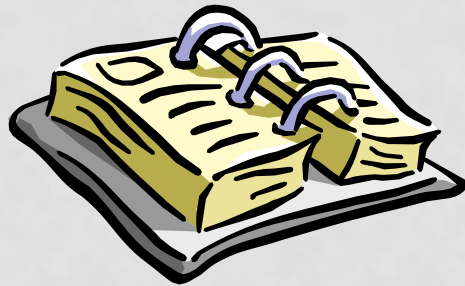
ZDZISŁAWA BARANKIEWICZ
WARSZAWA, 31 MAJA 2012.



Projekt współfinansowany przez
Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego



POJĘCIE SAMORZĄDNOŚCI



SAMORZĄDNOŚĆ - to zasada, wg której kształtują się oddolne normy współżycia jednostki w grupie. Umożliwia organizowanie się, solidarne występowanie w obronie interesów grupy.

Samorząd - forma organizacji społeczności, która funkcjonuje na demokratycznych zasadach współżycia między jednostkami i grupami.

SAMORZĄDNOŚĆ JAKO METODA MOŻE BYĆ REALIZOWANA W:

- w rodzinie,
- w zakładach wychowawczych typu rodzinnego,
- w drużynach i świetlicach,
- w grupach dzieci i młodzieży wzorowanych na stowarzyszeniu społecznym.



KONCEPCJA JANUSZA KORCZAKA:



Myślą przewodnią jego koncepcji jest troska o rozwój samorządności dzieci i młodzieży. Prawidłowy rozwój samorządności wypatrywał w działaniu samorządu zakładowego i szkolnego oraz jego organów tj. sądu koleżeńskiego, rady samorządowej, sejmiku dziecięcego oraz plebiscytu życzliwości i niechęci.

SĄD KOLEŻEŃSKI

W jego skład wchodziło 5 wychowanków, tworząc zespół sędziowski i wychowawca jako sekretarz. Zespół sędziowski opierał się w orzekaniu wyroków na kodeksie stworzonym przez Korczaka. Kodeks składał się z 100 paragrafów, z których tylko kilka było skazujących. Sąd odbywał się raz w tygodniu bez stron zainteresowanych. Sędziami mogli być wychowankowie, którzy nie byli uczestnikami, w którejś ze spraw. Podczas jednego posiedzenia rozpatrywano kilkanaście spraw. Skargi można było podawać na samego siebie i na dorosłych. Ostateczną decyzję podejmowano przez głosowanie. Takie prawo miał tylko skład sędziów. Wyroki ogłaszano w gazetce i na tablicy. Dokonywano zestawień okresowych, którymi zajmował się sekretarz.



RADA SAMORZĄDOWA

Do chwili powołania sejmu dziecięcego była organem ustawodawczym, a później wykonawczym. Zajmowała się zaspokajaniem potrzeb życiowych i kulturalnych wychowanków. Jej szczególnym zadaniem było powoływanie "komisji problemowych". Obradowała raz w tygodniu, złożona z 10 uczniów i jednego wychowawcy, który był przewodniczącym i sekretarzem.



SEJM DZIECIĘCY

Organ wybitnie ustawodawczy. Do jego najważniejszych zadań należało: zatwierdzanie i uchylanie decyzji podjętych przez radę samorządową, podejmowanie uchwał dotyczących świąt i innych wydarzeń, podejmowanie decyzji o wydaleniu z zakładu i przyjmowaniu nowych. Składał się z 20 posłów, kandydat na posła musiał uzyskać 4 głosy. Sejm obradował raz w roku pod przewodnictwem Korczaka.

