

# **“Galopem do celu” Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością metodą Horse Assisted Education.**

**Projekt realizowany przez firmę Equesta Horse-Coaching, Szkolenia Eliza Skórczyńska.  
Współpraca: Magdalena Pikul, Małgorzata Skórczyńska, Joanna Szypuła, Katarzyna Słupska.**

## WPROWADZENIE

Nabycie przez osoby niepełnosprawne kompetencji zawodowych stanowi jeden z najważniejszych czynników dla ich samodzielnej egzystencji, a także umożliwia aktywne uczestniczenie w życiu społecznym i zawodowym.

Kształtowanie u tej grupy społecznej umiejętności kierowania sobą w różnych sytuacjach jest istotnym czynnikiem skutecznej inkluzji społeczno-zawodowej, na którą składa się wiele kompetencji społecznych takich jak: samoocena jednostki, samokontrola, równowaga emocjonalna, reakcja na zmiany w nieoczekiwanych sytuacjach, elastyczność w dostosowywaniu się do okoliczności, wytrwałość w dążeniu do celu, planowanie krótko i długoterminowe, planowanie własnej ścieżki kariery.

Osoby niepełnosprawne, z racji swoich dysfunkcji mają często trudności w organizowaniu własnego życia w perspektywie czasowej, co powoduje niepewność i stres związany z planowaniem własnej przyszłości. W każdym przypadku niepełnosprawność stanowi stresor, który ma istotny wpływ na samopoczucie, samoocenę i poczucie własnej wartości.

W integracji społecznej, która rozumiana jest jako włączanie i akceptowanie osób niepełnosprawnych jako aktywnych uczestników życia społecznego ważne jest umożliwienie kreowania przez te osoby własnej drogi życia na wielu płaszczyznach.

Osoby niepełnosprawne są często dyskryminowane na rynku pracy, przez co są narażone na zjawisko wykluczenia społecznego.<sup>1</sup>

Niniejszy dokument, będący modelem programu szkoleniowego to propozycja wsparcia dla tej grupy społecznej. Celem programu szkoleniowego jest zmiana postaw oraz złagodzenie lub rozwiązanie problemu bierności zawodowej i społecznej u młodych osób niepełnosprawnych.

Udział w proponowanym programie szkoleniowym ma przyczynić się do wzrostu pewności siebie, większej samooceny, wyjścia z bierności i gotowości do podjęcia działań zmierzających do znalezienia pracy.

Aspektem wyróżniającym pomysł od dotychczasowej praktyki jest połączenie metody Horse Assisted Education, coachingu i doradztwa zawodowego w celu wzmocnienia procesu aktywizacji zawodowej.

Połączenie szkolenia z dodatkowym wsparciem ma pozwolić na wypracowanie wśród osób niepełnosprawnych celów zawodowych oraz takich postaw, umiejętności i kompetencji, które wspomogą proces aktywizacji zawodowej.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Osoby niepełnosprawne są trzykrotnie bardziej narażone na bezrobocie i bierność niż ich pełnosprawni rówieśnicy. (źródło: [www.niepełnosprawni.gov.pl/DWUP](http://www.niepełnosprawni.gov.pl/DWUP) Obserwatorium Rynku Pracy) Badania wskazują, iż tylko 10% ogółu niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej pracuje, a 83% w ogóle nie szuka zatrudnienia utrzymując się z poza zarobkowych źródeł.

<sup>2</sup> źródła: Elżbieta Włodek, Wsparcie rozwoju kompetencji zawodowych jako determinant inkluzji zawodowej uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Doniesienie z badań. Segregacja-Integracja-Inkluzja, red. B. Grochmal-Bach, A. Skoczek, Wyd. WAM, Kraków 2014, s.163-197.  
Marta Doroba, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn. Normalizacja, integracja i inkluzja społeczna w życiu osób niepełnosprawnych. Możliwości i ograniczenia.  
Polskie Forum Psychologiczne, 2008, tom 13, numer 1, s.21-32. Żaneta Stelter, Instytut Psychologii UAM, Poznań. Kształtowanie poczucia tożsamości przez dorastających niepełnosprawnych.  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED414123.pdf#page=183>



## DEFINICJE

W niniejszym opracowaniu będą stosowane pojęcia o następujących znaczeniach:

**Osoba niepełnosprawna** - osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale bądź częściowo ogranicza czy uniemożliwia wykonywanie ról społecznych, a także ogranicza zdolność wykonywania pracy zawodowej.<sup>3</sup>

**Horse Assisted Education, dalej jako HAE**- metoda opierająca się na trzech głównych zasadach, którymi są: uczenie się przez doświadczenie, uczenie się poprzez samodzielne poszukiwanie rozwiązań, stawianie sobie celów, oraz uczenie się poprzez zwiększanie swojej samoświadomości, rozpoznawanie swoich emocji i ich rozumienie. Horse Assisted Education opiera się na **modelu społeczno funkcyjnym**, rozumianym jako: rozwijanie i doskonalenie zachowań adaptacyjnych niezbędnych do pełnienia ról społecznych w tym ról zawodowych.

**Inkluzja społeczno-zawodowa** - pojęcie rozumiane jako proces włączania jednostek bądź grup w funkcjonowanie społeczeństwa i życie zawodowe. Inkluzja społeczno-zawodowa umożliwia aktywny udział w życiu społecznym, zawodowym, rodzinnym.

**Kompetencje społeczne** - rozumiane jako zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.<sup>4</sup>

**Aktywizacja zawodowa** - rozumiana jako “pobudzenie” jednostek do poszukiwania pracy poprzez różne działania oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy lub inne instytucje. W ramach tych działań jednostki bezrobotne otrzymują wsparcie finansowe (dodatek aktywizacyjny, stypendium, bon szkoleniowy) bądź są kierowane na kursy zawodowe lub szkolenia.<sup>5</sup>

**Postawa**- sposób zachowania lub ustosunkowania się człowieka wobec osób, przedmiotów, zjawisk czy sytuacji. Postawę interpretować można jako “przyjęty światopogląd, rozumiany jako zbiór subiektywnych doświadczeń intelektualnych oraz emocjonalnych, określających relację osoby do rzeczywistości.”<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> <https://niepelnosprawni.powiat.tczew.pl>

<sup>4</sup> [https://pl.wikipedia.org/wiki/Kompetencje\\_spo%C5%82eczne\\_\(Polska\\_Rama\\_Kwalifikacji\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Kompetencje_spo%C5%82eczne_(Polska_Rama_Kwalifikacji))

<sup>5</sup> <http://kadry.infor.pl/zatrudnienie/inne/728945,Aktywizacja-zawodowa-bezrobotnych-definicja.html>

<sup>6</sup> <https://pl.wikipedia.org/wiki/Postawa>





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

# OPIS REKOMENDOWANEGO ZESPOŁU



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Z uwagi na specyfikę metody HAE wskazane jest aby osoby przeprowadzające szkolenie, ( tj. trener biznesu, psycholog lub coach) posiadały równocześnie doświadczenie w pracy z końmi jak również uprawnienia do prowadzenia szkoleń z wykorzystaniem tej metody. Dobór koni na ćwiczenia stanowi bardzo ważny czynnik związany z realizacją poszczególnych ćwiczeń oraz czynnik związany z bezpieczeństwem uczestników.

Również ze względu na specyfikę grupy, tj. udział osób niepełnosprawnych w szkoleniu zaleca się także, aby jedną z osób prowadzących szkolenie była osoba posiadająca doświadczenie w pracy z tą grupą społeczną. Jeśli natomiast nie ma takiej możliwości osoby prowadzące szkolenie, przed opracowaniem materiału szkoleniowego powinny zasięgnąć konsultacji specjalistycznych w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi.

W przypadku szkoleń, w których miałyby brać udział osoby ze znaczną niepełnosprawnością intelektualną autorki projektu zalecają zatrudnienie dodatkowego specjalisty.

**Do sprawnego przeprowadzania szkoleń z zastosowaniem metody HAE z osobami niepełnosprawnymi powinni być zatrudniani następujący specjaliści, których najważniejsze kompetencje podane są poniżej:**

**Facylitator metody HAE-** osoba posiadająca ukończony kurs/szkolenie przygotowujący do prowadzenia warsztatów/szkoleń z końmi dla różnych grup docelowych. Szkolenie takie dostarcza niezbędnej wiedzy na temat facylitacji, pracy człowieka koniem, celu ćwiczeń wykonywanych podczas warsztatów/szkoleń a także pokazuje metody przygotowania koni do roli trenerów.

**Coach** - pomaga swojemu klientowi w realizacji celu stosując odpowiednie techniki i narzędzia. Współpraca opiera się na relacji partnerskiej i wzajemnym zaufaniu.

**Trener biznesu** - osoba prowadząca szkolenia dla biznesu i nie tylko z zakresu kompetencji miękkich ale także specjalistycznych.

**Psycholog-** osoba posiadająca właściwe kwalifikacje i kompetencje, uprawniona do udzielania usług polegających m.in. na: diagnozie psychologicznej, opiniowaniu, orzekaniu oraz na udzielaniu pomocy psychologicznej. Zasady wykonywania zawodu psychologa reguluje ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów.

Zgodnie z polskim prawem psychologiem może być tylko osoba, która ukończyła jednolite studia magisterskie na kierunku psychologia.

**Instruktor jazdy konnej-** osoba posiadająca uprawnienia i odpowiednie kompetencje do nauki jazdy konnej a także posiadająca wiedzę o koniach w zakresie ich natury, potrzeb, zachowań.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Podczas ćwiczeń z końmi uczestnicy nie uczą się jazdy konnej i ćwiczenia nie przewidują wsiadania na konie lecz w przypadku, gdy trenerzy prowadzący szkolenie nie mają doświadczenia w pracy z tymi zwierzętami instruktor jazdy konnej będzie odpowiedzialny za dobór koni i wyjaśnienie zasad bezpieczeństwa w trakcie przeprowadzanych ćwiczeń.

**Doradca zawodowy** - zadaniem doradcy jest udzielenie pomocy w ustaleniu ścieżki kariery, wyborze zawodu i kierunku kształcenia lub dokończenia, które uwzględniają możliwości psychofizyczne i sytuację życiową klienta. Rolą doradcy zawodowego jest nie tylko pomoc w wyborze zawodu lecz także pomoc w jego zmianie zawodu, wyborze kierunku studiów.

**\* Szkolenie może być prowadzone przez jednego trenera. Ważne jest natomiast aby podczas ćwiczeń z końmi poza trenerem w hali lub na placu była osoba wspomagająca wykonywane ćwiczenia przez uczestników, np.instruktor.**





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

# OPIS REKOMENDOWANEGO OŚRODKA

- ❖ Wybór ośrodka na realizację szkolenia.
- ❖ Dobór koni na ćwiczenia.
- ❖ Zasady bezpieczeństwa w pracy z końmi.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Odbiorcami innowacji będą młode osoby z niepełnosprawnością ruchową oraz lekką/umiarkowaną niepełnosprawnością umysłową.

Podczas wyboru ośrodka do przeprowadzenia szkolenia bardzo ważne jest aby infrastruktura była dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową.

Z racji specyfiki metody Horse Assisted Education szkolenie musi być przeprowadzone w ośrodku jeździeckim.

Biorąc zatem pod uwagę grupę uczestników i specyfikę metody zaleca się aby ośrodek jeździecki spełniał następujące kryteria:

- ❖ Powinien posiadać krytą ujeżdżalnię, co pozwala na realizację ćwiczeń niezależnie od warunków pogodowych, a także pozwala na większe skupienie koni na uczestnikach.
- ❖ Jeśli ośrodek nie posiada krytej ujeżdżalni, zajęcia powinny być przeprowadzone na ogrodzonym placu.
- ❖ Podłoże na hali/placu nie powinno być za grzaskie. Osoby mające problemy z poruszaniem się lub poruszające się na wózku inwalidzkim muszą mieć możliwość realizacji ćwiczeń z końmi.
- ❖ Wskazane jest aby w tym samym czasie na placu bądź hali nie odbywały się inne zajęcia jeździeckie. Jest to ważny czynnik związany z bezpieczeństwem.
- ❖ Ośrodek powinien dysponować salą, w której można przeprowadzić część teoretyczną z dogodnym dostępem do toalet.
- ❖ Hala oraz pomieszczenia socjalne powinny znajdować się w bliskiej odległości od siebie aby osoby niepełnosprawne ruchowo nie miały trudności z przemieszczaniem się.
- ❖ Wejście do hali jak i sali powinny znajdować się na równym, płaskim terenie. Nie wskazane są miejsca do których wejście musiałyby odbywać się po schodach.
- ❖ Zaleca się aby w miejscu realizacji szkolenia jedno z pomieszczeń sanitarnych było dostosowane dla osób niepełnosprawnych.

## **DOBÓR KONI NA SZKOLENIE.**

- ❖ Wybór koni do ćwiczeń musi być dokonany przez osobę na co dzień z nimi pracującą.
- ❖ Konie muszą mieć zaufanie do człowieka, być spokojne, nie mieć narowów.
- ❖ Zaleca się wybór 4 do 5 koni, które zamiennie będą brały udział w ćwiczeniach.
- ❖ Przed rozpoczęciem ćwiczeń konieczne jest poinformowanie uczestników o zasadach bezpieczeństwa, naturze koni, instynkcie stadnym. Zasady bezpieczeństwa powinny być w skrócie przypomniane przed każdym rozpoczęciem pracy uczestników z końmi.
- ❖ Konie powinny być przyprowadzane na hale/plac i odprowadzane do stajni przez osobę pracującą w ośrodku lub osobę doświadczoną w pracy z końmi.



## **ZASADY BEZPIECZEŃSTWA PRACY Z KOŃMI**

Konie będące trenerami podczas szkoleń są przyzwyczajone do obcowania z ludźmi. Są przyjazne, otwarte na kontakt z ludźmi i mają duże zaufanie. Ćwiczenia z końmi są tak skonstruowane, że są proste i bezpieczne dla osoby, która nie miała wcześniejszego kontaktu z tymi zwierzętami.

Konie jednak posiadają swoje instynkty i zachowania stadne. Oznacza to, że w obcowaniu z końmi trzeba brać pod uwagę ich naturalne reakcje, jak np. spłoszenie się.

Podczas ćwiczeń z końmi **NIE WOLNO** :

- ★ wykonywać gwałtownych ruchów;
- ★ przebywać za zadem konia;
- ★ szeleścić papierkami;
- ★ klaskać;
- ★ biegać;
- ★ rzucać przedmiotami (np. grać w piłkę);
- ★ zachować bezpieczną odległość, ok.1 metra od boku konia.

**Wszystkie ćwiczenia powinny odbywać się w asyście trenera bądź osoby pomocniczej.**



# Realizacja szkolenia.

- ★ **Cel szkolenia.**
- ★ **Zadania szkoleniowe.**
- ★ **Jaka wiedza zostanie przekazana uczestnikom podczas szkolenia?**
- ★ **Co uczestnicy po szkoleniu będą wiedzieć?**
- ★ **Jak będzie prowadzone szkolenie.**
- ★ **Główne metody pracy.**
- ★ **Na czym polegają zajęcia z końmi i jak będzie wyglądał dzień szkoleniowy?**
- ★ **I Dzień Szkolenia.**
- ★ **II Dzień Szkolenia.**
- ★ **III Dzień Szkolenia.**



Doskonalenie u osób z niepełnosprawnością kompetencji społecznych takich jak: samoocena jednostki, samokontrola, równowaga emocjonalna, reakcja na zmiany w nieoczekiwanych sytuacjach, elastyczność w dostosowywaniu się do okoliczności, wytrwałość w dążeniu do celu, planowanie krótko i długoterminowe, planowanie własnej ścieżki kariery daje możliwość do skutecznej inkluzji społeczno- zawodowej.

### **Cel szkolenia.**

Celem programu szkoleniowego jest zmiana postaw oraz złagodzenie lub rozwiązanie problemu bierności zawodowej i społecznej u młodych osób z niepełnosprawnością, a także wypracowanie planu wdrożenia zmiany w oparciu o inspirację ze szkolenia.

