

# SZKOŁA ANIMATORA



# Religia i psychologia

- Szczególnym zadaniem świeckich jest tak rozświecić wszystkie sprawy doczesne, z którymi ściśle są związani, i tak nimi kierować, aby się ustawicznie dokonywały i rozwijały po myśli Chrystusa i aby służyły chwale Stworzyciela i Odkupiciela.
- Psychologia – sprawa świecka i doczesna, którą chcemy rozwijać i kierować zgodnie z myślą Bożą.

# CEL EDYCJI „PSYCHOLOGICZNEJ” SZKOŁY ANIMATORA

- Animatorzy podczas spotkań małej grupy, kiedy uznają to za stosowne i potrzebne, umieją wykorzystać wiedzę psychologiczną oraz umiejętności interpersonalne tak, aby:
  - Ochronić siebie i innych uczestników przed zachowaniami agresywnymi lub skrajnie roszczeniowymi, wywołującymi strach, poczucie winy lub nieustanne zakłopotanie;
  - Pomóc każdemu uczestnikowi korzystać z programu seminarium dzięki zrozumieniu swoich (uczestnika, nie animatora) procesów wewnętrznych.

# TRZY ZADANIA ANIMATORA JAKO LIDERA MAŁEJ GRUPY

- Rozpoznawanie — ocena etapu, na którym jest uczestnik i jakiego podejścia potrzebuje
- Dopasowywanie — wybór odpowiedniego podejścia do uczestnika
- Towarzyszenie uczestnikowi w pracy nad sobą — wspieranie uczestnika przez stosowanie odpowiednich interwencji

# PRZYWÓDZTWO A ANIMOWANIE

Głównym zagadnieniem w przywództwie jest oddziaływanie na innych.

Przywódca prowadzi innych do tego, aby osiągnęli większy cel przez wspieranie ich w realizacji ich celów (zarówno osobistych, jak i tych im zleconych).

# PODEJŚCIE ANIMATORA

To wzorzec zachowań, który inni postrzegają jako charakterystyczny dla danego animatora.

*Niestety, nie jest to optymalne podejście do grupy!*

# ROZPOZNAWANIE

Umiejętność i chęć  
obserwowania i oceniania  
zachowań ludzi i decydowania,  
jakiego podejścia wymagają

# CZYNNIKI OCENIANE U INNYCH

- Umiejętności (potrafi / nie potrafi)
- Zaangażowanie (chce / nie chce)



# UMIEJĘTNOŚĆ - SKĄD WIADOMO, ŻE KTOŚ POTRAFI LUB NIE POTRAFI?

- Ma wiedzę – umie opowiadać o tym, co robi
- Ma zdolności potrzebne do tego, aby wykonać zadanie lub osiągnąć cel

# ZAANGAŻOWANIE - SKĄD WIADOMO, ŻE KTOŚ CHCE LUB NIE CHCE?

- Przejawia inicjatywę, sam z siebie podejmuje akcję
- Ujawnia pewność w tym, co robi – może się trochę wahać, ale to go nie powstrzymuje od działania

# TYP I WG KENA BLANCHARDA

**D1**— Niskie umiejętności, wysokie zaangażowanie

# JAK GO OPISAĆ?

## D1

- Pełen nadziei
- Niedoświadczony
- Zaciekawiony
- Podporządkowany
- Optymistyczny
- Podekscytowany
- Niecierpliwy
- Entuzjastyczny
- Nie wie, czego nie wie (błogosławiony stan 😊)

## TYP II WG KENA BLANCHARDA

- D1**— Niskie umiejętności, wysokie zaangażowanie
- D2**— Nadal nie za dużo umie i jest mało zaangażowany

# JAK GO OPISAĆ?

## D2

- Przytłoczony
- Zmieszany
- Zdemotywowany
- Z niskim morale
- Zfrustrowany
- Pozbawiony iluzji
- Bez odwagi
- „Jestem w tym słaby. Nie znam się”
- Z poczuciem, że mu „nie wychodzi”
- „Czasami tylko coś mi się udaje”

## TYP III WG KENA BLANCHARDA

**D1**— Niskie umiejętności, wysokie zaangażowanie

**D2**— Nadal nie za dużo umie i jest mało zaangażowany

**D3**— Umie nieźle lub bardzo dobrze, jego zaangażowanie jest zmienne w stanach niskich, raczej „się waha”

# JAK GO OPISAĆ?

## D3

- Zazwyczaj samodzielny, „dobrze idzie”
- Zdolny, dobrze przygotowany
- Poproszony, daje swój wkład
- Ze zdrowym samokrytycyzmem (bez biczowania się)
- Ostrożny
- Ma sporo wątpliwości
- Dość często niepewny
- Podchodzi z wahaniem
- Bywa znudzony, apatyczny



