



ZAŁĄCZNIK 10 - Program szkolenia dla Lokalnych Liderów.

Program szkolenia dla Lokalnych Liderów



Szkolenie Lokalnych Liderów w ramach Akademii Współpracy ma na celu wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych, uwrażliwienie na werbalne i niewerbalne komunikaty dyskryminujące, ale przede wszystkim rozwijanie umiejętności bycia liderem zmiany lokalnej oraz integrację grupy, która w instytucjach pełnić będzie rolę „łączników”.

Spis treści

Dzień pierwszy – Budujemy zespół (6h)	3
Dzień drugi – Rycerze okrągłego stołu (9h)	5
Komunikacja w praktyce – ćwiczenia praktyczne (6h)	6
Dzień trzeci – Rycerze okrągłego stołu cz.2 (9h)	7

Dzień pierwszy – Budujemy zespół (6h)

1.	Zbadanie oczekiwań i potrzeb uczestników	1h
Przebieg	– ćw. Drzewo oczekiwań (uczestnicy umieszczają swoje oczekiwania na karteczkach samoprzylepnych, karteczki są kategoryzowane w drzewo, wyniki są przedyskutowywane)	
Cele	– poznanie oczekiwań i potrzeb szkoleniowych uczestników, co umożliwi elastyczne modyfikowanie szkolenia	
Materiały	– karteczki samoprzylepne – papier flipchartowy – mazaki	
2.	Pakiet zabaw integracyjnych i budujących zespół	4h
Przebieg	– runda zapoznawcza (uczestnicy kolejno przedstawiają się i mówią o swoim nastawieniu w oparciu o rysunek „Buzie”) – ćw. Ambitna Ania + ćw. Bezludna wyspa + ćw. Gra w piłkę (ćwiczenia pozwalające poznać i utrwalić imiona uczestników) – ćw. Herb (w oparciu o wykonane rysunki uczestnicy mówią o swojej pracy, doświadczeniach i wizji pracy przy modelu) + omówienie – ćw. Według kolejności (uczestnicy ustawiają się na czas według określonych reguł) – ćw. Moja niewiarygodna historia (rywalizacja dwóch grup uczestników, którzy odgadują komu przytrafiły się różne historie) – ćw. Przewidywania (uczestnicy w grupach zbierają informacje o sobie i prezentują je na forum grupy) + omówienie	
Cele	– „przełamanie lodów” – wzajemne poznanie i integracja uczestników – wprowadzenie pozytywnej atmosfery – wprowadzenie do tematyki stereotypów i mylnego postrzegania innych osób	
Materiały	– piłka – papier – ołówki, kredki – papier flipchartowy – mazaki	
3.	Wypracowanie zasad współpracy	1h
Przebieg	– opracowanie zasad kontraktu (uczestnicy w grupach wymyślają zasady obowiązujące na szkoleniu, następnie w efekcie dyskusji grupa formułuje kontrakt grupowy)	
Cele	– ustalenie reguł obowiązujących na szkoleniu – zwiększenie poczucia bezpieczeństwa uczestników	



	– ustanowienie swobody wypowiedzenia się
Materiały	– papier flipchartowy – mazaki

Dzień drugi – Rycerze okrągłego stołu (9h)

