

## JAKIE PROBLEMY NAPOTYKA ZESPÓŁ PROJEKTOWY I JAK SOBIE Z NIMI RADZIĆ?

### NASZE DOŚWIADCZENIE NIE WYCHODZI

Mało się o tym mówi, ale to bardzo częsta sytuacja. Praca badacza wymaga cierpliwości i umiejętności analizowania sytuacji. Doświadczenie może nie wychodzić z wielu różnych powodów.

Często przyczyna jest prozaiczna, np. użyliśmy przeterminowanych materiałów albo nie dość precyzyjnie przeprowadziliśmy jakąś część eksperymentu. W takim przypadku warto poprosić nauczycielkę lub nauczyciela o konsultację i pomoc.

Zdarza się jednak, że wszystko przeprowadzamy zgodnie ze sztuką, a efekty są zupełnie inne od zamierzonych.

W badaczu z krwi i kości w takim momencie wzbiera ciekawość. Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie **DLACZEGO?** (np. *Dlaczego dwa jajka zatonęły w misce z wodą a trzecie w niej pływa? Już mieliśmy gotową koncepcję mówiącą o tym, że jajka toną w wodzie, a tu proszę!*) albo **CO NIE DZIAŁA?** (*Może z tymi jajkami jest coś nie tak? Jak to sprawdzić?*) jest fascynującą przygodą. Wtedy jest czas na **eksperyment**.

Zdarza się, że doświadczenie tak naprawdę wychodzi, tylko wydaje nam się, że tak nie jest, bo postawiliśmy **niewłaściwą hipotezę** (czyli założyliśmy/spodziewaliśmy się, że wyjdzie nam coś innego niż wyszło) albo wybraliśmy niewłaściwe doświadczenie, żeby zbadać nasz problem.

Jeżeli przytrafi wam się taka sytuacja, możecie ją opisać i przedstawić jako efekt pracy swojego zespołu. Jeżeli dowiecie się, dlaczego uzyskaliście efekty inne niż spodziewane, dotrzecie do sedna problemu, wyciągniecie wnioski, to przeprowadzicie w pełni wartościowy proces badawczy. A o to przecież chodziło!

### NIE WIEMY DOKĄD ZMIERZAMY

Zdarza się, że w ferworze poszukiwań, eksperymentów, wywiadów i przygotowań prezentacji zaczynamy gubić z oczu cel tych wszystkich działań. Zadania realizowane przez poszczególne grupy idą swoim torem i nie widać części wspólnej.

Jeżeli zauważycie że tak się dzieje, to bardzo dobrze. To znaczy, że śledzicie swoje poczynania.

Taka sytuacja przytrafia się najczęściej wtedy, gdy zbyt rzadko spotykacie się, żeby porozmawiać o przebiegu działań. Warto wtedy zatrzymać się na chwilę, spotkać i porozmawiać. Zebrać od wszystkich członków zespołu informacje o tym, co już zostało zrobione, jakie są dotychczasowe efekty pracy i co z nich wynika. Dobrze jest porównać to, co już osiągnęliśmy z planem i przedyskutować, czy wasze działania zmierzają do realizacji zaplanowanego celu.

W tym momencie może się okazać, że wystarczyła taka „stop-klatka” – zatrzymanie się i przyjrzenie aktualnej sytuacji – żeby odnaleźć poczucie sensu i spokojnie wrócić do realizacji planu.

Jeżeli nadal macie poczucie, że nie wiecie, po co to robicie, poszukajcie odpowiedzi na pytanie **DLACZEGO?** *Może plan nie prowadzi do wyznaczonego celu? Może coś was zaintrygowało w czasie poszukiwań i poszliście w innym kierunku niż planowaliście?* Porozmawiajcie o tym. Postarajcie się znaleźć najlepsze rozwiązanie prowadzące do realizacji zamierzonego celu. Nowe wyzwania mogą być tematem kolejnego projektu.

Może się też zdarzyć, że w trakcie analizy dojdziecie do wniosku, że chcecie zmienić plan działań, że znaleźliście coś, co tak was zainteresowało, że wyznaczony wcześniej cel stał się odległy. Jeżeli tak, jeżeli jesteście przekonani, że konieczna jest zmiana planu – zastanówcie się, jak taką zmianę przeprowadzić. Wskazówki znajdziecie w kolejnym punkcie.

## ZMIANA PLANÓW

W pewnych sytuacjach zespoły projektowe dochodzą do wniosku, że trzeba zmienić plan działań.

