

MATERIAŁY DO EKSTERNISTYCZNEGO ZALICZENIA ZAJĘĆ KURSU PRZYBOCZNYCH Z PRAKTYCZNEJ WIEDZY PSYCHOLOGICZNEJ

Spis treści:

1. Wstęp.
2. Dobra atmosfera w grupie.
3. Role grupowe.
4. Twórcze myślenie.
5. Hierarchia potrzeb.
6. Wpływ społeczny.
7. Jak zaliczyć? jak się skontaktować.

1. Wstęp.

Jesteś szefem. Kierujesz grupą. Jak to robić? Wystarczy Ci Prawo Harcerskie? Doświadczenia ze szkoły? Counterstrike? Może tak, a może nie. Warto chyba jednak zapoznać się, co Ci ma do zaoferowania współczesna psychologia. Kto wie, a nuż pomoże?

1. Dobra atmosfera w grupie.

Zacznijmy od dobrej atmosfery w drużynie. Warto, żeby czy to w Twojej drużynie, czy też w Radzie Drużyny (czyli drużynie w skali „mikro”) panował klimat pozytywny, sympatyczny, żeby chłopaki się lubili nawzajem, a także (oprócz szacunku) darzyli i Ciebie sympatią. Poniżej przedstawiam kilka wskazówek, jak można sobie w tym pomóc:

- **Publicznie chwal ich osiągnięcia.** Metoda harcerska ogólnie polega raczej na chwale, niż karaniu, ale warto pamiętać, że jeśli chwalić - to zawsze przy wszystkich, w rozkazie, podpisem pod zdjęciem. To działa!
- **Gań i krytykuj - w sposób wyważony i w cztery oczy.** Po pierwsze - używaj metody kanapki: jeśli musisz coś skrytykować, najpierw pochwal inny aspekt sprawy, potem skrytykuj błąd, a wypowiedź zakończ wskazaniem, że „jednak nie było tak źle, bo przecież...” - czyli także pozytywnie. Twój harcerz nawet nie zauważy, że właśnie go skrytykowałeś! Po drugie, rób to tylko w cztery oczy. Wystrzegaj się publicznych kar i nagan!!! To strasznie demotywuje!!! A chodzi nam przecież o to, żeby coś w nich rozwinąć, coś zmienić na lepsze, a nie zrużać i obsobaczyć od góry do dołu. Zasada kanapki obowiązuje też podczas zbiórek i obozów - warto na sam koniec zostawić coś super! Żeby wspomnienie było jak najlepsze. Podobnie rzecz się ma z podsumowaniem dnia - warto, żebyś wieczorem przeszedł się po namiotach i przypomniał chłopakom fajne zdarzenie z mijającego dnia. Zapamiętają go jako wspaniały!
- **Jeśli ganisz - gań zachowania, jeśli chwalisz - chwal postawę.** Jeśli już musisz skrytykować coś, krytykuj (poza zasadami obecnymi w poprzednim punkcie) zachowanie - czynność, błąd, nieuwagę. Broń Boże nie mów „Ty głupku, jak mogłeś tak schrzanić?” ale, jeśli już „TO było głupie” - Twój harcerz zupełnie inaczej rozumie te dwa komunikaty!!! Jeśli zaś chwalisz - chwal postawę: „Zrobiłeś to, udało Ci się, bo jesteś mądry/ zdolny/ umiesz”. On właśnie tak zacznie na siebie patrzeć!