1.	Komunikacja interpersonalna – poznanie specyfiki procesu komunikacji	1h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Plotka (uczestnicy przekazują sobie historię, dzięki czemu mogą zaobserwować proces zniekształcania informacji) + omówienie – opracowanie schematu procesu komunikacji + omówienie 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie do zagadnienia komunikacji interpersonalnej – poznanie procesu komunikacji i jego kluczowych elementów – zebranie praktycznych wskazówek dot. komunikacji 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy – mazaki – materiał do ćw. Plotka 	
2.	Komunikacja niewerbalna – elementy mowy ciała i jej znaczenie	3h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – miniwykład „Mowa ciała” (ustalenie elementów mowy ciała i ich znaczenia) – projekcja filmu szkoleniowego „Mowa Ciała w praktyce” – ćw. Jak to zinterpretować (uczestnicy interpretują mowę ciała zaprezentowaną na fotografiach oraz filmikach) 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – poznanie elementów mowy ciała – zasady interpretowania mowy ciała – poznanie znaczenia komunikacji niewerbalnej w kontaktach 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy – mazaki – film szkoleniowy „Mowa Ciała w praktyce” (źródło: www.youtube.com/watch?v=PckCq6vuav0) 	
3.	Komunikacja werbalna – techniki aktywnego słuchania	2h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Zwierzę (uczestnicy rysują zwierzę według usłyszanego opisu) + dyskusja o wieloznaczności różnych pojęć – ćw. Dziwna figura (uczestnicy rysują skomplikowaną figurę według opisu posługując się pytaniami) + dyskusja na temat roli pytań w komunikacji – miniwykład dot. pytań otwartych i zamkniętych oraz ich roli w komunikacji – ćw. Kogo mam na myśli? (uczestnicy odgadują tożsamość osoby wykorzystując pytania zamknięte) – ćw. Parafraza (przećwiczenie parafrazy na zaprezentowanych przykładach) – projekcja skeczu Kabaretu Ciach „Reklamacja” + omówienie na jego podstawie błędów w parafrazie oraz destrukcyjnych stylów komunikacji 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – poznanie dwóch technik aktywnego słuchania (klaryfikacja i parafraza) – poznanie pytań otwartych i zamkniętych oraz ich roli w komunikacji – poznanie destrukcyjnych stylów komunikacji 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy 	



	<ul style="list-style-type: none"> – mazaki – papier ksero – skecz Kabaretu Ciach – Reklamacja (źródło: www.youtube.com/watch?v=MzUJ47jN5g4) 	
4.	<u>Komunikacja w praktyce – ćwiczenia praktyczne</u>	3h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Kalambury (odgadywanie haseł przekazywanych pozawerbalnie) – ćw. Budowanie wieży (budowanie wieży w grupach bez możliwości używania słów) – ćw. Scenki (odgrywanie w parach scen odtwarzających różne życiowe sytuacje + omówienie każdej scenki pod względem komunikacji werbalnej i niewerbalnej) 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – przećwiczenie w praktyce zdobytej wiedzy – utrwalenie informacji z dnia 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier ksero – miarka – karteczki samoprzylepne 	

Dzień trzeci – Rycerze okrągłego stołu cz.2 (9h)

1.	Wymiary przywództwa – co to znaczy być liderem?	2h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – miniwykład - źródła władzy (władza nagradzania, wymuszania, ekspercka, z mocy prawa, odniesienia) + dyskusja – miniwykład - nowoczesne koncepcje przywództwa (przywództwo transakcyjne vs transgresyjne) + dyskusja – a może bez przywództwa? - dyskusja 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie do zagadnienia przywództwa – poznanie najważniejszych koncepcji dot. przywództwa – poznanie koncepcji autonomicznych zespołów roboczych – refleksja na temat efektywnych sposobów kierowania ludźmi 	
Materiały	–	
2.	Psychologia procesów grupowych – co warto wiedzieć o kierowaniu zespołem	4h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – dyskusja: dlaczego chcemy być w grupie (identyfikacja korzyści wynikających z działania w grupie) – gra Powrót Drakuli (uczestnicy rywalizują w dwóch grupach kto pierwszy zabije Drakulę; aby rozwiązać zadanie grupy muszą wymieniać się informacjami) + dyskusja nad procesami grupowymi – miniwykład - czy w grupie zawsze lepiej? (poznanie zjawiska próżniactwa społecznego, facylitacji społecznej, konformizmu, myślenia grupowego) + dyskusja 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – poznanie specyfiki procesów grupowych – poznanie negatywnych zjawisk pojawiających się w grupie i sposobów im przeciwdziałania 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy – mazaki – formularze do gry Powrót Drakuli 	
3.	Zarządzenie motywacją – psychologia motywacji, czyli jak inspirować innych do działania	3h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Derdanie (uczestnicy w podziale na grupy odgrywają rolę pierwotnego ludu lub inżynierów) + dyskusja na temat motywowania do działania i uprzedzeń – miniwykład - najważniejsze teorie motywacji (piramida Masłowa, dwuczynnikowa teoria Herzberga, witaminowa teoria Warra, model motywacji Vrooma) – ćw. Sportowiec (uczestnicy wybierają znanego sportowca, następnie padają przyczyny jego spektakularnej porażki i dzielą je na wewnętrzne i zewnętrzne) + dyskusja na temat atrybucji porażek – miniwykład - wyuczona bezradność, koncepcja trzech pęknięć 	