### **Zadania szkoleniowe.**

Zadaniem szkolenia jest zmiana postaw oraz złagodzenie lub rozwiązanie problemu bierności zawodowej i społecznej u młodych osób niepełnosprawnych.

### **Uczestnicy po szkoleniu będą wiedzieć jak:**

- ★ Skutecznie dokonywać wyborów i podejmować świadome działania.
- ★ Nazywać swoje emocje i umieć nad nimi panować.
- ★ Budować zaufanie w relacjach i zespołach.
- ★ Pokonywać lęki, własne słabości i uczyć się nowych zachowań.
- ★ Rozwijać zdolności organizacyjne.
- ★ Tworzyć poczucie sensu i celu w codziennych obowiązkach.
- ★ Zdefiniować własne cele i motywować się do działania.
- ★ Wypracować zaufanie relacje z innymi ludźmi.
- ★ Poprawić sposób komunikowania się z innymi.
- ★ Otworzyć się na kreatywny i nowy sposób myślenia.
- ★ Tworzyć nowe strategie rozwoju, sukcesu i samospelnienia.

### **Jak będzie prowadzone szkolenie.**

Szkolenie ma charakter interaktywnych ćwiczeń oraz ich analizy połączonych z mini wykładem.

Zajęcia prowadzone będą metodą wykładowo – warsztatową.



## **Głównymi metodami pracy z uczestnikami będą:**

- ❖ Ćwiczenia na placu z końmi.
- ❖ Analiza i dyskusja.
- ❖ Mini-wykłady wprowadzające do zajęć warsztatowych utrwalających prezentowaną wiedzę.

Przewidziana jest również sesja pytań coachingowych i odpowiedzi w zakresie zagadnień problemowych zgłaszanych przez uczestników.

## **Na czym polegają zajęcia z końmi i jak będzie wyglądał dzień szkoleniowy?**

Szkolenie rozpocznie się od przedstawienia osób prowadzących oraz uczestników. Uczestnicy także zostaną poproszeni, aby w kilku słowach opowiedzieć jakie są ich oczekiwania względem szkolenia.

Kolejnym etapem będzie przedstawienie programu oraz zawarcie kontraktu.

Po zapoznaniu uczestników z programem nastąpi wprowadzenie do filozofii metody Horse Assisted Education; wyjaśnienie dlaczego konie w tego typu szkoleniach spełniają tak istotną rolę.

Uczestnictwo w ćwiczeniach z końmi nie wymaga wcześniejszego kontaktu z nimi. „Wszystkie ćwiczenia z końmi odbywają się z ziemi bez wsiadania na nie. Uczestnicy nawiązują kontakt z koniem, prowadzą go z pomocą linki lub bez, próbują różnych zachowań i odczytują odpowiedzi”.<sup>8</sup>

Ćwiczenia mają charakter zindywidualizowany, to znaczy, że cel każdego następnego ćwiczenia może zostać wyznaczony indywidualnie przez uczestnika. Uczestnik może i nawet powinien samodzielnie wyciągać wnioski i dzielić się nimi z pozostałymi uczestnikami ćwiczenia.

Głównym celem poszczególnych ćwiczeń jest przede wszystkim przyjrzenie się samemu sobie, jakie są reakcje, jakie emocje towarzyszą podczas tych ćwiczeń. Celem nie jest na pewno rywalizacja ani też idealne wykonanie danego ćwiczenia, ponieważ każdy z poszczególnych uczestników może dane ćwiczenia interpretować indywidualnie i wyznaczyć sobie indywidualny cel.

---

<sup>8</sup> źródło horsesense.pl

## **Dni szkoleniowe.**

Proces szkoleniowy podzielony został na trzy jednodniowe warsztaty, z których każdy będzie dotyczył innych zagadnień związanych z pojęciem tożsamości jednostki w ujęciu Poznawczej Teorii Osobowości.

Według Poznawczej Teorii Osobowości “Człowiek to podmiot poznający świat i samego siebie, osoba jako całość. Podejście koncentruje się na pojęciu ja (obrazie własnej osoby), które jest odpowiedzialne za nadawanie sensu naszym doświadczeniom, wyznaczaniem naszych ustosunkowań do świata, podmiotowej kontroli i samoregulacji, co pozwala na integrację własnych zachowań i wywieranie wpływu na bieg wydarzeń”.<sup>9</sup> Teoria ta jest bardzo bliska filozofii Horse Assisted Education.

Koncepcja rozwoju ludzi z zastosowaniem Horse Assisted Education opiera się na trzech głównych zasadach, którymi są: uczenie się przez doświadczenie, uczenie poprzez samodzielne poszukiwanie rozwiązań, stawianie sobie celów oraz uczenie się poprzez zwiększanie swojej samoświadomości, rozpoznawanie swoich emocji i ich rozumienie.

Realizacja poszczególnych dni szkoleniowych oparta jest na modelu zaproponowanym przez Harryiego Triandisa, który rozróżnia Ja prywatne, publiczne i kolektywne. Ja prywatne opisuje, w jaki sposób jednostka postrzega samą siebie, Ja publiczne określa jak jest postrzegana przez innych, Ja kolektywne definiuje przynależność do grup społecznych (tożsamość etniczna, czy więzy krwi).<sup>10</sup>

Pierwszy dzień szkolenia dotyczy między innymi zagadnień związanych z tożsamością samej jednostki: jej samooceną, poczuciem własnej wartości, mocnych i słabych stronach, umiejętnością wyznaczania celów (krótko i długoterminowych), radzeniem sobie z emocjami, tj. zgodnie z przytoczonym powyżej modelem: Ja Prywatnym.

Drugi dzień szkoleniowy to moduł związany z zagadnieniami, jak jednostka jest postrzegana przez innych - Ja Publiczne.

Podczas zajęć zostaną między innymi poruszone kwestie związane z budowaniem relacji, poczuciem tożsamości w grupie, stylami komunikacji, umiejętnością wyznaczania celów.

Trzeci dzień szkoleniowy to moduł: Ja Kolektywne. Będzie to moduł związany z przynależnością jednostki do danych grup społecznych, wchodzeniem w nowe role społeczne, realizacją celów, wchodzeniem w nowe środowisko.

<sup>9</sup> <http://zagadnieniazpsychologii.blogspot.de/2012/08/poznawcze-i-cechowe-ujecie-osobowosci.html>

<sup>10</sup> <http://zagadnieniazpsychologii.blogspot.de/2012/08/poznawcze-i-cechowe-ujecie-osobowosci.html>



# I DZIEŃ SZKOLENIA

- ❖ Scenariusz dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla uczestników.



**CEL: UŚWIADOMIENIE SWOICH WARTOŚCI, UŚWIADOMIENIE SWOICH MOCNYCH STRON, SKIEROWANIE ENERGII NA CEL, UKIERUNKOWANIE NA DZIAŁANIE, ROZPOZNAWANIE EMOCJI, WYJŚCIE ZE STREFY KOMFORTU, BUDOWANIE SAMOŚWIADOMOŚCI WŁASNYCH ZACHOWAŃ.**

GODZINA	ZAKRES	OPIS
9:00-9:15	WPROWADZENIE	<p>Przedstawienie planu dnia. Zawarcie kontraktu.</p> <p>Prowadzący przedstawiają się grupie i wyjaśniają na czym będzie polegała ich rola na szkoleniu jako facylitatorów. Omawiają jak będzie wyglądać dzień szkoleniowy. Następnie między uczestnikami a prowadzącymi zostaje wspólnie ustanowiony kontrakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wszyscy wspólnie ustalają zasady jakie będą obowiązywać podczas szkolenia.</li> <li>• Ustalone zasady prowadzący zapisuje na flipcharcie.</li> </ul>
9:15-10:00	Zapoznanie się.	<p>Uczestnicy przedstawiają się, opowiadając o sobie w kilku słowach.</p> <p>Ćwiczenie: Poznajmy się.</p>
10:00-10:15	Intencja na dzień. Intencja na szkolenie.	<p>Każdy z uczestników indywidualnie wypisuje jaki jest jego cel na obecny dzień a następnie wpisuje czego oczekuje po całym szkoleniu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Do intencji prowadzący będą wracać w różnych częściach dnia z pytaniem: Czy intencja pozostaje taka sama? Czy coś się zmieniło? Czy chciałabyś/chciałbyś coś zmienić? Jak tak to dlaczego? Co spowodowało zmianę?</li> </ul>



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

10:15-10:30	Kilka słów o metodzie HAE. Czego uczy się od koni.	Mini wykład z prezentacją na temat metody Horse Assisted Education.
10:30-10:45	Strefa komfortu.	Przedstawienie i wyjaśnienie modelu "Strefa komfortu".
10:45-11:30	Strefa komfortu- część praktyczna.	Ćwiczenia w sali.
11:30-12:15	Moje wartości.	Każdy z uczestników indywidualnie a następnie grupowo omawia co jest dla niego ważne, czym się w życiu kieruje- jakie wartości są dla niego ważne. Przed omówieniem każdy z uczestników otrzyma do wykonania ćwiczenie. <b>Ćwiczenie: Moje wartości.</b>
12:15-12:30	Przerwa	
12:30-12:45	BHP pracy z koniem	Omówienie najważniejszych zasad bezpieczeństwa podczas ćwiczeń z końmi. <ul style="list-style-type: none"><li>• Prowadzący informują uczestników o zasadach jakie mają obowiązywać podczas ćwiczeń. Wyjaśniają jak należy się zachowywać w obecności koni.</li><li>• Uczestnicy otrzymują do podpisu deklarację, że zapoznali się z zasadami bezpieczeństwa podczas ćwiczeń.</li></ul>
12:45-12:15	Ćwiczenia z końmi.	Obserwacja stada.
12:15-14:00	Zapoznanie się z końmi	ćwiczenie
	Ćwiczenie z końmi	Każdy z uczestników prowadzi konia za pomocą linki wokół 4 pachołów. Uczestnicy dzieleni są na dwie grupy. <b>Ćwiczenie: Kierować i być kierowanym.</b>
14:00-14:30	Mocne strony.	Wspólna dyskusja o tym jakie każdy z uczestników mocne strony, umiejętności talenty zaobserwował u siebie po ostatnich ćwiczeniach.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

		<ul style="list-style-type: none"><li>W trójkach uczestnicy wymieniają się spostrzeżeniami, uwagami, co zaobserwowali w sobie podczas ćwiczeń. Co było dla nich łatwe, a co było trudne i jak sobie z tymi trudnościami poradzili. Co nowego dowiedzieli się o sobie samych. Jak to doświadczenie mogą wykorzystać w życiu codziennym?</li></ul> <p><b>Celem</b> ćwiczenia ma być nauka mówienia o tym co się czuje, jak pokonywać trudności, umiejętność poszukiwania rozwiązań, radzenia sobie z emocjami, mówienia o swoich mocnych stronach.</p>
14:30-15:30	Przerwa obiadowa	
15:30-16:30	Emocje. Jakich emocji doświadczamy w życiu? Które nas wspierają, a które blokują?	Mini wykład - 5 podstawowych emocji i jak one wpływają na działanie  Następnie: ćwiczenie grupowe.
16:30-17:00	Podsumowanie.	Rundka o każdym - jakie są jego mocne strony. Pytania: Czego się nauczyłeś?, Z czym kończysz?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## INSTRUKCJE DO ĆWICZEŃ

### ĆWICZENIE: POZNAJMY SIĘ

Uczestnicy dobierają się w pary. Każdy z uczestników ma za zadanie dowiedzieć się na temat osoby z pary: imię, co lubi robić, jakie ma hobby, jakie ma mocne strony itp. (ma podać min. dwie). Następnie każdy przedstawia tą osobę w grupie.

**Cel:** Umiejętność słuchania, umiejętność prezentacji, komunikacja w grupie, umiejętność budowania relacji.

Forma pracy: W parach, grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 15 minut.

**Przebieg:**

Uczestnicy dobierają się w pary. Następnie w kilku słowach opowiadają o sobie :

- co lubią robić;
- jakie mają hobby;
- czym się zajmują;
- jakie są jej/jego mocne strony (ma podać min. dwie).

Następnie każdy z uczestników przedstawia swoją parę grupie.

### ĆWICZENIE: MOJE WARTOŚCI

Ćwiczenie polega na uświadomieniu sobie co jest w życiu ważne.

**Cel:** Ustalenie co jest w życiu ważne. Ustalenie jakimi wartościami każdy z uczestników się kieruje w życiu i dlaczego.

Forma pracy: Indywidualna/ grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 45 minut.

Przebieg:



Każdy z uczestników otrzymuje kartkę na której wypisane są różne wartości.

- ❖ W pierwszym etapie każdy wykreśla 20 tych wartości, które jego zdaniem nie są najistotniejsze.
- ❖ W kolejnym etapie prowadzący prosi uczestników o wykreślenie kolejnych 10 wartości, z tych które pozostały.
- ❖ Trzeci etap polega na wykreśleniu 5 wartości, z tych co pozostały.
- ❖ Pozostało 5 wartości.

Każdy z uczestników wpisuje te wartości, które mu pozostały do swoich materiałów.

Następnie prowadzący omawia z uczestnikami jakie wartości zostały. Jakie zachowania kryją się pod danymi wartościami?

#### **Przykładowe pytania do uczestników:**

Dlaczego wybrałeś/wybrałaś właśnie te wartości?  
Czy ciężko było Ci wykreślić niektóre wartości? Dlaczego?  
Jakie znaczenie dla Ciebie miały wykreślone wartości?  
Co jest dla Ciebie ważne?  
Czy często zastanawiasz się nad ważnymi dla Ciebie wartościami?

#### **Podsumowanie:**

Jak ważne było dla Ciebie to ćwiczenie?  
Co z tego ćwiczenia wyciągasz dla siebie?  
Czy było to łatwe ćwiczenie?  
Jeśli nie, to dlaczego?  
Czy nauczyłaś/nauczyłeś się czegoś nowego po tym ćwiczeniu?  
Jak się czułaś/czułaś podczas tego ćwiczenia?  
Czy robiąc to ćwiczenie drugi raz, wybrałbyś te same wartości?  
Czego Cię to ćwiczenie nauczyło?



**ĆWICZENIE: OBSERWACJA STADA**

**Cel: ćwiczenie uważności, umiejętność obserwacji, bycie “tu i teraz”, tzw. uziemienie.**

Forma pracy: Grupowa.

Grupa: 10 osób.

Czas: 15 minut.

**Przebieg:**

Uczestnicy przez kilka minut (do 5) obserwują stado koni.

Po kilku minutach każdy wybiera konia, który najbardziej go zainteresował i omawia dlaczego.

Określa jego cechy i sposoby zachowania.

**Pytania do uczestników:**

Dlaczego wybrałeś tego a nie innego konia?

Jaki ma charakter?

W czym jest podobny do Ciebie?

Jak było Ci podczas tego ćwiczenia?

Co zauważyłeś w koniach?

Jak często masz czas na obserwację Twojego otoczenia?

Czy było to łatwe ćwiczenie, czy trudne? Co było łatwe, co było trudne?

Co zauważyłeś w sobie?

Czy jakiś zmysł był silniejszy niż inne? Dlaczego?

Co Ci się podobało w tym ćwiczeniu?

Co Ci się nie podobało w tym ćwiczeniu?



**ĆWICZENIE: Kierować i być kierowanym.**

**Cel:** umiejętność komunikacji (słuchanie, mówienie), współpraca, budowanie porozumienia i zaufania, pokonywanie lęków, wyjście poza strefę komfortu, szukanie rozwiązań.

Forma pracy: W parach, grupowa.

Grupa: 10 osób.

Czas: 60 minut.

**Przebieg:** Uczestnicy sami mają znaleźć sposób jak zachęcić konia prowadząc konia za pomocą linki, do przejścia z punktu A do punktu B bez użycia siły, presji.