- **Pozwól mówić - słuchaj.** Bardzo często chyba zdarza nam się „mędrkowanie” i prawienie wykładów. Czasami wystarczy wsłuchać się w to, czemu np. harcerz się spóźnił, a okaże się, że rzeczywiście ma problemy w domu, a nie tylko mu się nie chciało. Idealnie będzie, jeśli harcerze będą do Ciebie przychodzić i sami z siebie opowiadać Ci, co się u nich dzieje. Nie lekceważ tego! Jesteś dla nich wielkim autorytetem, a jednocześnie - kumplem!
- **Oceniaj uczciwie.** Czasem warto powiedzieć, że coś jest nie tak, niżli tylko dostrzegać piękne i udane zjawiska.
- **Nie działaj emocjonalnie.** Jeśli ponoszą Ci emocje, bo ktoś Cię rzeczywiście wkurzył, przeproś na chwilę, odczekaj, policz do dziesięciu, weź dwa głębokie wdechy. Pamiętaj, że zawsze jest jakieś rozwiązanie, a tylko my go czasem, zaślepieni, nie widzimy.
- **Przyznawaj się do błędów.** To bardzo ważne. Będziesz wiarygodny, a jednocześnie nie stracisz okazji, by się czegoś od swoich harcerzy nauczyć. A wiesz, jacy będą szczęśliwi, gdy zobaczą, że mogą Ci coś pokazać?
- **Spraw, by oni poczuli się ważni.** Wyobraź sobie, że każdy Twój harcerz nosi na czole tabliczkę z napisem „Zauważ mnie! Jestem wyjątkowy!”. Wystarczą drobiazgi, by im to pokazać - sms z okazji urodzin czy trudnego egzaminu, pytanie, co tam się dzieje u niego oprócz standardowego telefonu z poleceniem, niech każdy z nich ma w harcerstwie dziedzinę, w której czuje się dobrze, czuje się „ekspertem”. Jeśli to nam się uda - mamy tych ludzi obok siebie na długie lata. A jak to zrobić? Patrz: pierwsze punkty! PS. Tak naprawdę, to każdy człowiek ma na czole taką tabliczkę...
- **Bądź wzorem zachowania.** Tak działamy, tak to działa - i tego się nie przeskoczy. Jeśli chcesz, by Twoi harcerze nie przeklinali, Ty sam nie możesz! Jeśli chcesz, by byli ekspertami z samarytanki, Ty sam musisz wiedzieć o pierwszej pomocy wszystko. Nie przestaną spóźniać się na zbiórki, jeśli i Ty się spóźniasz!
- **Nie narzucaj swego stylu.** To trudne. ale daje się zrobić. Doceniaj to, że inni - są inni. Z tego płynie siła drużyny, grupy. Twój sposób jest zapewne najlepszy... dla Ciebie, ale to nie znaczy, że dla nich też. Uwaga! Znajdź równowagę między tym a byciem wzorem osobowym!

2. Role grupowe.

Różnie się dzieje, gdy zbiera się grupka ludzi. Jedni wybijają się na przód, inni chowają się w ich cieniu. Jak jest w Twojej drużynie? Kto jest kim? Warto poznać preferowane przez Twoich harcerzy role grupowe - by pomagać im w ich kształtowaniu i ewentualnym przewycięzaniu. Każda rola ma swe plusy i minusy - uważaj na nie!

- ◆ **SZEF** - daje znaki, żeby się z nim zgadzać. Przewodzi. Dyryguje. Lśni. To on powinien być zastępowym. Gdy masz kilku takich w drużynie, od razu wiadomo, jak będzie wyglądać działanie zastępami, jednocześnie zaś - żeby dobrze działać Radą Drużyny musisz im stale pokazywać, że bycie w Radzie coś znaczy, ale jednocześnie - że to Ty tu jesteś szefem, bo... umiesz więcej. Oni są apodyktyczni, ciężko ich do czegoś przekonać. Słuchaj ich, ale nie daj się za nos wodzić. Uwaga na niedostrzeżonych szefów! Rozwalają wszystko!
- ◆ **EKSPERT** - z nim się wszyscy konsultują. Bardzo potrzebny w grupie, niezbędny, gdy sytuacja jest nowa. Często jest prawą ręką szefa, często - to szef nim jest. Wreszcie może się zdarzyć, że jest szarą eminencją (tak się zdarza, gdy np. jakiś harcerz wie wszystko o Pokemonach - jego pozycja bardzo rośnie w grupie, a jemu się to bardzo podoba). Idealnie by było, żeby w drużynie każdy był ekspertem w jakiejś dziedzinie. Jak to zrobić? Chwal postawy.