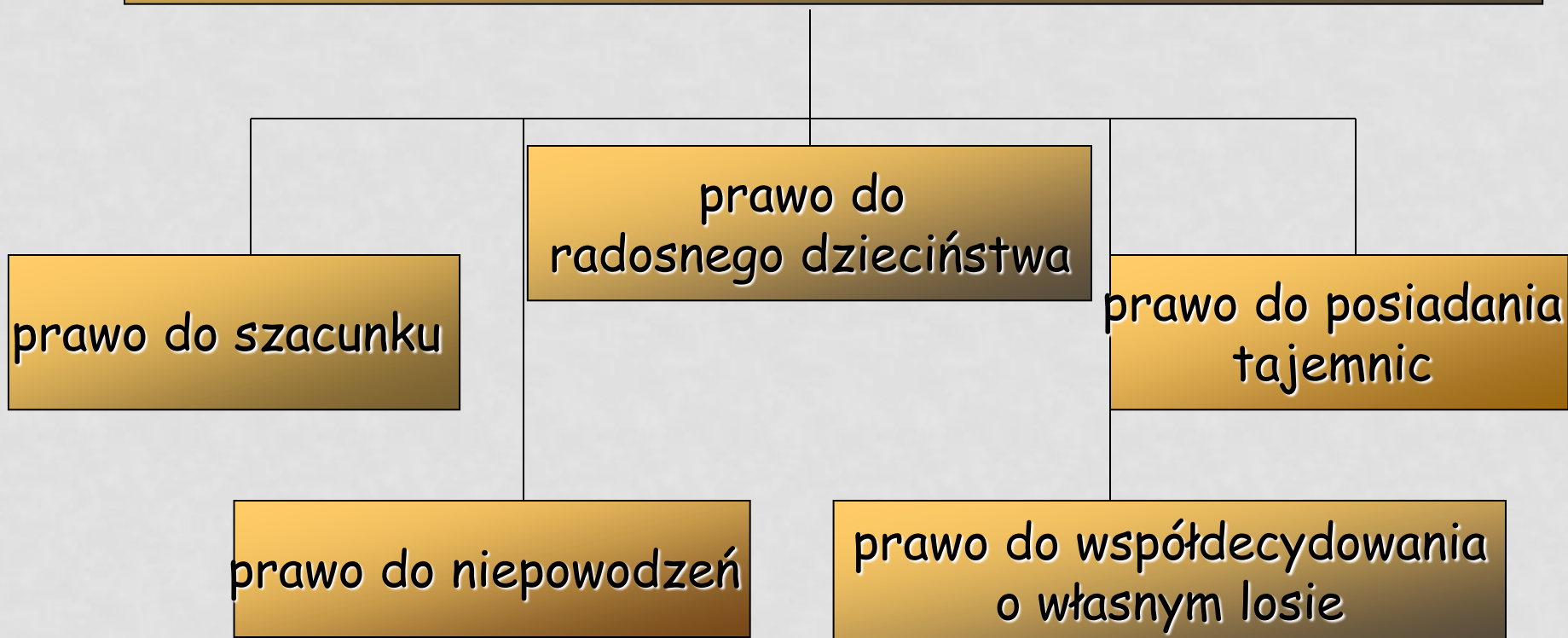


PLEBISCYT ŻYCZLIWOSCI I NIECHĘCI

- Polegał na wzajemnym ocenianiu się wychowanków. Oceny zgłaszano za pomocą kartek plebiscytowych oznaczonych + (lubię go), - (nie lubię go), lub 0 (nie znam go).
- Odbывał się co roku, dzięki niemu nadawano miana obywatelskie (*towarzysz, mieszkanie i obojętny mieszkaniec*). Nowo przybyły był nowicjuszem.
- Tym, którzy otrzymali miano obojętnego mieszkańca lub uciążliwego przybysza przysługiwało prawo do rehabilitacji.
- Dodatnie miana wiązały się z przywilejami, a ujemne z ograniczeniami.
- Plebiscyt stosowano również wobec wychowawców. Za niskie oceny musieli zrezygnować z pracy.



Prawa dzieci, które wg Korczaka powinny być przestrzegane:



KONCEPCJA ALEKSANDRA KAMIŃSKIEGO

Stworzona przez niego
konceptja jest
podporządkowana ściśle
określonym wartościom
moralnym.

Dzielność stawiał na
pierwszym miejscu.
Według Kamińskiego
człowiek dzielny w pracy
zawodowej, w życiu
codziennym, w
gospodarowaniu i
poczynaniach
społecznych - powinien
stać się ideałem.



JEGO OPTYMIZM...



Obok dzielności preferował także optymizm, czyli skłonność do przewidywania szczęśliwego biegu wydarzeń, spoglądania z wiarą w przyszłość i perfekcjonizm wyrażający się w trwałym dążeniu do doskonalenia osobowości, nabywania sprawności i kształtowania uczuć wyższych.

RODZAJE DZIAŁALNOŚCI SAMORZĄDNEJ:

- Organizowanie czasu wolnego,
- Udzielanie samopomocy koleżeńskiej dla potrzebujących,
- Współodpowiedzialność za ład i porządek,
- Wspólne rozwiązywanie zatargów koleżeńskich.



BIBLIOGRAFIA:

Kamiński Aleksander - „Samorząd młodzieży jako metoda wychowawcza”, Warszawa 1965;

Radziewicz J., Mirgos M. „O samorządności uczniów w procesie wychowania szkolnego”, Warszawa 1988;

Łobocki M. - „W poszukiwaniu skutecznych form wychowania” 1990;

Falkowska Maria „Myśl pedagogiczna Janusza Korczaka -Nowe źródła”, Warszawa 1983;

Grzegorzewska Maria „Wspomnienia o Januszu Korczaku”, Warszawa 1989;

Korczak Janusz „Myśli”, Warszawa 1987.



WSPÓŁCZEŚNIE...



SAMORZĄD UCZNIOWSKI

- organizacja danej szkoły, obejmująca społeczność uczniowską, niezależna od organizacji oświatowej i jakiegokolwiek partii oraz ugrupowań politycznych
- jest organem demokratycznym. Uczniowie w sposób nieskrępowany wybierają swoich przedstawicieli według przyjętych przez uczniów procedur
- reprezentuje interesy uczniów wobec nauczycieli, dyrekcji, rodziców
- powinien rozwiązywać realne problemy uczniów i podejmować realne decyzje, a tym samym mieć wpływ na życie szkoły, współdecydować o sprawach jej dotyczących
- decyzje dotyczące działań samorządu w danej szkole i planu tych działań powinny należeć do uczniów
- ma prawo oczekiwać od szkoły wsparcia dla swojej działalności
- rolę doradcy powinien pełnić opiekun samorządu wybrany przez uczniów spośród nauczycieli danej szkoły.