	<p>rzeczywistości</p> <ul style="list-style-type: none">– przegląd technik motywacyjnych (co by było gdyby, identyfikowanie źródeł oporu, reguły wywierania wpływu, wykorzystanie elementów NLP)– ćw. Scenki (odgrywanie w parach scen odtwarzających rozmowy z klientami + omówienie każdej scenki pod względem technik motywowania)
Cele	<ul style="list-style-type: none">– poznanie mechanizmów procesów motywacyjnych– poznanie zjawiska wyuczonej bezradności i atrybucji porażek– poznanie wybranych technik motywowania– przećwiczenie uzyskanych umiejętności w praktyce
Materiały	<ul style="list-style-type: none">– papier flipchartowy– mazaki– papier ksero– formularze do ćw. Derdianie



Dzień czwarty – Tarcza antydyskryminacyjna (6h)

1. Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacje		2,5h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Stereotyp podopiecznego pomocy społecznej (uczestnicy w grupach formułują stereotypy dot. beneficjentów modelu) + dyskusja – miniwykład - po co nam stereotypy i uprzedzenia + dyskusja – miniwykład - matryca dyskryminacji + dyskusja 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – uzyskanie wiedzy na temat roli, źródeł, elementów i konsekwencji stereotypów – uświadomienie sobie własnych stereotypów dotyczących beneficjentów modelu 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy – mazaki 	
2. Mikronierówności i mikroafirmacje		0,5h
Przebieg	– miniwykład - mikronierówności i mikroafirmacje	
Cele	– uzyskanie wiedzy czym są mikronierówności i mikroafirmacje	
Materiały	–	
3. (Nie)równościowy język		1h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. Seksistowski język (uczestnicy w podziale na grupy tworzą katalog wypowiedzi seksistowskich) – miniwykład - funkcje języka – ćw. Piramida nienawiści (uczestnicy układają zachowania dyskryminujące w kolejności natężenia) + dyskusja 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – poznanie specyfiki języka nierównościowego (seksistowskiego, etnocentrycznego, rasistowskiego) – zrozumienie istoty języka nienawiści – wiedza jak dbać o język równościowy 	
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> – papier flipchartowy – mazaki – materiały do ćw. Piramida nienawiści 	
4. Metody przeciwdziałania dyskryminacji		1,5h
Przebieg	<ul style="list-style-type: none"> – ćw. „Organizujemy imprezę” (uczestnicy w podziale na grupy przygotowują koncepcję wydarzenia w ramach modelu z uwzględnieniem perspektywy równościowej) – miniwykład - Metody przeciwdziałania dyskryminacji (empowerment, mikroafirmacje, rola świadka, drabinka sprzeciwu, masa krytyczna) 	
Cele	<ul style="list-style-type: none"> – poznanie metod przeciwdziałania dyskryminacji – uwrażliwienie na realizację działań z uwzględnieniem perspektywy 	



	równościowej	
Materiały	– papier flipchartowy – mazaki	
5.	Podsumowanie szkolenia	0,5h
Przebieg	– swobodna dyskusja dotycząca najważniejszych elementów szkolenia	
Cele	– utrwalenie najważniejszych treści szkolenia – podsumowanie szkolenia – uzyskanie informacji zwrotnej od uczestników	
Materiały	–	



Załączniki do programu szkolenia Lokalnych Liderów.

