

Liderowanie w związku zawodowym


Razem czy osobno?

Ośrodek Rozwoju Personalnego
EFROS



Kim jesteśmy i jaki jest nasz potencjał?



A close-up photograph of several people's hands clasped together in a circle, symbolizing unity and teamwork. The hands are of various skin tones and are positioned in a way that suggests a group effort. The background is dark and out of focus, emphasizing the hands in the foreground. The text "Razem można więcej" is overlaid in the center of the image.

Razem można więcej

Jakie są nasze wartości?

Hasła:

Profesjonalizm

Siła współdziałania i skuteczność współpracy,

Sprawiedliwość społeczna, prawo do szczęścia a i niezależności,

Edukacja równych szans,

Edukacja obywatelska,

Partnerstwo z rodzicami

Jak prezentować nasze wartości?

1. Baner z hasłem
2. Przyśpiewka – melodia „Hej sokoły”
3. Rysunek
4. Wyliczanka
5. Przyśpiewka – melodia np. siekiera- motyka
6. Rymowane hasło/tekst do skandowania.

WYSTĄPIENIA PUBLICZNE

mowy spontaniczne

Ośrodek Rozwoju Personalnego
EFROS

Przygotowanie

Po co?

Cel i efekt

Do kogo?

Odbiorcy

O czym?

Teza – temat

Przygotowanie

Po co?

Cel ogólny	Efekt mowy - ogólny
Informacyjny	ludzie powinni wiedzieć...
Perswazyjny	ludzie powinni przekonać się do/zmieniść swoje przekonania z /na ...
Inspirujący	ludzie powinni czuć motywację by...
Rozrywkowy	powinni wyjść w dobrych humorach

Przygotowanie

- Do kogo?
- Odbiorcy:**
- ✓ Kim są? Liczebność?
 - ✓ Jaką mają wiedzę?
 - ✓ Jakich korzyści się spodziewają?
 - ✓ Zależność?
 - ✓ Wiek? Płeć? Pochodzenie?
 - ✓ Preferencje komunikacyjne?
 - ✓ Możliwe reakcje?

Przygotowanie

O czym?

- ✓ Teza – temat
- ✓ Spójność
- ✓ Kontekst – inni mówcy, wiodąca tematyka
- ✓ Ile czasu - jak długo,
- ✓ Co ma wybrzmieć
- ✓ Co jest najważniejsze
- ✓ Argumenty, emocje, atmosfera

Retoryka – ważne zasady

Sprawdź czy:

1. Masz dobre odbicie – **wyrazisty początek**?
2. Tekst jest logiczny?
3. Zachowana jest dramaturgia (**moduły**-napięcie)?
4. Moduły są połączone?
5. Masz **oryginalne podejście** do tematu?
6. Nie brakuje ci wiedzy?
7. **Tekst ma „twój język”**?
8. Masz **puentę**?

Popularny schemat

Wstęp:

- Przyciąga uwagę
- Wiąże z tematem mowy
- Most

Rozwinięcie:

1. *Argument/zagadnienie*

- a. Myśl wspierająca
- b. Materiał wspierający argument - historie, statystki, cytaty, dane, fakty, etc.

2. *Argument/zagadnienie*

- a. Myśl wspierająca
- b. Materiał wspierający argument - historie, statystki, cytaty, dane, fakty, etc.

3. *Argument/zagadnienie*

- a. Myśl wspierająca
- b. Materiał wspierający argument - historie, statystki, cytaty, dane, fakty, etc.

Zakończenie:

- Podsumowanie
- Slogan
- Wezwanie do działania

Wypowiedzi spontaniczne

Jak znaleźć igłę w stogu siana?

Kontener

S C H E M A T

Było – jest – będzie

Problem – rozwiązanie – korzyść

Moja opinia – uzasadnienie – przykład –
podsumowanie (powrót do mojej opinii)

WIEC

Krótkie zdania, każda część wystąpienia zakończona sloganem, tempo wolniejsze, odstępy między zdaniami, głos podniesiony, słyszalne emocje, kontakt wzrokowy z publicznością.

Problem – rozwiązanie - korzyść



MEDIA

Krótkie zdania, zaczynamy myślą przewodnią, następnie argumentacja i zakończenie z powtórzeniem myśli przewodniej, tempo neutralne, bez okazywania emocji, kontakt wzrokowy z prowadzącym/kamerą.

Moja opinia – uzasadnienie – przykład – podsumowanie (powrót do mojej opinii)



Historia

Pewnego razu – każdego dnia – ale pewnego dnia
– z tego powodu – aż w końcu – i od tego czasu

Temat:

Dlaczego w edukacji powinno zarabiać się więcej?

Praca zespołowa Jak to się robi?

Ośrodek Rozwoju Personalnego
EFROS

Najwyższa wieża

Wyobraźcie sobie, że jesteście jedną firmą z różnymi działami – departamentami. Każdy zespół to osobny dział.

