

SZKOŁA ANIMATORA



Religia i psychologia

- Szczególnym zadaniem świeckich jest tak rozświetlać 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

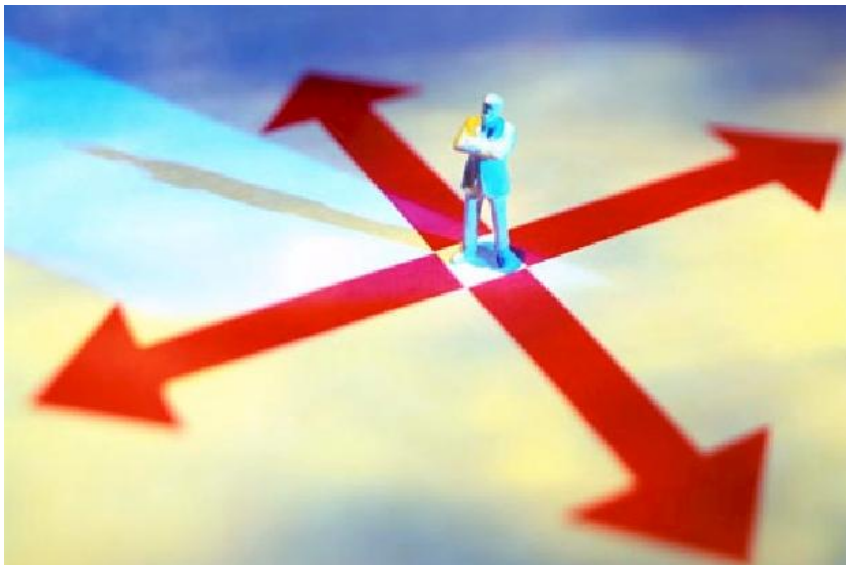


Nastawienie na cel

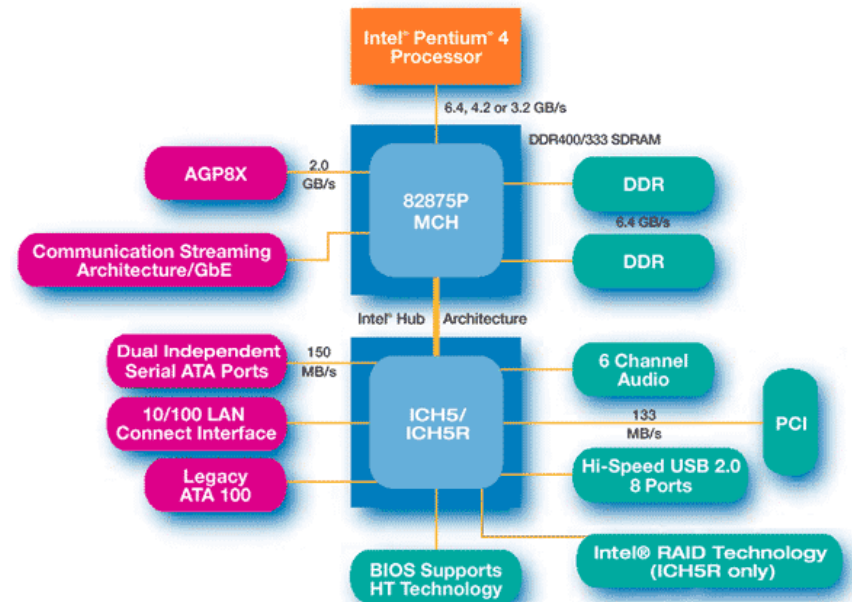


Planowanie

Nastawienie na opcje



Nastawienie na procedury

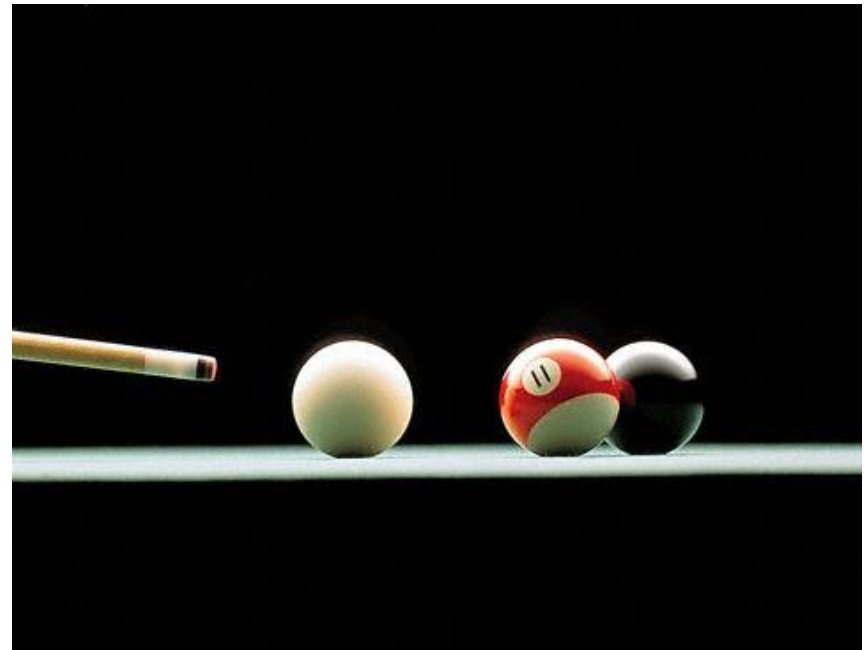


Inicjatywa

Proaktywni



Reaktywni



Towarzyskość

Ekstrawertycy

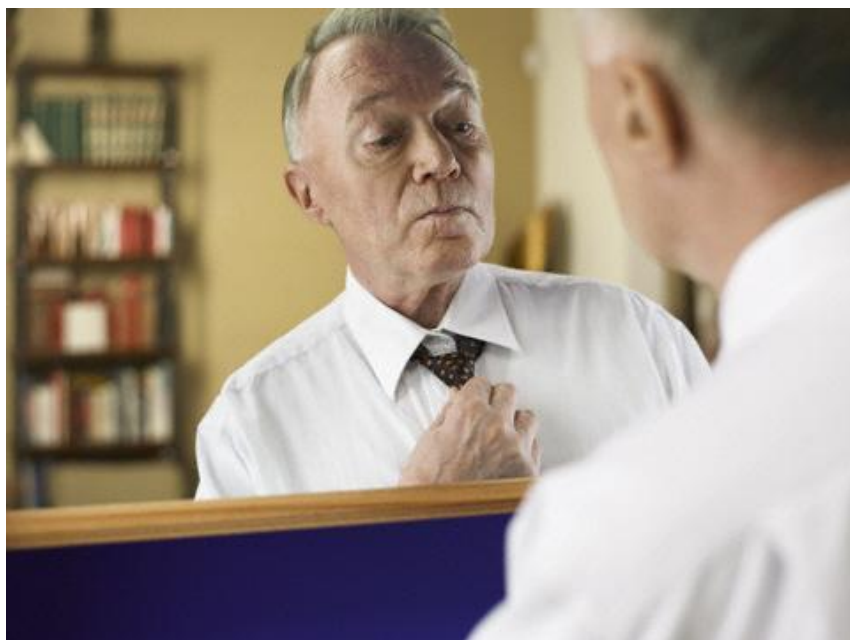


Introwertycy



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