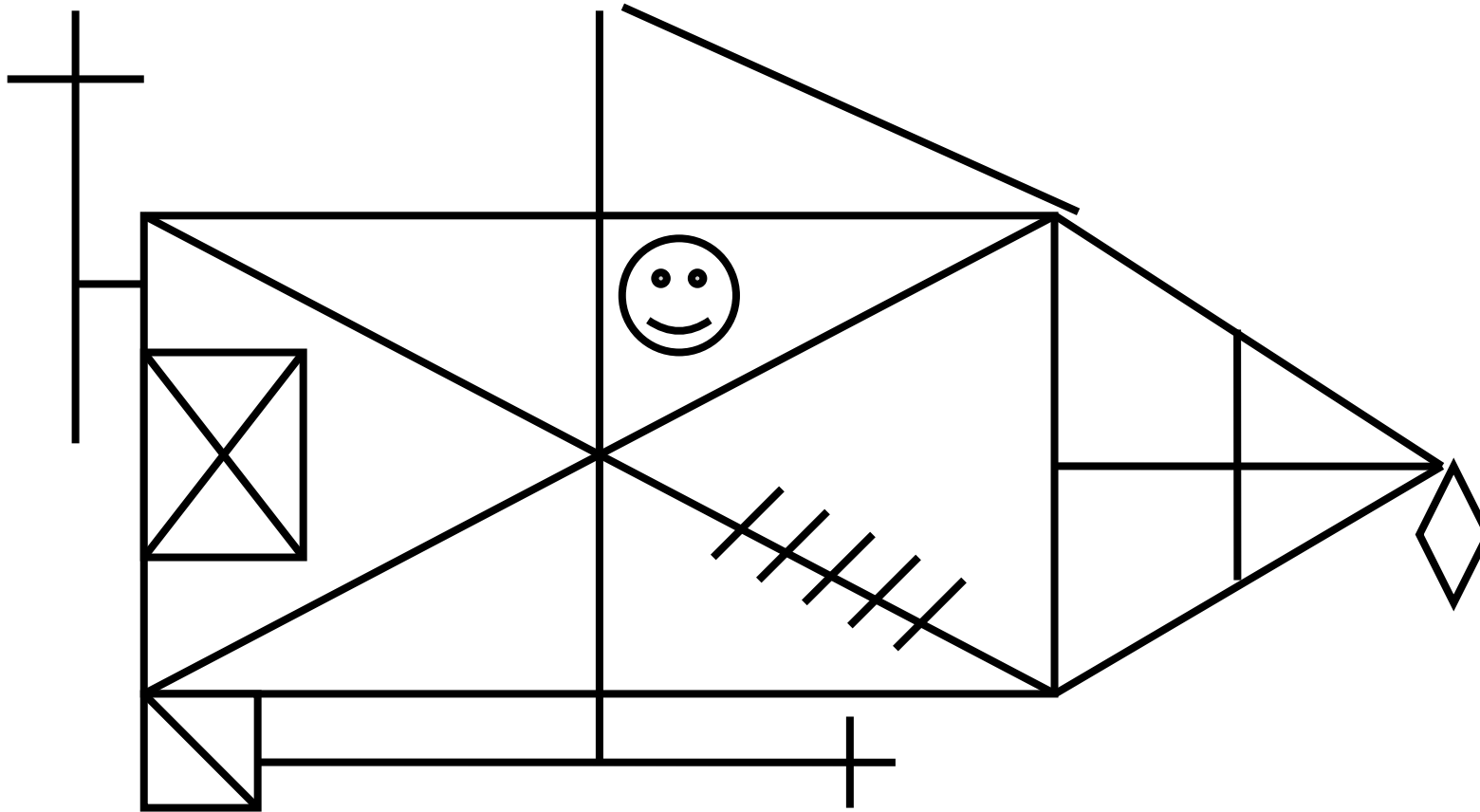
ćwiczenie Plotka

Pani Eli popsuł się komputer. Zadzwoiła do sklepu, w którym kupiła komputer i powiedziała co się stało. Następnego dnia przyjechał pracownik sklepu i widząc, że komputer w ogóle nie chce działać stwierdził, iż tego się nie da naprawić i trzeba będzie wydać 3 tysiące złotych na nowy komputer. Zabierając sprzęt pracownik zauważył jednak uszkodzony kabel. Okazało się, że komputer nie działa, bo kot pani Eli przegryzł z nudów kabel. Naprawa kosztowała 6 złotych.