Przyczyną takiego stanu rzeczy może być zmiana okoliczności (np. terminu prezentacji na forum szkoły, odejście lub pojawienie się nowych osób w zespole) albo wyniki dotychczasowej pracy, wskazujące na potrzebę podjęcia dodatkowych działań. Może się też zdarzyć, że gromadząc informacje, wnioski i doświadczenia zespół dochodzi do wniosku, że chce zaprezentować efekty swojej pracy w innej formie niż zaplanował. Bywa też tak, że okazuje się, że plan jednak nie prowadzi do zamierzonego celu, coś w nim trzeba zmienić, coś dodać albo odjąć.

Zmiana planu w trakcie realizacji projektu jest ryzykowną decyzją i lepiej jej unikać. Czasem jednak jest konieczna. Jeżeli wspólnie dojdziecie do wniosku, że plan trzeba zmienić – zmieńcie go, pamiętając o tym, żeby waszym dalszym działaniom przyświecał jasno sformułowany cel.

Zmieniając plan możecie albo nanieść po prostu poprawki na już istniejący albo, jeżeli zmiany są duże – przejść jeszcze raz przez proces planowania, który poznaliście w poprzednim module.

## NIE MIĘSCIMY SIĘ W CZASIE

Problemy z czasem, jak już wiecie, są nieodłącznym elementem realizacji projektów. Jeżeli tylko zauważycie, że istnieje ryzyko nie zmieszczenia się w zaplanowanym czasie, dawajcie o tym znać pozostałym członkom zespołu, czyli wdrażajcie system szybkiego reagowania.

Jeżeli podczas planowania zostawiliście margines czasu na przeprowadzenie kolejnych działań, ten problem nie powinien być zbyt duży.

Bywa jednak, że „obsuwka” jest wynikiem niezależnych od was okoliczności (np. czyjaś choroba, nagromadzenie sprawdzianów, pogoda niesprzyjająca obserwacjom itp.). W tej sytuacji trzeba się uważnie przyjrzeć harmonogramowi i zastanowić gdzie można trochę czasu zaoszczędzić, z czego ewentualnie zrezygnować, jakie działanie zmienić na mniej czasochłonne.

Zmiany koniecznie skonsultujcie z opiekunką lub opiekunem projektu i mentorką lub mentorem.

### KONFLIKT W ZESPOLE

Konflikt w zespole może dotyczyć

- konkretnych spraw (np. poglądów, wartości, pomysłów, potrzeb) lub
- emocji, które silnie ujawniają się podczas wspólnej pracy.

Może się pojawić nagle i niespodziewanie, może też w jego postaci wrócić jakaś wcześniej nierozwiązana sprawa. Tak czy siak, konflikty w zespołach się zdarzają. Specjaliści od zarządzania konfliktem (są tacy 😊) twierdzą, że dzięki systemowi szybkiego reagowania można wykorzystać konflikt do wzmocnienia zespołu. Warunek jest w zasadzie jeden – trzeba rozmawiać.

Istnieje pięć sposobów radzenia sobie z konfliktem:

- **unikanie**, czyli postawa „chłopaki nic się nie stało”, udawanie że konfliktu nie ma;
- **dostosowanie się**, czyli postawa „dobra, nich ci będzie”, rezygnowanie z przedstawienia swoich racji;
- **konfrontacja**, czyli postawa „albo ja albo on”, wymuszanie swoich racji, nieustępowanie nawet na krok;
- **kompromis**, czyli postawa „ja trochę i ty trochę”, każdy trochę ustępuje i zachowuje trochę swoich racji;
- **współpraca**, czyli postawa „dogadajmy się”, wspólna analiza pomysłów, oczekiwań, potrzeb, propozycji każdej ze stron i rozmowa o tym, jakie rozwiązanie wybrać.

Zorientowaliście się pewnie, że tych pięć sposobów ułożono w kolejności od najłatwiejszego w wykonaniu i najmniej skutecznego do najtrudniejszego i najskuteczniejszego.

W pierwszym przypadku (unikanie) konflikt narasta, a realizacja projektu jest zagrożona, rośnie poziom frustracji. W drugim (dostosowanie) ważne z punktu widzenia realizacji projektu sprawy mogą zostać niedostrzeżone, w zespole są osoby coraz mniej zadowolone ze współpracy. W trzecim (konfrontacja) atmosfera i relacje w zespole znacznie się pogarszają, rywalizacja między stronami jest bardziej personalna (dotycząca tego, co osoby czują wzajemnie do siebie) niż merytoryczna

(związana z jak najlepszą realizacją projektu). W czwartym (kompromis) dochodzi do rozmów dotyczących tego, co dla zespołu jest ważne, tu pojawia się szansa na wypracowanie jakiegoś rozwiązania, które pozwoli dalej realizować projekt. W piątym (współpraca) poradzenie sobie z konfliktem wymaga zaangażowania zespołu, cierpliwości, odłożenia na bok emocji na tyle, na ile to możliwe i znalezienia dobrego rozwiązania.