Na placu/hali w niewielkiej odległości od siebie są ustawione 3-4 pachołki. Uczestnik sam wybiera w jakim kierunku ruszy z koniem, jaką trasę wybierze.

<b>Obserwacja dla prowadzącego:</b>	<b>Pytania do uczestników?</b>
<p>Jak uczestnicy pracowali z końmi? Czy pytali o pomoc? Czy denerwowali się podczas ćwiczenia, bo nie wiedzieli jak nawiązać kontakt z koniem? Jaka była mowa ciała uczestników? Jak się konie zachowywały z każdym uczestnikiem? Jak koń odpowiadał na sygnały uczestnika?</p>	<p>Co się zadziało? Co dla siebie bierzesz z tego ćwiczenia? Jak byś się zachował w podobnej sytuacji? Czy myślałeś wcześniej jak przeprowadzić konia? Czy było to dla Ciebie trudne ćwiczenie? Dlaczego? Co było dla Ciebie największym wyzwaniem? Jakie emocje towarzyszyły Ci podczas tego ćwiczenia? Co wtedy czułeś/czułaś? Jak sobie z tymi emocjami poradziłaś/poradziłeś? Jak reagujesz w podobnych sytuacjach w życiu codziennym? Jak te sytuacje rozwiązujesz? Co było trudne w tym ćwiczeniu? Co Ci pomogło pokonać tą trudność?</p>

**Ćwiczenie: Jak rozpoznawać emocje.**

Cel: Jak rozpoznawać emocje, jak umieć je wykorzystać, jak radzić sobie z emocjami.

Forma pracy: Grupowa.

Grupa: 10 osób.

Czas: 60 minut.

**Przebieg:** Uczestnicy dzieleni są na trzy grupy. Każda grupa ma za zadanie omówić i opisać 1-2 z przydzielonych emocji. W każdej grupie wybierany jest lider/gospodarz.

Uczestnicy (poza liderem) będą zmieniać grupy, dyskutować i dopisywać swoje uwagi, spostrzeżenia. Zadaniem lidera będzie opowiedzenie nowym uczestnikom jakie emocje opisują.

I etap:

Należy opisać:

- jak rozpoznać daną emocję
- jakie zachowania są charakterystyczne dla tej emocji;
- jak ta emocja może pomóc w danej sytuacji,
- jak ta emocja może przeszkadzać.

II etap:

Dwie osoby z pozostałych grup przechodzą do kolejnych stolików.

Lider opowiada jakie emocje opisywali. Osoby, które dołączyły dodają swoje uwagi.

III etap:

Po zakończonych rundkach liderzy grupy przedstawiają co wypracowali ze wszystkimi uczestnikami.

IV etap:

Wspólna dyskusja na koniec.

**Pytania do uczestników:**

Czego się nauczyłeś/nauczyłaś po tym ćwiczeniu?  
Czy było łatwe?  
Co było dla Ciebie trudne w tym ćwiczeniu?  
Co z tego ćwiczenia możesz wykorzystać w życiu codziennym?  
Z którą emocją pracowało Ci się najłatwiej? Dlaczego?  
Z którą emocją pracowało Ci się trudniej? Dlaczego?  
Jak radzić sobie z emocjami?  
Co możesz zrobić, gdy jesteś zły?





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Jak zastąpić smutek?

Uważasz, że lepiej okazywać emocje?

Co może się wydarzyć, jeśli tłumimy emocje?

Co Ci się podobało w tym ćwiczeniu?

Co Ci się nie podobało? Dlaczego?

Które emocje są wspierające?

Które emocje mogą blokować w działaniu?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

# **Materiały dla uczestników.**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## **BHP Pracy z koniem trenerem.**

Konie będące trenerami podczas warsztatu są przyzwyczajone do obcowania z ludźmi. Są przyjazne, otwarte i mają do ludzi duże zaufanie. Konie jednak posiadają swoje instynkty i ich zachowania stadne są przez nas akceptowane i szanowane. Oznacza to, że w obcowaniu z końmi trzeba brać pod uwagę ich naturalne reakcje, jak np. spłoszenie się.

**Podczas ćwiczeń** zakładamy, że **każdy** uczestnik bierze odpowiedzialność za swoje zachowanie i to jak wpływa na konia. Zachowania koni zależą od atmosfery jaką będziemy tworzyć podczas spotkania.

Podczas warsztatu nastawiamy się na:

- 100% koncentracji na koniu podczas ćwiczeń;
- szacunek i zaufanie;
- uważność;
- troskę o konia, siebie oraz inne ćwiczące osoby.

Przeczytałam/em i akceptuję:

.....



## Ramowy plan dnia

Godzina	Moduł
9:00-10:15	Przedstawiamy się. Omówienie planu dnia. Kontrakt. Intencja na ten dzień.
10:15-10:30	Kilka słów o metodzie Horse Assisted Education. Mini- wykład.
10:30-11:30	Model "Strefa komfortu". Ćwiczenia.
11:30-12:15	Co jest w życiu dla mnie ważne. Wartości w życiu człowieka. Ćwiczenia.
12:15-12:30	Przerwa obiadowa.
12:30-14:00	Doświadczenia z końmi
14:00-14:30	Moje mocne strony.
14:30-15:30	Przerwa obiadowa.
15:30-16:30	Emocje- rodzaje, jak je rozpoznawać.
16:30-17:00	Podsumowanie. Wnioski.

## Moje cele i intencja na dzisiejszy dzień.

### Cz. 1. Mój cel i intencje.

Lp	Obszar	Opis celu i intencji
1.		
2.		
3.		





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## Cz. 2. Weryfikacja i monitoring (w trakcie i po szkoleniu).

<b>Co się wydarzyło? Jak mnie to przybliżyło do celu?</b>	<b>Zidentyfikowane przeszkody</b>	<b>Moje zalecenia, mój kolejny krok</b>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**ĆWICZENIE: Obserwacja stada**

Na placu znajduje się stado koni. Obserwuj je początkowo jako grupę (całość). Po kilku minutach wybierz konia, który najbardziej Cię zainteresował i omów dlaczego. Określ jego cechy i sposoby zachowania. Być może w czymś ten koń Ciebie przypomina, albo sytuację z Twojego życia?

Zainteresował mnie najbardziej:

Następujące cechy i sposoby jego/jej zachowania zwróciły moją uwagę:

zaczepny/a	dba o porządek	jest spokojny/a	Inne?
odważny/a	broni się	nie wzbudza zaufania	.....
ostrożny/a	broni innych	zachęca do kontaktu	.....
rozrywkowy/a	omija innych	jest opiekuńczy/a	.....
robi wrażenie	jest rozluźniony/a	jest łagodny/a	.....
szuka kontaktu	jest zorientowany/a na	ma swoje zdanie	.....
dominuje	cel	agresywny/a	.....

Następnie napisz co czułeś / co się z Tobą działo podczas obserwacji:

### Pytania do pracy własnej.

- ★ Jak było Ci podczas tego ćwiczenia?
- ★ Jak często masz czas na obserwację Twojego otoczenia?
- ★ Czy było to łatwe ćwiczenie, czy trudne? Co było łatwe, co było trudne?
- ★ Co zauważyłeś?
- ★ Czy jakiś zmysł był silniejszy niż inne? Dlaczego?
- ★ Co Ci się podobało w tym ćwiczeniu?
- ★ Co Ci się nie podobało w tym ćwiczeniu?
- ★ Czy kilka minut dziennie na ćwiczenie obecności byłoby korzystne dla Ciebie?
- ★ Jeżeli tak, jak mógłbyś to zrobić?



**Doświadczenie z końmi: Kierować i być kierowanym.**

**Instrukcja techniczna:**

Podejdź do konia i pobądź z nim na terenie hali.

Przejdź z koniem na lince przez plac.

Prowadź konia i na zmianę pozwól, aby koń Cię poprowadził.

**Poziom merytoryczny:**

To jest Twoje powitanie z koniem. Sprawdź jak doświadczasz tego momentu. Jak określasz swoje granice, jak koń określa jego granice.

**Następnie.....**

W drodze z koniem uczycie się siebie nawzajem, tak jak w życiu to ciągły proces uczenia się i doświadczania go. Poszukaj takiego sposobu bycia, w którym koń czuje się z Tobą dobrze i zechce za Tobą podążyć i Ci zaufać. Buduj w relacji z koniem szacunek i zaufanie. Sprawdź, jak doświadczasz siebie w roli przywódcy, który prowadzi konia. Sprawdź, jak doświadczasz siebie gdy jesteś prowadzony. Obserwuj samego siebie podczas doświadczenia.

Co się wydarzyło?

Co pokazało Ci to ćwiczenie?

Czy czuleś się bezpiecznie?

Jak mógłbyś się zachować w podobnej sytuacji w życiu?

Zanotuj swoje wrażenia z tego doświadczenia:



.....



**MOJE MOCNE STRONY**

**Poniżej wpisz jakie są Twoje mocne strony.**

**Pamiętaj o nich!**

**Dopisuj nowe, które w sobie odkryjesz!**

**Niech ta lista się nie kończy** 😊





# EQUESTA

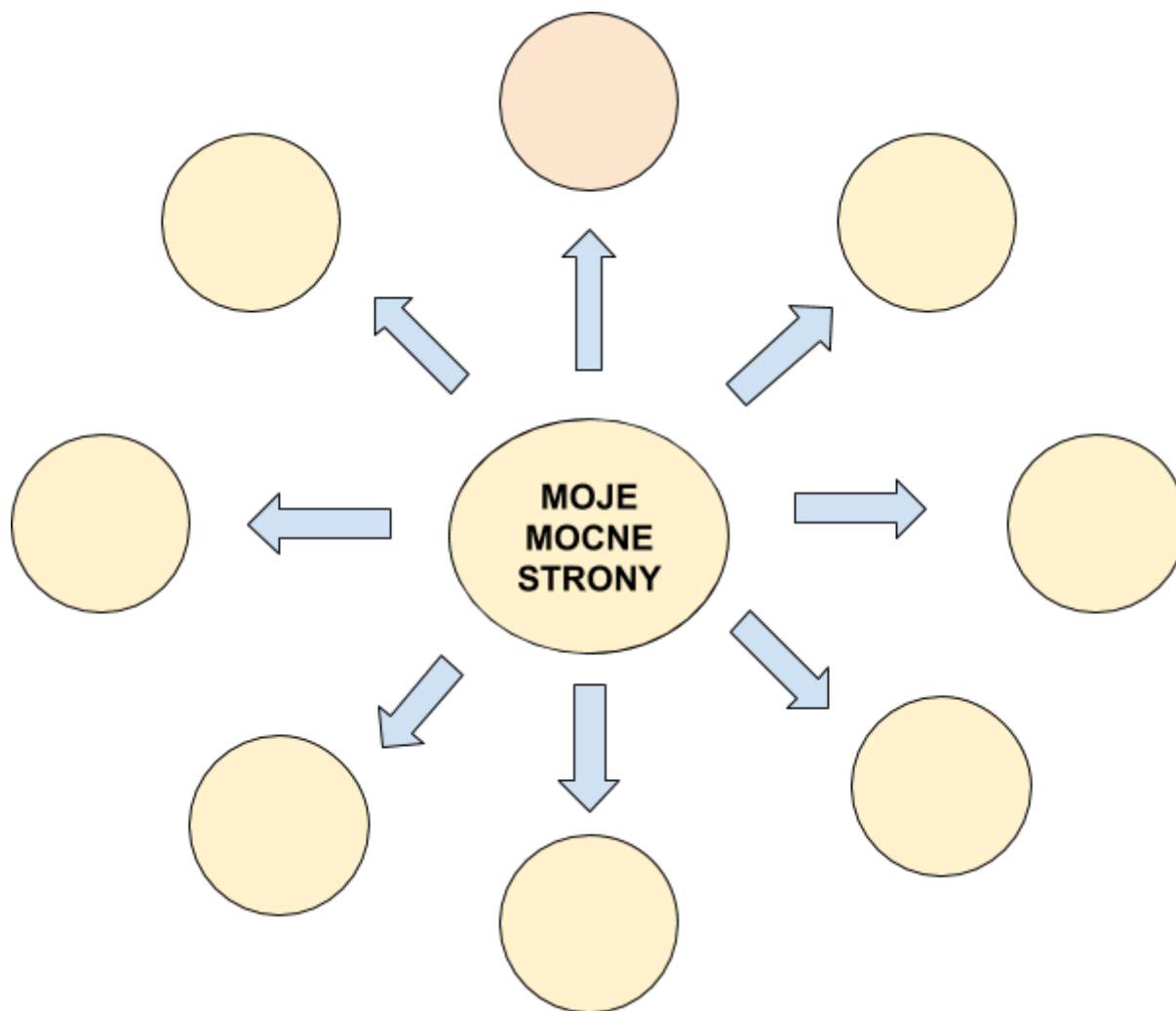
horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**Twoje działanie, i tylko twoje działanie, określa twoją wartość.**

**Johann Gottlieb Fichte**

## **Wartości w naszym życiu.**

Dla każdego człowieka różne wartości są na innym miejscu w hierarchii ich ważności. Nie znaczy to, że jedne są mniej ważne od innych.

Każdy z nas jest inny, każdy ma inne cele, każdy również poszukuje takich wartości, które są ważne akurat dla niego. Dla jednej osoby jest to rodzina, dla kogoś innego praca, a dla innych przyjaźń.

Wartości regulują zaspokajanie potrzeb. Potrzeby natomiast określają to co dla danej osoby jest ważne.

Wartości określają potrzeby i wyznaczają sposób zaspokajania tych potrzeb.

Wartości mają wpływ na określanie celów i sposobów ich realizacji.

Wpływają na samoocenę i ocenę własnych działań, a co za tym idzie decydują o zadowoleniu lub niezadowoleniu z uzyskiwanych osiągnięć.

Jakie są dla Ciebie najważniejsze wartości?  
Czy często się zastanawiasz co jest dla Ciebie ważne?  
Czy znasz swoją hierarchię wartości?  
Po co nam wartości?





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



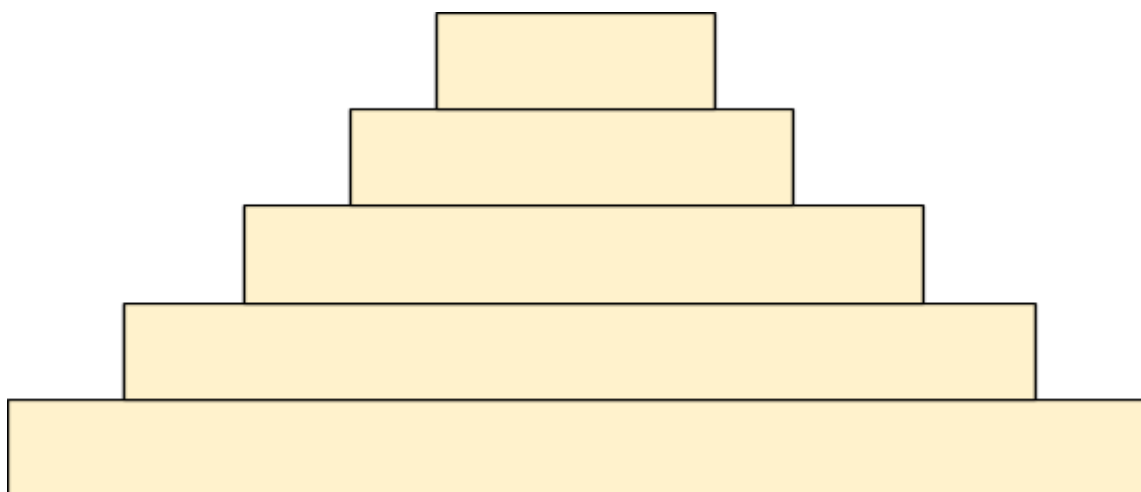
FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

**Zapraszamy Ciebie do ustalenia własnej hierarchii wartości.**

**A wcześniej do udziału w ćwiczeniu...**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



WRZOS  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Miłość	Wolność	Bezpieczeństwo
Niezależność	Intymność	Spokój
Rozwój osobisty	Wygoda	Kreatywność
Akceptacja	Spokój	Wrażliwość
Zdrowie	Szczerłość	Radość
Wiara	Wsparcie	Lojalność
Mądrość	Szczęście	Perfekcjonizm
Wykształcenie	Motywacja	Komfort
Zaufanie	Pasja	Wdzięczność
Mądrość	Sprawiedliwość	Pewność
Energia	Sukces	Harmonia
Bogactwo	Satysfakcja	Intuicja
Piękno	Ryzyko	Dobra zabawa
Elastyczność		



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## Emocje - jak je rozpoznawać i umieć nad nimi panować.