ćwiczenie Dziwna figura



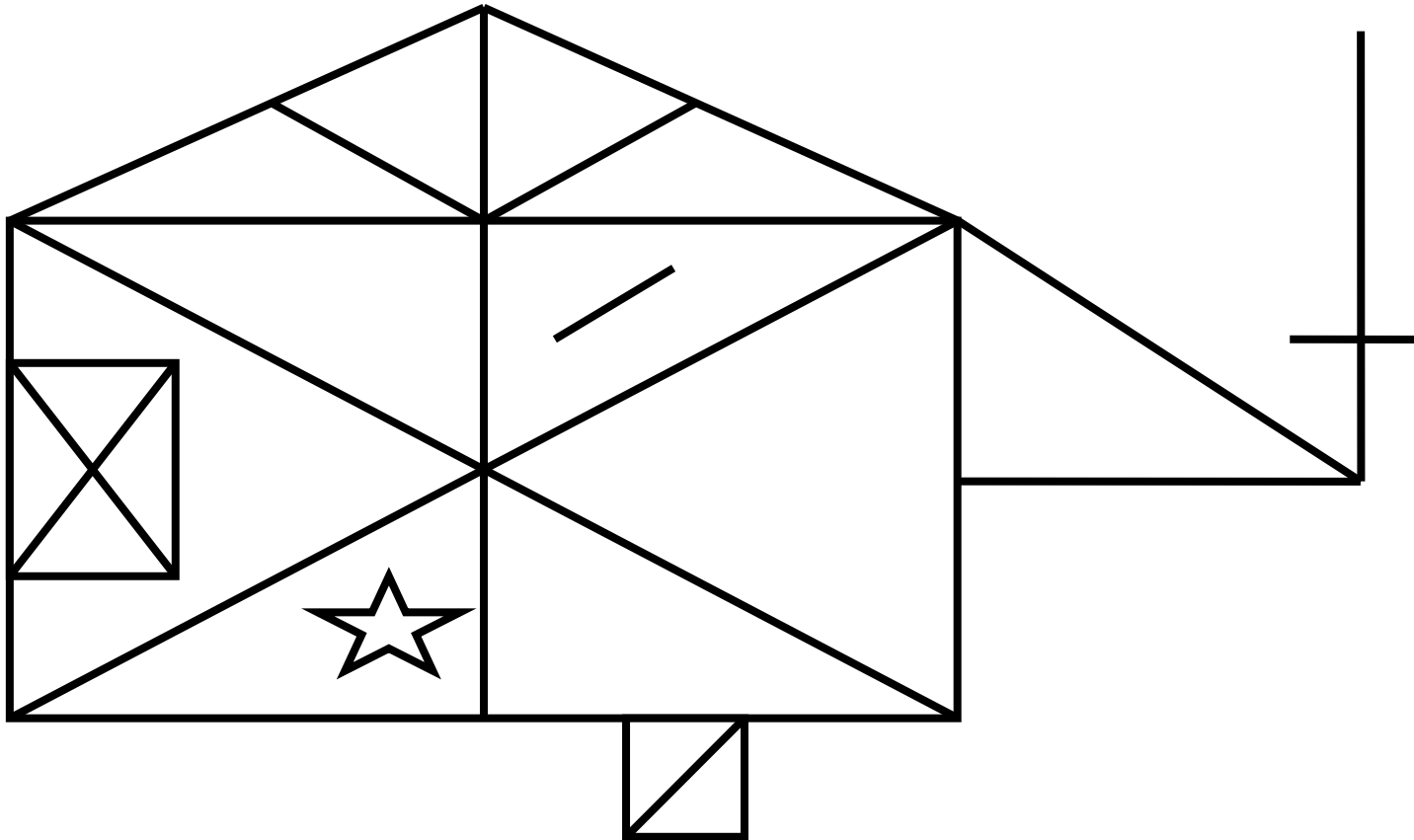


Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ćwiczenie Dziwna figura





ODPOWIEDŹ ROZUMIEJĄCA

ZAWARTOŚĆ – chodzi o konkretne użycie słów. Ciekawe, że odpowiedzi, które są samym powtórzeniem wypowiedzi nadawcy, nie komunikują, że nadawca został zrozumiany. Bardziej skuteczne jest, jeśli odbiorca parafrazuje komunikat nadawcy własnymi słowami i wyrażeniami.