Bardzo często w rozwiązywaniu konfliktów pomocna jest osoba z zewnątrz (w przypadku waszego zespołu - opiekunka lub opiekun projektu albo inna osoba, którą poprosicie o pomoc), która może spojrzeć na problem z dystansu (nie jest bezpośrednio zaangażowana), poprowadzić rozmowę.

W rozwiązywaniu konfliktów podobnie jak w przypadku innych problemów szybkie reagowanie jest kluczem do sukcesu.

### **CZUJEMY ZWĄTPIENIE LUB ZNIECHĘCENIE**

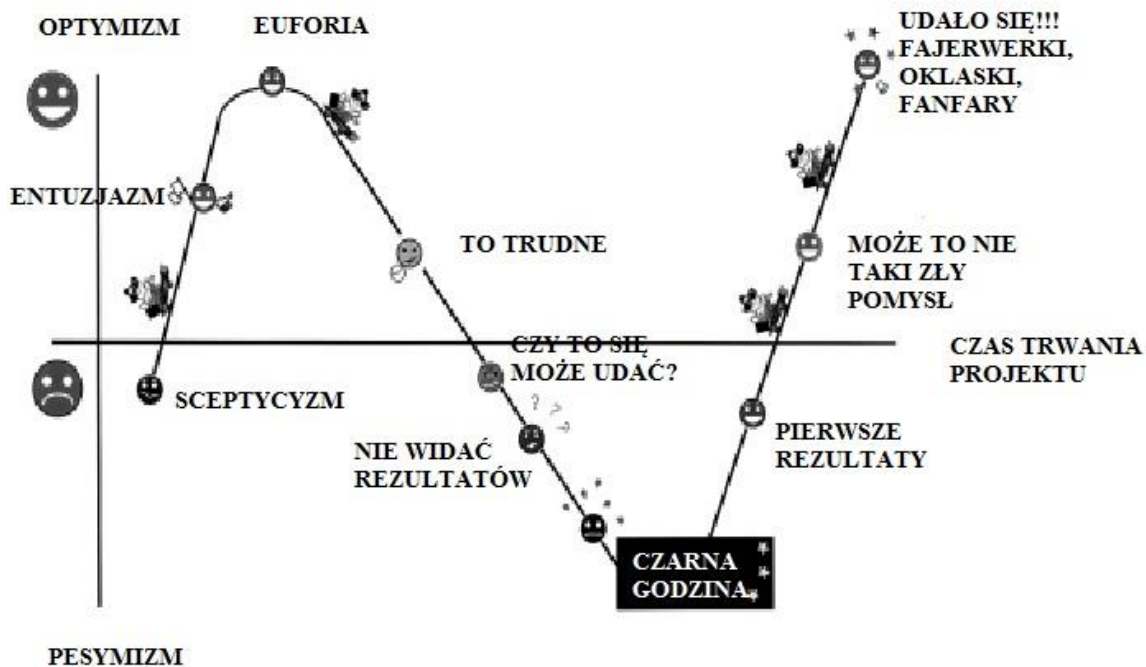
Niemal w każdym projekcie nadchodzi moment zwątpienia lub zniechęcenia.

Po pierwszych emocjach związanych z przygotowaniem i planowaniem, eksperymentowaniem, następuje wytonowanie podczas gromadzenia i analizy informacji oraz wstępnych przygotowań do prezentacji.

Pojawia się wtedy często zniechęcenie. W tej sytuacji ważną rolę odgrywają koordynator lub koordynatorka oraz te osoby w zespole, które nie mają takich odczuć. Ważna jest też postawa opiekunki lub opiekuna projektu. Ale każda i każdy z was powinien pamiętać, że **współpracujecie, macie wspólny cel i dacie radę.**

Zwątpienie pojawia się niemal w każdym projekcie. To taki moment, kiedy nabieramy przekonania, że „ten projekt nie ma prawa się udać”. Był on opisywany i ilustrowany wielokrotnie. Świadomość, że nadchodzi i, co ważniejsze, że mija jest bardzo pomocna podczas przechodzenia przez etap zwątpienia.

Ilustracja emocji i nastrojów towarzyszących zespołowi projektowemu wygląda tak:



na podstawie: Zarządzanie projektem. Pakiet szkoleniowy, seria T-Kit nr 3, Rada Europy i Komisja Europejska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2000

Jeżeli czujecie zwątpienie, to znaczy, że zbliżacie się do „czarnej godziny” projektu. Jeżeli nic nie zrobicie – koncepcja „to się nie uda” stanie się faktem. Jeżeli natomiast będziecie się wspierać i realizować założony plan, to niebawem wasze nastroje powinny się poprawić. Czy tak się stanie – zależy od was.