11

Emocje towarzyszą nam każdego dnia. Są czynnikami, które aktywizują nasze zachowanie. Emocje wyznaczają nasz sposób funkcjonowania, działania ale też decydują o naszej niepowtarzalności. Emocje są niezastąpione podczas wchodzenia w prawidłowe relacje międzyludzkie. Informują, czy nasze potrzeby zostały zaspokojone. Są krótkotrwałe i są zależne od sytuacji. Są wrodzone.

Nazwa pochodzi od łacińskiego słowa “e movere”.

“E movere” oznacza: w ruchu.

Emocję można zatem określić jako stan znacznego poruszenia umysłu.<sup>12</sup>

Dzięki emocjom człowiek może wyrażać swoją postawę wobec otoczenia.

W wielu sytuacjach emocje stanowią istotny czynnik podczas podejmowanych decyzji.

Stanowią też istotny element w kształtowaniu się osobowości.

<sup>11</sup> <http://www.starmo.ba/fun2/item/39911-nau%C4%8Dnici-emotivnost-je-uro%C4%91ena-osobina.html>

<sup>12</sup> <https://pl.wikipedia.org/wiki/Emocja>



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Nie ma złych emocji lub dobrych.

Emocje mogą być proste, jak np. radość, strach, smutek, złość.

Mogą być złożone, czyli być mieszanką- jak np. wstyd.

Mogą nas informować, że nasze potrzeby zostały zaspokojone, czyli mogą być komfortowe.

Mogą być niekomfortowe, tj. wtedy gdy nasze potrzeby nie zostały zaspokojone.

- ★ **Czy wiesz jakie są rodzaje emocji?**
- ★ **Czy wiesz jak je rozróżnić?**
- ★ **Jak Ty reagujesz na emocje?**
- ★ **Jak sobie z nimi radzisz?**
- ★ **Czy wiesz jak je kontrolować?**
- ★ **W jakich sytuacjach emocje mogą Ci pomóc?**
- ★ **W jakich sytuacjach emocje mogą Ciebie blokować?**



.....



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## **I. Czym jest Horse Assisted Education?**

Podstawowe informacje o metodzie.

Innowacyjna i ekskluzywna forma rozwoju.

Główne zasady HAE.

Czego uczą nas konie?

Horse Assisted Education w badaniach naukowych.



## Podstawowe informacje o metodzie.

Rozwój przywództwa w obecności koni to innowacyjna ale i ekskluzywna forma rozwoju liderów, kierowników, kadry zarządzającej i nie tylko. Koncept ten jest uznawany w 35 krajach i korzystają z niego największe organizacje.

Rozwój przywództwa w obecności koni to droga do wzmocnienia uważności, umiejętności zarządzania swoją energią.

### **Początki Horse Assisted Education.**

Metoda Horse Assisted Education ma swoje początki w USA w latach 90' tych i szybko znalazła swoje uznanie w wielu krajach na całym świecie.

W Europie w 2004 roku zostało założone stowarzyszenie EAHAE. Powstało w Niemczech a założycielem jest Gerard Krebs.

### **Horse Assisted Education w Polsce i na świecie.**

Na świecie jest około 1000 placówek prowadzących warsztaty i szkolenia z udziałem koni, liczba ta ciągle wzrasta.

W Polsce w miarę wzrostu popularności tej metody coraz więcej firm dołącza do swojej oferty tę formę rozwoju pracowników.

## Innowacyjna i ekskluzywna forma rozwoju.

Metoda Horse Assisted Education to innowacyjna metoda uczenia się ludzi, w której konie wspomagają rolę trenerów.

**Celem** tej metody jest szeroko rozumiany rozwój osobisty w tym rozwój umiejętności i kompetencji społecznych oraz rozwój samoświadomości.

Metoda ta pozwala na stworzenie przestrzeni, w której uczestnicy mają możliwość doświadczania i lepszego poznawania samych siebie.



### **Główne zasady HAE:**

- ❖ uczenie się poprzez samodzielne stawianie sobie celów;
- ❖ uczenie się poprzez samodzielne poszukiwanie rozwiązań;
- ❖ uczenie się poprzez doświadczenie;
- ❖ uczenie się poprzez bezpośrednie uczestniczenie w autentycznej relacji (autentycznej-ponieważ zachowanie konia jest autentyczne);
- ❖ sposób, w jaki relacja ta będzie przebiegać będzie zależał od przejęcia odpowiedzialności, decyzji podjętej przez uczestnika szkolenia.

### **Co wyróżnia tę formę szkoleń od innych?**

- ❖ Metoda ta pozwala na odkrywanie różnych poziomów nawiązywania relacji;
- ❖ pozwala spojrzeć na siebie jako na osobę aktywnie tworzącą otaczającą rzeczywistość;
- ❖ relacja z końmi oparta jest na autentycznej komunikacji;
- ❖ koń jest pewnego rodzaju lustrem ludzkich intencji, emocji, myśli;
- ❖ konie nie oceniają uczestników z pozycji zajmowanego stanowiska czy statusu społecznego;
- ❖ konie dają natychmiastową odpowiedź na sygnały uczestnika;
- ❖ ćwiczenia są oparte na doświadczeniu “tu i teraz”, reakcja jest spontaniczna, nie da się danego ćwiczenia wykonać tak samo drugi raz.

## Czego uczą nas konie?

- komunikacja z innymi

Poprzez włączenie koni w rozwój przywództwa można dostrzec, że w kierowaniu innymi nie chodzi tak naprawdę o kontrolę i dowodzenie innymi, ale raczej o umiejętności komunikowania się z innymi współpracownikami.

- zaufanie

Konie uczą słuchać tego, co nie może zostać wypowiedziane, uczą aby zaufać swojej intuicji, dzielą się swoją wizją, zachęcają do podjęcia działania i wdrażania zmian.

- spójność w działaniu

Konie to doskonali nauczyciele, którzy ukazują, gdzie jednostka lub grupa jest stabilna i działa skutecznie. Pokazują też gdzie jest brak spójności w działaniu, lub gdzie brak skutecznej komunikacji utrudnia osiągnięcie celu.

Bezinteresowne działania koni pomagają w rozwijaniu wewnętrznego zaangażowania uczestników jak i całych grup. Pozwalają rozwinąć cechy wymagane do osiągania sukcesów w otaczającej i dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości.

- autentyczność

Konie odpowiadają na szczerą relację, wiarygodne przywództwo, ale też na zaangażowaną pracę zespołową. Zwierzęta te dają niesamowite bodźce do refleksji i budzą jednostkę do bycia „autentycznym”.



# II DZIEŃ SZKOLENIA

- ❖ Scenariusz dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla uczestników.





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurium**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

**CEL: UMIEJĘTNOŚĆ NAWIAZYWANIA RELACJI, ROZPOZNANIE RÓL ŻYCIOWYCH, WAŻNE WARTOŚCI W RELACJACH, JAK ZMIENIAĆ ROLE ŻYCIOWE, JAK WCHODZIĆ W NOWE ROLE ŻYCIOWE, NAUKA WYZNACZANIA CELU, UŚWIADOMIENIE SWOICH MOCNYCH STRON, SKIEROWANIE ENERGII NA CEL, UKIERUNKOWANIE NA DZIAŁANIE, WYJŚCIE ZE STREFY KOMFORTU, BUDOWANIE SAMOŚWIADOMOŚCI WŁASNYCH ZACHOWAŃ.**

GODZINA	ZAKRES	OPIS
9:00-9:15	Wprowadzenie	<p>Przywitanie uczestników. Wspólne ustalenie kontraktu.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wszyscy wspólnie ustalają zasady jakie będą obowiązywać podczas szkolenia.</li><li>• Ustalone zasady prowadzący zapisuje na flipcharcie.</li></ul> <p>Po ustaleniu kontraktu prowadzący omawia strukturę dnia szkoleniowego.</p>
9:15-9:45	Intencja/cel na dzień.	<p>Każdy z uczestników indywidualnie wypisuje jaki jest jego cel na obecny dzień a następnie wpisuje czego oczekuje po całym szkoleniu.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Do intencji prowadzący będą wracać w różnych częściach dnia z pytaniem: Czy intencja pozostaje taka sama? Czy coś się zmieniło? Czy chciałabyś/chciałbyś coś zmienić? Jak tak to dlaczego? Co spowodowało zmianę?</li></ul> <p>Prowadzący pyta uczestników co działo się u nich w życiu od pierwszego dnia szkoleniowego. Czy miała miejsce sytuacja, w które mogli wykorzystać informacje z pierwszego dnia szkoleniowego. (Wspólna dyskusja)</p> <p>Prowadzący pyta uczestników aby przypomnieli sobie sytuację, w której uruchomiła się jedna z omawianych emocji.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Co się zadziało?</li><li>• Co czułeś?</li><li>• Gdzie czułeś tą emocję?</li></ul>



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkursy**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Jak sobie z nią poradziłeś?</li><li>• Czy było to trudne?</li></ul> <p>Rozmowa w formie wspólnej dyskusji.</p>
9:45-10:15	Moje mocne strony	<p>W parach każdy z uczestników przez 3 minuty opowiada o sobie z nastawieniem na swoje mocne strony, w czym jest dobry/dobra, co lubi robić.</p> <p>Ćwiczenie: Kim jestem.</p>
10:15-11:15	Budowanie relacji.	<p>Mini wykład, wspólna dyskusja.</p> <p>→ Przed rozpoczęciem ćwiczenia prowadzący pyta uczestników:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dlaczego relacje są ważne?</li><li>- Czy są ważne?</li><li>- Po co budujemy relacje z innymi?</li></ul> <p>Ćwiczenie grupowe.</p>
11:15-11:30	Przerwa	
11:30-12:00	Role życiowe.	<p>Wspólna dyskusja na temat czym są role życiowe, jakie role pełni, jak łatwo zmieniać role- czy łatwo przechodzić z jednej roli do drugiej?</p>
12:00-14:00	Budowanie relacji- zajęcia praktyczne.	<p>Ćwiczenia z końmi.</p>
14:00-15:00	Przerwa obiadowa	
15:00-15:30	Omówienie ćwiczeń	
15:30-16:00	Ustalenie indywidualnego celu. Kim chcę być? Co chcę osiągnąć? Jak chcę zrealizować mój cel? Co potrzebuję aby go zrealizować?	<p>Uczestnicy indywidualnie zapisują swój cel na najbliższe miesiące.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Co chcę zrealizować?</li><li>- Czego nowego chcę się nauczyć?</li><li>- Jaka będzie moja nowa rola?</li><li>- Co chcę w życiu robić?</li><li>- "Ja" za 5 lat.</li></ul>
16:00-16:30	Jakich kompetencji Ci potrzeba w nowej roli?	<p>Po ustaleniu celu uczestnicy wpisują jakich nowych kompetencji potrzebują do zrealizowania celu. Czy w ogóle potrzebują?</p>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

		<p>W jaki sposób mogą te kompetencje nabyć?</p> <p>Następnie prowadzący pyta kto z uczestników chciałby się podzielić tym co napisał. Jest to dobrowolne, ponieważ mogą być osoby, które będą chciały zapisać informacje zachować dla siebie.</p>
16:30-17:00	Podsumowanie	<p>Z czym kończę ten dzień. Czego się nauczyłam/nauczyłem? Co było dla mnie łatwe podczas ćwiczeń? Co było dla mnie trudne podczas ćwiczeń?</p>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## INSTRUKCJE DO ĆWICZEŃ

### ĆWICZENIE: Kim jestem?

**Cel:** Umiejętność słuchania, umiejętność mówienia o sobie, umiejętność znajdowania swoich mocnych stron.

Forma pracy: W parach, grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 15 minut.

**Przebieg:**

Uczestnicy dobierają się w pracy. Jedna osoba przez 3 minuty opowiada o sobie zaczynając zdanie: 'Jestem osobą, która....'

Druga osoba słucha, robi notatki. Po 3 minutach następuje zmiana.

Podsumowanie:

Jak Ci było podczas tego ćwiczenia?

Czy łatwo było mówić o sobie?

Czy 3 minuty to długo aby mówić o sobie?

Tak? Nie- dlaczego?

Co nowego o sobie odkryłeś/odkryłaś?



## Ćwiczenie grupowe to tematu “Budowanie relacji”.

**Cel:** umiejętność pracy w grupie, poszukiwanie rozwiązań, kreatywne myślenie.

Forma pracy: Grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 60 minut.

**Przebieg:** Prowadzący dzieli uczestników na trzy grupy.

I ETAP

Każda z grup dostaje zagadnienie do opracowania.

I GRUPA- Do czego potrzebne są nam relacje?

II GRUPA- Jakie umiejętności są potrzebne do budowania relacji?

III GRUPA- Rodzaje relacji. Opisz na czym polegają.

II ETAP

Grupy po kolei przedstawiają co przygotowały.

III ETAP

Wspólna dyskusja.

## ĆWICZENIE Z KOŃMI DO TEMATU “BUDOWANIE RELACJI”.

**Cel:** budowanie zaufania w relacjach, umiejętność słuchania, umiejętność pracy w grupie, wychodzenie ze strefy komfortu

Forma pracy: W parach/ Grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 45 minut.

**Przebieg:** Halę lub plac dzielimy na pół.

Uczestników dzielimy na dwie lub trzy grupy.

Każda grupa będzie pracować z jednym koniem.

Ustawiamy tor jakim uczestnicy będą się poruszać.





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Jedna z osób ma zawiązane oczy i idzie obok osoby prowadzącej konia trzymając ją za rękę. Osoba prowadząca konia mówi osobie z zawiązanymi oczami gdzie będą iść.

Po przejściu trasy następuje zamiana osób.

Ćwiczenie wykonujemy w ciszy i skupieniu.

## Pytania do uczestników:

Jak Ci było podczas ćwiczenia?

Czego Ciebie nauczyło to ćwiczenie?

Co zabierasz ze sobą z tego ćwiczenia?

Czy miałeś zaufanie do osób z grupy?

Czy czuleś się pewnie?

Co sprawiło, że czuleś/czulaś się pewnie z osobami z grupy?

Co sprawiło, że nie czuleś/czulaś się pewnie podczas ćwiczenia?

Jak to ćwiczenie można odnieść do sytuacji w życiu?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

# MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## Ramowy plan dnia

Godzina	Moduł
9:00-9:45	Przywitanie. Omówienie planu dnia. Kontrakt. Intencja na ten dzień.
9:45-10:15	Moje mocne strony. Ćwiczenia.
10:15-11:15	Budowanie relacji. Ćwiczenia.
11:15-11:30	Przerwa
11:30-12:00	Role życiowe. Wspólna dyskusja.
11:30-14:00	Ćwiczenia z końmi.
14:00-15:00	Przerwa obiadowa
15:00-15:30	Omówienie ćwiczeń
15:30-16:00	Ustalenie indywidualnego celu. Kim chcę być? Co chcę osiągnąć? Jak chcę zrealizować mój cel? Co potrzebuję aby go zrealizować?
16:00-16:30	Jakich kompetencji Ci potrzeba w nowej roli?
16:30-17:00	Podsumowanie



## Moje cele i intencja na dzisiejszy dzień.

### Cz. 1. Mój cel i intencje.

Lp	Obszar	Opis celu i intencji
1.		
2.		
3.		





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## Cz. 2. Weryfikacja i monitoring (w trakcie i po szkoleniu).