- ◆ INTROWERTYK - z niego wszystko trzeba wyciągnąć. Trudny przypadek, bo nikt o nim nic nie wie. A jednak, gdy już się zacznie z niego wyciągać, często okazuje się ekspertem! Poznaj introwertyków w drużynie (vide: daj poznać, że są wyjątkowi). Ale nie zmieniaj ich! Tacy są! Znaj ich potencjał, wspieraj ich, daj im żyć - niech sami znajdą swą drogę.
- ◆ PODPIERACZ ŚCIAN - nikt nie zwraca na niego uwagi, jest „z boku” spraw. Często nieśmiały, często nowy, czasem - z problemami poza harcerstwem. Trudno coś zrobić, gdy ma się ich kilku. co robić? Poznaj ich zainteresowania. Zrób coś, co ich wciągnie. Nie daj im tkwić z boku. Złap takiego za rękę - i daj mu coś, czego chce. Będzie Ci wdzięczny.
- ◆ KOMEDIANT - z niego wszyscy się śmieją, a jemu to najwyraźniej odpowiada. Uwaga! Czasami to najważniejsza postać w grupie, szczególnie, gdy zajęcia są znane albo nudne. Chłopak niezastąpiony w działaniach artystycznych, mina mu rzędzie, gdy trzeba zrobić coś konkretnego, coś, co wciąga innych chłopaków. Tak go pokonasz - „przeciągając” grupę na swoją, ciekawszą niż tylko śmieszna, stronę. Uwaga po raz drugi! Nie zostawiaj po czymś takim komedianta na lodzie! Poznaj go, spróbuj wy badać, co może robić innego, niż tylko błaznowanie!
- ◆ DEWANT - jest inny. Nowy, brzydki, głupi. Bardzo trudno przekonać grupę, że „inny” nie znaczy „gorszy”. Jak to zrobić? „Zwiąż ich” ze sobą, niech będą w jakiś sposób od siebie zależni w jakimś działaniu (wspólne prace pionierskie, wspólne bieganie po lesie, jeden ma kompas, drugi mapę). Zawsze działa. Ten dewiant, gdy już „oswojony” często wnosi nowe, twórcze spojrzenie na sprawy. Warto go oswajać.
- ◆ DELIKATNY - wszyscy mają go traktować łagodnie, bo sobie coś robi, bo się zmęczy, bo się zepsuje. Czasem - szara eminencja. Z takim rzeczywiście można delikatnie - pomału go wpuszczać na coraz głębszą wodę, dając coraz trudniejsze, coraz bardziej odpowiedzialne zadania. Inna szkoła głosi, żeby od razu bum! - i w kosmos. Niech od razu dostanie coś trudnego, wtedy, pokonując tę przeszkodę, od razu zobaczy, że delikatny nie jest. Działanie wymaga wycucia, warto w pierw sprawdzić, czemu on taki delikatny jest - może coś chce nam zakomunikować? Może chce być szefem, a brak mu zdecydowania? Może ekspertem, ale brak wiedzy? Wiesz już, co z tym robić?
- ◆ JA - jest, jaki jest. Są i tacy, zazwyczaj starsi, często niepokorni, często eksperci, trudno do niego dotrzeć, jeśli Cię nie polubili od razu (uważaj więc na pierwszych zbiórkach, wyjazdach, podczas pierwszych dni obozu! Daj się lubić!). Na takiego najlepiej działa poważna zwykła męska rozmowa. Daj mu poznać, że szanujesz go, że może tu być, jaki jest (w pewnych określonych „rzecz jasna, granicach). Ten facet będzie miał zawsze prawie swoje własne spojrzenie na sprawy, co może być niezwykle użyteczne!
- ◆ NIE LICZĄCY SIĘ - ośmieszany. Walcz z takimi praktykami! Zazwyczaj ten człowiek się nie liczy lub mu nie zależy, jest „gdzieś indziej”. Wciągnij go, uzależnij innych od niego i jego od innych, daj mu mówić, gdy mówi, natychmiast reaguj na próby ośmieszenia. Daj mu możliwość ekspertyzy (poznaj, na czym się zna).
- ◆ KOZIOŁ OFIRANY - obwiniany. Najtrudniejsza - choć w świetle radzenia sobie z wcześniejszymi rolami chyba nie tak bardzo - rola grupowa, bardzo destruktywna. On zazwyczaj chce coś takim zachowaniem powiedzieć, zazwyczaj - domaga się dostrzeżenia, docenienia. Daj mu to, pokaż jemu i innym, że się do czegoś nadaje, że Ty go na straty nie spisujesz. Opłaci się - tacy ludzi często potem stają się świetnym ekspertami bądź szefami.