WEDŁUG K. KONARZEWSKIEGO

- Samorząd to instytucja, która nie pozwala ubezwłasnowolnić uczniów.
- Dzięki samorządowi mogą oni wyrażać niezadowolenie, wysuwać roszczenia i bronić się,
- a także odbierać wyrazy niezadowolenia i zapoznawać się z kontrargumentami w cywilizowanym, unormowanym dyskursie



PRZEPISY



- W szkołach i placówkach działają samorządy uczniowskie. Są one realizacją zapisu Konwencji o Prawach Dziecka (art. 13 i 15) oraz art. 55 Ustawy o Systemie Oświaty.

SAMORZĄD

- tworzą **wszyscy** uczniowie szkoły lub placówki.
- Zasady wybierania i działania organów samorządu określa regulamin uchwalony przez ogół uczniów w głosowaniu równym, tajnym i powszechnym.
- Regulamin ten nie może być sprzeczny ze statutem szkoły lub placówki.

ORGANY SAMORZĄDU

- są jedynymi reprezentantami ogółu uczniów.
- Samorząd może przekazać radzie szkoły, radzie pedagogicznej oraz dyrektorowi wnioski i opinie we wszystkich sprawach szkoły (por. art. 12 i 13 Konwencji)

SAMORZĄD

- Zakres kompetencji samorządu uczniowskiego określa art. 55 Ustawy z 7 IX 1991 o Systemie Oświaty.

KOMPETENCJE SAMORZĄDU:

- prawo do zapoznawania się z programem nauczania, jego treścią, celem i stawianymi wymaganiami;
- prawo do jawnej i umotywowanej oceny postępów w nauce i zachowaniu;
- prawo do organizacji życia szkolnego, umożliwiające zachowanie właściwych proporcji między wysiłkiem szkolnym, a możliwością rozwijania własnych zainteresowań;
- prawo redagowania i wydawania własnej gazety szkolnej;
- prawo organizowania działalności kulturalnej, oświatowej, sportowej i rozrywkowej zgodnie z własnymi potrzebami i możliwościami organizacyjnymi, w porozumieniu z dyrektorem;
- prawo wyboru nauczyciela – opiekuna samorządu” (art. 55 u.1)

- Przed dokonaniem oceny pracy nauczyciela dyrektor szkoły może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego

(art. 6a Karty Nauczyciela oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. z 2000r.Nr 98 poz.1066)

- Program wychowawczy szkoły uchwała rada pedagogiczna po zasięgnięciu opinii rady rodziców i samorządu uczniowskiego,
- przedstawiciele samorządu szkolnego wchodzi w skład posiadającej znaczne kompetencje opiniotwórcze Rady Szkoły lub Placówki.

Szczegółowe kompetencje samorządu uczniowskiego określone są przez statut szkoły

ZBIERANIE POMYSŁÓW I WIEDZY



CEO CENTRUM
EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ



Strona główna > Samorząd uczniowski

Samorząd uczniowski

Samorząd uczniowski – program, który wspiera młodych ludzi chcących realizować swoje pomysły i pasje poprzez tworzenie i rozwijanie samorządów uczniowskich w swoich szkołach.

W programie młodzi ludzie poznają zasady działania samorządu szkolnego, dowiadują się jak sprawnie i efektywnie działać w szkole i poza szkołą. Dzięki zdobytym umiejętnościom i wiedzy uczniowie mogą realizować własne projekty i zmieniać szkolną rzeczywistość.

Uczniowie poznają umiejętności związane analizowaniem sytuacji w szkole, planowaniem, zbieraniem funduszy, pozyskiwaniem sojuszników, działaniem i ewaluacją projektów.

Młodzi ludzie uczestniczący w programie koncentrują się na realizacji swoich pomysłów. Efektem ich działań jest aktywne uczestnictwo w życiu szkoły, pomoc potrzebującym, organizacja dyskotek i innych szkolnych imprez kulturalnych.

[Więcej](#)

Co nowego w programie?

Projekt "Jak zrealizować projekt"
2007-11-14

 Zapraszamy na szkolenie "Jak dobrze zaplanować i zrealizować projekt uczniowski". Czekamy na uczniów aktywnych w akcji przeciw przemocy i w samorządzie uczniowskim oraz na ich nauczycieli. Termin: 23-24 listopada 2007 r.

[Więcej](#)

Wtorki samorządowe
2007-11-07

 W każdy wtorek mamy samorząd uczniowski na warsztacie! Punkt konsultacyjny dla uczniów działa między 17.00 a 18.30 w naszym biurze przy ul. Lwowskiej 17 m. 19, VI piętro. Zapraszamy!

[Więcej](#)

Uczniowie już rządzą!
2007-10-29

O nas Zaloguj się English

Samorząd uczniowski

- O programie
- Formularz zgłoszeniowy
- Krok po kroku
- Dla samorządu

- Co to jest samorząd?
- Wybory
- Jak zacząć
- Pracujemy
- Lider
- Zbieramy
- Współprac
- Pomysły
- Sprawy o
- Samorząd

- Dla opiekuna
- Zespół
- Partnerzy pr
- Kontakt

Samorząd uczniowski – program, który wspiera młodych ludzi chcących realizować swoje pomysły i pasje poprzez tworzenie i rozwijanie samorządów uczniowskich w swoich szkołach.