GŁĘBIA – na ile odbiorca trafia swoją odpowiedzią w ton komunikatu nadawcy. Nie należy odpowiadać lekko na wypowiedź poważną i na odwrót, bardzo serio na blahą uwagę. Ogólnie najlepsze są odpowiedzi, które dokładnie trafiają w głębię uczuć nadawcy albo prowadzą go na troszeczkę głębszy poziom.

ZNACZENIE – prawidłowa odpowiedź rozumiejąca nie powinna zmieniać znaczenie. Odbiorca nie powinien: uzupełniać myśli nadawcy, koncentrować się na peryferyjnej bądź ostatniej kwestii.



JĘZYK – dopasowany do poziomu rozmówcy. Należy unikać specjalistycznego słownictwa wobec rozmówcy, który nie jest kompetentny oraz unikać zbyt prostego języka wobec osoby, która dobrze zna poruszany temat.





ćwiczenie Parafraza

ĆWICZENIE – Sparafrazuj zdania

1. Jestem bardzo niezadowolony z tego zakupu. Chciałbym zwrócić towar.

.....
.....
.....

2. Widziała Pani tego obszarpańca tam na przystanku? Jak on wygląda !

.....
.....
.....

3. Proszę zostać dzisiaj dłużej w pracy i to dokończyć.

.....
.....
.....





4. Jestem strasznie zdenerwowany. Znowu mnie rozczarowałeś.

.....

.....

.....

5. Dlaczego znowu ja mam to robić?

.....

.....

.....





ZADAWANIE PYTAŃ

RODZAJE PYTAŃ

PYTANIA OTWARTE:

- Zaczynają się od słów: jak? co? gdzie? kiedy?
- Dają możliwość wypowiedzenia się
- Powinno się je stosować, gdy partner wypowiada się w kwestiach, co do których nie ma jeszcze ustalonego stanowiska
- Stosować w rozmowach na tematy subiektywne, mniej określone

PYTANIA ZAMKNIĘTE:

- Zaczynają się od słowa „co?”
- Prowadzą do krótkich odpowiedzi: tak, nie
- Należy je stosować, gdy chodzi nam o uzyskanie konkretnej informacji
- Są mniej zagrażające dla rozmówcy



ZASADY ZADAWANIA PYTAŃ

- Od obojętnych do drażliwych
- Od otwartych do zamkniętych – metoda lejka
- Unikaj pytań, które sprzyjają odpowiedzi „nie”
- Zawsze warto pytać „dlaczego”
- Nie pytaj o dwie rzeczy w jednym pytaniu
- Nie odpowiadaj na własne pytania
- Nie odpowiadaj za rozmówcę. Zarządzaj ciszą – czekaj na odpowiedź

DESTRUKCYJNE STYLE KOMUNIKACJI

- **Unikanie.** Partner woli odmówić kontaktu, wybrać tzw. ciche dni. Kiedy dochodzi do otwarcia konfliktu – wyjdzie, trzaskając drzwiami, będzie udawać, że jest bardzo zajęty pracą czy dziećmi, byle nie stanąć twarzą w twarz z problemem. Takie zachowanie utrudnia drugiej stronie wyrażenie oczekiwań i uczuć.
- **Pseudolagodzenie.** „Łagodzący” udaje, że nic się nie stało, czym doprowadza drugą osobę do wściekłości i frustracji bądź wywołuje w niej poczucie winy.
- **Zmiana tematu.** Ucieczka przed konfliktem poprzez zmianę tematu za każdym razem, gdy tylko rozmowa zaczyna dotyczyć drażliwych kwestii. W efekcie partnerzy nigdy nie mają szansy na otwarte omówienie i rozwiązanie problemu, co pogłębia poczucie frustracji.
- **Dowcipkowanie.** Dowcipniś boi się stanąć twarzą w twarz z problemem, woli więc zażartować, gdy druga osoba chce być poważna. W ten sposób uniemożliwia ujawnienie ważnych uczuć.
- **Rzucanie aluzji.** Stosujący tę taktykę nigdy nie wypowiada się otwarcie. Zamiast tego rzuca sugestywne i nierzadko zjadliwe aluzje – licząc, że partner „wreszcie się domyśli”.
- **Wywoływanie poczucia winy.** Taktyka polega na tym, że osoba zamiast powiedzieć wprost, iż czegoś nie pochwała, stara się zmienić zachowanie partnera, wzbudzając w nim dyskomfort i poczucie odpowiedzialności za wywołanie bólu.
- **Obwinianie.** Bardzo rozpowszechniona taktyka – koncentrowanie się na znalezieniu winnego, a nie na rozwiązaniu problemu.
- **Krytykanctwo.** Krytykant nie powie wprost, co konkretnie mu się nie podoba, lecz będzie starał się zaatakować inne cechy lub zachowania partnera. W ten sposób zamyka drogę do szczerego omówienia podstawowego problemu.