Są też inne... Pamiętaj, że sposoby radzenia sobie nie są tu arbitralne i na pewno najlepsze - wypracuj własne, czytając, gadając z bardziej doświadczonymi, a nawet metodą prób i błędów. Inwestujesz w takim momencie w siebie - takie role grupowe będą nie tylko w Twojej drużynie, ale w każdej grupie ludzkiej - czy to Twojej przyszłej pracy, czy w klasie, czy w kółku brydżowym.

3. Twórcze myślenie.

Można je szkolić, można się go nauczyć! Jaka jest jego istota? Skojarzenia. Niebanalne, nowe skojarzenia i analogie, czasem między dziedzinami pozornie zupełnie „niekompatybilnymi”. Gdy nie ma pomysłów, warto pamiętać o kilku zasadach. Tu przedstawię za prof. Edwardem Nęcą (odsylam do jego książek!) tylko warunki do twórczego myślenia oraz najlepszy skład osobowy twórczej grupki. A nuż już to w czymś wam pomoże?

Warunki dla myślenia twórczego zespołu i jednostki

(Źródło: E. Nęca „TroP – twórcze rozwiązywanie problemów”)

1. ZASADA RÓŻNORODNOŚCI

Na każdym etapie myślenia nad problemem należy dbać o wytwarzanie **jak największej ilości różnorodnych pomysłów**, nie troszcząc się z góry o to, czy każdy z nich okaże się przydatny. („Ilość rodzi jakość”).

2. ZASADA ODROZONEGO WARTOŚCIOWANIA

Ocena pomysłu nie może zachodzić natychmiast, **musi być odroczone**.

Najpierw gromadzimy wszystkie pomysły, a dopiero potem wybieramy pomysły najlepsze i poddajemy je ocenie.

W fazie „rzucania pomysłów” wystrzegamy się stwierdzeń typu:

- to nie jest dobre;
- to nie ma prawa działać;
- to głupie;
- to bez sensu.

3. ZASADA RACJONALNEJ IRRACJONALNOŚCI

Polega na **swobodnym korzystaniu z intuicji**, przeczuć, paradoksów i nonsensów, kierowaniu się własnymi uczuciami i preferencjami **w momencie wytwarzania pomysłów**. Za to **w chwili oceniania** przydatności rozwiązań **kierujemy się rozumem**.

4. ZASADA KOMPETENTNEJ NIEKOMPETENCJI

Oznacza, że **każdy człowiek może skutecznie rozwiązywać problemy**, na których się nie zna, jeśli tylko zostanie zapewniona kontrola ze strony rzeczywistego specjalisty.

5. ZASADA ZABAWY

Zadanie, które stało się **nudne**, prawie nigdy **nie da dobrych rezultatów**. Jeśli rozwiązywanie problemu nas nudzi, trzeba wymyślić sposób na jego urozmaicenie.

6. ZASADA AKTUALNOŚCI

W twórczym rozwiązywaniu problemu liczy się **to, co tu i teraz**. Powinniśmy chwilowo zapomnieć o istnieniu świata zewnętrznego, z jego ograniczeniami i koniecznościami.