Zobacz koniecznie tą stronę:

http://www.ceo.org.pl/porta/samorząd_uczniows_ki

ZBIERANIE POMYSŁÓW I WIEDZY

Pomysły na działania samorządu uczniowskiego

Absolwenci

- ♦ Zorganizowanie stowarzyszenia absolwentów.
- ♦ Udział w organizowaniu spotkań absolwentów.
- ♦ Wysyłanie do absolwentów gazetki szkolnej.
- ♦ Zasadzenie na terenie szkoły drzewek dla uczczenia wybitnych wychowanków.
- ♦ Zorganizowanie na terenie szkoły wystawy prezentującej osiągnięcia absolwentów.

Ekologia

- ♦ Pomoc w organizowaniu stojaków na rowery i utrzymaniu ich.
- ♦ Przygotowanie kampanii "Poznaj swoje środowisko".
- ♦ Sadzenie drzew, krzewów i kwiatów, praca nad zakładaniem parków miejskich.
- ♦ Praca nad wykrywaniem źródeł zanieczyszczania środowiska.
- ♦ Akcja na rzecz wyznaczania dróg wyłącznie dla rowerów.
- ♦ Zorganizowanie obchodów Dnia Ziemi, dni sprzątania Ziemi itp.
- ♦ Opracowanie długofalowego i ogólnoszkolnego programu ochrony środowiska (powołanie przy Komisji do spraw środowiska naturalnego).
- ♦ Zorganizowanie sesji poświęconej sprawom środowiska.
- ♦ Przedstawianie władzom samorządowym rezolucji w sprawie ochrony środowiska.

Zobacz koniecznie tą stronę:

http://www.ceo.org.pl/porta1/su_pomysly

Konkursy

- ◆ Konkurs na wybór flagi szkoły (klasy), godła, pieczęci, maskotki, piosenki.
- ◆ Współzawodnictwo między klasami w zdobywaniu środków na różne cele charytatywne.
- ◆ Konkursy świąteczne na najbardziej pomysłową dekorację sali, korytarza.
- ◆ Dzień sportów alternatywnych (hula-hop, rzut talerzykami, walka na poduszki, itp).

Kontakty z uczniami

- ◆ Przeprowadzanie otwartych zebrań Rady Uczniowskiej.
- ◆ Zapraszanie osób nie będących członkami Rady
- ◆ Regularne składanie ogółowi uczniów raportów
- ◆ Zbieranie opinii uczniów.
- ◆ Powołanie Komisji skarg.
- ◆ Odwiedziny członków Zarządu w klasach i ich ro
- ◆ Organizowanie Forum Uczniowskiego.

Imprezy towarzyskie

- ◆ Podwieczorek dla nauczycieli i pracowników obsługi.
- ◆ Zabawy (Walentynki, święto Wiosny itp.).
- ◆ Poczta walentynkowa.
- ◆ Zabawa na wrotkach lub łyżwach.
- ◆ Zabawa pożegnalna dla maturzystów.
- ◆ Uroczysty bal.
- ◆ Piknik dla ...
- ◆ Uroczysty bankiet dla całej szkoły.
- ◆ Wspólne śniadanie na boisku szkolnym.
- ◆ Zabawa zapoznawcza dla pierwszych klas.
- ◆ Uroczysta kolacja.
- ◆ Koncerty: rockowe, folkowe, country, itd.
- ◆ Zabawa noworoczna.
- ◆ Kolacja ze wspólnego garnka.
- ◆ Zabawa ludowa.
- ◆ Festiwale.
- ◆ Jazda na sianie (czyli letni kulig).
- ◆ Kulig.
- ◆ Rajd pieszy.
- ◆ Lekcje tańca.
- ◆ Bal przebierańców.

isji.

cych ich problemach.

ROLE GRUPOWE



NATURALNY LIDER

- sprawuje pieczę i kontrolę nad sposobem, w jaki grupa stara się osiągnąć cele. Potrafi efektywnie wykorzystać zasoby zespołu; rozpoznaje, gdzie tkwią zalety, a gdzie słabości grupy; potrafi wykorzystać potencjał indywidualny każdego pracownika.
- Cechy, zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Charakteryzuje go raczej zdrowy rozsądek aniżeli rozważania intelektualne, w kierowaniu nie jest agresywny.