- **Zastawianie pułapek.** „Zastawiacz pułapek” manipuluje partnerem, skłaniając go do określonego zachowania, a następnie atakuje to właśnie, co świadomie wywołał.
- **Chomikowanie.** Osoba wybierająca tę taktykę nie reaguje natychmiast, gdy opanowuje ją gniew, lecz chowa swoje żale niczym chomik. Kiedy czara goryczy przepełni się – wyładowuje skumulowaną agresję.
- **Granie na nerwach.** Zamiast uczciwie wyjaśnić swoją niechęć lub żal, osoba celowo denerwuje partnera po to, by wzbudzić w nim negatywne emocje.
- **Ciosy poniżej pasa.** Osoba wykorzystuje w sytuacjach konfliktowych wiedzę o piętach achillesowych swojego partnera i próbuje zranić go.
- **Sabotowanie.** Ludzie stosujący tę metodę „mszczą się” na partnerze wyśmiewając go lub lekceważąc wypowiadając się o nim.



ćwiczenie Scenki

<p style="text-align: center;">Scenka 1</p> <p>Jesteś kandydatem, który przychodzi na rozmowę w sprawie pracy. Masz niewielkie doświadczenie w tego typu pracy, ale zależy ci na tym, żeby się zatrudnić.</p>	<p style="text-align: center;">Scenka 1</p> <p>Jesteś pracodawcą, rozmawiasz z kandydatem do pracy. Nie podoba ci się niewielkie doświadczenie kandydata; potrzebujesz kogoś bardziej doświadczonego.</p>
<p style="text-align: center;">Scenka 2</p> <p>Jesteś niezadowolonym klientem, który kupił dwa dni temu farbę w sklepie. Po otwarciu puszki masz wrażenie, że farba jest przeterminowana, chcesz ją zwrócić.</p>	<p style="text-align: center;">Scenka 2</p> <p>Jesteś sprzedawcą w sklepie, do którego przychodzi niezadowolony klient i chce zwrócić farbę. Kierownictwo sklepu wymaga od sprzedawców nie przyjmowania reklamacji.</p>
<p style="text-align: center;">Scenka 3</p> <p>Twoje 17-letnie dziecko miało wrócić z imprezy ze znajomymi o godz. 21.00. Wróciło o 2.00 w nocy i musisz z nim poważnie porozmawiać.</p>	<p style="text-align: center;">Scenka 3</p> <p>Masz 17 lat. Zamiast o godzinie 21.00 wróciłaś o godz. 2.00 w nocy bo ukradziono Ci portfel oraz komórkę i musiałaś wracać pieszo.</p>
<p style="text-align: center;">Scenka 4</p> <p>Twój sąsiad od tygodnia robi remont i hałasuje do godziny 24.00. Ty musisz się wysypiać bo rano wstajesz do pracy a twoje dzieci do szkoły. Musisz pogadać z sąsiadem.</p>	<p style="text-align: center;">Scenka 4</p> <p>Robisz remont w domu; niestety fachowcy mogą przychodzić do Ciebie tylko wieczorem i pracować do godziny 24.00. Po tygodniu przychodzi do Ciebie sąsiad z pretensjami.</p>



Scenka 5

Kolega pożycza od Ciebie bez przerwy komórkę, żeby zadzwonić. Masz wrażenie że już przesadza, nie chcesz mu więcej pożyczać, ale on ciągle Cię o to prosi.

Scenka 5

Musisz zadzwonić pilnie do domu. Nie masz własnej komórki, więc musisz pożyczyć ją od kolegi.