<b>Co się wydarzyło? Jak mnie to przybliżyło do celu?</b>	<b>Zidentyfikowane przeszkody</b>	<b>Moje zalecenia, mój kolejny krok</b>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## Ustalenie indywidualnego celu.

**Mamy dla Ciebie kilka pytań.**

**Pomyśl o nich przez chwilę....**

**Zapisz odpowiedzi.**

**To są pytania dla Ciebie do pracy na najbliższe tygodnie.**

<p><b>Jaki jest mój cel?</b></p>	
<p><b>Co chcę osiągnąć?</b></p>	
<p><b>Czego nowego chcę się nauczyć?</b></p>	



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

<b>Jaka będzie moja nowa rola?</b>	
<b>“Ja” za 5 lat.</b>	



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## W DRODZE DO CELU

### **Doświadczenie z końmi: w drodze do celu**

#### **Instrukcja techniczna:**

Na placu zaznacz: cel, kamienie milowe, wąskie gardło i cel.

Przejdź z koniem na lince przez halę, na której ustawione są kamienie milowe, wąskie gardło i cel.

#### **Poziom merytoryczny:**

Sprawdź, jak doświadczasz siebie w drodze do celu, jak doświadczasz konia. W jaki sposób idziesz do celu, co się wydarza po drodze, co to dla Ciebie znaczy? Obserwuj samego siebie podczas doświadczenia. Co się wydarzyło, gdy zamieniłeś się miejscem przy koniu?

#### **Sformułuj swój cel:**

#### **Wymień kamienie milowe i/lub wyzwania (wąskie gardło), które są na Twojej drodze:**

- 1.
- 2.
- 3.



# III DZIEŃ SZKOLENIA

- ❖ Scenariusz dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla prowadzącego.
- ❖ Materiały dla uczestników.



**CEL: UMIEJĘTNOŚĆ WYZNACZANIA CELU, PRAWIDŁOWE FORMUŁOWANIE CELU, DOŚWIADCZENIE REALIZACJI CELU POPRZEZ INTERAKCJE Z KOŃMI, BUDOWANIE WSPARCIA PODCZAS WYCHODZENIA ZE STREFY KOMFORTU, PRAKTYCZNE ROZPOZNAWANIE EMOCJI I RADZENIE SOBIE Z NIMI PODCZAS REALIZACJI CELU. PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY O PRACĘ, WŁASNE EKSPOZE.**

GODZINA	ZAKRES	OPIS
9:00-9:15	WPROWADZENIE	<p>Przedstawienie planu dnia. Zawarcie kontraktu.</p> <p>Prowadzący omawiają jak będzie wyglądać dzień szkoleniowy.</p> <p>Następnie między uczestnikami a prowadzącymi zostaje wspólnie ustanowiony kontrakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wszyscy wspólnie ustalają zasady jakie będą obowiązywać podczas szkolenia.</li> <li>• Ustalone zasady prowadzący zapisuje na flipcharcie.</li> </ul>
9:15-9:30	Wspólna dyskusja na temat: Co się wydarzyło w życiu uczestników od ostatniego szkolenia	<p>Uczestnicy opowiadają jak wykorzystali wiedzę ze szkolenia w życiu, co zastosowali, co zapamiętali, co było ważne. Prowadzący pyta uczestników co działo się u nich w życiu od ostatniego dnia szkoleniowego.</p> <p>Czy miała miejsce sytuacja, w które mogli wykorzystać informacje z pierwszego dnia szkoleniowego. (Wspólna dyskusja)</p> <p>Prowadzący dopowiadają umiejętności, jeżeli nie pojawiły się w wypowiedziach uczestników.</p> <p>Wspólna dyskusja.</p>



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

9:30-9:45	Intencja na dzień szkolenia.	<p>Każdy z uczestników indywidualnie wypisuje jaki jest jego cel na obecny dzień a następnie wpisuje czego oczekuje po całym szkoleniu.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Do intencji prowadzący będą wracać w różnych częściach dnia z pytaniem: Czy intencja pozostaje taka sama? Czy coś się zmieniło? Czy chciałabyś/chciałbyś coś zmienić? Jak tak to dlaczego? Co spowodowało zmianę?</li></ul>
9:45-10:00	Nowy cel i wyjście poza strefę komfortu	<p>Mini wykład dlaczego wyznaczanie celów w życiu jest ważne, czego można się o sobie nauczyć. Co się wydarza, gdy wychodzi się poza strefę komfortu.</p>
10:00-10:30	Droga do celu	<p>Ćwiczenie „na progu” Każdy z uczestników przypomina sobie swój cel z poprzedniego szkolenia. Weryfikuje go, uaktualnia, sprawdza czy jest zgodny z jego wartościami. Wyznacza punkty w Sali szkoleniowej: TERAZ i CEL ZREALIZOWANY.</p> <p>Każdy z uczestników przemieszcza się od TERAZ do CEL ZREALIZOWANY i rozpoznaje jakie emocje, myśli się pojawiają.</p>
10:30-11:00	Strefa komfortu- część praktyczna.	<p>Ćwiczenie: Co mnie wspiera / Co mnie osłabia</p> <p>Zastanów się nad emocjami i myślami, które pojawiły się podczas przejścia od TERAZ do CEL ZREALIZOWANY.</p> <p>Zaznacz które Cię wspierają, a które osłabiają. Wymyśl, jak możesz zmienić te, które Cię ograniczają.</p>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkursy**



WRZOS  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

11:00-11:45	<p>Kompetencje i zasoby</p> <p>Praca w parach i ćwiczenie indywidualne</p>	<p>Uczestnicy przypominają sobie kompetencje i zasoby z poprzedniego szkolenia.</p> <p>Ćwiczenie praktyczne: P.I.E.S. poszerzenie kompetencji i zasobów</p>
11:45-12:00	Przerwa	
12:00-13:00	Zajęcia praktyczne w sali	<p>Moje expose</p> <p>Praca indywidualna następnie w 3 każdy prezentuje przed grupą.</p> <p>Wspólna dyskusja - najważniejsze wnioski wypisujemy na flipcharcie +sposób przekazywania informacji zwrotnej. Fakty a nie ocena.</p>
12:30-13:15	Zajęcia praktyczne:jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.	<p>Praca w grupach +materiały/prezentacja scenka</p> <p>case study do opisanie</p>
13:15-13:30	Cel w grupach	<p>Uczestnicy pracują nad wyznaczeniem wspólnego celu do pracy z końmi.</p> <p>Wspólna dyskusja.</p>
13:30-14:15	Droga do celu – doświadczenie z końmi	<p>Uczestnicy w trzech grupach układają kamienie milowe, wąskie gardło i cel</p> <p>Przechodzą z koniem wszystkie etapy korzystając z wiedzy „trzy pozycje przywództwa”</p>
14:15-15:00	Przerwa na lunch	



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

15:00 – 15:30	Droga do celu – omówienie doświadczenia	Wspólna dyskusja o tym jak każdy z uczestników doświadczył przejścia z koniem do celu.  <b>Celem</b> ćwiczenia ma być uświadomienie w jaki sposób uczestnicy realizują swoje cele, kiedy im było łatwiej, a kiedy trudniej (pozycje). Nauka mówienia o tym co ich wspiera w realizacji celów a co osłabia (jakie zachowania konia, innych). Umiejętność poszukiwania rozwiązań w grupie.
15:30 – 16:30	Rozdanie ankiet i dyplomów, podsumowanie	Rundka: Z czym kończysz? Co dalej w życiu?

## INSTRUKCJE DO ĆWICZEŃ

### ĆWICZENIE: NA PROGU

Ćwiczenie „na progu” Każdy z uczestników przypomina sobie swój cel z poprzedniego szkolenia. Weryfikuje go, uaktualnia, sprawdza czy jest zgodny z jego wartościami. Wyznacza punkty w Sali szkoleniowej: **TERAZ** i **CEL ZREALIZOWANY**

Każdy z uczestników przemieszcza się od **TERAZ** do **CEL ZREALIZOWANY** i rozpoznaje jakie emocje, myśli się pojawiają. Zapisz je.

Uczestnicy dobierają się w pary. Każdy z uczestników przedstawia drugiej osobie swój cel, opowiadając o nim weryfikuje go, czy jest nadal aktualny.

**Cel:** Umiejętność słuchania, umiejętność prezentacji celu, komunikacja w parze, umiejętność budowania relacji, umiejętność rozpoznawania własnego monologu wewnętrznego, odczuć z ciała.

Forma pracy: W parach.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 30 minut.

**Przebieg:**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Uczestnicy dobierają się w pary. Następnie w kilku słowach opowiadają o swoim celu :

- jaki cel ustalili;
- czy ten cel jest aktualny dzisiaj, jeżeli nie, to modyfikują;
- czy i w jaki sposób ten cel jest zgodny z ich wartościami.

Następnie każdy z uczestników indywidualnie doświadcza przejścia do celu zrealizowanego. Wypisuje na dwóch kartkach: TERAZ i CEL ZREALIZOWANY. Rozmieszcza te kartki w przestrzeni sali szkoleniowej. Przechodząc od „Teraz” do „Cel zrealizowany” uświadamia sobie myśli i emocje, jakie pojawiają się po drodze. Mówi je drugiej osobie z pary, które je zapisuje. Następnie jest zmiana.

### **ĆWICZENIE: CO WSPIERA VS. CO OSŁABIA**

Ćwiczenie polega na uświadomieniu sobie które z pojawiających się emocji, odczuć i myśli wspierają a które osłabiają w osiągnięciu celu.

**Cel: Ustalenie co uczestnika wspiera a co go osłabia w realizacji celów.**

Forma pracy: Indywidualna/ grupowa.

Wielkość grupy: 10 osób.

Czas trwania: 30 minut.

Przebieg:

Każdy z uczestników pracuje z wypisanymi myślami, emocjami, odczuciami podczas poprzedniego ćwiczenia.

- ❖ W pierwszym etapie każdy oznacza które z emocji, myśli i odczuć są wspierające a które osłabiające.
- ❖ W kolejnym etapie prowadzący prosi uczestników o znalezienie wspierających emocji, zachowań, myśli, którymi można zastąpić te osłabiające.
- ❖ Jeżeli pojawią się trudności w znalezieniu pozytywnych myśli, w kolejnym etapie grupa i prowadzący podpowiadają rozwiązania, jeżeli uczestnicy o to poproszą

Każdy z uczestników zapisuje wspierające myśli, zachowania, emocje, tak, żeby móc się do nich odwołać w życiu.



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## **Przykładowe pytania do uczestników:**

Które z wymienionych myśli Cię wspierają a które osłabiają?  
Jak możesz siebie w tej sytuacji wesprzeć?  
Co cię z tej listy wspiera a co osłabia w realizacji celu?  
Jak możesz zamienić zdanie osłabiające (myśl / przekonanie) na zdanie wspierające?  
Co mógłby pomyśleć twój idol / ulubiony bohater?

## **Podsumowanie:**

Jak ważne było dla Ciebie to ćwiczenie?  
Co z tego ćwiczenia bierzesz dla siebie?  
Czy było to łatwe ćwiczenie?  
Jeśli nie, to dlaczego?  
Czy nauczyłaś/nauczyłeś się czegoś nowego po tym ćwiczeniu?  
Jak się czułaś/czułaś podczas tego ćwiczenia?  
Czy zdecydujesz się powtarzać wspierające cię przekonania, gdy pojawi się jakaś trudność?  
Czego Cię to ćwiczenie nauczyło?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**ĆWICZENIE: P.I.E.S.**

**Celem ćwiczenia jest samowiedza – poznanie własnych kompetencji i zasobów.**

Forma pracy: w parach i indywidualna.

Grupa: 10 osób.

Czas: 15 minut.

Przebieg:

Uczestnicy przypominają sobie swój cel, kompetencje i zasoby, które wypisali podczas ostatniego szkolenia. Następnie opisują kompetencje i zasoby według schematu P.I.E.S

Physical – Fizyczne

Intellectual – Intelektualne

Emocjonal – Emocjonalne

Social - Społeczne

**Następnie w parach przedstawiają swoje kompetencje, z których skorzystają podczas realizacji celu. Osoby w parach mają za zadanie dopytywać: Jak jeszcze masz zasoby? Co jeszcze możesz dodać? Kto jeszcze może Ci pomóc? Co jeszcze mogłoby Ci pomóc?**

**Pytania do uczestników:**

Co się wydarzyło podczas tego ćwiczenia?

Czego nowego dowiedziałeś się o sobie?

Czego nowego dowiedziałeś się o swoim otoczeniu?

Czy to było dla Ciebie łatwe?

Czy było to dla Ciebie trudne, dlaczego?

Czy decydujesz się wykorzystać te zasoby do realizacji twojego celu?

Jeśli tak, to w jaki sposób to zrobisz?

**ĆWICZENIE: DROGA DO CELU**

**Cel: ćwiczenie umiejętności dyskusji w grupie, negocjacji, zawierania kompromisów.**

Forma pracy: Grupowa.

Grupa: 3 – 4 osoby

Czas: 15 minut.

**Przebieg:**

Uczestnicy ustalają wspólny cel, który następnie wykorzystają podczas doświadczenia z końmi.  
Potrzebują wymyśleć taki cel, który będzie ważny dla nich wszystkich.

**Pytania do uczestników:**

Jak często zabierałeś głos?

Czy używałeś argumentów, aby przekonać grupę?

Jak Ci się słuchało innych?

Jak było Ci podczas tego ćwiczenia?

Czy było to łatwe ćwiczenie, czy trudne? Co było łatwe, co było trudne?

Co zauważyłeś w sobie?

Co Ci się podobało w tym ćwiczeniu?

Co Ci się nie podobało w tym ćwiczeniu?



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## ĆWICZENIE: W DRODZE DO CELU (Z KOŃMI)

**Cel:** umiejętność wyznaczania celu, jego etapów i wąskich gardeł. Umiejętność komunikacji (słuchanie, mówienie, mowa ciała), współpraca, budowanie porozumienia i zaufania, pokonywanie lęków, wyjście poza strefę komfortu, szukanie rozwiązań.

Forma pracy: W trójkach / czwórkach.

Grupa: 10 osób.

Czas: 60 minut.

**Przebieg:** Uczestnicy korzystając z przedmiotów układają cel, jego etapy i wąskie gardło na hali. Wraz z koniem mają przejść do celu. Wspólnie mają znaleźć sposób jak zachęcić konia prowadząc go za pomocą linki, do przejścia z początku trasy, poprzez kamienie milowe, wąskie gardło do celu bez użycia siły, presji. Podczas doświadczenia mają za zadanie zamienić się na pozycjach przy koniu.

Obserwacja dla prowadzącego:	Pytania do uczestników?
<p>Jak uczestnicy pracowali nad ułożeniem celu na placu?</p> <p>Jak uczestnicy pracowali z końmi?</p> <p>Czy pytali o pomoc?</p> <p>Czy denerwowali się podczas ćwiczenia, bo nie wiedzieli jak nawiązać kontakt z koniem?</p> <p>Jaka była mowa ciała uczestników?</p> <p>Jak się konie zachowywały z każdą grupą uczestników?</p> <p>Jak koń odpowiadał na sygnały uczestników?</p>	<p>Jak się Wam układało cel?</p> <p>Co się zadziało?</p> <p>Na jakiej pozycji czułeś się najlepiej / na jakiej najgorzej?</p> <p>Co dla siebie bierzesz z tego ćwiczenia?</p> <p>Jak Ci się współpracowało z pozostałymi członkami grupy?</p> <p>Co ci przeszkadzało? Co było wspierające (w zachowaniu innych)</p> <p>Jak byś się zachował w podobnej sytuacji?</p> <p>Czy było to dla Ciebie trudne ćwiczenie?</p> <p>Dlaczego?</p> <p>Co było dla Ciebie największym wyzwaniem?</p> <p>Jakie emocje towarzyszyły Ci podczas tego ćwiczenia?</p> <p>Co czułaś na początku, w trakcie i na końcu?</p> <p>Jak reagujesz w podobnych sytuacjach w życiu codziennym? Jak te sytuacje rozwiązujesz?</p> <p>Co było trudne w tym ćwiczeniu?</p> <p>Co Ci pomogło pokonać tę trudność?</p>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**Ćwiczenie: Dyskusja – w drodze do celu**

Cel: Uświadomienie sobie jak wyznaczam i realizuję cele, jak komunikuje się i współpracuję w grupie.