Najlepsza, najbardziej twórcza grupa to, wg. Nęcki, grupa stosująca powyższe zasady, a jednocześnie taka, w której skład wchodzi:

- **NAKŁANIACZ** - ktoś nastawiony bardzo pozytywnie do problemów, aktywny, odnajdujący plusy rozwiązań i nakłaniający innych do ich przyjęcia. Dobrze, żeby był ekspertem w dziedzinie związanej z problemem.
- **NIEPOKORNY** - przeciwieństwo „nakłaniacza” - ten znajduje wszystkie błędy i niedociągnięcia, jednocześnie jednak - nie destruktywnie, a konstruktywnie (ocenia pomysły, nie ludzi, próbuje sam znaleźć rozwiązania alternatywne). Dobrze, żeby był ekspertem w dziedzinie innej, niż problemowa.
- **MARZYCIEL** - on nie chodzi, w przeciwieństwie do „niepokornego” twardo po ziemi, ale „buja w chmurach”, ma tysiące dziwnych pomysłów i zawsze jakieś dziwne skojarzenia. Wprowadza element rzeczywiście twórczy do analizy problemu. Jest kopalnią przedziwnych, niebanalnych idei.
- **SPOLEGLIWY OPIEKUN** - czyli taki „dobry drużynowy”, moderator, pośredniczący w starciach trzech poprzednich, kierujący uwagę z powrotem na problem, gdy inni „odlecają” w inne rejony, jednocześnie - nic nie krytykuje i nie narzuca się.

Taki oddział ma, wg. Nęcki, sprostać każdemu „otwartemu” problemowi, a jeśli jeszcze Ci ludzie się znają i lubią - no to już w ogóle, cały świat stoi przed nimi otworem. Chcielibyście mieć taką komendę? Do roboty!!! PS. Ja sam tak przez jakiś czas działałem i wiercie mi, że efekty były niesamowite.

4. Hierarchia potrzeb.

Warto ją znać. To klasyczna teoria, opracowana przez Abrahama Masłowa w latach sześćdziesiątych, a potem modyfikowana. Zakłada, że u podstaw naszych działań leżą określone, takie same u nas wszystkich motywy, które tworzą pewną hierarchię - co oznacza, że (przynajmniej zazwyczaj) potrzeby i motywy „wyższe” nie mogą zostać zaktywizowane, gdy potrzeby w hierarchii umieszczone niżej nie są zaspokojone. Co ważne dla nas - im człowiek młodszy, tym ta hierarchia jest bardziej absolutna - i tym mniej możliwe jest „włączanie” motywów wyższych przy niezaspokojeniu niższych. Standardowo przedstawia się tę teorię jako piramidę - im niższa, bardziej podstawowa potrzeba, tym niżej w hierarchii jest umieszczona. Ja przedstawię ją w formie odwróconej - dla jasności wyводу. A wygląda to tak:

- **POTRZEBY FIZJOLOGICZNE** - każdy z nas musi jeść, pić, wypróżnić się, spać. Te potrzeby stoją u podstawy piramidy. Zazwyczaj jest tak, że harcerz śpiący i głodny nie da rady wymyślać na ognisku przedstawienia. Pamiętaj, by w miarę możliwości zawsze te umożliwić zaspokajanie tych potrzeb.
- **BEZPIECZEŃSTWO** - gdy już jesteśmy najedzeni i wyspani, zaczynamy się martwić, czy nas nic z lasu nie wyjdzie i nie zje, czy nas drechy nie pobiją, gdzie jest mama? Ta potrzeba leży także nisko - harcerz umierający ze strachu raczej nie będzie chciał śpiewać piosenek!
- **PRZYNALEŻNOŚĆ i MIŁOŚĆ** - czyli „nasza” działka - najedzony, bezpieczny harcerz zaczyna szukać idealnej grupy, do której mógłby należeć, jednocześnie wiedząc, że i tak mamusia kocha go najbardziej. Im jest starszy, tym częściej zdarza się, że te motywacje są ze sobą sprzeczne (zachowaj nas Boże od drużynowych prowadzących obóz, a romansujących z przyboczną od dziewczyn!).