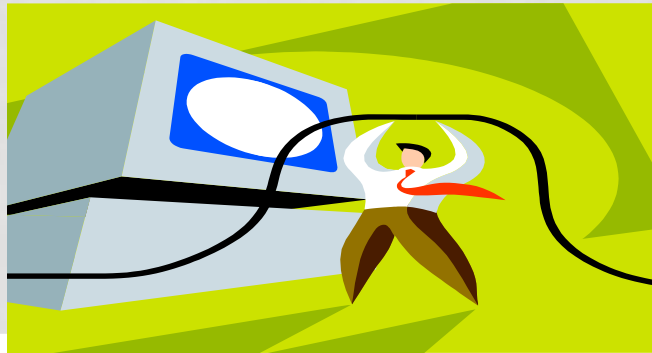
CZŁOWIEK AKCJI



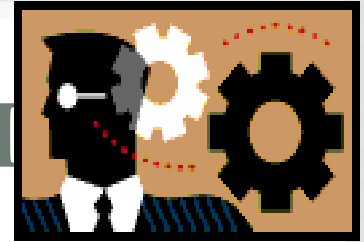
- kształtuje sposób, w jaki wykorzystany zostanie wysiłek grupy; kieruje swoją uwagę bezpośrednio na ustalanie celów i priorytetów; pragnie wywierać wpływ na kształt lub wzorzec dyskusji grupowej.
- Cechy: niespokojny, dominujący, ekstrawertyk, impulsywny, łatwo się irytuje. Chce szybko widzieć rezultaty. Rywalizuje i bywa arogancki, ale dzięki niemu „coś się rzeczywiście dzieje”.

PRAKTYCZNY ORGANIZATOR

- zamienia koncepcje i plany na praktyczne działanie i realizuje uzgodnione plany w sposób systematyczny i efektywny.
- Cechy: zrównoważony i zdyscyplinowany. Dzięki niemu następuje praktyczne wdrożenie projektów i planów rozwiązań. Pragnie konkretów, nie lubi zmienności planów.



SIEWCA (CZŁOWIEK IDEI)



- wysuwa nowe pomysły i strategie ze szczególnym uwzględnieniem najistotniejszych problemów. Próbuje „przedzierać się” ze swoją wizją przez grupowe podejście do problemu na zasadzie konfrontacji.
- Cechy: dominujący, inteligentny, introwertyk. Może „gubić” szczegóły i robić błędy, a także krytykować pomysły innych. Im większy problem, tym większe wyzwanie, żeby go rozwiązać. Uważa, że wszystkie dobre pomysły z początku dziwnie wyglądają. Roztacza wokół siebie aurę „geniusza”.

CZŁOWIEK KONTAKTÓW

- bada, analizuje i przytacza informacje na temat pomysłów, stanu wiedzy i działań na zewnątrz grupy; nawiązuje kontakty zewnętrzne, które mogą być użyteczne dla zespołu; potrafi prowadzić niezbędne negocjacje.
- Cechy: zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Popiera innowacje i jest dobrym improwizatorem. Trochę cyniczny w poszukiwaniu zysku dla grupy - często mówi „nowe możliwości powstają w wyniku błędów innych”.



SĘDZIA



- analizuje problem, ocenia pomysły i sugestie, dzięki czemu grupa startuje z lepiej przygotowanej pozycji do podjęcia ważnej decyzji.
- Cechy: inteligentny, zrównoważony, introwertyk. Jest najbardziej obiektywny, bezstronny i niezaangażowany emocjonalnie, lubi mieć czas do namysłu, brak mu entuzjazmu, ale jego spokój pozwala na podjęcie wyważonych decyzji.



CZŁOWIEK GRUPY

- wspiera członków grupy, podbudowuje morale grupy, jeśli są jakieś niedociągnięcia i braki, potrafi zapobiegać konfliktom, kształtuje „ducha” grupy, wzmacnia współpracę i lepszą komunikację, jest lojalny wobec zespołu.
- Cechy: ekstrawertyk, zrównoważony, niskie pragnienie dominacji i rywalizacji, zdolność empatii. Może jego wkład nie jest zbyt wyraźny, ale nieoceniona jest jego lojalność i oddanie wobec grupy, nie lubi konfrontacji.

PERFEKCJONISTA

- nastawiony na konkretny efekt - na zakończenie zadania w określonym czasie i zapewnienie mu jak najwyższego standardu wykonania; może być trudny w kontaktach ze względu na to, że jest wrogiem przypadku i grzęźnie w szczegółach, które nie są najistotniejsze do zakończenia zadania, zawsze świadom celu.
- Cechy: niespokojny, napięty, introwertyk, zdyscyplinowany



Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Praktyczny organizator	Konserwatywny obowiązkowy, praktyczny	Zdolności organizacyjne, zdrowy rozsądek, samokontrola	Brak plastyczności, możliwe powątpiewanie w nowe pomysły i zmiany

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Naturalny lider	Spokojny, pewny siebie, zdyscyplinowany	Zdolność do dostrzegania potencjału tkwiącego w ludziach i silne skupienie na celach	Przeciętny, jeśli chodzi o zdolności intelektualne i twórcze

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Człowiek akcji	Bardzo napięty, dynamiczny, stawiający wyzwania	Pragnienie i gotowość przezwyciężenia inercji, braku efektywności, samozadowolenia	Skłonność do prowokowania, irytacji i niepokoju

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Siewca (człowiek idei)	Indywidualista, poważny, niekonwencjonalny	Geniusz, wyobraźnia, intelekt, wiedza	Bujanie w obłokach, możliwe pomijanie praktycznych szczygółów

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Człowiek kontaktów	Ekstrawertyk, entuzjasta ciekawy świata, komunikatywny	Zdolność do kontaktowania się z ludźmi i odkrywania tego, co nowe. Umiejętność do reagowania na wyzwania	Szybko traci zainteresowanie sprawą, gdy mija pierwsza fascynacja