Forma pracy: Grupowa.

Grupa: 10 osób.

Czas: 30 minut.

**Przebieg:**

Wspólna dyskusja na koniec.

**Pytania do uczestników:**

- Czego się nauczyłeś/nauczyłaś po tym ćwiczeniu?
- Co było łatwe?
- Co było dla Ciebie trudne w tym ćwiczeniu?
- Co z tego ćwiczenia możesz wykorzystać w życiu codziennym?
- Na której pozycji czułeś się najlepiej? Dlaczego?
- W którym momencie było ci trudniej? Dlaczego?
- Jak poradziliście sobie w trudnej sytuacji?
- Co się wydarzyło?
- Co czułeś, gdy doszedłeś do celu?
- Co Ci się podobało w tym ćwiczeniu?
- Co Ci się nie podobało? Dlaczego?
- Co było wspierające?
- Co blokowało a co ułatwiało przejście?

# Materiały dla uczestników.



## **BHP Pracy z koniem trenerem.**

Konie będące trenerami podczas warsztatu są przyzwyczajone do obcowania z ludźmi. Są przyjazne, otwarte i mają do ludzi duże zaufanie. Konie jednak posiadają swoje instynkty i ich zachowania stadne są przez nas akceptowane i szanowane. Oznacza to, że w obcowaniu z końmi trzeba brać pod uwagę ich naturalne reakcje, jak np. spłoszenie się.

**Podczas ćwiczeń** zakładamy, że **każdy** uczestnik bierze odpowiedzialność za swoje zachowanie i to jak wpływa na konia. Zachowania koni zależą od atmosfery jaką będziemy tworzyć podczas spotkania.

Podczas warsztatu nastawiamy się na:

- 100% koncentracji na koniu podczas ćwiczeń;
- szacunek i zaufanie;
- uważność;
- troskę o konia, siebie oraz inne ćwiczące osoby.

Przeczytałam/em i akceptuję:

.....



## Ramowy plan dnia

Godzina	Moduł
9:00-10:15	Powitanie. Omówienie planu dnia. Kontrakt. Intencja na ten dzień.
10:15-10:30	Wyznaczanie celu i wychodzenie poza "Strefę komfortu". Ćwiczenia.
1:30-11:30	Co mnie wspiera a co osłabia w drodze do celu? Ćwiczenia.
11:30-12:15	Kompetencje i zasoby potrzebne do realizacji celu Ćwiczenia
12:15-12:30	Przerwa obiadowa.
12:30-13:00	Wyznaczenie wspólnego celu Ćwiczenie w grupach
13:00-14:30	Droga do celu Ćwiczenia z końmi
14:30-15:30	Przerwa obiadowa.
15:30-16:00	Droga do celu – omówienie doświadczenia
16:00-16:30	Podsumowanie. Wnioski. Dyplomy. Ankiety
16:30-17:00	Pożegnanie z końmi. Pamiątkowe zdjęcia



## Moje cele i intencja na dzisiejszy dzień.

### Cz. 1. Mój cel i intencje.

Lp.	Obszar	Opis celu i intencji
1.		
2.		
3.		



# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## Cz. 2. Weryfikacja i monitoring (w trakcie i po szkoleniu).

<b>Co się wydarzyło? Jak mnie to przybliżyło do celu?</b>	<b>Zidentyfikowane przeszkody</b>	<b>Moje zalecenia, mój kolejny krok</b>



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## ĆWICZENIE: Twój cel

Zapisz swój cel. Weź dwie kartki A4 i zapisz na pierwszej: „teraz”, a na drugiej: „cel zrealizowany”. Połóż kartki w pewnej odległości od siebie, tak żebyś mógł przejść drogę od „teraz” do „cel zrealizowany”. Idź powoli od „teraz” do „cel zrealizowany”. Uświadom sobie jakie myśli, uczucia, odczucia w ciele czy obrazy do Ciebie „przychodzą”. Wymień je, żeby osoba towarzysząca Ci mogła je zapisać. Stań dłużej w miejscu „cel zrealizowany”. Poczuj to miejsce, jak się tu czujesz, jak Ci tutaj jest?

Myśli, emocje, odczucia z ciała, obrazy i inne spostrzeżenia, które pojawiły się w drodze do celu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Uporządkuj wszystkie myśli, emocje, odczucia na takie, które Cię wspierają i takie, które Cię osłabiają w realizacji celu. Wpisz wspierające w kolumnę A, osłabiające w kolumnę B. Pozostaw kolumnę C pustą.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurs**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

A	B	C
To, co mnie wspiera	To, co mnie osłabia	Nowe – to, co mnie wspiera

Zastanów się nad każdym odczuciem, myślą, emocją, zdaniem, które zanotowałeś w kolumnie B. Jak mógłbyś te stwierdzenia zamienić na nowe, które Cię mogą wesprzeć. Zrób to teraz i wpisz w kolumnę C do każdego z nich.

## Pytania do pracy własnej.

- ★ Jak było Ci podczas tego ćwiczenia?
- ★ Jak często masz czas na obserwację własnych odczuć i emocji?
- ★ Czy było to łatwe ćwiczenie, czy trudne? Co było łatwe, co było trudne?
- ★ Czy udało Ci się znaleźć wspierające zdania?
- ★ Jak możesz zastosować tę wiedzę w życiu?
- ★ Co Ci się nie podobało w tym ćwiczeniu?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**Ćwiczenie: kompetencje i zasoby w drodze do celu.**

**Znasz już swoje kompetencje i zasoby z poprzedniego szkolenia. Teraz przypomnij sobie swój cel. Jakie kompetencje i zasoby są potrzebne do realizacji Twojego celu?**

Podziel swoje kompetencje i zasoby na cztery kategorie:

PIES

P – Fizyczne (Physical)

.....

.....

.....





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

I – Intelktualne

E – Emocjonalne

S – Społeczne



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Jakie nowe kompetencje odkryłeś?

Nad jakimi kompetencjami chcesz w przyszłości  
popracować?

Co pokazało Ci to ćwiczenie?

W jakich sytuacjach w życiu możesz wykorzystać te  
kompetencje i zasoby?

Zanotuj swoje wrażenia z tego doświadczenia:

.....



**Fundusze  
Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## W DRODZE DO CELU

### **Doświadczenie z końmi: w drodze do celu**

#### **Instrukcja techniczna:**

Na placu zaznacz: cel, kamienie milowe, wąskie gardło i cel.

Przejdź z koniem na linie przez halę, na której ustawione są kamienie milowe, wąskie gardło i cel.

#### **Poziom merytoryczny:**

Sprawdź, jak doświadczasz siebie w drodze do celu, jak doświadczasz konia. W jaki sposób idziesz do celu, co się wydarza po drodze, co to dla Ciebie znaczy? Obserwuj samego siebie podczas doświadczenia. Co się wydarzyło, gdy zamieniłeś się miejscem przy koniu?

#### **Sformułuj swój cel:**

#### **Wymień kamienie milowe i/lub wyzwania (wąskie gardło), które są na Twojej drodze:**

- 1.
- 2.
- 3.

.....





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merKURY**



# Sesje coachingowe.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Sesje coachingowe zaplanowane po każdym dniu szkoleniowym są przeznaczone dla wszystkich uczestników szkolenia, którzy chcieliby popracować nad wybranym przez siebie celem.

Sesje są dla uczestników dobrowolne.

Spotkania/sesje będą realizowane w sposób najdogodniejszy dla uczestników (do wyboru), tj:

- poprzez rozmowę telefoniczną;
- skype'a;
- indywidualne spotkania w wybranym przez uczestnika miejscu.

***Jednak dobra praktyka coachingowa pokazuje, że należy pracować z tym tematem, który dla uczestnika jest ważny do realizacji- przepracowania.***

Sesje coachingowe będące wsparciem procesu szkoleniowego w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością ruchową, zakładają że cele do realizacji będą skupione wokół tematów/umiejętności/kompetencji poruszanych podczas dni szkoleniowych.

Założeniem całego projektu jest poznanie siebie, własnych wartości, kompetencji, mocnych stron, umiejętności, radzenia sobie i rozpoznawania emocji.

Sesje coachingowe mają za zadanie wsparcie tego procesu, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb uczestników.

Sesje coachingowe powinny być powiązane z modelem szkoleniowym.

Zaproponowany konspekt sesji coachingowych jest modelowy, a w zależności od sytuacji, potrzeb uczestnika, należy sesje na bieżąco modyfikować.

Sesja to przede wszystkim rozmowa z uczestnikiem, podczas której coach zadaje trafne pytania, daje informację zwrotną, oraz wykorzystuje narzędzia i techniki coachingowe. W związku z tym nie jest możliwe przygotowanie ścisłego scenariusza rozmowy, a tylko jej konspekt (zarys). Poniżej konspektów znajdują się propozycje tematów, ćwiczenia i narzędzia coachingowe do wykorzystania.

Sesje coachingowe będą przeprowadzane według modelu OSKAR<sup>13</sup>

Model OSCAR można z powodzeniem zastosować do pracy nad celem z różnych aspektów życia, jakie uczestnik uzna za ważne do realizacji.

Etapy tego modelu są następujące:

---

<sup>13</sup> <http://sfwork.com/oskar-coaching>

## SESJA I

### Określenie celu. (OUTCOME)

- Zwykle na tym etapie sesji następuje „konfrontacja” pomiędzy tym, o czym faktycznie mówi Klient, a jego celami, z którymi pojawił się na spotkaniu. Mogą to być cele krótko-, średnio- lub długoterminowe.
- Efektem tego etapu ma być wiedza Klienta:
  - czego rzeczywiście chce w krótkim, średnim i długim okresie,
  - czego chce od samej sesji coachingowej i jak to będzie dla niego użyteczne,
  - jak wyobraża sobie siebie, gdy osiągnie swój cel.

## SESJA II

### Skala. (SCALE)

- Kiedy ujawnił się jasny obraz celu, należy ocenić na skali np. 1-10, w którym miejscu na drodze do realizacji celu znajduje się w tej chwili Klient. Istotne jest, aby Klient uświadomił sobie, gdzie obecnie znajduje się na skali i gdzie jest jego docelowy punkt oraz co w tej chwili już „działa” prawidłowo i jakie podjąć działania, żeby znaleźć się na poziomie n+1. Warto w tym miejscu także zweryfikować, czy poziom „0” to rzeczywiście jest punkt startu. Może się okazać, że jest to np. poziom „3”, gdyż Klient posiada zasoby (np. umiejętności), które będą użyteczne w trakcie realizacji celu. Warto pamiętać, że „3” jako cel docelowy może być wystarczającym wyzwaniem dla Klienta. Podobnie, jak ma to miejsce w przypadku motywacji Klientów.

## SESJA II

### WIEDZA (KNOW-HOW)

To etap pogłębiania wiedzy o sobie Klienta i jego mocnych stronach w powiązaniu z etapem Skalowania, dzięki którym realizacja celu będzie jeszcze bardziej prawdopodobna. Chodzi o odkrycie umiejętności, wiedzy, doświadczenia, predyspozycji, etc. w celu budowy świadomości oraz pewności siebie.

Pytania, które mogą zostać użyte na tym etapie to:

- Jakie zasoby/umiejętności/wiedzę/etc. już posiadasz, które mogą Ci pomóc w realizacji celu?
- Kiedy robiłeś coś podobnego w przeszłości?
- Co inni mówią o Tobie? Co sprawdziło się w przeszłości?

***Bardzo korzystne jest zadawanie pytań pogłębiających i zachęcających do dalszego eksplorowania tematu, np.: Co jeszcze? Co jeszcze więcej?***

## SESJA III

### Plan działania. (ACTIONS)



To etap podjęcia odpowiedzialności za działania.

Przykładowe pytania:

- Jakie chcesz podjąć działania w kontekście tego, co właśnie rozważałeś?
- Jakie są kolejne kroki?
- Z kim, co i kiedy chcesz zrobić?
- Co Cię motywuje?
- Jaka jest Twoja obecna motywacja do podjęcia tych działań na skali 1-10, gdzie 10 to maksimum?

**SESJA IV**

**SPRAWDZENIE, CZY KLIENT JEST NA WŁAŚCIWEJ DRODZE DO  
REALIZACJI CELU (REVIEW).**

To etap weryfikowania drogi i kroków

Przykładowe pytania:

- Jak będziesz oceniał swoje postępy?
- Jak zmierzysz swój sukces?
- Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?
- Po czym poznasz, że jesteś na właściwej drodze do celu?
- O czym mi powiesz na kolejnej sesji?
- Na jakim będziesz wtedy etapie?





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



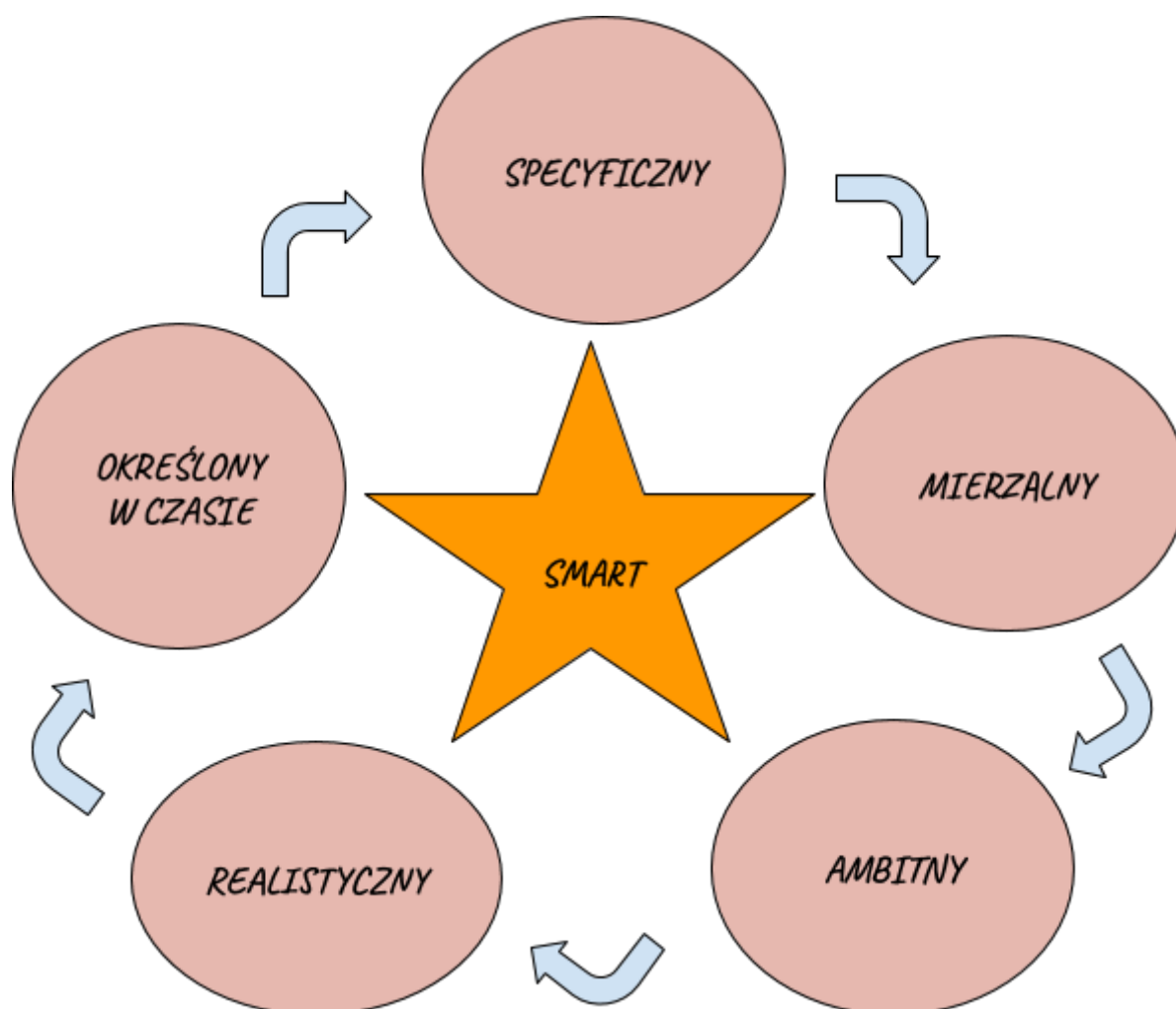
FUNDACJA  
**merkury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## MODEL SMART