- UZNANIE - człowiek chce być uznany, doceniany - przez swoją grupę, przez tych, których lubi i kocha. Zapewnijmy im to, doceniajmy ich, chwalmy! Wiercie mi, mało tego się w życiu dostaje (czy w szkole raczej was chwalą, czy też, jeśli coś wam się uda, to „nie każą” jedynek?).

Te cztery potrzeby to potrzeby „braku” - aktywizują się, gdy czegoś brak, a gdy zostanie to coś dostarczone, „milkną”. Następne trzy - to potrzeby wyższe, potrzeby wzrostu. Obowiązuje w nich zasada - „im więcej, tym lepiej”, właściwie nie można ich nasycić, można je co najwyżej zagłuszyć - zdeprywowaniem potrzeb niższych.

- WIEDZA i ROZUMIENIE - potrzeba „poznawcza”, pierwsza z potrzeb wzrostu, aktywna, gdy harcerz chce się czegoś dowiedzieć i coś zrozumieć. Harcerstwo powinno też być ciekawą „szkołą”, Ty - powinieneś być najlepszym nauczycielem, ekspertem, bo bez tego - nie pójdziemy dalej, a dążymy do szczytu piramidy.
- ESTETYKA - sztuka, twórczość, śliczna pionierka, piękno przyrody. Dopiero po zaspokojeniu poprzednich można od harcerzy wymagać elegancji i estetyki (jak myślicie, czy po nieprzespanej nocy w podróży pociągiem harcerzom będzie się chciało budować ładny obóz?).
- SAMOREALIZACJA - to najwyższa motywacja. Jest związana z doskonaleniem się, rozwojem, „realizowaniem swej legendy”, jak Coelho banalnie pisał. Harcerze w naszych drużynach i my sami mają się rozwijać, harcerstwo ma być szkołą życia, przygotowaniem na jego trudy, chłopaki mają zdobywać coraz to nowe szczyty (piramid?), a jeśli tak się nie dzieje - warto się zastanowić, czy: a) nie jest zdeprywowana jakaś niższa potrzeba, b) czy my się aby sami realizujemy? Czy się rozwijamy? Kiedy ostatnio książkę przeczytaliśmy?

5. Wpływ społeczny.

Czasem jest tak, że „oni nie chcą”. Zazwyczaj nie chcą, bo mają lepsze (=ciekawsze) rzeczy do roboty. Istnieje jednak kilka technik, z których możesz skorzystać, próbując (nie zawsze „fair”) skłonić do czegoś swoich harcerzy. Z racji popularności psychologii społecznej warto te techniki poznać także dla ochrony przed nimi samymi!

- WZAJEMNOŚĆ - Ja coś zrobiłem dla Ciebie - więc czemu Ty nie chcesz czegoś zrobić dla mnie? Ta norma jest w naszym społeczeństwie bardzo mocno zakorzeniona. Jeśli chcesz, by ktoś coś dla Ciebie zrobił - Ty zrób wpierw coś dla niego. Jedną z form tej techniki jest technika „drzwi przed nosem” - wpierw poproś o coś bardzo trudnego, a dopiero po (spodziewanej) odmowie - o to, o co Ci rzeczywiście chodzi („Michał, napisz plan pracy... Nie? Wiesz co? To czy możesz zadzwonić do zastępowego...”). To również wzajemność - przecież jego odmowa powoduje Twoją redukcję żądań - Ty coś więc zrobiłeś, głupio jest teraz znowu Ci odmówić.
- ZAANGAŻOWANIE - jeśli już kogoś w coś zaangażujesz, to trudno mu będzie Ci odmówić. Możesz np. najpierw poprosić o coś małego, a dopiero po (spodziewanym) wykonaniu prośby - przedstawić prośbę właściwą („Adaś, otwórz okno... Dzięki. A wiesz co? Zrobisz tę zbiórkę pojutrze?”). Inny sposób wykorzystania tego mechanizmu to zbyt mała nagroda za zbyt duży wysiłek - jeśli tylko pochwalisz harcerzy za to, co zrobili, oni sami, by nie tracić poczucia „bycia racjonalnymi”, uznają, że sama czynność jest fajna i samo robienie jej było wystarczającą nagrodą. Wreszcie - rytuały inicjacyjne, trudności „na wejściu”, „biskopty” i paskudne „próby harcerza” również taki efekt dają - „no co ja, głupi? Tak trudno mi było na tych biskoptach, na darmo się męczyłem? Nie! Fajnie jest w harcerstwie!”