## TYP IV WG KENA BLANCHARDA

- D1**— Niskie umiejętności, wysokie zaangażowanie
- D2**— Nadal nie za dużo umie i jest mało zaangażowany
- D3**— Umie nieźle lub bardzo dobrze, jego zaangażowanie jest zmienne w stanach niskich, raczej „się waha”
- D4**— Potrafi i chce

# JAK GO OPISAĆ?

## D4

- Pewny siebie stosownie do posiadanych kompetencji (bez zadzierania nosa)
- Zawsze przygotowany
- Wspiera innych
- Autonomiczny w decyzjach i czynach
- O stabilnej samoocenie
- Z poczuciem spełnienia dobrej roboty
- Polega na sobie w zdrowy sposób
- Czasem inni, widząc, jak dobrze sobie daje radę „wrzucają” mu za dużo

# Realizacja zadań

**Unikanie problemu**

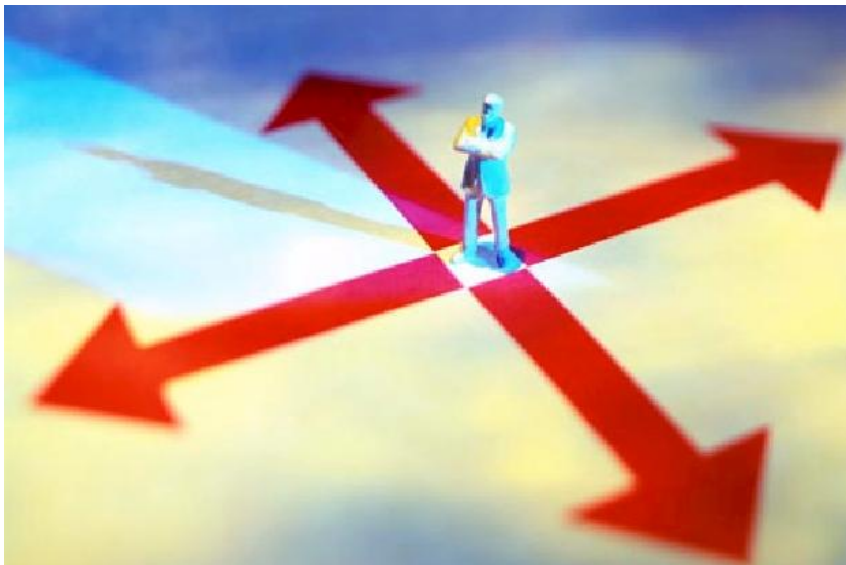


**Nastawienie na cel**

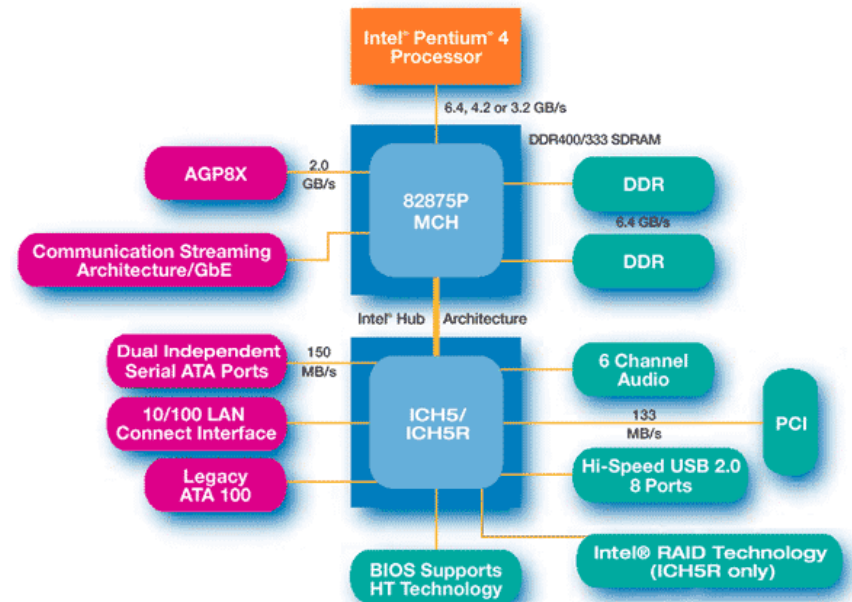


# Planowanie

Nastawienie na opcje



Nastawienie na procedury

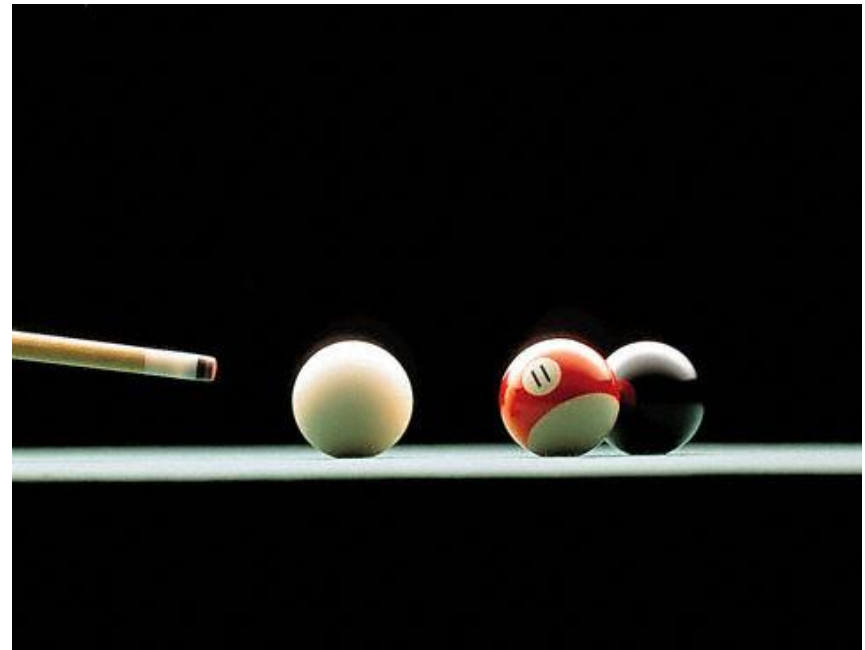


# Inicjatywa

**Proaktywni**



**Reaktywni**



# Towarzyskość

**Ekstrawertycy**



**Introwertycy**



# Dbanie o potrzeby

**Najpierw ja**



**Najpierw inni**



# Uzasadnianie swojego stanowiska

**Autorytet wewnętrzny**

**Autorytet zewnętrzny**





# Przeżywanie rzeczywistości

**Emocje**



**Fakty**



# Koncentracja na cechach

**Podobieństwa**



**Różnice**



# PODEJŚCIE DO D1 - DYREKTYWNE

- Dostrzeż jego entuzjazm i chęć uczenia się
- Jasno przedstaw mu cele i określ rolę, jaką będzie w nich odgrywał
- Jasno określ priorytety
- Wyznacz harmonogram działań krok po kroku
- Dostarcz mu wszystkich niezbędnych informacji
- Bardzo dokładnie określ granice – co wolno, a co jest zakazane
- Ukierunkuj w temacie „co” i „jak”
- Dostarczaj bardzo często feedbacku o postępach
- Pokazuj mu konkretne przykłady