**Cel musi być:**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia

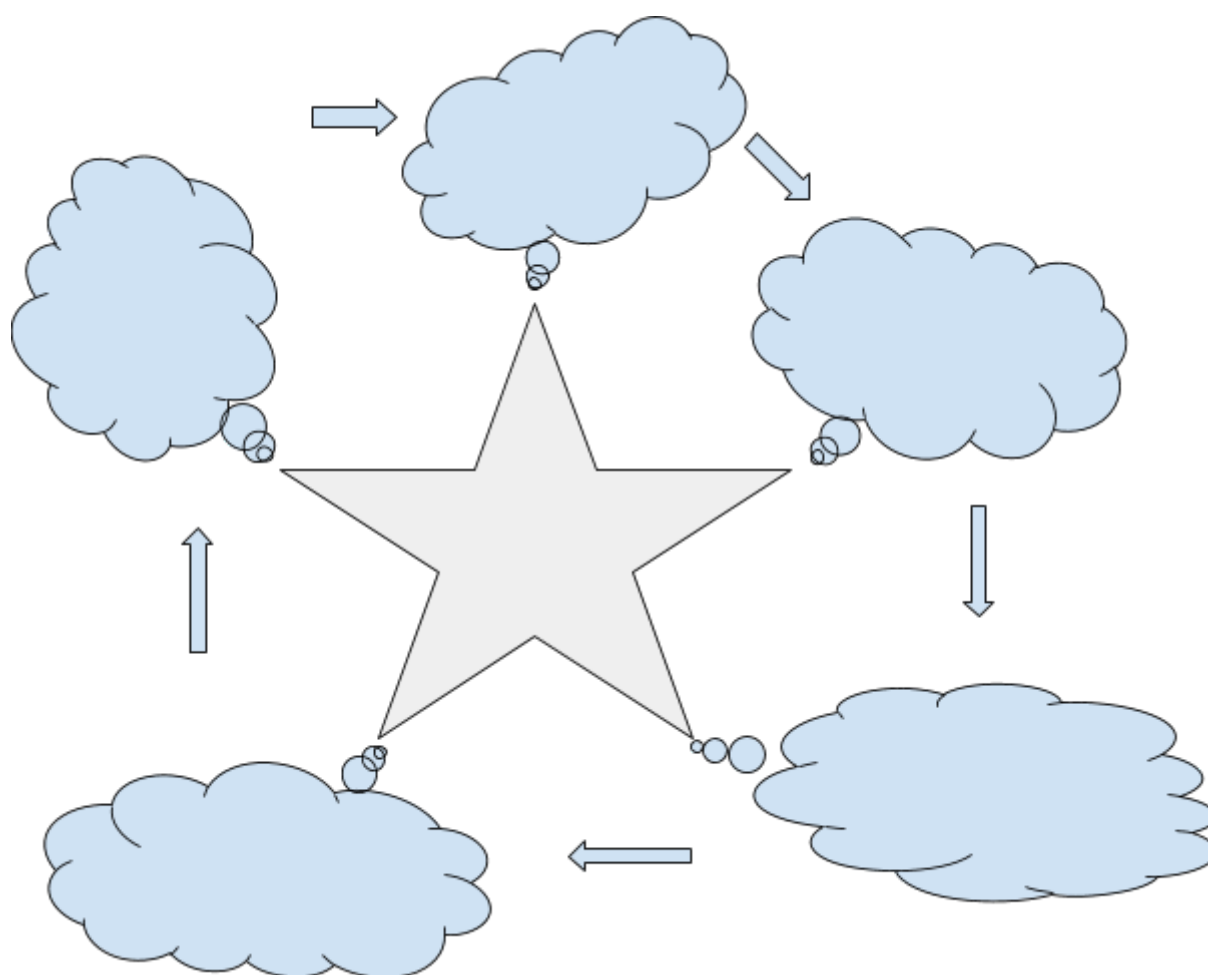


FUNDACJA  
**merkury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## A jaki jest Twój cel?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## Ćwiczenie Koło życia.

Pamiętaj, aby dawać szczerze odpowiedzi. To ćwiczenie jest dla Ciebie.

### Ćwiczenie ma dwa etapy.

#### Etap I:

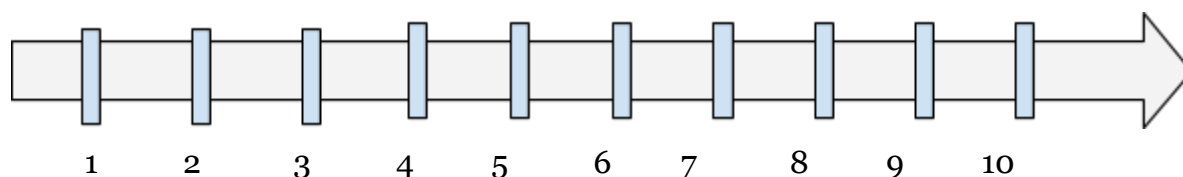
Na tym etapie oceń poziom satysfakcji z różnych obszarów Twojego życia. Będziesz używać skali od 1 do 10.

0 będzie oznaczać zupełny brak satysfakcji.

10- maksymalną satysfakcję- nic nie chcesz w danym obszarze zmienić (wspaniale!).

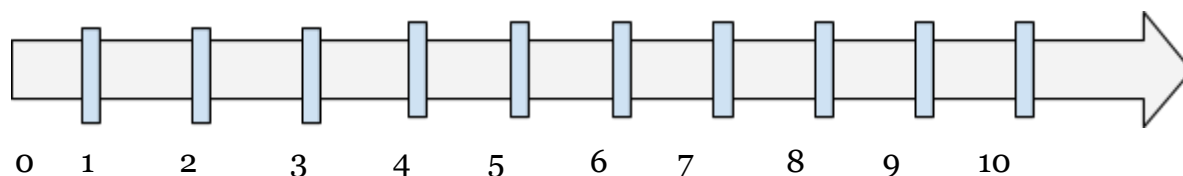
NISKI POZIOM SATYSFAKCJI

WYSOKI POZIOM SATYSFAKCJI



### OCENA SATYSFAKCJI:

RODZINA



ŻYCIE ZAWODOWE





# EQUESTA

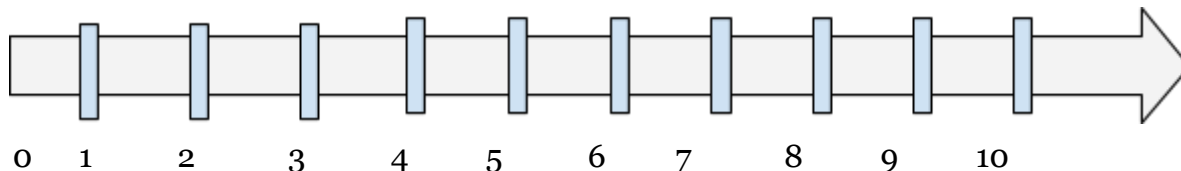
horse coaching szkolenia



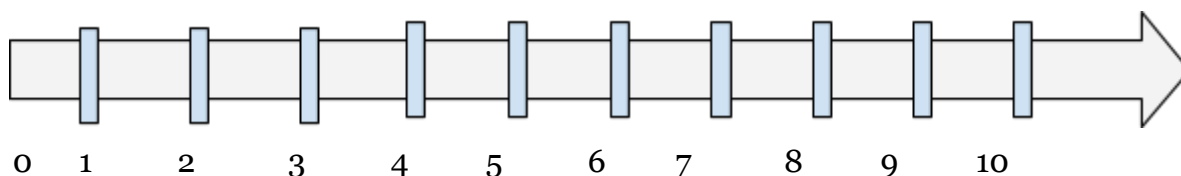
FUNDACJA  
**merkury**



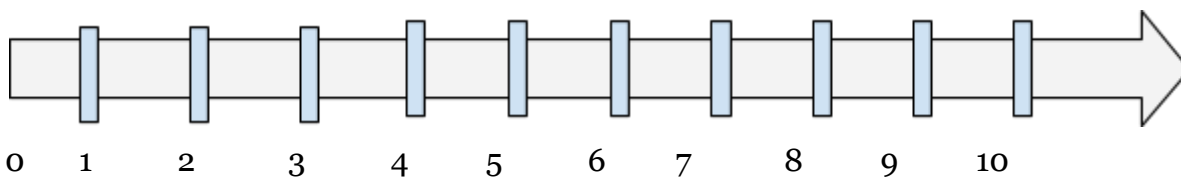
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH



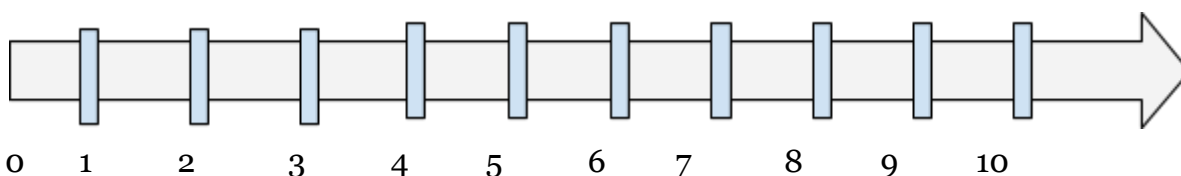
## ROZWÓJ OSOBISTY



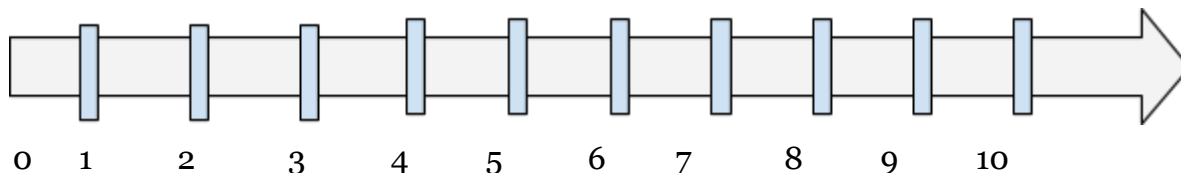
## ZDROWIE I KONDYCJA



## FINANSE



## RELAKS I ROZRYWKA



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia

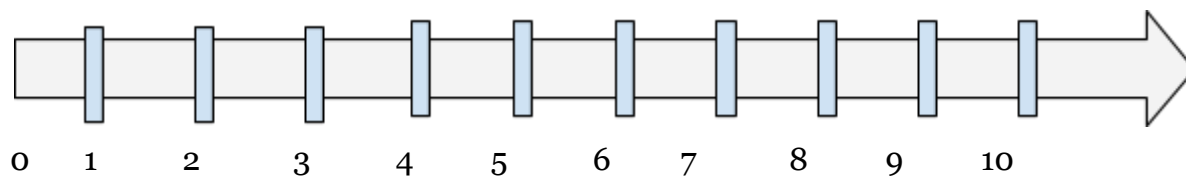


FUNDACJA  
**merkury**

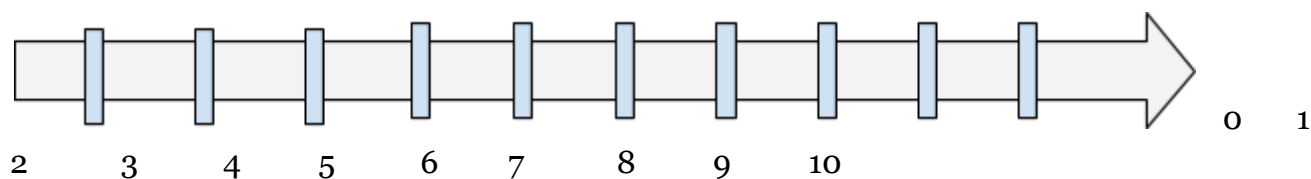


**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## PRZYJACIELE I ZNAJOMI



## DUCHOWOŚĆ I EMOCJE



Jak Ci było podczas tego ćwiczenia?

Było trudne?

Który z obszarów było Ci najtrudniej określić?

To jeszcze nie koniec ćwiczenia.....

Teraz czas na etap II

Poniżej znajduje się rysunek "Koło Życia".

Przenieś dane z tabeli na rysunek.

Zamaluj odpowiednie pola.

Np. jeśli w obszarze relaks i rozrywka zaznaczyłaś/zaznaczyłeś 8, to zamaluj na kole wszystkie pola od 0 do 8 włącznie.

Powodzenia :)



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





**EQUESTA**

horse coaching szkolenia

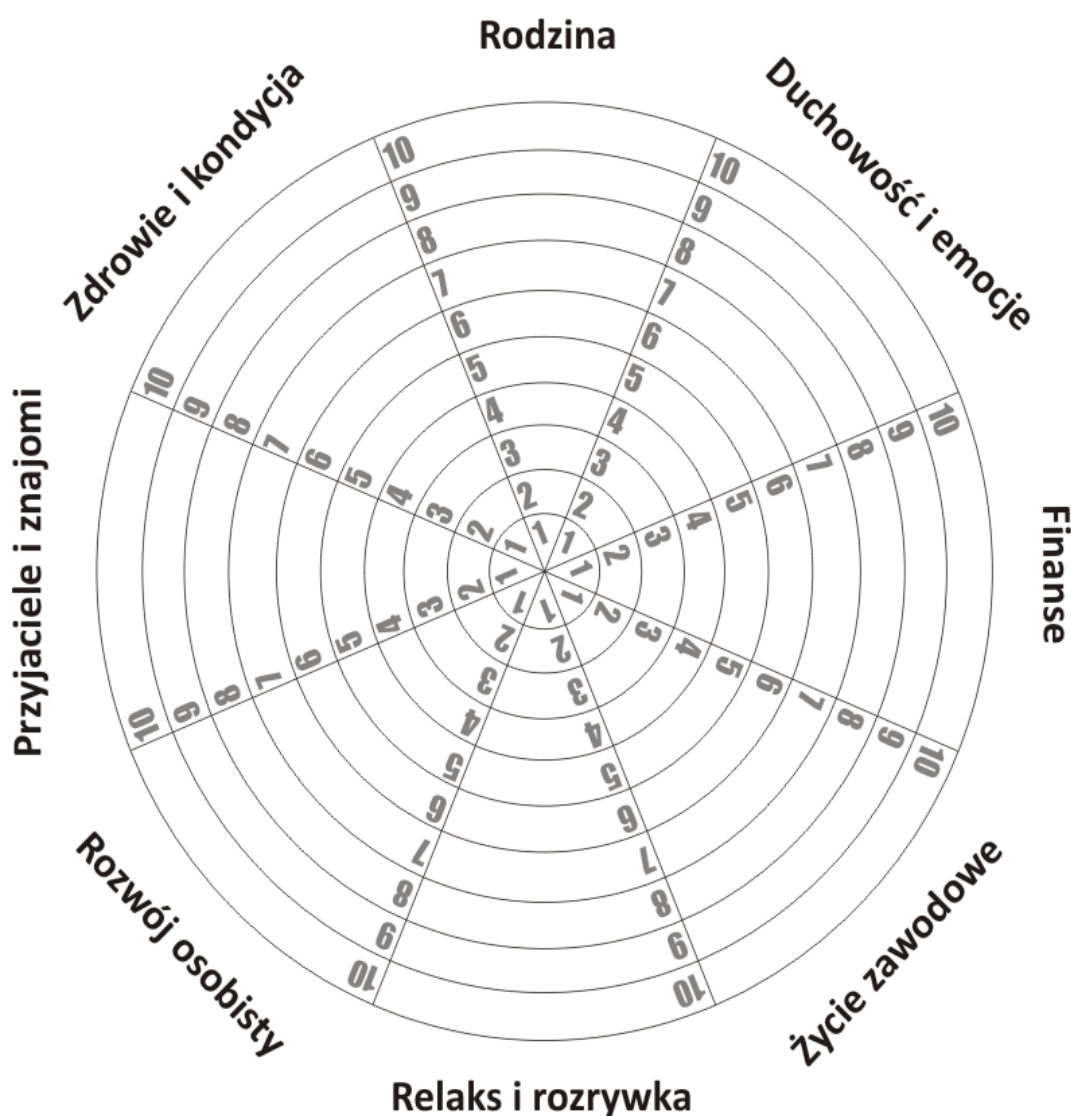


FUNDACJA  
**merkurury**



**WRZOS**  
WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

# Moje Koło Życia



Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?