Właśnie wpłynął projekt: zbudowanie JAK NAJWYŻSZEJ wieży z materiałów, które są już zakupione. Materiały znajdują się w magazynie.

Czas na zbudowanie wieży: 10 minut.

Cel to zbudowanie JAK NAJWYŻSZEJ wieży.

Każdy zespół w firmie zostanie rozliczony z realizacji celu.

Zespół w organizacji społecznej

O czym
pamiętać?

- ✓ Współpraca
- ✓ Jasne cele
- ✓ Wykorzystywanie potencjału ludzi
- ✓ Wynagradzanie - docenianie
- ✓ Dobra atmosfera pracy
- ✓ Relacje
- ✓ Osiąganie wyników

Spadek zaangażowania, czyli jak doceniać ludzi w organizacji społecznej?

- ✓ Pochwała na forum
- ✓ Bonusy: projekt, konferencja, wyjazd
- ✓ Delegowanie wymagających zadań
- ✓ Delegowanie – wypowiedź medialna
- ✓ Towarzystwo w ważnych wydarzeniach
- ✓ Bonusy materialne
- ✓ Rozwój kompetencyjny

Lider związkowy tzn. jaki?



W zespół wpisany jest jego potencjał



Filozofia gęsi

Rozwija pracowników. Inwestuje w ich rozwój: wiedzę i umiejętności.

Rozmawia z ludźmi o ich przyszłości. Zachęca do rozsądnego podejmowania ryzyka.

Pokazuje znaczenie pracy zespołowej. Bierze pod uwagę pomysły pracowników, które mają usprawniać rozwiązania w firmie. Ludzie wiedzą, że: ich sukces to praca na wspólny cel, ich praca jest ważna.



Filozofia gęsi

Dzieli się odpowiedzialnością.

Każdy w zespole wie, czego się od niego oczekuje w pracy związkowej. Ludzie są dobrze informowani o tym, co dzieje się w zespole i organizacji.

Interesuje się swoimi ludźmi.

Istotne są empatia i zrozumienie. Minimalizuje stres związany z działalnością związkową.

Stosuje pozytywną zachętę.

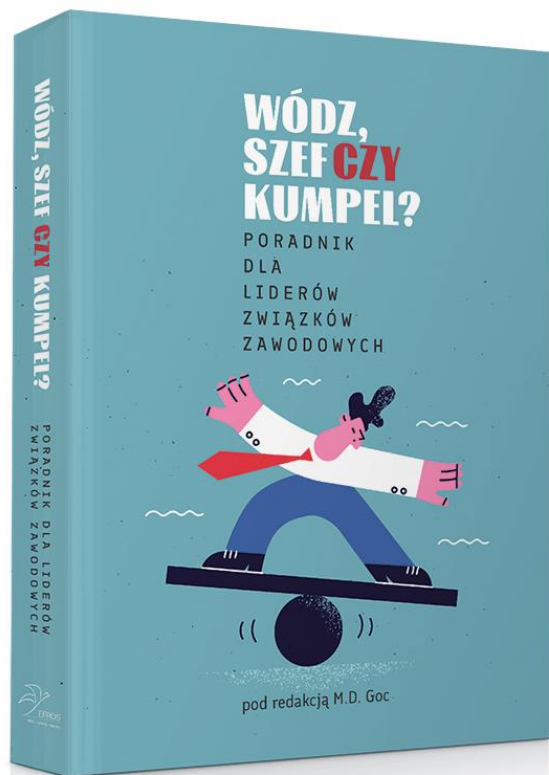
Jego ludzie mają poczucie, że wykorzystują w pracy swoje zdolności i umiejętności. Mają dowody na to, że są doceniani. Zachęca do samodzielnego myślenia.



Problem – rozwiązanie:

1. Jeden z działaczy plotkuje, roznosi nieprawdziwe informacje w Twoim związku, co powoduje konflikty i niezdrową atmosferę. Co zrobisz?
2. Masz dwie osoby, które mają świetne pomysły, ale nie chcą się angażować w ich realizację. Co zrobisz?
3. Organizujesz ognisko integracyjne, a tymczasem ludzie podają Ci różne wymówki i wykruszają się. Taka sytuacja powtarza się kolejny raz – wcześniej był to wyjazd na wycieczkę rowerową. Co zrobisz?
4. Jako liderka masz pełne błogosławieństwo swojego zespołu, który ciągle Ci mówi „cokolwiek zrobisz, na pewno będzie dobre”. Chcesz większego wsparcia swojego zespołu. Co zrobisz?

Wódz, Szef czy Kumpel? *Poradnik dla liderów związków zawodowych*



Efros inspiracje



Akademia Lidera
Organizacji Społecznej



Dariusz Goc





Ośrodek Rozwoju Personalnego

EFROS

www.efros.pl

*Kreujemy liderów
poprzez
Warsztaty, Coaching, Mentoring*