- NIEDOSTĘPNOŚĆ - zakazany owoc zawsze smakuje najlepiej. Warto czasem podkreślić, że raczej coś jest możliwe tylko w harcerstwie - albo że Komendant Obozu zabronił... Tylko bez przesady, bo to psuje autorytet!
- LUBIENIE - słuchamy tych, których lubimy, robimy to, co lubimy robić. Jak to osiągnąć? Wskazówki w pierwszym paragrafie, a także przy technice zaangażowania. Warto tu wspomnieć tylko, kogo lubimy: lubimy ludzi ładnych/atrakcyjnych (ładni mają łatwiej!), podobnych do nas (Harcerza za brata uważa każdego innego harcerza!), często widywanych (druhu oboźny, Kocham Cię!), skojarzonych z czymś lubianym (uwielbiamy dobrych kucharzy!!!), chwalcących nas (prawda? wiedziałem, że też tak myślicie! Jesteście tacy inteligentni...), współpracowników.
- AUTORYTET - słuchamy się autorytetów. Jak nim zostać? Bądź ekspertem, bądź zawsze o krok przed nimi, jaki stopień teraz zdobywasz, he?
- SPOŁECZNY DOWÓD SŁUSZNOŚCI - w nowej, niepewnej sytuacji robimy tak, jak inni robią. Dlatego nikt nie pomaga zemdłałym na ulicy. Warto, żebyś harcerzy na to uczulił, jednocześnie zawsze dając dobry przykład i chwalcąc dobry przykład.

6. Jak zaliczyć? Jak się skontaktować?

Żeby zaliczyć tę część zajęć, trzeba napisać malutką prace - znaleźć w swej drużynie jakiś problemik, o którym normalnie nie ma się kiedy pomyśleć, zdiagnozować go, podać możliwe przyczyny i, w oparciu o wiedzę z tego skrypciku, ale także własne umiejętności, doświadczenia, LEKTURY - spróbować rozwiązać. Jedna strona A-4 maksymalnie! Najlepiej oczywiście także to rozwiązanie wcielić w życie.

Kontakt ze mną: mroslan@poczta.onet.pl lub 6220675 (wieczorami) albo jeszcze 505890444. Mogę polecić lub pożyczyć książkę, mogę pomóc przy pisaniu. Czekam na kontakt.

Na koniec zaznaczam jeszcze raz - to są WASZE drużyny, macie absolutnie niezwykłą szansę nauczenia się, jak działają ludzie w grupie, jak pociągnąć za sobą innych ku celowi, który tylko Ty widzisz. Co z tym potem można zrobić? Można zostać dyrektorem ds. *human resources*, przywódcą wielkiej partii politycznej, nauczycielem, generałem. Przewodnikiem. A póki co - oby wasza drużyna była zgraną paczką dobrych kumpli. „Masz obok wiernych przyjaciół, stąd właśnie siła jest Twa”. Tego życzę, czuwając wraz z Wami i wierząc w Was. Przecież stać Was na to!!!

pwd. Marek Roslan HO
student III roku psychologii UW