Czy coś Ciebie zaskoczyło w tym ćwiczeniu?

Jakie wnioski masz po tym ćwiczeniu?

Jakie myśli towarzyszyły Ci podczas tego ćwiczenia?

Jakie masz wnioski?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Nad jakim obszarem chcesz popracować?  
Który obszar chcesz zmienić?

**Koniecznie zanotuj!**

.....

**Pamiętaj, Koło Życia pokazuje w jakim miejscu aktualnie się  
znajdujesz.**

**Za jakiś czas Twoje koło może wyglądać inaczej!**





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

Konspekt sesji coachingowej:

Data:	Imię i Nazwisko uczestnika:	Imię i nazwisko coacha:
Miejsce:	Czas trwania:	
Numer sesji 1 / 4	Cel sesji: Określenie celu Klienta	
Scenariusz sesji		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Kontrakt.</li><li>● Pytania dotyczące celu:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Co ma być efektem Twoich działań?</li><li>○ Nad jakimi celami chcesz dzisiaj pracować?</li><li>○ Co uznasz za sukces?</li><li>○ Po czym poznasz, że go osiągnąłeś?</li><li>○ Jak ważne jest dla Ciebie osiągnięcie celu?</li><li>○ Jaki wpływ na Twoje życie będzie miało nie osiągnięcie tego celu?</li><li>○ Ile czasu masz na osiągnięcie założonego celu?</li></ul></li><li>● Zapisanie celów klienta wg. modelu SMART (Specyficzny, Mierzalny, Ambitny, Realistyczny, Określony w czasie)</li><li>● Ćwiczenie - wizualizacja "idealna przyszłość - osiągnięty cel"</li><li>● Podsumowanie</li></ul>		

Data:	Imię i Nazwisko uczestnika:	Imię i nazwisko coacha:
Miejsce:	Czas trwania:	
Numer sesji 2 / 4	Cel sesji: Określenie gdzie znajduje się klient w drodze do celu (skalowanie)	
Scenariusz sesji		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kontrakt</li><li>2. Pytania dotyczące celu:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Czy pamiętasz nad czym pracowaliśmy podczas ostatniej sesji?</li><li>○ Przypomnij swój cel</li></ul></li></ol>		



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkurium**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

- Czy coś w twoim celu się zmieniło?
- Jak teraz brzmi cel?

3. Ćwiczenie skalowanie (linia z podziałem od 1 do 10) Klient przechodzi wzdłuż linii kilka razy. Poproś go, żeby stanął w miejscu 10 - zrealizowanego celu i poczuł się tak, jakby już go zrealizował. Potem niech poszuka właściwego miejsca na teraz obrazującego na jakim etapie realizacji celu jest obecnie. Gdzie 1 oznacza początek w realizacji celu a 10 - cel został zrealizowany. Celem ćwiczenia jest:

- a. skontaktowanie z wizją celu
- b. uświadomienie gdzie aktualnie znajduje się klient w drodze do celu.
- c. uświadomienie jaki jest kolejny, najbliższy krok w drodze do celu.

4. Jak się tu (np. w punkcie 1, 2,3) znalazłeś (jaki masz umiejętności, zasoby, co zrobiłeś, co jest tutaj - jaka jest twoja rzeczywistość tutaj?)

5. Jakie kroki możesz podjąć, żeby znaleźć się o poziom wyżej? Wymień je, zapisz.

6. Czego potrzebujesz, żeby to zrobić?

7. Czy decydujesz się to zrobić?

8. Do kiedy?

9. Podsumowanie sesji.

Data:	Imię i Nazwisko uczestnika:	Imię i nazwisko coacha:
Miejsce:	Czas trwania:	
Numer sesji 3 / 4	Cel sesji: Wiedza, Działanie	
Scenariusz sesji		

1. Kontrakt.

2. Pytania dotyczące procesu:

- Czy pamiętasz nad czym pracowaliśmy podczas ostatniej sesji?
- Czy coś się zmieniło? Jeśli tak, to opowiedz.
- Przypomnij swój cel? Nad czym pracujesz?
- Jakie masz zasoby, żeby ten cel osiągnąć?

Pytania dotyczące samowiedzy, zasobów klienta:

- Jakie zasoby/umiejętności/wiedzę/etc. już posiadasz, które mogą Ci pomóc w realizacji celu?
- Kiedy robiłeś coś podobnego w przeszłości?
- Co inni mówią o Tobie? Co sprawdziło się w przeszłości?

Bardzo korzystne jest zadawanie pytań pogłębiających i zachęcających do dalszego eksplorowania tematu, np.: Co jeszcze? Co jeszcze więcej?



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**mercury**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

## Pytania dotyczące planu działania:

- Jakie chcesz podjąć działania w kontekście tego, co właśnie rozważałeś?
- Jakie są kolejne kroki?
- Z kim, co i kiedy chcesz zrobić?
- Co Cię motywuje?
- Jaka jest Twoja obecna motywacja do podjęcia tych działań na skali 1-10, gdzie 10 to maksimum?

Data:	Imię i Nazwisko uczestnika:	Imię i nazwisko coacha:
Miejsce:	Czas trwania:	
Numer sesji 4 / 4	Cel sesji: Sprawdzenie	
Scenariusz sesji		

- Kontrakt
- Pytania dotyczące oceny postępu pracy w realizacji celu:
- Na jakim jesteś etapie na skali?
- Co już zrobiłeś?
- Pytania do dalszej samodzielnej pracy nad celem:
- Jak będziesz oceniał swoje postępy?
- Jak zmierzysz swój sukces?
- Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?
- Po czym poznasz, że jesteś na właściwej drodze do celu?
- Napisz do mnie jak osiągniesz swój cel.
- Jaką nagrodę sobie sprawisz za osiągnięcie tego celu?
- Podsumowanie



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Wizualizacja prowadzona: CEL

Popatrz na zapis twojego celu. Sprawdź czy ma też konkretną datę realizacji. Jeżeli nie, to teraz ją dopisz, na przykład: sierpień 2018. Zapamiętaj tą datę. Będzie potrzebna w ćwiczeniu.

Weź trzy głębokie oddechy, usiądź wygodnie, rozluźnij się. Przymknij oczy i słuchaj mojego głosu. Pozwól, żeby myśli i obrazy pojawiały się spontanicznie w twojej głowie. To jest proces wizualizacji.

Wyobraź sobie, że wychodzisz z tej sali i znajdujesz się na zewnątrz budynku, jest piękny letni dzień. Widzisz drzewa, trawę, czujesz zapach letniego dnia, widzisz ścieżkę i zaczynasz nią iść. Ścieżka prowadzi przez las, na przytulną, miłą, oświetloną polanę. Możesz się teraz rozluźnić i odpocząć i pomarzyć. Jest cudownie.

Teraz wyobraź sobie, że przenosisz się w przyszłość, do dnia, w którym twój cel jest zrealizowany. Jesteś teraz w tym dniu. Zobacz jak wygląda twoje otoczenie? Czy jesteś na zewnątrz, czy w budynku? Jakie kolory Cię otaczają? Jakie zapachy czujesz, jakie kształty widzisz? Czy są ludzie, zwierzęta, rośliny? A może coś innego... Co jest wokół Ciebie? Jak się czujesz? Jaki teraz jesteś? Jaki masz wyraz twarzy? Co robisz? Daj sobie czas. Pobądź tam jeszcze trochę. To dzień, w którym osiągnąłeś cel. Teraz pogratuluj sobie tego i przenieś się jeszcze o rok w przyszłość. Co teraz Cię otacza? Jak teraz się czujesz? Co robisz? Pobądź tutaj jeszcze trochę.

Gdy będziesz gotowy, daj sobie tyle czasu ile potrzebujesz, wróć myślami z tego miejsca na polanę, z polany przed budynek i wejdź do sali. Gdy będziesz gotowy otwórz oczy. Jeżeli masz ochotę, opowiedz, co się wydarzyło.

Przegląd procesu

A. Opisz swój cel teraz:	
B. Gdzie jesteś na skali od 1 do 10 teraz w realizacji celu?	
C. Jakie kompetencje wykorzystałeś by dotrzeć tutaj?	





# EQUESTA

horse coaching szkolenia



FUNDACJA  
**merkur**



WSPÓLNOTA ROBOCZA ZWIĄZKÓW  
ORGANIZACJI SOCJALNYCH

D. Jaki krok wykonasz, żeby znaleźć się o jedno oczko dalej?	
Jakie kompetencje są Ci potrzebne, by to zrobić? (D)	
Kiedy to zrobisz? (D)	
Jakie kompetencje, zasoby, środki są potrzebne w dalszych krokach do celu?	
Czy je posiadasz? Jeżeli nie, jak je zdobędziesz?	
Kto / Co może Cię wesprzeć?	
Kiedy przewidujesz, że osiągniesz cel?	
Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?	
Jak zamierzasz świętować osiągnięcie celu? (jaką dasz sobie nagrodę)?	
Czego się nauczyłeś osiągając ten cel?	
Co dalej?	

## Ćwiczenie "Skala"

Zapisz swój cel. Przeczytaj go. Weź dziesięć kartek A4 i napisz na nich cyfry od 1 do 10.

Kartka z numerem 1 oznacza początek w drodze do celu, a kartka z numerem 10 oznacza, że cel został osiągnięty.

Rozłóż kartki na podłodze od 1 do 10. Popatrz na rozłożone kartki z boku. To jest "symboliczna" droga do Twojego celu. Weź trzy głębokie oddechy, przymknij oczy i odpowiedz na pytanie:

W którym miejscu na skali jesteś w drodze do Twojego celu? Czy jesteś w miejscu 1? Jak je zdefiniujesz? Czy może już coś wykonałeś i jesteś dalej?

Następnie pozwól znaleźć właściwe miejsce na skali poprzez Twoje ciało i swoją intuicję. Teraz rozluźniony i skoncentrowany na swoim ciele przejdź się po skali od 1 do 10, zwracaj uwagę na wszelkie sygnały z ciała, zmiany napięcia mięśni, zmiany oddechu, ułożenia ciała.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



W jakim miejscu jesteś na skali do realizacji celu? Znajdź miejsce na skali, w którym poczujesz się dobrze. Pozwól, żeby to ciało zadecydowało, a nie głowa. Stań tam, gdzie czujesz się na właściwym miejscu. To jest praca z intuicją, zaakceptuj to miejsce. Sprawdź, jak jest o numer niżej, i jak jest o numer wyżej. Jak się tam czujesz, jakie myśli Ci się pojawiają. Sprawdź czy rzeczywiście to jest Twoje miejsce na skali na dzisiaj.

Odpowiedz na pytania:

1. Jakie mam kompetencje, że się tu znalazłem?
2. Jak to zrobiłem?
3. Co zrobić, żeby znaleźć się o numer wyżej?
4. Jakie kompetencje są mi potrzebne?
5. Jak je zdobędę?
6. Jaki jest najbliższe działanie?
7. Czy decyduję się je wykonać?
8. Kiedy?

Zapisz to wszystko.

Teraz przejdź na pole 10. Puść wodze fantazji, poczuj jak to jest, jakbyś osiągnął swój cel.



## PODSUMOWANIE

Niniejszy podręcznik jest przykładem/propozycją programu szkoleniowego dla osób z niepełnosprawnością ruchową oraz lekką/umiarkowaną niepełnosprawnością intelektualną. Program szkoleniowy zaproponowany przez autorów projektu ma wspomóc osoby niepełnosprawne w procesie aktywizacji zawodowej tak aby procesem końcowym było podjęcie przez osobę z niepełnosprawnością zatrudnienia.

Niniejszy program szkoleniowy, który stanowi przykład programu szkoleniowego może być modyfikowany w zależności od potrzeb grupy szkoleniowej. Odnosi się także do rodzaju i wyboru ćwiczeń z końmi, które podczas każdego kolejnego dnia warsztatu/szkolenia mogą być powielane.

Zaproponowany model sesji coachingowych w zależności od szkoleniowych potrzeb grupowych, może być zamieniony na coaching grupowy natomiast indywidualne sesje powinny odbywać się z osobami, które takich indywidualnych spotkań potrzebują.

Uwzględniając niniejszy program szkoleniowy warto także brać pod uwagę dobór osób z niepełnosprawnością do pracy grupowej. Wg. autorów, zaleca się jednocześnie pracę z grupą o jednym rodzaju niepełnosprawności, tj. intelektualną lub ruchową.

Praca z grupą, w której uczestnicy posiadają niepełnosprawność intelektualną i ruchową może niekiedy sprawić trudności w pracy grupowej podczas realizacji niektórych ćwiczeń, tych w sali oraz wykonywanych z końmi. Uczestnik z niepełnosprawnością intelektualną może mieć trudność w zrozumieniu danego zadania, z którego wykonaniem nie będzie miał uczestnik z niepełnosprawnością ruchową i na odwrót. To w następstwie może mieć wpływ na efektywność wykonywanych ćwiczeń, ocenę szkolenia podczas wypełniania ankiety ale przede wszystkim i co najważniejsze w pełni skorzystania z proponowanego programu czy przyswojenia wiedzy przez danego uczestnika.

Podsumowując, zaproponowana w niniejszym projekcie metoda Horse Assisted Education przyniosła założone rezultaty względem zmiany postaw i doskonalenia umiejętności społecznych.

Metoda ta opierająca się na modelu społeczno funkcjonalnym wraz z dodatkowym wsparciem (coaching oraz doradztwo zawodowe) wspomogła proces aktywizacji zawodowej.



Metoda ta jak najbardziej powinna być wykorzystywana w programach do pracy z osobami z niepełnosprawnością, sam program natomiast powinien być dopasowany do rodzaju niepełnosprawności osób uczestniczących w szkoleniach.

Serdecznie zachęcamy do korzystania i wspierania programów rozwojowych z wykorzystaniem metody Horse Assisted Education wśród osób z niepełnosprawnością. Metoda ta przynosi wiele korzyści, wspomaga rozwój kompetencji społecznych, pomaga osobom niepełnosprawnym w uwierzeniu we własne możliwości, zwiększeniu poczucia własnej wartości i zwiększenia poczucia wiary, że pomimo ograniczeń mogą w pełni funkcjonować w środowisku zawodowym czy prywatnym.

#### Literatura:

Adele Von Rust Mc Cormick Ph D, Marlena Deborah Mc Cormick, Ph D. Horse sense and the human heart.

Judith S. Beck. Terapia poznawcza. Podstawy i zagadnienia szczegółowe.

Jenny Rogers. Coaching.

Paul Stallard. Czujesz tak jak myślisz. Praktyczne zastosowanie terapii poznawczo-behawioralnej w pracy z dziećmi i młodzieżą.

Jude Jennison. Leadership beyond measure.

Leslie Rae. Planowanie i projektowanie szkoleń.

Andrzej Niemczyk. Trener skuteczny. Procedury dla prowadzących szkolenia.

Mel Silberman. Metody aktywizujące w szkoleniach.

Charisse Rudolph. The art of facilitation with 28 Equine Assisted Activities.