Scenka 6

Twoje dziecko ma 18 lat. Starasz się aby „wyszło na ludzi”, więc mimo protestów nie pozwalasz mu wracać ze spotkań ze znajomymi później niż o godz. 22.00. Wiesz, że jest już dorosłe, ale Twoim zdaniem mało dojrzałe, a poza tym uważasz, że nikt porządny nie szwenda się o tak późnej godzinie po mieście.

Scenka 6

Masz 18 lat i uważasz, że Twój rodzic traktuje Cię niesprawiedliwie każąc Ci wracać do domu ze spotkań ze znajomymi zawsze przed 22.00. Twoi znajomi mogą wracać do domu kiedy chcą. Chcesz porozmawiać z rodzicem, aby przestał traktować Cię jak dziecko i dał trochę swobody.

Scenka 7

Umówiłeś się z kolegą, że pójdziecie w sobotę na mecz żużlowy. W piątek wieczorem kolega dzwoni i proponuje, aby zamiast na mecz pójść na imieniny do znajomego. Nie przepadasz za jego znajomym, musisz się jakoś wykręcić.

Scenka 7

Umówiłeś się z kolegą, że pójdziecie w sobotę na mecz żużlowy. W piątek wieczorem okazuje się że Twój dobry znajomy w sobotę wyprawia imieniny. Dzwonisz więc do kolegi i namawiasz go aby zamiast na mecz pójść na imieniny.



materiał: Dlaczego chcemy być w grupie

PRZYCZYNA

KORZYŚĆ

Bezpieczeństwo

Przylączając się do grupy, jednostki mogą ograniczyć zagrożenie związane z samotnością. W grupie ludzie czują się silniejsi, mniej się wahają i są bardziej odporni na groźby.

Status

Włączanie się do grupy uważanej przez innych za ważną zapewnia jej członkom uznanie i pozycję społeczną.

Poczucie własnej

Grupy dają ludziom poczucie własnej

wartości

wartości. Członkostwo w grupie nie tylko daje informację o statusie osobom znajdującym się poza grupą, ale również podwyższa samoocenę samych członków grupy.

Przynależność

Grupy mogą zaspokajać potrzeby społeczne. Ludzie lubią regularne kontakty wynikające z członkostwa w grupie. Dla wielu osób tego rodzaju kontakty robocze są głównym źródłem zaspokojenia potrzeby przynależności.

Siła

To, czego nie może osiągnąć jednostka, często jest osiągalne dzięki działaniom grupowym. Liczebność daje siłę.

Osiąganie celu

Czasami do wykonania jakiegoś zadania potrzeba więcej osób – połączenie ich wiedzy, zdolności lub siły. W takich przypadkach kierownictwo powinno odwołać się do grupy formalnej.



NEGATYWNE ZJAWISKA W GRUPIE

Próżniactwo społeczne - wysiłek, wkładany przez jednostki w wykonanie zadania, jest mniejszy, gdy działają one wraz z innymi, niż gdy działają indywidualnie. Występuje szczególnie gdy trudny do zmierzenia jest indywidualny wkład każdego wykonawcy.

Facylitacja społeczna - napięcie wynikające z obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania.

Konformizm - zmiana zachowania na skutek rzeczywistego, bądź wyobrażonego wpływu innych ludzi; podporządkowanie się wartościom, poglądom, zasadom i normom postępowania obowiązującym w danej grupie społecznej.

Indukowane - szybkie rozprzestrzenianie się emocji lub zachowań w tłumie.

Psychoza tłumu - występowanie w grupie ludzie podobnych objawów fizycznych bez znanej przyczyny fizycznej.

Syndrom grupowego myślenia - uleganie ograniczającej sugestii i naciskowi grupy, której jest się członkiem. W wyniku narzuconej autocenzury członkowie grupy zubażają dobrowolnie swoje zdolności intelektualne. Myślenie grupowe prowadzi w skrajnym stadium do zupełnej utraty przez grupę poczucia rzeczywistości, przecenianie własnej siły i możliwości działania. Syndrom ten oznacza również izolację grupy od otoczenia i zamknięcie się grupy we własnym świecie.

Konflikt interpersonalny - napięcie między dwiema lub więcej osobami, które mają sprzeczne cele.



ćwiczenie Piramida nienawiści