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Sędzia	Trzeźwy, bez emocji, ostrożny	Umiejętność oceny, dyskrecja, praktyczność nie bawienie się w sentymenty	Brak mu umiejętności inspiracji i zdolności do motywowania innych

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Człowiek grupy	Zorientowany na społeczną stronę pracy, łagodny, wrażliwy	Umiejętność wczuwania się w ludzi i w sytuacje; umiejętność wzbudzania „ducha” grupy	Brak zdecydowania w sytuacjach kryzysowych

Rola	Typowe cechy	Pozytywne strony	Możliwe słabości
Perfekcjonista	Staranny, uporządkowany, sumienny, niespokojny	Zdolność do doprowadzenia do skutku, perfekcjonizm	Skłonność do martwienia się drobiazgami, napięcie

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

1. FORMING

Faza rozwoju	Struktura grupy	Aktywność zadaniowa
Forming (Rozeznawanie) <i>Dominuje lęk</i>	1. Niepokój, niejasność, lęk 2. Rozpoznawanie sytuacji 3. Sprawdzanie, czego można oczekiwać od lidera 4. Testowanie, co można a co nie.	1. Na czym polega zadanie? 2. Jakie są cele? 3. Jakimi metodami osiąga się cele? 4. Jakie są oczekiwania wobec mnie?

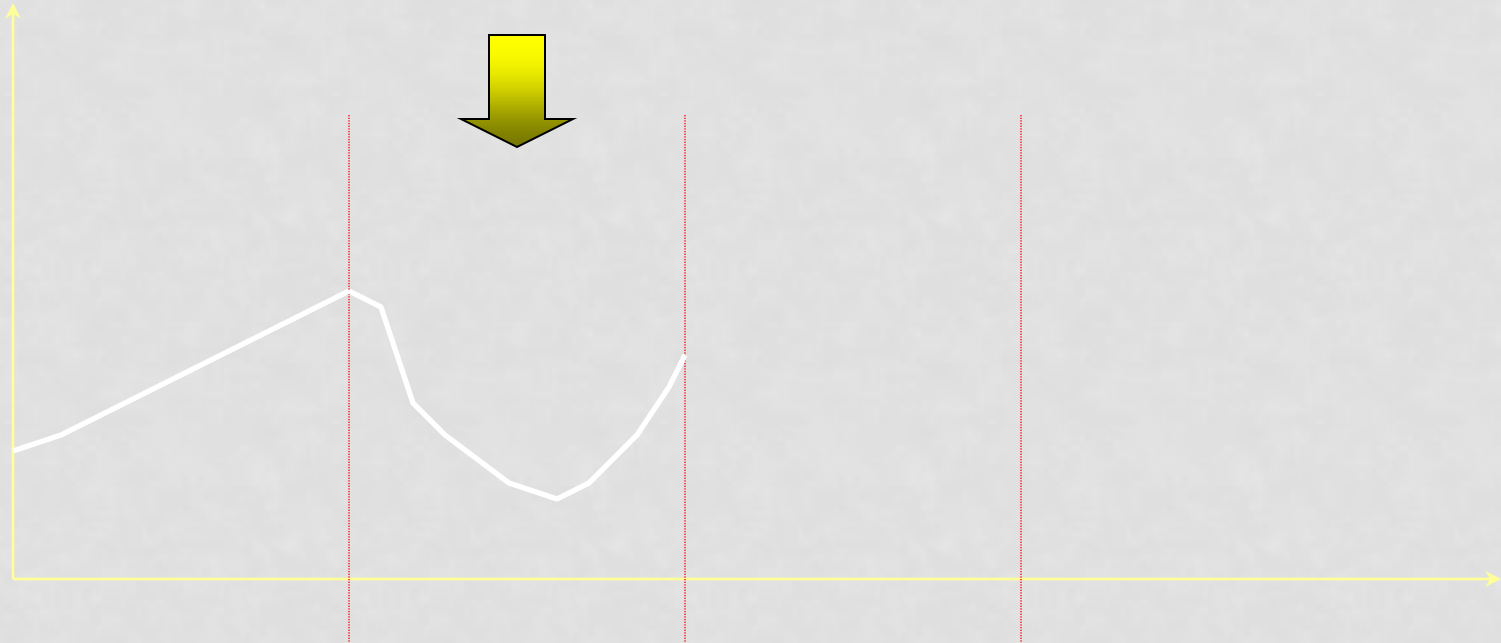
1.

Jak powinien działać lider:

- ze wszystkimi się zapoznać i powitać
- postępować dyrektywnie: określić, po co tu jesteśmy – jakie są cele, zadania, co mamy osiągnąć,
czym będziemy się zajmować
- określić, co jest możliwe, a co nie: role, procedury, granice
- określić swoje oczekiwania
- wyznaczyć zasoby do dyspozycji
- pokierować zespołem w procesie tworzenia norm
- przełamywać lody – zachęcać wszystkich do wypowiedania się (małomównych także)
- tworzyć okoliczności umożliwiające członkom grupy wzajemne poznanie się, nie tylko na płaszczyźnie zadaniowej