# PODEJŚCIE DO D2 - TRENERSKIE

- Angażuj go w wyznaczanie celów
- Podkreślaj postępy, które D2 już zrobił
- Upewnij go, że popełnianie błędów jest naturalne i jest ok
- Odpowiadaj na pytania „dlaczego?” tak długo, jak to możliwe i jak długo wystarczy ci cierpliwości
- Ze spokojem wysłuchuj jego niepokojów i zmartwień
- Upewnij, że da radę
- Wspieraj i doradzaj
- Pomagaj w analizowaniu sukcesów i porażek
- Zachęcaj do nie ustawaniu w czynieniu wysiłków i dalszych postępów

# PODEJŚCIE DO D3 - COACHINGOWE

- Zadawaj mu pytania, które pokażą mu, że się zna i jest dobry w tym, co robi
- Zachęcaj do podnoszenia kompetencji i zaangażowania
- Daj mu okazję do wyznaczania celu i zaplanowania działań
- Zachęcaj i okazuj wsparcie
- Pomóż w usuwaniu przeszkód w dążeniu do celu
- Pomóż w przypominaniu sobie przeszłych zwycięstw i buduj w nim zdrową samoocenę

# PODEJŚCIE DO D4 - DELEGUJĄCE

- Okazuj zaufanie
- Stawiaj wyzwania i pozwól na uczestniczenie w zróżnicowanych akcjach
- Daj autonomię
- Pozwól mu na uczenie innych i na bycie wobec nich mentorem
- Doceniaj jego wkład

# Elastyczność

Zdolność do korzystania z  
różnych podejść

# PODEJŚCIE DYREKTYWNE

Rozpoznajemy je na podstawie

- Szczegółowości wyznaczanych celów
- Ilości słów, czasu, energii i zaangażowania, jakie lider wkłada w powiedzenie co, kiedy i jak powinno być zrobione
- Ilości nadzoru, monitorowania i oceniania wyników czyichś działań



# PODEJŚCIE WSPIERAJĄCE

- Proś o zaangażowanie
- Słuchaj
- Pomagaj w rozwiązywaniu problemów
- Tłumacz dlaczego
- Dodawaj odwagi

# LIDER MA TRZY SPOSOBY DZIAŁANIA DO WYBORU

- Dopasuj się
- Przesadź z nadzorem i swoją aktywnością
- Przesadź z wycofaniem się i okazywaniem bierności