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

2. STORMING



ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

2. STORMING

Faza rozwoju	Struktura grupy	Aktywność zadaniowa
Storming (Burza) <i>Dominuje konflikt</i>	1. Konflikt pomiędzy podgrupami 2. Polaryzacja opinii 3. Autorytet lidera podważany 4. Opór wobec starań lidera, aby przywrócić porządek	1. Podważana celowość i sens działania 2. Krytyka wkładu innych 3. Reakcje emocjonalne na wymagania stawiane przez zadanie 4. Nieproduktywność

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

2. STORMING

Stosunek do lidera:

- „kto tu rządzi”
- lider oceniany i krytykowany

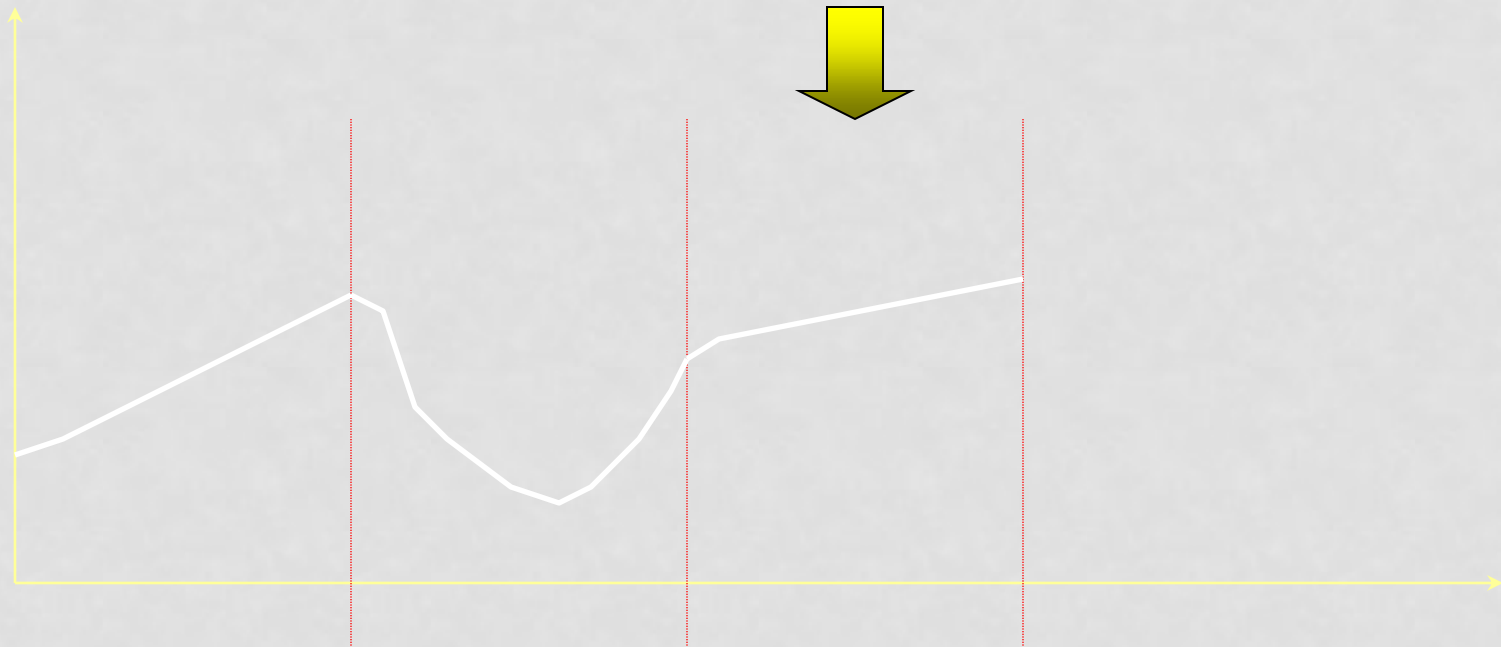
2.

Jak powinien działać lider:

- ujawniać i uznawać różnice zdań
- modelować słuchanie
- modelować konstruktywne formy rozwiązywania konfliktów (vs tłumienie konfliktu)
otwarte określanie potrzeb, otwarta dyskusja dotycząca różnic zdań
- ułatwiać członkom zespołu rozmawianie, zwłaszcza wokół spraw konfliktowych
- modelować ujawnianie uczuć
- przeddefiniować lub zdefiniować od nowa procedury, role, formy podejmowania decyzji, wyszukiwania zadań do wykonania
- zachęcać do omawiania procesu współpracy
- odnosić się do reguł współpracy, pytać czy któreś należy zmienić
- uczyć i wspierać
- nie brać ataków do serca

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

3. NORMING



ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

3. NORMING

Faza rozwoju	Struktura grupy	Aktywność zadaniowa
Norming (Tworzenie standardów) Wzajemne wsparcie	1. Zespół zaczyna się zgrywać 2. Pojawia się poczucie jedności 3. Pojawiają się normy grupowe 4. Wzajemne wspieranie się	1. Początek planowania 2. Początki współpracy nad zadaniem 3. Krystalizują się standardy pracy 4. Rozwija się wymiana zdań i opinii

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

3. NORMING

Stosunek do lidera:

- partnerstwo
- współzależność i współodpowiedzialność

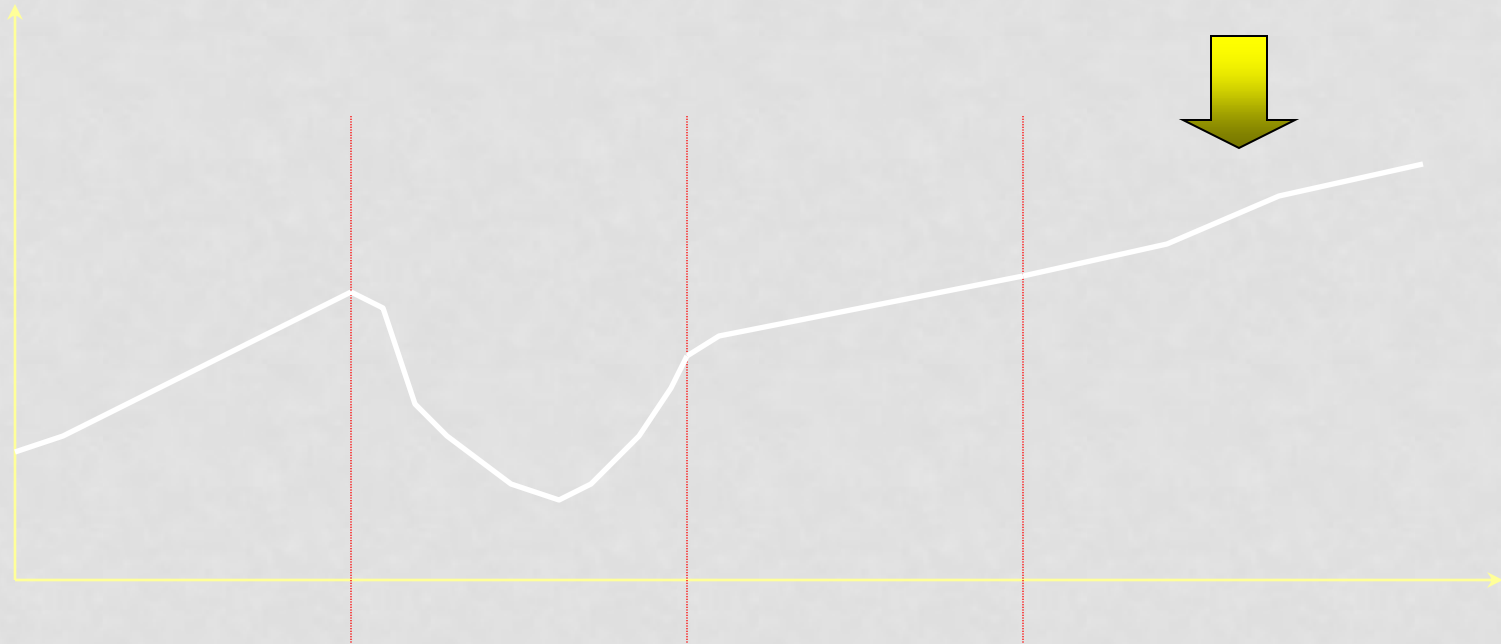
3.

Jak powinien działać lider:

- mniej mówić, więcej słuchać
- mniej narzucać formy rozwiązywania problemów i zadań, raczej prosić członków grupy o wyrażenie opinii
- w dalszym ciągu modelować akceptację różnic zdań i łagodne formy podważania zdania innych
- skupiać się na procesie i dynamice współpracy
- modelować i zachęcać do słuchania oraz udzielania informacji zwrotnych
- modelować udzielanie pozytywnych informacji zwrotnych (chwalenie)
- wspierać grupowe formy podejmowania decyzji (np. konsensus) wszędzie, gdzie to uzasadnione
- modelować aktywne słuchanie (np. parafrazowanie) i empatię

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

4. PERFORMING



ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

4. PERFORMING

Faza rozwoju	Struktura grupy	Aktywność zadaniowa
Performing (Realizacja) <i>Zaufanie i wiara</i>	1. Strukturalizacja grupy wobec wspólnego zadania 2. Elastyczność i funkcjonalność pełnionych ról 3. Podporządkowanie zadaniom	1. Konstruktywna praca nad zadaniem 2. Pojawiają się rozwiązania 3. Doświadczenie sukcesów 4. Wzrasta efektywność i jakość

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

4. PERFORMING

Stosunek do lidera:

- partnerstwo
- współodpowiedzialność, wspólna kontrola

4.

Jak powinien działać lider:

- delegować – wspierać – udzielać informacji zwrotnych – nagradzać
- czasem być nieobecny
- być elastycznym, słuchać pomysłów innych
- rozwijać formy działania z etapu „Burzy” (modelować, facylitować, dbać)

ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU

5. ADJOURING

Faza wygaszania działalności

1. Jak najpóźniej żale i lęki rozstaniowe
2. Stanowczo o zakończeniu, czytelnie co stanie się z osobami tworzącymi zespół
3. Uczenie się organizacji

POZYSKIWANIE WSPARCIA NA REALIZACJĘ DZIAŁAŃ

- Projekty współfinansowane przez UE w ramach EFS
- Program LLP
- FIO
- Granty lokalne
- Sponsorzy instytucjonalni
- Sponsorzy indywidualni
- Inne